

SZW, 29 april 2010

Subwerkgroep Pensioenopbouw & Loondispensatie van de Werkgroep Pensioenen van de Stichting van de Arbeid

Achtergrondinformatie bij de adviesaanvraag van de minister van SZW aan de Stichting van de Arbeid (STAR) over pensioenopbouw bij inzet van loondispensatie

1. Inleiding

Bij de behandeling (op 7 en 16 april 2009) van het wetsvoorstel tot wijziging van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten in verband met het bevorderen van de participatie van jonggehandicapten door werk en arbeidsondersteuning (de nieuwe Wajong) heeft de minister van SZW de Tweede Kamer toegezegd de STAR om advies te vragen over de mate waarin pensioenopbouw bij inzet van loondispensatie wordt gemist alsmede over de mogelijkheden om dit te ondervangen. In haar brief van 2 juli 2009 over de pilots "werken naar vermogen" met betrekking tot het wetsvoorstel Tijdelijke wet pilot loondispensatie heeft de toenmalige staatssecretaris van SZW de Kamer dezelfde toezegging gedaan. De minister van SZW heeft bij brief van 29 december 2009 de STAR om advies gevraagd.

Deze notitie bevat achtergrondinformatie bij de adviesaanvraag ten behoeve van de STAR.

2. Loondispensatie en aanvulling

Met loondispensatie wordt het een werkgever toegestaan een werknemer lager te belonen dan de Wet op het minimumloon en de minimumvakantiebijslag (WML) voorschrijft. Het instrument kan worden ingezet voor mensen die langdurig/structureel verminderd arbeidsproductief zijn. Op dit moment is inzet van dit instrument alleen nog mogelijk voor jonggehandicapten in het kader van de Wajong (zowel de oude als de nieuwe Wajong die sinds 1 januari 2010 van kracht is). Met de Tijdelijke wet pilot loondispensatie wordt het vanaf de zomer 2010 ook mogelijk loondispensatie in te zetten door deelnemende gemeenten voor mensen van 23 jaar of ouder met algemene bijstand op grond van de WWB of een inkomensvoorziening op grond van de Wet investeren in jongeren (WIJ) en een WSW-indicatie (of waarvan op basis van een toegangstoets een arbeidsbeperking wordt vastgesteld waardoor zij niet WML, maar wel minimaal 20% daarvan kunnen verdienen). De pilot loopt tot eind 2012. Op basis van de ervaringen die met deze pilot worden opgedaan wordt besloten of de maatregel landelijk zal worden ingevoerd.

Zowel in het kader van de nieuwe Wajong als in het kader van de pilot is het de bedoeling loondispensatie in te zetten voor mensen met een arbeidsbeperking. Langs deze weg is het voor werkgevers aantrekkelijker mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Door in aanvulling op het loon een uitkering (inkomensondersteuning op grond van de Wajong respectievelijk een uitkering op grond van de pilot) te verstrekken, waarbij uitgangspunt is dat (meer) werken loont, wordt de werknemer uitgedaagd om zijn arbeidscapaciteiten volledig te benutten en uit te breiden.

Het inkomen van een werknemer die met loondispensatie werkt, bestaat derhalve uit een looncomponent en een uitkeringscomponent. In de volgende paragrafen staat een korte beschrijving van de werking van de nieuwe Wajong en de pilot. Aan de hand van een aantal casussen wordt een beeld geschetst van de effecten van de respectievelijke uitkeringsregelingen.

2.1 Cases Wajong (loondispensatie-)inkomensondersteuning

De nieuwe Wajong die per 1 januari 2010 in werking is getreden, maakt onderscheid tussen jongeren van 18 tot 27 jaar en jongeren vanaf 27 jaar. Het idee hierachter is, dat jongeren van

18 tot 27 jaar zich nog kunnen ontplooiën. Op de leeftijd van 27 jaar wordt geacht dat een goed beeld is te geven van de arbeidsmogelijkheden en –beperkingen van een jongere.

De werkregeling Wajong

De werkregeling Wajong geldt van het 18^e tot het 27^e levensjaar voor jongeren die kunnen werken (niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn) en die niet studeren. De inkomensondersteuning is zo opgezet dat (meer) werken lonend is. Als een jonggehandicapte geen arbeid verricht, maar aantoonbaar bereid is te werken of als hij minder dan 20% WML verdient, maar aantoonbaar dat dit hem niet kan worden verweten, ontvangt hij een inkomensondersteuning gelijk aan of die het inkomen aanvult tot 75%WML. In de regel zal een jonggehandicapte meer verdienen dan 20% WML. Indien hij meer verdient, wordt de helft van dat meerdere inkomen in mindering gebracht op de inkomensondersteuning. De jonggehandicapte gaat er grofweg dus een halve euro op vooruit bij elke euro die hij verdient. Het totale bruto inkomen van de jonggehandicapte zal gelijk zijn aan 100%WML als hij met werken een inkomen verdient van 70%WML. Bij een inkomen uit arbeid vanaf 70%WML wordt zijn inkomen aangevuld tot 100%WML.

