

DERDE MONITORRAPPORTAGE WET VEREENVOUDIGING WAJONG

Inhoud

- 1. Inleiding – 3**
- 2. Vergroten van de arbeidsparticipatie – 4**
- 3. Vergroten van de maatschappelijke deelname, waaronder onderwijs – 9**
- 4. Meer werken laten lonen – 12**
- 5. Garantiebedrag – 18**

1 Inleiding

De motie Ester c.s. verzocht de regering de gevolgen van de Wet Vereenvoudiging Wajong te monitoren en breed te evalueren, en daarbij rekening te houden met de inkomenseffecten, baankansen, scholing en maatschappelijke deelname.¹ Daarbij heeft de Eerste Kamer verzocht om hierover jaarlijks te worden geïnformeerd en op basis van de bevindingen mogelijke verbeteringen in het Wajong-beleid te presenteren. Doel van de rapportage is om de ontwikkelingen op het terrein van de arbeidsparticipatie, baankansen, inkomen, scholing en maatschappelijke deelname als gevolg van de harmonisering van de Wajong-regimes voor de Wajong-gerechtigden in beeld te brengen. Dit is de derde en laatste monitorrapportage die deze ontwikkelingen in kaart brengt.

In de tweede monitorrapportage is de stand van zaken een jaar na inwerkingtreding van de Wet vereenvoudiging Wajong in kaart gebracht. Deze derde rapportage schets een beeld van het tweede en derde jaar na inwerkingtreding van de Wet. De concept-monitorrapportage is op 14 april 2025 besproken met (vertegenwoordigers van) mensen met een Wajong-uitkering. De monitorrapportages worden gebruikt als input voor de wetsevaluatie welke wordt afgerond in 2025.

De belangrijkste doelen van de Wet vereenvoudiging Wajong worden in deze monitorrapportage per paragraaf behandeld. Per doel is aangegeven welke wijzigingen hebben plaatsgevonden om dit doel te bereiken. Vervolgens gaat de rapportage per doel in op de verzamelde gegevens. Deze derde monitorrapportage bevat gegevens uit de eerste drie jaar na ingaan van de Wet vereenvoudiging Wajong. Met kennis van de werking van de Wajong, ervaringen van personen met een Wajong-uitkering en ervaringen en signalen van de uitvoering is het mogelijk om de cijfers te duiden met het doel dat de motie Ester c.s. voor ogen heeft. Het is in de monitorrapportage niet mogelijk om causale effecten aan te tonen.

Paragraaf twee biedt inzicht in de arbeidsparticipatie. Vervolgens behandelt paragraaf drie de maatschappelijke deelname, waaronder de deelname van Wajong-uitkeringsgerechtigden aan onderwijs. Paragraaf vier geeft de resultaten weer van de nieuwe rekenregels. Daarna geeft paragraaf vijf inzicht in het gebruik van het garantiebedrag.

¹ Kamerstukken I 2019/20, 35 213, nr. K.

2 Vergroten van de arbeidsparticipatie

Met de Wet Vereenvoudiging Wajong zijn belemmeringen om (meer) te gaan werken weggenomen. Het recht op het herleven van een Wajong-uitkering is aangepast, om de zorgen van mensen met een Wajong-uitkering over het verliezen van hun uitkering weg te nemen als zij starten met een baan of meer gaan werken. Mensen met een Wajong-uitkering kunnen tot hun AOW-leeftijd een beroep doen op herleving van de Wajong uitkering indien de gezondheid (opnieuw) verslechtert, ongeacht of dit voortvloeit uit de eerdere belemmering op grond waarvan de Wajong-uitkering is vastgesteld of uit een nieuwe belemmering. Daarnaast zijn de inkomensregelingen in de oWajong, Wajong2010 en Wajong 2015² aangepast en geharmoniseerd waardoor werken bruto altijd lonend is doordat het totaalinkomen uit werk en uitkering hoger wordt bij (meer) werken. Deze weggenomen belemmering verhogen mogelijk de arbeidsparticipatie van personen met een Wajong-uitkering. Daarnaast kan de banenafpraak met ingang van 2015 een positief effect hebben op de arbeidsparticipatie, omdat werkgevers daarmee de bereidheid hebben getoond om mensen met een indicatie, waaronder de Wajong, in dienst te nemen. Tabel 2.1 geeft inzicht in deze ontwikkelingen voor Wajong-gerechtigden.

Tabel 2.1 – Werkende Wajong-uitkeringsgerechtigden

Personen met een Wajong uitkering	2020	2021	2022	2023	2024
Totaal	243.134	243.200	244.125	245.394	246.850
Met arbeidsvermogen	112.332	109.692	107.327	105.338	103.281
- Werkend in loondienst	54.818	54.897	55.067	54.059	52.720
- % werkend in loondienst	48,8%	50,0%	51,3%	51,3%	51,0%
- Zelfstandig*	-	4.175	4.720	4.721	5.160
- % werkend loondienst/zelfstandige	-	53,8%	55,4%	55,5%	55,8%
Duurzaam geen arbeidsvermogen	130.802	133.508	136.798	140.056	143.569
- Werkend in loondienst	1.418	1.669	2.033	2.151	2.312
- Zelfstandig*	-	639	750	795	951

Bron: Berekeningen op basis van Kwantitatieve informatie bij UWV jaarverslag. Pijlmoment oktober 2020, september 2021, 2022, 2023 en 2024.

*gegevens over personen met een Wajong uitkering als zelfstandige worden sinds 2021 in de kwantitatieve bijlage bij het UWV jaarverslag geregistreerd.

Het aantal mensen met een Wajong uitkering en arbeidsvermogen dat werkt in loondienst is in 2021 en 2022 beperkt gestegen. Dit komt met name door de relatief lastige arbeidsmarkt voor nieuwkomers tijdens de coronapandemie en mensen waarvan in die periode een (tijdelijk) contract eindigde moeite hadden een andere baan te vinden. Het aandeel werkenden in deze jaren wel met respectievelijk 1,2 procentpunt en 1,3 procentpunt gestegen. Dit komt met name omdat de omvang van de groep jonggehandicapte met arbeidsvermogen is afgenomen. Door het afsluiten van de Wajong voor mensen met arbeidsvermogen is er geen nieuwe instroom meer. In 2023 en 2024 is het aantal werkenden met respectievelijk circa duizend en dertienhonderd werkende personen afgenomen. Het gaat hier met name

² oWajong betreft de arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jonggehandicapten ingestroomd vóór 1 januari 2010. Wajong2010 betreft de arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jonggehandicapten ingestroomd tussen 1 januari 2010 en 1 januari 2015. Wajong 2015 betreft de arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jonggehandicapten ingestroomd vanaf 1 januari 2015 die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Jonggehandicapten met arbeidsvermogen kunnen een beroep doen op de Participatiewet.

om natuurlijk verloop van mensen die werkzaam waren in de Wsw. Het aandeel werkenden in loondienst is nagenoeg gelijk gebleven, omdat het bestand jaarlijks met circa 2 duizend mensen is afgenomen. Het lijkt er op dat de banenafsprak weinig tot geen extra kansen meer creëert voor mensen met een Wajong-uitkering. Naast werkenden in loondienst is ook het aantal mensen met een Wajong-uitkering en arbeidsvermogen dat werkt als zelfstandige in 2022 gestegen. In 2023 is dit aantal gelijk gebleven. In 2024 is dit aantal weer verder toegenomen. Het aandeel werkenden is daarmee in totaal gestegen tot 55,8% van de totale groep mensen in de Wajong met arbeidsvermogen.

