

Vergaderjaar 2017–2018

34 352

Uitvoering en evaluatie Participatiewet

Nr. 109

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 25 april 2018

Tijdens de technische briefing op 12 april jongstleden over de hoofdlijnennotitie loondispensatie in de Participatiewet heeft u verzocht om nadere informatie over een drietal onderwerpen.

Inzicht in (cao-)lonen van mensen die werken met loonkostensubsidie

Om te beginnen is gevraagd of SZW inzicht kan geven in het deel van de mensen die met loonkostensubsidie werken en onder een cao vallen, en wat hun (cao-)loon is. Hierbij de informatie die bekend is.

Volgens het CBS (CBS-Statline) is het aantal verstrekte loonkostensubsidies in de Participatiewet sinds 2015 gestegen tot circa 11.000 ultimo 2017. Deze informatie is gebaseerd op de Statistiek Re-integratie Gemeenten (SRG). De SRG bevat geen informatie over de beloning (cao-loon dan wel wettelijk minimumloon of individueel overeengekomen loon).

Kabinet en sociale partners hebben in februari 2014 afgesproken dat sociale partners streven naar het realiseren van lage loonschalen in cao's. Uw Kamer is bij brief van 14 juli 2017 (Kamerstuk 34 352, nr. 62) geïnformeerd over het onderzoek naar de laagste loonschalen in cao's, over peiljaar 2016. Hieruit blijkt dat in 46% van de onderzochte cao's (285 van de 622 cao's) een doelgroepen-, aanloop- en/of reguliere schaal is opgenomen die begint op het niveau van het wettelijk minimumloon (WML). Deze cao's zijn van toepassing op 76% van het totaal aantal werknemers dat onder het totaal aantal onderzochte cao's valt. Uit het onderzoek blijkt verder dat 73% van de onderzochte cao's een ingangsdatum heeft die ligt na de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid van 21 februari 2014 met betrekking tot het opnemen van laagste loonschalen. Dit betekent dat over 2016 in ieder geval in 73% van de cao's een loonschaal op WML-niveau kon worden opgenomen.

Momenteel loopt het laatste deel van het onderzoek, naar de laagste loonschalen over peiljaar 2017. Dit is nog niet afgerond. Naar verwachting komt de eindstand van het onderzoek medio dit jaar beschikbaar.

Voor de goede orde wordt opgemerkt dat de cijfers van het onderzoek laagste loonschalen niet 1 op 1 kunnen worden betrokken op het aantal verstrekte loonkostensubsidies van circa 11.000 ultimo 2017. Er is geen koppeling tussen de loonkostensubsidie-statistieken en de cijfers met betrekking tot de laagste loonschalen in cao's.

Gevolgen voor opbouw van aanvullend pensioen

In de Hoofdlijnennotitie van 27 maart jongstleden (Kamerstuk 34 352, nr. 98) is ingegaan op de gevolgen voor de pensioenopbouw bij loondispensatie. Aangegeven is dat bij de opbouw van aanvullend pensioen rekening wordt gehouden met een drempel voor het loon waarover pensioen wordt opgebouwd: de AOW-franchise. Deze bedraagt ca. 13.000 euro. De AOW biedt bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd vervangingsinkomen voor dit deel (ca. 1.110 euro netto per maand voor een alleenstaande), ook aan mensen in de Participatiewet die nooit hebben gewerkt en nooit pensioen hebben opgebouwd. Tijdens de technische briefing is gevraagd naar een kwantificering van de opbouw van aanvullend pensioen bij loondispensatie, ook ingeval van een verlaagde AOW-franchise, en een vergelijking te maken met de opbouw bij loonkostensubsidie. Alvorens hierop in te gaan moet worden opgemerkt dat tegenover opbouw van aanvullend pensioen ook afdracht van pensioenpremie staat, door de werkgever en/of de werknemer. Dat betekent dus hogere loonkosten voor de werkgever en/of een lager netto loon voor de werknemer. Dit lagere netto loon voor de werknemer zal vrijwel een-op-een gecompenseerd worden als er recht is op een aanvullende uitkering.