De voortgezette werkregeling Wajong

Op zijn 27^e zal van een jonggehandicapte de resterende verdien capaciteit vastgesteld worden¹. Dit is het inkomen dat de jonggehandicapte naar verwachting, al dan niet met arbeidsondersteuning, kan verdienen. Als de jonggehandicapte zijn resterende verdien capaciteit waarmaakt, zal zijn inkomen aangevuld worden tot 100% WML². Als een jonggehandicapte niet werkt of een lager inkomen uit arbeid heeft, maar aantoonbaar bereid is (meer) te werken, is zijn totale inkomen lager, met een ondergrens van 75%WML. Het systeem bevat dus een sterke financiële prikkel om de resterende verdien capaciteit volledig te benutten. Zodra hij dan weer gaat werken en hij werkt naar vermogen, zal zijn inkomen weer aangevuld worden tot 100%WML. Als een jonggehandicapte door eigen toedoen een lager of geen inkomen uit arbeid heeft, zal de werkgever ertoe overgaan een nieuwe restverdien capaciteit te laten vaststellen.

Hierna volgen enkele voorbeelden:

De werkregeling (Tot 27 jaar)

Een jonggehandicapte zou 20%WML kunnen verdienen, maar verdient door zijn eigen toedoen maar 15%WML. Hij werkt met loondispensatie.
De inkomensondersteuning bedraagt 55%WML.
Zijn totale inkomen is $15\%WML + 55\%WML = 70\%WML$.
(art 2:40 lid 1 sub a Wajong)

Een jonggehandicapte zou 20%WML kunnen verdienen, maar kan bij zijn werkgever maar 15% WML verdienen. Hij werkt met loondispensatie.
De inkomensondersteuning bedraagt $75\%WML - 15\%WML = 60\%WML$.
Zijn totale inkomen is $15\%WML + 60\%WML = 75\%WML$.
(art 2:40 lid 2 Wajong)

Een jonggehandicapte kan 20%WML verdienen en werkt met loondispensatie.
Zijn inkomsten uit arbeid bedragen 20% WML.

¹ Wajongers die voldoen aan 3 criteria kunnen al na vijf jaar in de Wajong, dus op hun 23^e, doorstromen naar deze fase. Dit is als zij tenminste 5 jaar recht hebben gehad op arbeidsondersteuning, vijf jaar hebben gewerkt en hun volledige verdien capaciteit hebben benut en geen perspectief meer hebben op verdere verbetering.

² Voor een jonggehandicapte die werkt met begeleiding van een jobcoach kan inkomensondersteuning worden gegeven die het totale inkomen aanvult tot maximaal 120% (de zgn. Bremenregeling)

De inkomensondersteuning bedraagt $55\%WML - / -0,5 * (20\%WML - / -20\%WML) = 55\% WML$.
Zijn totale inkomen is $20\%WML + 55\%WML = 75\% WML$.
(art 2:40 lid 1 sub b Wajong)

Een jonggehandicapte kan $50\%WML$ verdienen en werkt met loondispensatie.
Zijn inkomsten uit arbeid bedragen $50\% WML$.
De inkomensondersteuning bedraagt $55\%WML - / -0,5 * (50\%WML - / -20\%WML) = 40\% WML$.
Zijn totale inkomen is $50\%WML + 40\%WML = 90\% WML$.
(art 2:40 lid 1 sub b Wajong)

Een jonggehandicapte kan $75\%WML$ verdienen en werkt met loondispensatie.
Zijn inkomsten uit arbeid bedragen $75\% WML$.
De inkomensondersteuning bedraagt $100\%WML - / -75\%WML = 25\% WML$.
Zijn totale inkomen is $75\%WML + 25\%WML = 100\% WML$.
(art 2:40 lid 1 sub c Wajong)

De voortgezette werkregeling (Vanaf 27 jaar)

Een jonggehandicapte heeft een verdien capaciteit van 25% en werkt met loondispensatie.
Zijn inkomsten uit arbeid bedragen $25\% WML$.
De inkomensondersteuning bedraagt $100\%WML - / -25\%WML = 75\% WML$.
Zijn totale inkomen is $25\%WML + 75\%WML = 100\% WML$.
(art 2:41 lid 1 sub b2 Wajong)