Tabel 2.2- Waar werken Wajong-uitkeringsgerechtigden

	2020	2021	2022*	2023	2024
Totaal met arbeidsvermogen	54.818	54.897	55.067	54.059	52.720
- Werkzaam bij reguliere werkgever	35.181	36.626	37.567	37.089	36.597
- Werkzaam in of via Wsw/beschut werk	19.043	18.271	17.500	16.970	16.123

Bron: Kwantitatieve informatie bij jaarverslagen UWV. Pijlmoment dec.'20, sep.'21, '22, '23 en '24.

* Door een wijziging in de codering is het aantal personen werkzaam in of via de Wsw/beschut werk zoals opgenomen in de kwantitatieve informatie ruim 500 te laag. In tabel 2.2 zijn de cijfers hierop aangepast.

Tabel 2.2 laat zien dat het aantal mensen met een Wajong-uitkering dat bij een reguliere werkgever aan de slag is, harder is gestegen dan de stijging van het totaal aantal mensen met arbeidsvermogen dat in 2022 werkt. Dit komt mede door het afnemen van het aantal mensen dat werkzaam is in of via de Wsw. Circa 85% van de uitstroom uit de Wsw is vanwege pensionering, toegenomen arbeidsongeschiktheid of overlijden³. De afname van het aantal mensen dat via de Wsw/beschut werk aan het werk was, is in 2022 opgevangen door een stijging van het aantal mensen in dienst bij een reguliere werkgever. In 2023 is het aantal werkenden met circa duizend personen afgenomen. In 2024 is het aantal werkenden wederom afgenomen. Zowel het aantal mensen werkzaam via beschut werk als werkzaam bij een reguliere werkgever is in deze jaren afgenomen. Zoals hierboven aangegeven lijkt het er op dat de banenafsprak weinig tot geen nieuwe baankansen creëert voor mensen met een Wajong-uitkering.

Effect aanpassing inkomensregeling op arbeidsparticipatie

Naast dat mensen met een Wajong-uitkering dankzij de Wet vereenvoudiging Wajong tot hun AOW-leeftijd aanspraak kunnen maken op herleving van hun Wajong-uitkering mochten zij vanwege werk het Wajong recht verliezen, beoogt de aangepaste en geharmoniseerde inkomensregeling die gelijktijdig is ingevoerd dat (meer) werken meer loont. Mensen met een Wajong-uitkering ontvangen daardoor bij (meer) werken een hoger totaalinkomen van loon en uitkering. Vóór 2021 golden er in de Wajong nog inkomensregelingen waarbij het mogelijk was dat een Wajong-uitkeringsgerechtigde er in het totaalinkomen van loon en uitkering op achteruit kon gaan als hij besloot (meer) te gaan werken. Met ingang van 1 januari 2021 gaat een Wajong-gerechtigde er bij (meer) werken bruto altijd op vooruit. Een financiële prikkel kan mensen stimuleren om (meer) te gaan werken. Ervaringen uit het informatiepunt van IederIn laten zien dat het effect van deze financiële vooruitgang soms (te) klein wordt gevonden door Wajong-uitkeringsgerechtigden, ondanks dat het een vooruitgang betekent ten opzichte van de situatie vóór de Wet vereenvoudiging Wajong. Dit wordt bevestigd in de invoeringstoets van UWV⁴. De

³ Panteia, Jaarrapport Wsw statistiek 2022, augustus 2023.

⁴ Bijlage bij TK 2023-2024, 35.410 XV nr. 64.

perceptie van Wajong-gerechtigden over de geïntroduceerde financiële prikkel werd verder onderzocht in een in 2023 gestart kwalitatieve onderzoek naar beleving van mensen in de Wajong. Het rapport van dit onderzoek wordt gelijktijdig met de derde monitorrapportage Wet vereenvoudiging Wajong aan de Tweede Kamer aangeboden.

Box: Duurzaam geen arbeidsvermogen maar toch aan het werk

Wajong-gerechtigden die duurzaam geen arbeidsvermogen (DGA) hebben, zijn personen die nu en in de toekomst weinig tot geen mogelijkheden hebben tot het ontwikkelen van arbeidsvermogen. Een deel daarvan (zie tabel 2.1) is toch aan het werk gegaan. Er zijn verschillende redenen waarom sommigen toch werken:

- Alle Wajong-gerechtigden zijn bij de herindelingsoperatie van 2015-2017 op basis van een grotendeels administratieve beoordeling ingedeeld in het wel of niet hebben van arbeidsvermogen. Een grote groep die al jaren niet gewerkt had en waarvoor UWV weinig indicatoren had die wezen op arbeidsvermogen, zijn door UWV voorlopig ingedeeld als DGA.
- Daarnaast is het door de definitie van arbeidsvermogen mogelijk dat Wajong-gerechtigden met een DGA-uitkering toch enkele uren of voor beperkte duur kunnen werken.

UWV heeft geen wettelijke taak om personen met duurzaam geen arbeidsvermogen te ondersteunen naar werk. In 2023⁵ is het experiment bredere inzet re-integratie instrumenten gestart, waarmee mensen met een WIA-IVA of een Wajong-DGA uitkering op verzoek toch ondersteuning bij werk kunnen ontvangen. In dit experiment wordt onderzocht of de inzet van re-integratie-instrumenten⁶ bijdraagt aan de arbeidsparticipatie van deze groepen. Ook wordt nagegaan wat mogelijke individuele of maatschappelijke baten van deze dienstverlening richting werk en aan het werk zijn voor deze groepen kunnen zijn.

Aanvullende inzichten arbeidsparticipatie

Deze monitorrapportage geeft op verzoek van de Eerste Kamer ook inzicht in de zekerheid van werk zoals de contractvorm, de aard van werk en de duurzaamheid van werk. De Wet vereenvoudiging Wajong heeft geen directe invloed op deze baankenmerken, maar het type contract geeft wel extra inzicht in werkende Wajong-gerechtigden. Deze gegevens komen uit de UWV Monitor arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten

Tabel 2.3 – Welk type contract hebben Wajongers die werken bij reguliere werkgever

Type contract	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Aandeel met vast contract	45%	47%	51%	59%	59%	60%
Aandeel met tijdelijk contract	44%	42%	39%	32%	33%	33%
Aandeel met uitzend contract	12%	12%	10%	9%	8%	7%

Bron: Monitor arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten 2023, UWV

Tabel 2.3 geeft inzicht in de ontwikkeling van het type contract waaronder mensen met een Wajong-uitkering werken bij reguliere werkgevers. Mensen werkzaam via de Wsw werken meestal met een vast contract. Bij mensen met een Wajong-uitkering die werken bij een reguliere met werkgever neemt het aandeel met een vast contract tot en met 2022 toe. Dit komt naar verwachting mede door de stijgende gemiddelde leeftijd en werkervaring van mensen die werken in de Wajong. De daling van het aandeel werkende mensen met een Wajong-uitkering met een

⁵ Kamerstukken II, 2021/22, 26448, nr. 668.

⁶ Onder re-integratieondersteuning wordt het voeren van gesprekken, opstellen van een werkplan en mogelijke inzet van scholing, ingekochte re-integratiedienstverlening (Modulaire diensten, IPS, Werkfit maken en Naar werk), alsmede inzet van loondispensatie en proefplaatsing verstaan.

tijdelijk contract is in 2021 gestopt. Het aandeel mensen met een Wajong-uitkering dat werkt met een uitzendcontract blijft verder afnemen.

De grote stijging in het aandeel personen met een vast contract in 2020 is waarschijnlijk deels veroorzaakt door de coronacrisis. Tijdens de coronacrisis raakten vooral personen met tijdelijke contracten hun baan kwijt in sectoren als de horeca, cultuur en detailhandel. Dit is ook zichtbaar in tabel 2.4 waaruit blijkt dat er vooral in de genoemde sectoren minder Wajong-gerechtigden werkzaam waren in 2020 ten opzichte van 2019.