Ook het volgende is van belang. De Stichting van de Arbeid heeft in 2010 ten behoeve van pensioenopbouw voor Wajongers – die reeds met loondispensatie kunnen werken – voorgesteld om voor loondispensanten de AOW-franchise te verlagen naar rato van iemands loonwaardefactor. Met zo'n verlaagde AOW-franchise kan iemand die werkt met loondispensatie op basis van een loonwaarde van 50% WML ongeveer half zo veel aanvullend pensioen opbouwen als een werknemer zonder beperking. Het voorstel van een AOW-franchise naar rato van de loonwaardefactor voor loondispensanten is in 2016 reeds verkend samen met de toenmalige Staatssecretaris van Financiën. Daaruit bleek dat dit een ingrijpende fiscale wijziging is die complexiteitsverhogend en daarmee lastig uitvoerbaar en handhaafbaar is.¹

Daarnaast zou het verlagen van de AOW-franchise naar rato van iemands loonwaarde een verruiming van de fiscale faciliteiten voor de opbouw van aanvullend pensioen betekenen, en daarmee een versmalling van de grondslag voor de loonheffing.

Kwantificering pensioenopbouw

In figuren 1 en 2 van de bijlage staat weergegeven hoe het aanvullend pensioen, dat kan worden opgebouwd bij loonkostensubsidie en bij loondispensatie al dan niet met een verlaagde franchise naar rato van iemands loonwaardefactor, zich verhoudt tot de AOW. Deze bedragen zijn slechts indicatief. Ieder pensioenfonds hanteert immers zijn eigen parameters (binnen de fiscale kaders). Bovendien is de pensioenopbouw sterk afhankelijk van iemands carrière. Bij minder dan 30 opbouwjaren wordt het bereikte pensioen navenant lager. Het

¹ Zie ook de brief van de toenmalige Staatssecretaris van SZW aan de Stichting van de Arbeid d.d. 7 oktober 2016: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2016/10/07/aanbiedingsbrief-reactie-aan-de-star-voorstel-pensioenopbouw-wajongers-met-loondispensatie>.

aanvullend pensioen dat wordt bereikt kan ook lager uitvallen door gehanteerde wachttijden voor pensioenopbouw in de regelingen en tussentijdse afkoop van kleine pensioenen in geval van wisselende dienstverbanden. Dit laatste wordt overigens vanaf 2019 ondervangen met de Wet waardeoverdracht klein pensioen.

Verlaagde franchise SW-sector

Voor mensen op wie de Wsw-cao van toepassing is wordt nu een verlaagde franchise toegepast van ca. 11.000 euro en een lager opbouwpercentage van 1,7%. Figuren 3 en 4 van de bijlage laten zien wat daarvan de gevolgen zijn voor de opbouw van aanvullend pensioen, in geval van loonkostensubsidie en in geval van loondispensatie wanneer daarbij ook nog een verlaging van de franchise naar rato van de loonwaardefactor zou worden toegepast. In deze figuren wordt ook de situatie getoond bij een loonwaarde van 30% WML. Dit geeft een realistischer beeld van de mogelijkheden voor pensioenopbouw voor mensen in deze sector met een zeer beperkte loonwaarde. Hierbij moet ook worden bedacht dat op dit moment geen nieuwe mensen meer in de Wsw instromen en dat mensen die bij een reguliere werkgever werken afhankelijk zijn van de pensioenregeling van hun werkgever.

Uitkeringsnormen voor gehuwden die gaan scheiden

Tot slot is SZW gevraagd naar de toepasselijke uitkeringsnorm in een situatie waarin twee mensen die getrouwd zijn, gaan scheiden en desondanks onder één dak blijven wonen.

Volgens de Participatiewet (artikel 3) worden gehuwden gelijkgesteld met geregistreerde partners. Ook wordt als gehuwd aangemerkt de ongehuwde die met een ander een gezamenlijke huishouding voert. Van een gezamenlijke huishouding is sprake indien twee personen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijf geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel anderszins. De gemeente moet dit beoordelen op basis van de objectieve feitelijkheden.