Een jonggehandicapte heeft een verdien capaciteit van 60% en werkt met loondispensatie.
Zijn inkomsten uit arbeid bedragen $60\% WML$.
De inkomensondersteuning bedraagt $100\%WML - / -60\%WML = 40\% WML$.
Zijn totale inkomen is $60\%WML + 40\%WML = 100\% WML$.
(art 2:41 lid 1 sub b2 Wajong)

Een jonggehandicapte heeft een verdien capaciteit van 85% en werkt met loondispensatie.
Zijn inkomsten uit arbeid bedragen $85\% WML$.
De inkomensondersteuning bedraagt $100\%WML - / -85\%WML = 15\% WML$.
Zijn totale inkomen is $85\%WML + 15\%WML = 100\% WML$.
(art 2:41 lid 1 sub b2 Wajong)

2.2. Cases pilot loondispensatie – aanvullende uitkering

De doelgroep betreft mensen vanaf 23 jaar met algemene bijstand op grond van de Wet werk en bijstand, danwel een inkomensvoorziening op grond van de Wet investeren in jongeren, en een WSW-indicatie (of personen, die op basis van een toegangstoets als persoon met een arbeidsbeperking worden aangemerkt).

Berekening van de aanvullende uitkering en het totaal inkomen kan op basis van de formules in artikel 6 van het Uitvoeringsbesluit Tijdelijke Wet Pilot Loondispensatie.

Formules aanvullende uitkering:

Gehuwde werknemer: $100\%WML - / -$ inkomsten uit dienstbetrekking bij reguliere werkgever-/
overige inkomsten

Alleenstaande ouder: $0,875 * (100\%WML - / -$ inkomsten uit dienstbetrekking bij reguliere
werkgever)-/
overige inkomsten

Alleenstaande: $0,625 * (100\%WML - / -$ inkomsten uit dienstbetrekking bij reguliere werkgever)-/
overige inkomsten

Hierna volgen enkele voorbeelden:

De alleenstaande

Een alleenstaande werknemer heeft een loonwaarde van 25% en werkt met loondispensatie.

Zijn inkomsten uit arbeid bedragen 25% WML. Er zijn geen overige inkomsten.
Zijn uitkering op grond van het Uitvoeringsbesluit Tijdelijke wet pilot loondispensatie bedraagt $0,625 \cdot (100\% \text{WML} - 25\% \text{WML}) = 47\% \text{WML}$.
Zijn totale inkomen is $25\% \text{WML} + 47\% \text{WML} = 72\% \text{WML}$.

De alleenstaande werknemer heeft een loonwaarde van 50% en werkt met loondispensatie.
Zijn inkomsten uit arbeid bedragen 50% WML. Er zijn geen overige inkomsten.
Zijn uitkering op grond van het Uitvoeringsbesluit Tijdelijke wet loondispensatie bedraagt $0,625 \cdot (100\% \text{WML} - 50\% \text{WML}) = 31\% \text{WML}$.
Zijn totale inkomen is $50\% \text{WML} + 31\% \text{WML} = 81\% \text{WML}$.

De alleenstaande werknemer heeft een loonwaarde van 75% en werkt met loondispensatie.
Zijn inkomsten uit arbeid bedragen 75% WML. Er zijn geen overige inkomsten.
Zijn uitkering op grond van het Uitvoeringsbesluit Tijdelijke wet pilot loondispensatie bedraagt $0,625 \cdot (100\% \text{WML} - 75\% \text{WML}) = 16\% \text{WML}$.
Zijn totale inkomen is $75\% \text{WML} + 16\% \text{WML} = 91\% \text{WML}$.

De alleenstaande ouder

Een alleenstaande ouder heeft een loonwaarde van 75% en werkt met loondispensatie.
Zijn inkomsten uit arbeid bedragen 75% WML. Er zijn geen overige inkomsten.
Zijn uitkering op grond van het Uitvoeringsbesluit Tijdelijke wet pilot loondispensatie bedraagt $0,875 \cdot (100\% \text{WML} - 75\% \text{WML}) = 22\% \text{WML}$.
Zijn totale inkomen is $75\% \text{WML} + 22\% \text{WML} = 97\% \text{WML}$.