Tabel 2.4– Banen per bedrijfstak van personen met recht op Wajong

Sector (cijfers juni)	2019	2020	2021	2022	2023
Landbouw, groenvoorziening visserij	1.460	1.410	1.410	1.440	1.390
Voeding – en genotsmiddelenindustrie	720	720	700	710	690
Chemische industrie	290	280	250	270	270
Metaalindustrie, installatie, voertuigen	3.240	3.070	2.940	3.060	3.090
Overige industrie	770	750	720	780	740
Bouw	780	750	760	810	840
Groothandel	2.210	2.130	2.110	2.240	2.260
Detailhandel	5.150	4.790	4.770	4.870	4.810
Vervoer en logistiek	1.950	1.900	1.910	2.080	2.090
Horeca en catering	2.810	2.300	2.070	2.340	2.260
Bank- en verzekeringswezen	150	140	140	140	160
Schoonmaak	890	840	840	880	810
Uitzendbedrijven	4.630	3.180	3.450	3.210	2.550
Overige commerciële dienstverlening	3.850	3.940	3.940	4.020	4.130
Overheid	1.850	2.100	2.300	2.290	2.530
Onderwijs	1.530	1.610	1.690	1.790	1.840
Zorg en welzijn	5.680	5.790	6.010	6.270	6.380
Cultuur	320	280	250	330	350
Overig	830	740	780	850	880
Totaal	39.100	36.700	37.000	38.380	38.070

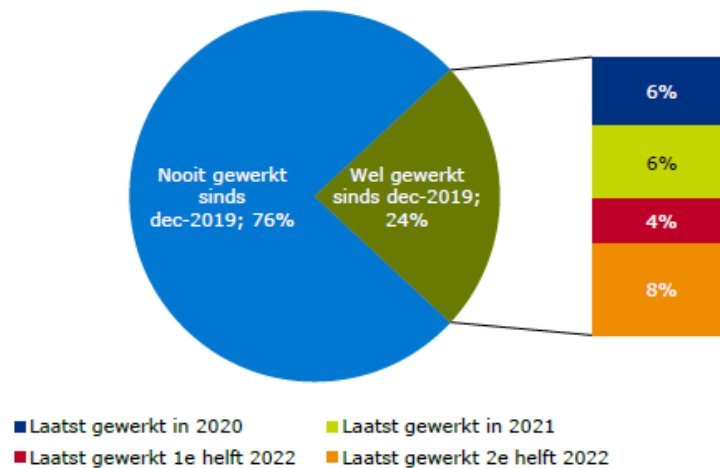
Bron: UWV Monitor arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten 2022 & aanvullende analyse UWV.

Duurzaamheid van het (niet)werken

Het belangrijkste doel van de maatregelen in de Wet vereenvoudiging Wajong is het vergroten van de arbeidsparticipatie en maatschappelijke deelname van mensen met een Wajong-uitkering. Op verzoek van de Eerste Kamer en belangenvertegenwoordigers van mensen met een Wajong-uitkering gaat deze monitorrapportage ook kort in op de duurzaamheid van werk. Maatregelen als het vergemakkelijken van het volgen van onderwijs of het wegnemen van de angst om (weer) (meer) te gaan werken kunnen op termijn leiden tot het verbeteren van de duurzaamheid van werk, al zijn de maatregelen daar niet specifiek op gericht. De re-integratiedienstverlening van UWV is wel expliciet gefocust op het duurzaam aan het werk helpen van mensen met een Wajong-uitkering. Personen duurzaam aan het werk helpen is lastiger als zij al langere tijd niet gewerkt hebben. Hierdoor kunnen zij een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. De monitor arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten van UWV leert ons dat het overgrote deel van de mensen in de Wajong met arbeidsvermogen die niet werken, meer dan 3 jaar niet hebben gewerkt. Van de Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen die eind 2020 niet aan

het werk waren gold dat 70% minimaal drie jaar niet gewerkt heeft.⁷ Figuur 2.1 laat zien dat dit aandeel voor de mensen die eind 2022 niet aan het werk waren is toegenomen naar 76%. Het is voor UWV daarom erg lastig om deze mensen (weer) aan het werk te helpen.

Figuur 2.1



Bron: UWV monitor arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten 2023.

Tabel 2.5 – Werkbehoud van Wajong-gerechtigden na een jaar die in jaar x aan het werk zijn gekomen bij een reguliere werkgever

	Werk gestart in:				
	2017	2018	2019	2020	2021
Werkt na 1 jaar nog bij dezelfde werkgever	39%	39%	40%	41%	39%
Werkt na 1 jaar nog bij andere werkgever	21%	21%	15%	20%	23%
Totaal	60%	60%	55%	61%	62%

Bron: Monitor arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten, UWV.

Tabel 2.5 geeft inzicht in de ontwikkeling op duurzaamheid van werk voor Wajong-gerechtigden en laat zien dat van de Wajong-gerechtigden die in de jaren 2017-2021 zijn gestart bij een reguliere werkgever ongeveer 40% na een jaar nog bij dezelfde werkgever werkt. In totaal is ongeveer 60% na een jaar nog (of weer) aan het werk, al dan niet bij dezelfde werkgever. Afgezien van een dip in 2019 als mogelijk gevolg van de coronapandemie, laat deze tabel een redelijk stabiel beeld zien. Van de mensen die in 2019 zijn gestart werken, waarschijnlijk door de coronapandemie, minder mensen na een jaar bij een andere werkgever.

⁷ UWV Monitor Arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten 2020.

3 Vergroten van de maatschappelijke deelname, waaronder onderwijs

Met de Wet Vereenvoudiging Wajong zijn belemmeringen om een opleiding te (gaan) volgen weggenomen. Als eerste maatregel is per september 2020 het volgen van een opleiding als uitsluitende voorwaarde voor het ontvangen van een Wajong2015 uitkering geschrapt. Het is daarom niet meer nodig om eerst te stoppen met een opleiding, voordat jonggehandicapten toegang tot de Wajong2015 kunnen aanvragen. Als tweede maatregel is met ingang van september 2020 de studieregeling in de Wajong2010 komen te vervallen. Hierdoor behouden Wajong-gerechtigden ingestroomd in de Wajong tussen 2010 en 2015 vanaf 1 september 2020 hun hele uitkering als ze onderwijs (gaan) volgen. De eerste effecten van deze maatregelen zijn dan ook vanaf het schooljaar 2020-2021 te verwachten.

Om het effect van deze maatregel te meten heeft CBS in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) onderzoek uitgevoerd naar het aantal Wajong-gerechtigden dat in een bepaald jaar onderwijs volgt of start.

Tabel 3.1 – Aantal Wajonger-uitkeringsgerechtigden dat een opleiding volgt

Schooljaar	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024*
Wajong 2010							
<i>vso en praktijkonderwijs</i>	30	0	0	0	0	0	0
<i>mbo en hoger</i>	8.730	7.220	5.820	5.120	4.540	3.880	3.000
Wajong 2015							
<i>vso en praktijkonderwijs</i>	1.180	1.180	60	90	2.030	1.860	1.650
<i>mbo en hoger</i>	190	240	300	480	760	920	1.020

Bron: CBS. *voor het studiejaar 2023-2024 zijn de cijfers nog voorlopig.

Tabel 3.2 – Aantal Wajong-uitkeringsgerechtigden dat een opleiding start

Schooljaar	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024*
Wajong 2010							
<i>vso en praktijkonderwijs</i>	0	0	0	0	0	0	0
<i>mbo en hoger</i>	1.760	1.470	1.170	1.040	950	850	530
Wajong 2015							
<i>vso en praktijkonderwijs</i>	10	20	0	0	10	10	10
<i>mbo en hoger</i>	70	110	150	210	300	310	310

Bron: CBS. *voor het studiejaar 2023-2024 zijn de cijfers nog voorlopig.