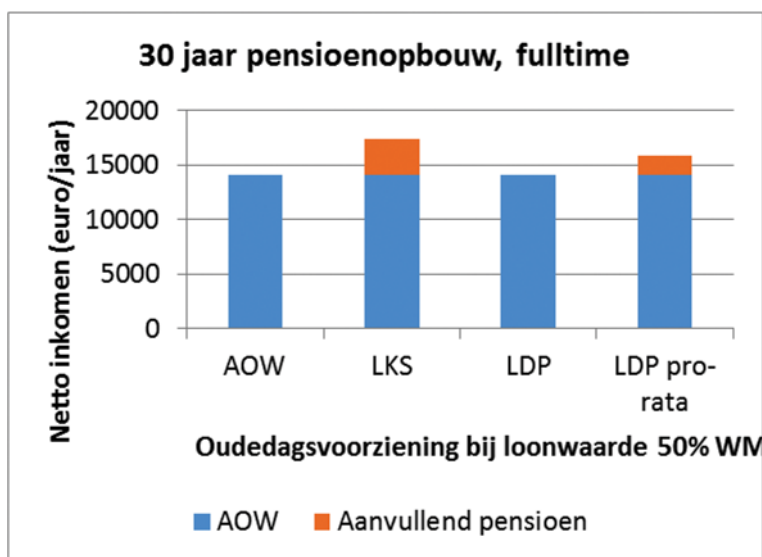
De wet omschrijft een aantal situaties waarin de gemeente zonder nader onderzoek kan concluderen dat de betrokkenen een gezamenlijke huishouding voeren. Zo wordt bijvoorbeeld een gezamenlijke huishouding in ieder geval aanwezig geacht indien de belanghebbenden hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij met elkaar gehuwd zijn geweest of in de periode van twee jaar voorafgaande aan de aanvraag van bijstand voor de verlening van bijstand als gehuwden zijn aangemerkt. Gehuwden in de bijstand die gaan scheiden en onder één dak blijven wonen, zullen doorgaans dus onder dezelfde uitkeringsnorm van 100% van het referentieminimumloon blijven vallen.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
T. van Ark

Bijlage

Figuur 1: Opbouw van aanvullend pensioen met loonkostensubsidie (LKS), loondispensatie (LDP) en loondispensatie met verlaagde AOW-franchise naar rato van de loonwaardefactor (LDP pro-rata). Hierbij is uitgegaan van een alleenstaande met een loonwaarde van 50% WML die 30 jaar lang fulltime werkt en pensioen opbouwt. De niet-verlaagde AOW-franchise bedraagt hierbij ca. 13.000 euro en het opbouwpercentage is 1,875% van het pensioengevend loon.

Bij LKS heeft een fulltimer na 30 jaar werken dan ca. 275 euro per maand netto pensioen opgebouwd², bij LDP met een verlaagde franchise³ naar rato van de loonwaardefactor zou dat 145 euro netto zijn.



Figuur 2: Idem als bij figuur 1, maar nu in geval van een alleenstaande die 30 jaar lang parttime (0,6 fte)⁴ werkt.

Voor mensen die in deeltijd werken geldt een deeltijdfranchise.

Iemand die 30 jaar lang parttime werkt met LDP⁵ kan met een naar rato van de loonwaarde verlaagde franchise (gecombineerd met de deeltijdfranchise) ca. 95 euro netto pensioen opbouwen per maand. In geval van LKS⁶ bouwt een parttimer ca. 170 euro netto per maand pensioen op.

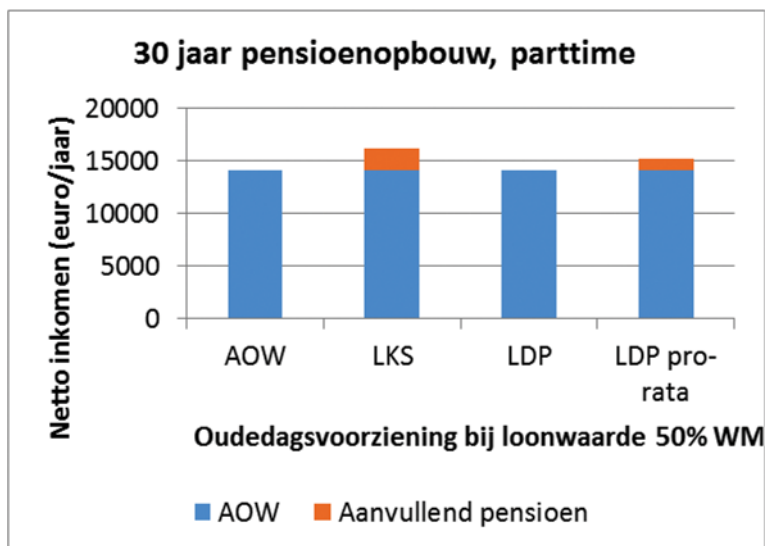
² In beginsel is de pensioenopbouw van mensen met LKS gelijk aan de pensioenopbouw van mensen zonder arbeidsbeperking met een gelijk loon. Mensen met LKS ontvangen immers gewoon cao-loon of ten minste WML.