Gehuwden

De gehuwde werknemer heeft een loonwaarde van 75% en werkt met loondispensatie.
Zijn inkomsten uit arbeid bedragen 75% WML. Er zijn geen overige inkomsten.
Zijn uitkering op grond van het Uitvoeringsbesluit Tijdelijke wet pilot loondispensatie bedraagt $100\% \text{WML} - 75\% \text{WML} = 25\% \text{WML}$.
Zijn totale inkomen is $75\% \text{WML} + 25\% \text{WML} = 100\% \text{WML}$.

3. Pensioenopbouw

Pensioen wordt opgebouwd over loon. Een pensioenregeling wordt vastgesteld door sociale partners. Hierin leggen sociale partners ook afspraken vast over de franchise. In het navolgende wordt op de franchise ingegaan.

3.1. Franchise

In veel pensioenregelingen is een bepaald drempelbedrag opgenomen, waarover geen pensioenopbouw plaatsvindt, de zogenaamde 'franchise'. Dit bedrag wordt van het loon afgetrokken voordat de pensioenpremie berekend wordt. Er wordt alleen premie betaald en pensioen opgebouwd over het deel van het loon dat boven de franchise ligt.

De franchise bestaat omdat iedereen die in Nederland woont in principe recht heeft op AOW; het beroepspensioen is een aanvulling hierop. Omdat 65-plussers AOW ontvangen, hoeft dat bedrag niet als pensioen bij elkaar gespaard te worden.

De hoogte van de franchise is veelal afgeleid van de AOW voor een alleenstaande. Het is ook mogelijk om de hoogte van de franchise af te leiden uit het wettelijk minimumloon of te baseren op een (in de cao omschreven) vast bedrag dat jaarlijks wordt geïndexeerd. In het pensioenreglement leggen de sociale partners afspraken vast over de franchise. Hoe hoger de franchise, hoe lager de premie die men betaalt. Maar ook: hoe minder pensioen er wordt opgebouwd. Het loon verminderd met de franchise wordt de pensioengrondslag genoemd. Over dat deel wordt ook het uiteindelijke pensioen berekend.

3.2. De hoogte van de franchise

Als er voor de franchise wordt uitgegaan van de AOW van een alleenstaande, dan ontvangt een alleenstaande een bedrag aan AOW en pensioen dat bij elkaar opgeteld ongeveer gelijk is aan 70% van zijn gemiddeld verdiende loon. Voor een gepensioneerde met een partner beneden de 65 is het gezamenlijk inkomen minder dan evenredig aan het loon (behoudens de AOW toeslag voor mensen die vóór 1950 zijn geboren). Voor een gepensioneerde met een AOW gerechtigde partner is het gezamenlijk inkomen meer dan evenredig aan het loon. Voor tweeverdieners met allebei een pensioen is het gezamenlijk inkomen minder dan evenredig aan het gezamenlijk loon (tweeverdienersgat).

Als er wordt uitgegaan van de AOW van twee partners samen (kostwinnersfranchise) dan zal een alleenstaande een bedrag aan AOW en pensioen ontvangen dat minder dan evenredig is met zijn loon. De franchise voor hem was immers te hoog; hij heeft daardoor over een te klein bedrag pensioen opgebouwd. Voor een gepensioneerde met een partner beneden de 65 is het gezamenlijk inkomen veel minder dan evenredig aan het loon (behoudens de AOW toeslag voor mensen die voor 1950 zijn geboren). Voor een gepensioneerde met een AOW gerechtigde partner is het gezamenlijk inkomen evenredig aan het loon. Voor tweeverdieners met allebei een pensioen is het gezamenlijk inkomen veel minder dan evenredig aan het gezamenlijke loon (door het tweemaal toepassen van de kostwinnersfranchise is het tweeverdienersgat groter dan in het geval hierboven).

3.3. Franchise en de belasting

Op grond van fiscale regels is de franchise in beginsel minimaal 10/7 maal de AOW-uitkering voor een gehuwde waarvan de partner 65 jaar of ouder is, te vermeerderen met de vakantietoeslag.

Bij de berekening van het ouderdomspensioen moet het pensioengevend loon worden verminderd met een AOW-franchise. Het pensioen wordt berekend over de pensioengrondslag die na aftrek van de franchise resteert. Bij een maximaal gebruik van de fiscale ruimte voor pensioenopbouw bedraagt de AOW franchise ten minste € 12.674. Er mag rekening worden gehouden met een lagere AOW franchise als er een lager jaarlijks pensioenopbouwpercentage wordt toegepast dan maximaal is toegestaan en er geen overgangsregeling geldt. De toepassing van een lagere AOW franchise is afhankelijk van het opbouwstelsel (middelloon- of eindloonstelsel).