Voor de mensen in de Wajong2010 zien we in de tabellen 3.1 en 3.2 dat het aantal mensen dat een mbo-opleiding of hoger volgt of start in de loop der jaren steeds verder afneemt. Dat ligt in de lijn der verwachting voor deze gemiddeld ouder wordende groep, waarin geen nieuwe instroom meer plaatsvindt. Niemand in de Wajong2010 is jonger dan 26 jaar. Ondanks deze stijgende gemiddelde leeftijd starten in schooljaar 2022/23 nog 850 en in schooljaar 2023/24 nog 530 jonggehandicapten met een opleiding.

Voor de mensen in de Wajong2015 moeten de cijfers in tabellen 3.1 en 3.2 voorzichtig geïnterpreteerd worden. Vóór het ingaan van de Wet vereenvoudiging

Wajong vanaf het schooljaar 2020-2021 was het niet mogelijk om gelijktijdig een uitkering te ontvangen op basis van de Wajong2015 en onderwijs te volgen. Voor de schooljaren 2017-2019 laten bovenstaande tabellen daarom alleen het aantal mensen zien dat gedurende het studiejaar ten behoeve van het recht op Wajong is gestopt met een opleiding, of juist een studie is gestart met als resultaat beëindiging van de uitkering lopende dat schooljaar.

Tabel 3.1 laat met ingang van schooljaar 2021/22 een substantiële stijging zien in het aantal jonggehandicapten dat een opleiding volgt. Steeds meer jonggehandicapten lijken gebruik te maken van de mogelijkheid om een Wajong-uitkering te combineren met het vso en praktijkonderwijs. Tabel 3.2 laat zien dat het aantal mensen dat vanuit de Wajong2015 een mbo-opleiding of hoger start is toegenomen. Dit kan erop duiden dat mensen in de Wajong2015 vanuit het vso of praktijkonderwijs verder doorstuderden.

Ervaringen opgehaald door het informatiepunt Wajong van IederIn ten behoeve van deze monitorrapportage bevestigen dat mensen met een Wajong-uitkering (opnieuw) nadenken over het volgen van een opleiding. Het afschaffen van de studiematregelen lijkt daartoe een aanleiding te zijn. Om te beslissen om daadwerkelijk wel of niet te gaan studeren vinden mensen met een Wajong-uitkering het daarnaast noodzakelijk om meer informatie te krijgen of studiefinanciering mogelijk is. Om recht op studiefinanciering te krijgen moet het inkomen van Wajong-gerechtigden onder de bijverdiengrens blijven. Een volledige Wajong-uitkering ligt onder de bijverdiengrens, waardoor de uitkering geen belemmering vormt voor het toekennen van studiefinanciering.

Maatschappelijke participatie

Een ander instrument om bewegingen in de maatschappelijke deelname van Wajong-gerechtigden te monitoren is de participatieladder. UWV schaaft mensen met een Wajong-uitkering en arbeidsvermogen in het kader van de dienstverlening in op hun positie op de participatieladder. Tabellen 3.3a en 3.3b geven inzicht in deze positie. De participatieladder kent zes treden waarvan trede 5 en 6 (betaald werk) het uiteindelijke doel vormen van participatie. Betaald werk geeft een gevoel van betekenis, sociale contacten en een mate van onafhankelijkheid. De andere treden geven aan in hoeverre een persoon op weg is naar betaald werk. Iemand die geïsoleerd leeft (eerste trede) kan meestal niet in één keer aan het werk gaan.

Tabel 3.3a – Participatieladder van Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen

	2020	2021	2022	2023	2024
Totaal participatieladder	111.219	108.624	106.876	105.028	103.048
Geen indeling	7.246	2.951	1.138	710	560
1. Geïsoleerd	5.825	5.830	5.792	5.565	5.635
2. Sociale contacten buitenshuis	18.059	17.676	17.029	16.747	16.711
3. Deelname aan georganiseerde activiteiten	17.869	17.185	16.355	16.026	15.594
4. Klaar voor werk (onbetaald werk)	8.390	7.582	6.992	6.601	6.361
5. Betaald werk met ondersteuning	25.700	27.388	27.135	25.719	24.723
6. Betaald werk zonder ondersteuning	28.130	30.012	32.435	33.660	33.464

Bron: Kwantitatieve bijlage bij UWV Jaarverslag.

Tabel 3.3b – Participatieladder van Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen

Procentueel	2020	2021	2022	2023	2024
Totaal participatieladder	100%	100%	100%	100%	100%
Geen indeling	6,5%	2,7%	1,1%	0,7%	0,5%
1. Geïsoleerd	5,2%	5,4%	5,4%	5,3%	5,5%
2. Sociale contacten buitenshuis	16,2%	16,3%	15,9%	15,9%	16,2%
3. Deelname aan georganiseerde activiteiten	16,1%	15,8%	15,3%	15,3%	15,1%
4. Klaar voor werk (onbetaald werk)	7,5%	7,0%	6,5%	6,3%	6,2%
5. Betaald werk met ondersteuning	23,1%	25,2%	25,4%	24,5%	24,0%
6. Betaald werk zonder ondersteuning	25,3%	27,6%	30,3%	32,0%	32,5%

Bron: *Bewerking SZW data kwantitatieve bijlage bij UWV Jaarverslag.*

In paragraaf 2 hebben we reeds geconstateerd dat na een stijging in 2022 het aantal mensen met betaald werk in 2023 is afgenomen. Tabel 3.3a laat zien dat het aantal mensen met een Wajong dat zonder ondersteuning betaald aan het werk waren (trede 6) ten opzichte van voorgaande jaren per saldo is toegenomen. Het aantal mensen dat met ondersteuning werkt is sinds 2022 afgenomen, ten gunste van de groep die zonder ondersteuning aan het werk is. Het aantal mensen dat zonder ondersteuning aan het werk is, is in 2024 ten opzichte van 2023 nagenoeg gelijk gebleven. Deze tabel laat verder zien dat het aantal mensen dat nog niet klaar is voor stapjes naar werk redelijk stabiel blijft.

UWV zet met haar Wajong-dienstverlening stevig in op het activeren van mensen met een Wajong-uitkering. Het uit het isolement halen van personen begint door hen bijvoorbeeld sociaal te activeren door hen te stimuleren mee te doen aan georganiseerde activiteiten. Pas als mensen in staat zijn om deel te nemen aan een bepaalde vorm van sociale interactie en participatie ligt het voor de hand om te kijken of het mogelijk is om stappen naar werk te zetten. De dienstverlening van UWV is erop gericht Wajong-gerechtigden te ondersteunen zodat uiteindelijk betaald werk mogelijk is. Sinds 1 juli 2020 zet UWV daarbij ook structureel in op de inkoop van modulaire re-integratiediensten zoals een participatie-interventie, het bevorderen van maatschappelijke deelname of begeleiding bij scholing. Deze diensten zijn onder andere bedoeld voor mensen die op de eerste trede van de participatieladder door isolement of hun beperking beperkt kunnen meedoen in de samenleving en relatief sociaal geïsoleerd zijn. Professionals van UWV geven aan dat dit tot een duidelijke verbetering leidt op de participatieladder en uitkeringsgerechtigden daardoor stappen zetten die zij anders niet zouden zetten.⁸ In het medio 2025 te verschijnen syntheseonderzoek effectiviteit Wajong-dienstverlening wordt ingegaan op de vraag of er verdere verbeteringen aan de dienstverlening plaats moeten vinden om Wajong-gerechtigden optimaal te ondersteunen naar werk. Hierin worden de onderzoeken die de afgelopen jaren hebben plaatsgevonden naar onder andere het dienstverleningsmodel, de kenmerken van de Wajong-populatie, perspectief van Wajong-gerechtigden en de inzet van instrumenten samengebracht. Daarnaast stelt UWV ten behoeve van deze synthese aanvullende kwantitatieve informatie samen over (de dienstverlening aan) Wajong-gerechtigden en de stappen die zij zetten richting (betaald) werk.