³ De kwantificering van de pensioenopbouw bij LDP in de Participatiewet komt overeen met die van de pensioenopbouw bij LDP in de Wajong. In beide gevallen wordt immers alleen pensioen opgebouwd over het gedispenseerde loon.

⁴ De doelgroep van de Participatiewet werkte ultimo 2016 gemiddeld 24,2 uur per week.

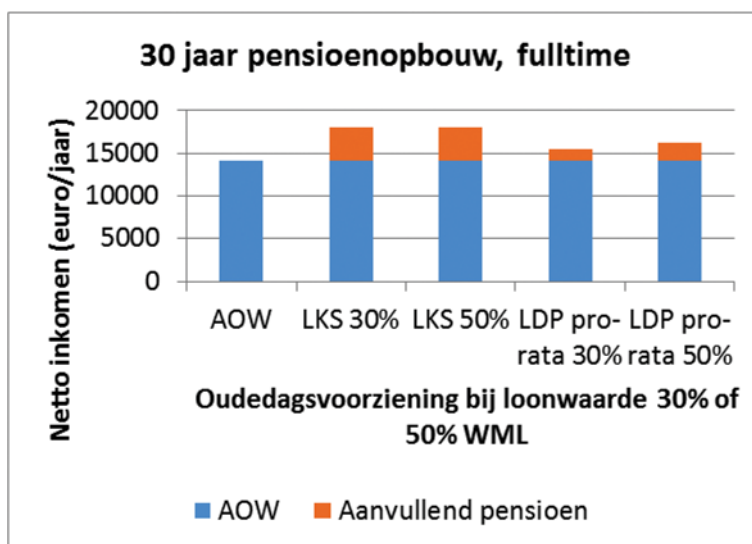
⁵ De kwantificering van de pensioenopbouw bij LDP in de Participatiewet komt, ook bij parttime werken, overeen met die van de pensioenopbouw bij LDP in de Wajong. In beide gevallen wordt immers alleen pensioen opgebouwd over het gedispenseerde loon.

⁶ In beginsel is de pensioenopbouw van mensen met LKS, ook bij parttime werken, gelijk aan de pensioenopbouw van mensen zonder arbeidsbeperking met een gelijk loon. Mensen met LKS ontvangen immers gewoon cao-loon of ten minste WML (bij parttime werken gerelateerd aan het aantal gewerkte uren).



Figuur 3: Situatie met een lagere AOW-franchise van ca. 11.000 euro en een lager opbouwpercentage van 1,7%, conform de huidige pensioenregeling voor de SW-sector. Er is in dat geval iets meer opbouw van aanvullend pensioen mogelijk voor mensen met een zeer beperkt loon. Getoond is de situatie voor loonkostensubsidie (LKS) en voor loondispensatie (bij loonwaarde 30% respectievelijk 50%) met een ook nog naar rato van de loonwaarde verlaagde AOW-franchise (LDP pro-rata), voor een alleenstaande die 30 jaar lang fulltime werkt en pensioen opbouwt.

Een fulltimer met een loonwaarde van 50% met LKS heeft na 30 jaar werken dan ca. 330 euro per maand netto pensioen opgebouwd, bij LDP met een verder verlaagde franchise naar rato van de loonwaarde van 50% zou dat ca. 175 euro netto zijn. Voor een fulltimer met 30% loonwaarde zou dit onder LKS ook ca. 330 euro per maand netto pensioen zijn en bij LDP zal dit ca. 110 euro per maand netto zijn.



Figuur 4: Idem als bij figuur 3, maar nu voor een alleenstaande die 30 jaar lang parttime (0,6 fte) werkt en aanvullend pensioen opbouwt.

Bij 30% loonwaarde onder LKS heeft een parttimer na 30 jaar werken dan ca. 205 euro per maand netto pensioen opgebouwd (ook de deeltijdfranchise is dan immers van toepassing). Ook bij een loonwaarde van 50% is de pensioenopbouw bij LKS 205 euro per maand. Bij LDP, met een ook nog naar rato van de loonwaarde verlaagde franchise (gecombineerd met de deeltijdfranchise), zou dat bij een loonwaarde van 50% ca. 110 euro netto zijn. Bij LDP bij een loonwaarde van 30% zal dit ca. 70 euro per maand netto zijn.