3.4. Pensioenopbouw bij deeltijdwerk

Ingeval een werknemer in deeltijd werkt, wordt zijn pensioenopbouw afgeleid van de pensioenopbouw van een voltijder.

Stel: het inkomen bij een voltijd baan is € 30.000 en de franchise is € 15.000, dan bedraagt de pensioengrondslag (30.000-15.000) € 15.000. Bij een jaarlijkse pensioenopbouw van 2% bouwt die persoon € 300 op.

Gaat zo iemand nu 50% minder werken, dan gaat het inkomen omlaag naar € 15.000. Als bij de pensioenberekening de franchise wordt toegepast, zou de pensioengrondslag 0 zijn en wordt er geen pensioen opgebouwd. Om dat te voorkomen wordt het pensioen afgeleid van de pensioenopbouw van een voltijdbaar. In dit voorbeeld zou € 300 per jaar aan pensioen kunnen worden opgebouwd. Door voor 50% te gaan werken wordt de pensioenopbouw ook 50% en komt uit op € 150 per jaar.

3.5. Pensioenopbouw bij loondispensatie?

Een werknemer bouwt pensioen op over dat deel van het loon dat boven de franchise uitkomt. De pensioengrondslag verandert niet, als voor een werknemer loondispensatie wordt gegeven. Over uitkeringen wordt geen pensioen opgebouwd, dus ook niet over de aanvullende uitkering die bij loondispensatie wordt verstrekt.

4. Aantallen werknemers met loondispensatie

Hoeveel werknemers zullen op den duur met loondispensatie bij reguliere werkgevers aan de slag gaan?

Hierop is (vooralsnog) geen antwoord te geven.

Wat betreft de **pilot loondispensatie** is het de bedoeling hierop antwoord te krijgen aan de hand van de ervaringen die met die pilot worden opgedaan. Indicatief volgen hierna enkele gegevens over aantallen van de doelgroep waarop de pilot zich richt.

De WSW kent 100.000 werknemers en 20.000 mensen op de wachtlijst.

Van de werknemers werkt 75% niet bij een reguliere werkgever (maar op een beschutte werkplek). Volgens de Memorie van toelichting op het wetsvoorstel Tijdelijke wet pilot loondispensatie zouden velen van die werknemers met ondersteuning wel bij reguliere werkgevers kunnen werken.

Het aantal mensen op de wachtlijst dreigt te verdubbelen.

Wat betreft de **Wajong** zijn de volgende gegevens voorhanden:

Ontwikkeling werkende Wajongers december 2007 tot en met juni 2009³

	december 2007 ⁴	juni 2008	december 2008	juni 2009	mutatie dec '08- dec '07	mutatie juni '09- juni '08	mutatie juni '09- dec '08
aantallen (x1.000)							
aantal Wajonguitkeringen	166,8	172,8	178,6	185,0	7%	7%	4%
aantal werkende Wajongers	42,7	43,6	46,1	46,2	8%	6%	0,1%
waarvan bij reguliere werkgever	17,9	18,7	20,7	20,6	16%	10%	-0,3%
waarvan in WSW	24,8	24,9	25,5	25,6	3%	3%	0,4%
% werkenden	25,6%	25,2%	25,8%	25,0%			
% werkend bij reguliere werkgever	10,7%	10,8%	11,6%	11,2%			
% werkend in WSW	14,9%	14,4%	14,2%	13,8%			

Bron:UWV UKV 2010-I, pg. 45

Medio 2009 waren er ongeveer 46.000 werkende Wajongers. Daarvan werkten er 26.000 fulltime in WSW-verband. Deze Wajongers tellen desondanks mee voor het Wajongvolume.

Thans kent de Wajong in totaal ruim 190.000 (oude en nieuwe) jonggehandicapten, waarvan ultimo 2010 25 % werkt.

Van de werkende Wajongers werkt volgens de UWV-monitor arbeidsbeperkten en werk 17% met loondispensatie bij een reguliere werkgever.

Met de recente wetswijziging verwacht het kabinet een substantiële toename van de participatie met 75000 tot 80000 personen (volledige uitstroom én gedeeltelijke uitstroom met ondersteuning).

Voorbeeld van een grote werkgever met Wajongers in dienst is het Aholdconcern. Het concern heeft op dit moment 300 Wajongers in dienst, waarvan de meeste met loondispensatie. Er gelden geen bijzondere arbeidsvoorwaarden.

³ Dit betreft uiteraard de oude Wajong. In het kader van de oude Wajong kon ook het instrument loondispensatie worden ingezet.