⁸ Rapportage kwalitatieve evaluatie dienstverleningsmodel Wajong, 2022, <https://www.uwv.nl/overuwv/kennis-cijfers-en-onderzoek/kennis-onderzoeken/rapportage-kwalitatieve-evaluatie-dienstverleningsmodel-wajong.aspx>

4 (Meer) werken laten lonen

Voor het ingaan van de geharmoniseerde inkomensregeling kwam het voor dat de volledige verdiensten werden verrekend met de Wajong-uitkering of dat door een kleine stijging in de verdiensten de uitkering meer afnam dan deze verdiensten. Hierdoor was gaan werken niet altijd lonend⁹. De geharmoniseerde inkomensregeling moet ervoor zorgen dat met ingang van 1 januari 2021 (meer) gaan werken altijd leidt tot een hoger totaalinkomen uit arbeid en uitkering. De nieuwe inkomensregeling regelt dat van elke euro die mensen met een Wajong-uitkering en arbeidsvermogen verdienen maximaal 70 cent verrekend wordt met de uitkering waardoor meer werken zorgt voor een hoger bruto-inkomen. Voor mensen met een Wajong-uitkering die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, is dat maximaal 75 cent. Daarnaast ontvangt elke werkende Wajong-gerechtigde ten minste een totaalinkomen (loon + uitkering) ter hoogte van het functieloon naar gewerkte uren. Hiertoe worden mensen die met loondispensatie aan de slag zijn via de uitkering extra gecompenseerd voor het gedispenseerde inkomen.

Meer gaan werken

Doel van de geharmoniseerde inkomensregeling is om (meer) gaan werken te stimuleren door (meer) gaan werken in alle gevallen lonend te maken. Deze doelstelling monitoren we, naast het aantal mensen dat aan het werk is, onder andere ook via het aantal verloonde uren.

Tabel 4.1 – Gemiddeld aantal verloonde uren per maand van mensen met een Wajong-uitkering

	2020	2021	2022	2023	2024
Met arbeidsvermogen nDGA	126	122	123	123	123
Zonder arbeidsvermogen DGA	70	78	83	88	89

Bron: Kwantitatieve bijlage bij UWV jaarverslag, pijlmomenten dec'20, sept'21, '22 '23 en '24.

Tabel 4.2 –Verloonde uren per week van mensen met een Wajong-uitkering die tot de doelgroep banenafpraak behoren

	2020	2021	2022	2023
Verloonde uren per week	29,7	29,0	29,2	29,3

Bron: Berekeningen SZW op basis van door UWV aangeleverde gegevens in het kader van de banenafpraak. Het gaat om het gemiddeld aantal gewerkte uren per week in het kalenderjaar.

In tabel 4.1 staat het gemiddeld aantal verloonde uren per maand voor werkende Wajong-gerechtigden met en Wajong-gerechtigden zonder arbeidsvermogen. Omdat we voor de nulmeting in 2020 alleen het gemiddelde aantal verloonde uren over de maand december hebben en voor de vervolgmetingen alleen over de maand september zijn deze cijfers lastig vergelijkbaar. We zien echter wel het gemiddeld aantal verloonde uren voor mensen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben steeds verder toenemen, terwijl het aantal verloonde uren voor mensen met arbeidsvermogen stabiel blijft.

Tabel 4.2 geeft inzicht in het aantal verloonde uren per week voor mensen met een Wajonger-uitkering in de doelgroep banenafpraak, dat ook stabiel blijft. Dit betreft de mensen in de Wajong met arbeidsvermogen.

⁹ MvT Wet vereenvoudiging Wajong, TK 2018/19, 35 213, nr. 3, p. 5-10.

Inkomen

We monitoren het effect van de geharmoniseerde inkomensregeling ook door te kijken naar de inkomenspositie van mensen met een Wajong-uitkering. Als de geharmoniseerde inkomensregeling het beoogde effect heeft dan gaan mensen met een Wajong-uitkering werken of meer werken, en verkrijgen zij zo een hoger inkomen. Ook is het mogelijk dat hun inkomen hoger wordt door de nieuwe inkomensregeling. De inkomenspositie monitoren we door te kijken naar het inkomen uit loondienst, het inkomen uit de Wajong-uitkering, en het inkomen uit deze twee bronnen samen. Daarnaast kijken we hoeveel personen met hun inkomen uit werk of uitkering in een bepaalde inkomensgroep zitten waarbij de inkomensgroepen afgezet worden tegen percentages van het wettelijk minimumloon (WML). Als de geharmoniseerde inkomensregeling een effect heeft dan verdienen Wajong-gerechtigden meer inkomen uit loondienst, en zijn er grotere aantallen Wajong-gerechtigden in hogere inkomensgroepen.

Tabel 4.3 – Inkomensgemiddelden van werkende Wajong-gerechtigden

	2020	2021	2022	2023	2024
Totaal werkend	56.459	56.566	57.100	56.210	55.032
Gemiddeld inkomen uit loondienst	€1.373	€1.442	€1.544	€ 1.706	€ 1.880
Gemiddelde Wajong-uitkering	€369	€483	€467	€ 528	€ 555
Gemiddeld inkomen uit loondienst en uitkering	€1.742	€1.918	€2.014	€2.233	€ 2.435

Bron: Kwantitatieve bijlage bij UWV Jaarverslagen (peildatum ultimo september).

Tabel 4.3 laat nogmaals zien dat het totaal aantal werkende Wajong-gerechtigden in loondienst tot 2022 is gestegen en sinds 2023 is afgenomen. Daarbij moet bedacht worden dat vanwege het afsluiten van de Wajong in 2015 het totaal aantal Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen is gedaald. Dit betekent dat de arbeidsparticipatie is toegenomen in de periode 2020 en 2022. In 2023 en 2024 is de arbeidsparticipatie gelijk gebleven. Het gemiddelde inkomen van Wajong-gerechtigden uit loondienst is in 2022 met 7,1% gestegen van €1.441 per maand in 2021 naar €1.544 in 2022. Deze stijging is hoger dan de stijging van de Cao-lonen in 2022, die was volgens het CBS gemiddeld 3,2% (gelijk aan de stijging van het wettelijk minimumloon in 2022). Alleen de sectoren onderwijs (5,1%), vervoer en opslag (4,1%), overheid (3,8%) en handel (3,4%) lagen boven dit gemiddelde. De stijging van het gemiddelde inkomen in 2023 van 10,4% ligt ruim hoger dan de gemiddelde stijging van Cao-lonen in 2023 van 6,1%. Ook de sectoren vervoer en opslag (8,5%) en overheid (7,4%) waar relatief veel mensen met een Wajong-uitkering werkzaam zijn kennen een lagere loonstijging. Daar staat tegenover dat veel mensen met een Wajong-uitkering een inkomen op of net boven het wettelijke minimumloon hebben. In 2023 is het wettelijke minimumloon met circa 13,5% gestegen. Dit percentage ligt hoger dan de gemiddelde loonstijging van mensen met een Wajong-uitkering. In 2024 is het gemiddelde inkomen met 10,2% toegenomen. Dit is hoger dan de gemiddelde stijging van de Cao-lonen in 2024 met 6,6%.

Er lijkt op basis van tabel 4.1 en 4.2 (gemiddeld aantal verloonde uren van werkenden met een Wajong-uitkering) geen aanleiding te zijn om te veronderstellen dat de stijging in inkomen veroorzaakt is doordat mensen met een Wajong-uitkering meer uren zijn gaan werken. Het is daarom waarschijnlijk dat de stijging van het gemiddeld inkomen van mensen met een Wajong-uitkering uit loon in 2022, 2023 en 2024 veroorzaakt is doordat mensen zijn gaan werken, tegen gemiddeld hogere lonen. Hier speelt naar verwachting een leeftijds- of ervaringseffect mee. Omdat er geen nieuwe instroom is van Wajong-gerechtigden met arbeidsvermogen wordt de

populatie langzaam ouder en hebben deze personen gaandeweg meer werkervaring. Hierdoor kunnen de gemiddelde inkomens uit loondienst stijgen. Voor 2023 is het waarschijnlijk dat de bijzondere verhoging van het wettelijk minimumloon ook een van de oorzaken is voor de toename van het gemiddelde inkomen van werkende mensen met een Wajong-uitkering.

Tabel 4.3 laat verder zien dat, ondanks de halfjaarlijkse indexatie van de Wajong-uitkering, de gemiddelde Wajong-uitkering in 2022 met 2,7% is afgenomen ten opzichte van 2021. In 2023 is de gemiddelde uitkering met 12,3% minder hard toegenomen dan de halfjaarlijkse indexatie. Dit komt mede door de stijging van het gemiddelde loon en de gedeeltelijke verrekening van dit loon met de uitkering. De daling van de gemiddelde uitkering wordt gedempt vanwege de werking van het garantiebepdrag¹⁰. Voor mensen met een garantiebepdrag leidt een toename van het inkomen uit loondienst niet tot een daling van de uitkering. Het garantiebepdrag wordt halfjaarlijks, conform de wml-stijging, geïndexeerd.

Het gemiddelde totaalinkomen (loon + uitkering) voor werkende mensen met een Wajong-uitkering is in 2022 en 2023 meer gestegen dan de ontwikkeling van de cao-lonen.

Inkomen uit loondienst

Tabel 4.4 geeft weer hoeveel personen een inkomen uit loon in een bepaalde inkomensklasse hebben. Hieruit blijkt dat het beeld voor mensen die werken met het instrument loondispensatie redelijk gelijk is gebleven. Voor mensen die een inkomen hebben uit loon zonder inzet van loondispensatie blijkt dat er in 2022, net als een jaar eerder, meer personen in een hogere inkomensklasse terecht zijn gekomen. Naar verwachting speelt hier een leeftijds- of ervaringseffect. In 2023 is de afname van aantal werkenden met name terug te zien bij de hogere inkomensklassen voor mensen die werken zonder loondispensatie. Dit hangt samen met de afname van het aantal mensen dat via de Wsw aan het werk is. De lonen voor mensen die werken via de Wsw zijn relatief hoog. In 2024 is de afname van het aantal werkende juist weer terug te zien in de lagere inkomensklassen.

Tabel 4.4 – Inkomen uit loon werkende Wajong-gerechtigden

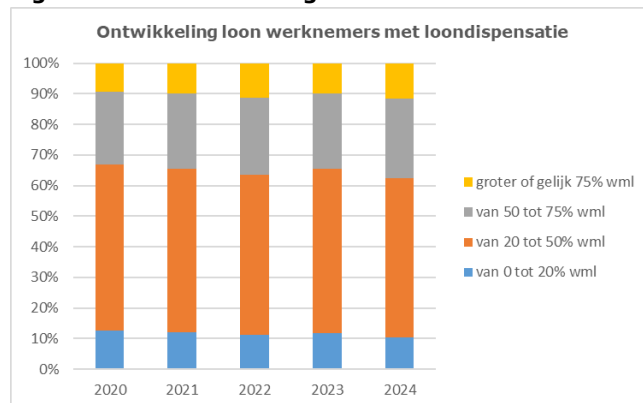
Werknemers met loondispensatie	2020	2021	2022	2023	2024
Totaal	11.061	11.358	11.355	10.825	10.268
Van 0 tot 20% wml	1.397	1.372	1.279	1.278	1.079
Van 20% tot 50% wml	5.999	6.061	5.937	5.812	5.340
Van 50% tot 75 % wml	2.642	2.791	2.831	2.669	2.664
Groter/gelijk 75% wml	1.023	1.134	1.288	1.066	1.185
zonder loondispensatie					
Totaal	45.398	45.208	45.765	45.385	44.764
Van 0 tot 20% wml	2.649	2.379	2.046	2.015	1.857
Van 20% tot 50% wml	6.207	5.899	5.564	5.711	5.508
Van 50% tot 75 % wml	6.499	6.325	6.230	6.154	6.007
Van 75% tot 100 % wml	11.312	10.492	10.258	12.740	11.438
Van 100% tot 120 % wml	10.319	10.452	10.198	8.746	9.149
Groter/gelijk 120% wml	8.412	9.661	11.469	10.019	10.805

Bron: Kwantitatieve bijlage bij UWV Jaarverslagen, pijlmoment ultimo september.

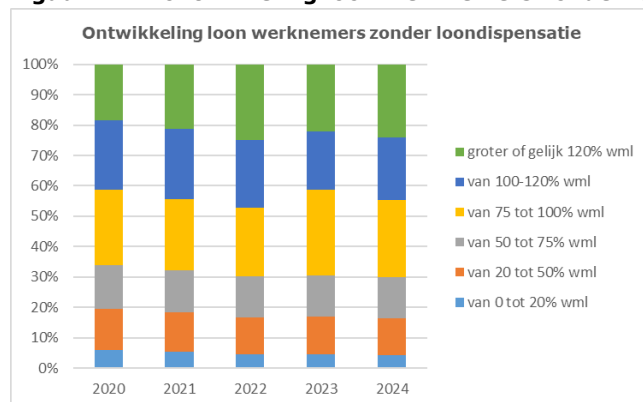
¹⁰ Zie voor de werking van het garantiebepdrag paragraaf 5.

Met de figuren 4.1 en 4.2 zijn de aandelen in de verschillende inkomensklassen van mensen die werken met en zonder loondispensatie in beeld gebracht.

Figuur 4.1 – ontwikkeling loon werknemers met loondispensatie



Figuur 4.2 – ontwikkeling loon werknemers zonder loondispensatie



Inkomen uit uitkering

Tabel 4.5 gaat verder in op de uitkeringen waarvan we in tabel 4.3 lieten zien dat deze in 2022 met 2,7% zijn afgenomen en met respectievelijk 12,7% en 5,2% is toegenomen in 2023 en 2024.

Tabel 4.5 – Uitkering werkenden met een Wajong-uitkering

Werknemers	2020	2021	2022	2023	2024
met loondispensatie					
Totaal	11.061	11.358	11.335	10.825	10.228
Nihil	306	72	38	30	28
Van 0% tot 20% wml	197	17	23	34	19
Van 20% tot 50% wml	5.167	2.448	2.452	2.380	2.406
Van 50% tot 75 % wml	4.666	7.115	7.281	7.035	6.490
Groter/gelijk 75% wml ¹¹	725	1.706	1.541	1.346	1.325
zonder loondispensatie					
Totaal	45.398	45.208	45.765	45.385	44.764
Nihil	28.294	22.292	21.960	22.251	22.422
Van 0 tot 20% wml	1.748	6.172	6.765	6.096	5.752
Van 20% tot 50% wml	9.760	9.748	10.298	10.444	10.186
Van 50% tot 75 % wml	4.983	5.777	5.703	5.761	5.439

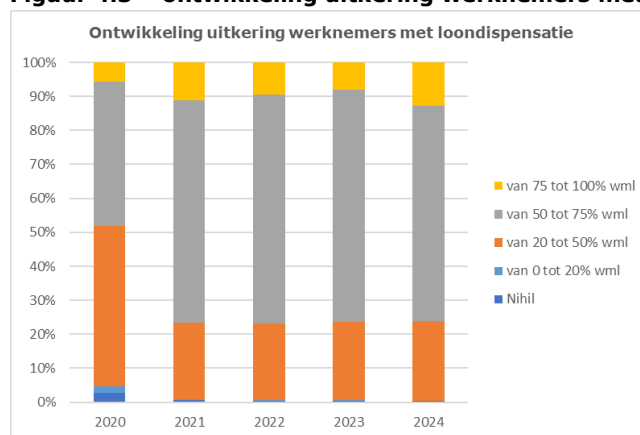
¹¹ Door de compensatie voor het gedispenseerde inkomen kan voor mensen die werken met loondispensatie de uitkering hoger zijn dan 75% wml.

Groter/gelijk 75% wml ¹²	613	1.219	1.039	833	965
-------------------------------------	-----	-------	-------	-----	-----

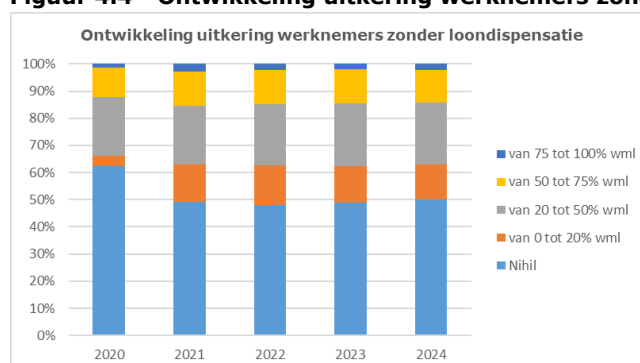
Bron: Kwantitatieve bijlage bij UWV Jaarverslagen, pijlmoment ultimo september.

In figuren 4.3 en 4.4 zijn de aandelen in de verschillende uitkeringsklassen van mensen die werken met en zonder loondispensatie in beeld gebracht. De verdeling van mensen die werken met en zonder loondispensatie over de uitkeringsklassen is voor de jaren 2021 tot en met 2024 redelijk gelijk gebleven. Waarschijnlijk zorgen de garantiebetrageden voor deze stabiele verdeling over de verschillende klassen. De grote verschillen zijn met name terug te zien na inwerkingtreding van de Wet vereenvoudiging Wajong in 2021. De uitkeringen van mensen die werken met loondispensatie zijn toegenomen, waardoor een groot deel van deze mensen in hogere uitkeringsklassen terecht zijn gekomen. Dit heeft mogelijk te maken met de nieuwe meer lonende inkomensregels voor mensen die werken met loondispensatie. Zij worden met ingang van 2021 via de inkomensregeling gecompenseerd voor het gedispenseerde loon. Voor mensen die werken zonder loondispensatie heeft een verschuiving plaatsgevonden van de categorie nihil-uitkeringen naar de categorie 0-20% wml. Dit is een mogelijk effect van het overstappen van mensen uit de oWajong naar de Wajong2010. Daarnaast neemt het aandeel mensen dat werkt via de Wsw/beschut werk af. Met name mensen die werken via de Wsw hebben hoge inkomens uit loon en een bijbehorende nihil-uitkering.

Figuur 4.3 – ontwikkeling uitkering werknemers met loondispensatie



Figuur 4.4 - Ontwikkeling uitkering werknemers zonder loondispensatie



¹² Dit betreft mensen met een garantiebetraged gebaseerd op de voortgezette werkregeling.

Zoals in de vorige monitor¹³ is aangegeven blijkt dat mensen een jaar na inwerkingtreding van de Wet een vooruitgang in bruto-inkomen (uit werk en uitkering) ervaren. Tegelijkertijd maakten sommige personen zich ongerust of zijn zij onzeker over het effect van de hogere uitkering op toeslagen. Zij kunnen niet altijd goed overzien wat dat voor hun netto-situatie betekent. De netto-situatie van mensen met een Wajong-uitkering is immers een combinatie van de uitkering en bijvoorbeeld toeslagen, inkomensafhankelijke gemeentelijke regelingen en eigen bijdrages in het kader van de Wet langdurige zorg.¹⁴ In de invoeringstoets Wet vereenvoudiging Wajong wordt de onzekerheid van het effect van (meer) gaan werken op inkomensafhankelijke regelingen zoals toeslagen ook als knelpunt benoemd¹⁵. Deze complexiteit van de sociale zekerheid kan een negatief effect hebben op de motivatie die juist door met de Wet vereenvoudiging Wajong geïntroduceerde financiële prikkel verbeterd zou moeten zijn. Deze relatie is meegenomen in het in 2023 gestarte kwalitatieve belevingsonderzoek naar het effect van de maatregelen.

¹³ TK 2022/2023, 35 213, nr. 42, p.10

¹⁴ Zie brief van 15 november van de staatssecretaris aan de Vaste Commissie voor SZW van de Tweede Kamer via:
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2021/11/15/bijlage-tk-brief-wajong-en-inkomensafhankelijke-regelingen>

¹⁵ TK 2023/2024, 36410 XV, nr.64.

5 Garantiebedrag

Met de Wet vereenvoudiging Wajong is met ingang van 1 januari 2021 een nieuwe geharmoniseerde inkomensregeling geïntroduceerd. Voor 1 januari 2021 golden nog inkomensregels die in bepaalde gevallen ongunstiger waren dan de nieuwe geharmoniseerde inkomensregel. Het nadeel van die oude inkomensregels was dat iemand erop achteruit kon gaan door meer te gaan werken door de zogenaamde zaagtand in de oWajong. Daarnaast gingen mensen in de Wajong2010 (voortgezette) werkregeling er niet altijd op vooruit door volledige verrekening van (meer)inkomsten. Een dergelijke financiële straf op werken is ongewenst en is met de inwerkingtreding van de geharmoniseerde inkomensregels weggenomen.

Inherent aan het ontwerpen van een nieuwe inkomensregeling waarbij werken altijd leidt tot een hoger inkomen is dat sommige mensen op basis van de oude regels een hogere uitkering ontvangen dan op basis van de geharmoniseerde nieuwe inkomensregeling. Om te voorkomen dat de mensen die al aan het werk waren bij inwerkingtreding per 1 januari 2021 er op achteruit gaan is het garantiebedrag geïntroduceerd.

Regels voor toekennen garantiebedrag

Sinds 1 januari 2021 worden de Wajong-uitkeringen van mensen die daarop recht hebben volgen de regels van de nieuwe inkomensregeling berekend. Om te voorkomen dat de Wajong-uitkering van werkenden door de nieuwe rekenmethode lager uitvalt, is er een zogenoemd garantiebedrag afgesproken. Het garantiebedrag geldt alleen voor Wajong-gerechtigden die naast de Wajong-uitkering in december 2020 én januari 2021 andere inkomsten hebben. Zij zouden immers vanwege de herziening van de uitkeringsregeling er op achteruit kunnen gaan.

Ten eerste stelt UWV het gemiddelde inkomen in een referteperiode vast. Het gaat dan om inkomsten uit bijvoorbeeld loon, inkomsten uit werk als zelfstandige of een andere uitkering zoals WW of WIA. UWV stelt vervolgens op basis van dit gemiddelde inkomen en de regels van vóór 1 januari 2021 de hoogte van de Wajong-uitkering vast. Dit is het minimumbedrag dat een werkende met een Wajong-uitkering krijgt: het garantiebedrag. Vervolgens wordt de hoogte van de uitkering volgens regels van de nieuwe methode en dit garantiebedrag maandelijks naast elkaar gelegd. De hoogste van deze twee wordt uitgekeerd.

In 2021 heeft UWV de garantiebedragen voor mensen met inkomen uit loondienst en/of een andere uitkering vastgesteld. In paragraaf 4 van de vorige monitor¹⁶ is uitgebreid ingegaan op deze operatie. In 2022 is UWV gestart met het vaststellen van het garantiebedrag voor mensen die als zelfstandige aan het werk zijn.

Garantiebedrag voor zelfstandigen

Voor mensen in de Wajong die inkomen hebben uit zelfstandige arbeid, al dan niet in combinatie met een inkomen uit loondienst, is UWV in 2022 gestart met het vaststellen van het garantiebedrag. UWV stelt voor personen die als zelfstandige werken het garantiebedrag vast op basis van het gemiddelde inkomen per maand

¹⁶ TK 2022/2023 35 213, nr. 42, p.11 en verder

over heel 2021. Het gemiddelde inkomen voor zelfstandigen kan niet eerder dan met een jaar vertraging, op basis van de definitieve belastingaanslag, worden vastgesteld. Op basis van de belastingaanslag wordt de definitieve uitkeringshoogte voor 2021 berekend met de rekenregels van zowel vóór (het garantiebepdrag) als na de inwerkingtreding van de Wet Vereenvoudiging Wajong. De meest gunstige berekening wordt uitgekeerd. Als de oude regels gunstiger zijn, dan komt het garantiebepdrag tot uitbetaling. Het garantiebepdrag voorkomt daarmee dat de zelfstandige er als gevolg van de Wet Vereenvoudiging Wajong in uitkeringshoogte op achteruitgaat.

UWV heeft op basis van de inkomensgegevens over 2020¹⁷ en 2021 voor 1.614 zelfstandigen een garantiebepdrag vastgesteld. Dit betreft circa een derde van alle Wajong-uitkeringsgerechtigden die geregistreerd zijn als zelfstandige. Voor circa twee derde van de zelfstandigen met een Wajong-uitkering is dus geen garantiebepdrag vastgesteld. Ook voor zelfstandigen geldt dat er sprake moet zijn van inkomen in de maanden december 2020 en januari 2021 om aanspraak te kunnen maken op het garantiebepdrag. Daarbij wordt gezien of er sprake is van een inkomen uit onderneming over het boekjaar 2020 en het boekjaar 2021. Voor mensen met een onderneming en inkomen uit loondienst werd indien er geen inkomen uit onderneming was in 2020 en/of 2021 gekeken of in de maanden december 2020 en/of januari 2021 wel inkomen uit loondienst hadden.

Voor een groot deel van de zelfstandigen in de Wajong geldt dat zij in 2020 en/of in 2021 geen inkomen hebben genoten uit hun onderneming, maar bij het ontbreken van inkomen uit onderneming zij ook geen inkomen uit loondienst hadden. Zij kwamen daarom niet in aanmerking voor een garantiebepdrag. Daarnaast heeft een deel van de zelfstandigen die wel aanspraak kunnen maken op het garantiebepdrag vanwege een heel hoog inkomen in 2021 een garantiebepdrag dat voor hen op nihil is gesteld.

Voor die zelfstandigen waarvoor UWV een garantiebepdrag heeft vastgesteld, krijgt het overgrote deel van hen (98%) dit garantiebepdrag over 2021 uitbetaald. De uitkering op basis van de oude regels leidt voor hen tot een hogere uitkering dan de nieuwe regels.

Regels voor vervallen garantiebepdrag

Werkenden of zelfstandigen met een Wajong-uitkering die stoppen met werken of minder gaan werken waardoor de uitkering op basis van de nieuwe regels hoger wordt dan het garantiebepdrag, verliezen na een periode van 12 maanden het recht op het garantiebepdrag. Na deze periode geldt alleen de nieuwe inkomensregeling voor het vaststellen van de hoogte van de uitkering en kunnen zij niet meer terugvallen op het garantiebepdrag wanneer de uitkering afneemt. Ook als het recht op een Wajong uitkering eindigt, verliest iemand na 12 maanden het recht op herleven van het garantiebepdrag.

Vanwege een verslechterde arbeidsmarkt door COVID-19 heeft de Eerste Kamer twee moties¹⁸ aangenomen die opriepen om de termijn waarna aanspraak op het garantiebepdrag vervalt indien nodig tijdelijk te verlengen. Het kabinet heeft op basis van onderzoek besloten om deze termijn tijdelijk te verlengen tot eind 2022¹⁹.

¹⁷ Eerst moet worden vastgesteld of er zowel in 2020 als in 2021 sprake is van inkomen.

¹⁸ Moties Stienen cs. 352 13 nr. L en Schalk cs. 35 213 nr. M.

¹⁹ Kamerstukken I, 2021/22, 35 213, nr. W.

Hierdoor zijn er tot en met december 2022 geen garantiebedragen komen te vervallen. Per januari 2023 zijn de eerste garantiebedragen komen te vervallen voor die mensen waarvoor meer dan 12 maanden aaneengesloten het garantiebedrag niet tot uitbetaling is gekomen.

Tabel 5.1 Verloop aantal uitkeringen met garantiebedrag

	Wel garantiebedrag	Uitkering gebaseerd op garantiebedrag
Ultimo 2021	34.339	60,7%
Ultimo 2022	34.783	62,9%
Ultimo 2023	22.432	89,7%
Ultimo 2024	20.442	92,8%

Bron: kwantitatieve informatie bij tertaal en jaarverslagen UWV.

Tabel 5.1 laat zien dat het aantal garantiebedragen in 2022 ten opzichte van 2021 iets is toegenomen. Dit heeft te maken met het proces van toekennen van garantiebedragen voor zelfstandigen, waarbij gewacht moet worden tot de definitieve belastingaanslag over 2021. Een deel van de garantiebedragen voor zelfstandigen kon daarom pas later worden vastgesteld, waardoor deze niet in de cijfers over 2021 terecht zijn gekomen.

Ruim zestig procent van de vastgestelde garantiebedragen komt in 2021 en 2022 tot uitbetaling. Bijna 40 procent van de mensen met een vastgesteld garantiebedrag ontvangen op basis van de nieuwe uitkeringsregels een hogere uitkering. Ultimo 2022 zijn vanwege de tijdelijke verlenging van de vervaltermijn van het garantiebedrag nog geen garantiebedragen beëindigd. Ultimo 2023 zijn bijna 12,4 duizend garantiebedragen, bijna 36% van het totale aantal garantiebedragen, definitief komen te vervallen. In 2024 zijn bijna tweeduizend garantiebedragen definitief komen te vervallen, bijna 9% minder ten opzichte van 2023. Voor deze garantiebedragen geldt dat zij 12 maanden aaneengesloten niet tot uitbetaling zijn gekomen. Dit aandeel is lager dan het aandeel garantiebedragen dat niet tot uitbetaling is gekomen in 2021 of 2022. Dit komt onder andere door mensen die het werk hebben verloren, maar binnen 12 maanden weer het werk hebben hervat of mensen met wisselende inkomsten waarbij het garantiebedrag soms wel en soms niet tot uitbetaling komt.

Uit tabel 5.1 blijkt dat in 2021 voor circa 40% van de mensen met een garantiebedrag de uitkering op basis van de nieuwe rekenregels hoger was dan het garantiebedrag. Met dit aandeel lijkt het alsof de nieuwe rekenregels voor de meerderheid minder gunstig uitvallen. Deze conclusie kan echter op basis van deze cijfers niet worden getrokken. Zoals in de eerste monitorrapportage Wet verbetering Wajong²⁰ aangegeven heeft een deel van de mensen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om van de oWajong over te stappen naar de Wajong2010. Voor hen is op basis van de voortgezette werkregeling met terugwerkende kracht een hogere uitkering en daarmee een hoger garantiebedrag vastgesteld.

²⁰ TK, 2021-2022, 35213, nr.41