

Vergaderjaar 2019–2020

32 043

Toekomst pensioenstelsel

Nr. 505

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 21 november 2019

Inleiding

Bijgaand treft u het onderzoek naar de effecten van het Lage inkomensvoordeel (LIV) op de arbeidsparticipatie aan¹. Dit kwantitatieve onderzoek geeft een beeld van de eerste effecten van het LIV sinds de invoering in 2017. Ik heb het onderzoek toegezegd in de antwoorden op de Kamer-vragen van het lid Jasper van Dijk². Hiermee voldoe ik aan deze toezegging.

In het Pensioenakkoord is afgesproken dat werkgevers in overleg met het kabinet gaan onderzoeken of voor het geheel aan instrumenten in de Wet tegemoetkomingen loondomein tot een effectievere invulling gekomen kan worden³. De uitkomsten van dit onderzoek betrek ik in deze gesprekken.

In deze brief ga ik in op de resultaten van het onderzoek naar het LIV.

Effecten van het LIV

Werkgelegenheidseffecten van het LIV

Het LIV is een tegemoetkoming voor werkgevers die werknemers in dienst hebben met een loonniveau van 100 tot 125 procent van het wettelijk minimumloon (WML). Uit het onderzoek blijkt dat de netto arbeidsparticipatie van het aantal werkenden op de loonniveaus na de invoering van het LIV in 2017 met 0,0 tot 0,2 procentpunt is gestegen. Omgerekend in aantallen werkenden komt dit neer op een effect tussen de 3 duizend en 23 duizend extra werkende personen. Het CPB verwachtte oorspronkelijk

¹ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

² Aanhangsel Handelingen II 2018/19, nr. 2472.

³ Kamerstuk 32 043, nr. 457, p. 17.

een toename van de netto arbeidsparticipatie van 0,1 procentpunt, omgerekend 7.000 extra banen.

De stijging van het aantal banen is additioneel op de algehele stijging van de netto arbeidsparticipatie in 2017 en 2018. Ook is het aantal banen tussen 100 en 125 procent WML sinds de invoering van het LIV harder gestegen dan het totaal aantal banen.

In dit onderzoek is het effect van het LIV op extra banen onderzocht (zoals toegezegd). Andere doelen van het LIV zijn het behoud van banen en het compenseren van werkgevers met werknemers met een verdien capaciteit rond het WML. Deze twee elementen zijn niet in het onderzoek meegenomen.

Er zijn geen andere grenseffecten

Het onderzoek geeft ook aan dat de banengroei onder de grens van 125 procent WML niet ten koste gaat van de banengroei boven 125 procent WML. Met andere woorden, op basis van deze eenmalige meting is er geen aanleiding om aan te nemen dat werkgevers de lonen bewust laag houden om in aanmerking te komen voor het LIV. Ook betalen werkgevers niet vaker lonen tussen de 100 en 110 procent WML om in aanmerking te komen voor het «hoge» LIV van € 2.000.

Uit het onderzoek blijkt daarnaast dat werkgevers hun werknemers niet vaker net boven de 1.248 uur hebben laten werken om zo in aanmerking te komen voor het LIV.

Afspraak pensioenakkoord

Vanuit uw Kamer en stakeholders zijn er de afgelopen jaren vragen gesteld over de werking van het LIV. Deze aandacht vind ik terecht. Terecht omdat de vraag kan worden gesteld of de kosten van het huidige LIV opwegen tegen de extra gecreëerde banen en het behoud van banen. Bovendien verwacht ik dat het effect van het LIV afneemt door de bezuinigingen die zijn afgesproken bij het pensioenakkoord⁴. Bij een gelijkblijvende doelgroep, maar met minder budget, zal het LIV naar verwachting relatief minder impact hebben. Daarom is in het pensioenakkoord afgesproken om met werkgevers de effectievere invulling van het geheel aan instrumenten in de Wtl te onderzoeken. Uitgangspunt is dat de Wtl een arbeidsmarktinstrument moet zijn dat werkgevers, in samenhang met andere instrumenten, (financieel) ondersteunt om mensen aan te nemen of in dienst te houden met een structureel zwakke(re) positie op de arbeidsmarkt.

Werk is belangrijk voor mensen. Het biedt bestaanszekerheid, vergroot het gevoel van eigenwaarde en geeft ontwikkelingsmogelijkheden. Iedereen moet een eerlijke kans hebben om via werk te voorzien in het eigen bestaan. Veel werkgevers zijn intrinsiek gemotiveerd om tot een inclusieve arbeidsmarkt te komen waar een plek is voor iedereen. Zij zien diversiteit als een toegevoegde waarde voor hun bedrijfsvoering. De Wtl moet bijdragen aan de inclusieve arbeidsmarkt door werkgevers te ondersteunen om kwetsbare groepen een kans te geven.

⁴ Ter dekking van de temporisering van de AOW-leeftijd. In dat kader worden het «hoge» LIV en het Jeugd-LIV (J-LIV) per 2020 gehalveerd, wordt het J-LIV per 2024 afgeschaft en is er een taakstelling van 14 mln. structureel voor de Wtl afgesproken.

In de komende periode ga ik verder praten met werkgevers, conform de afspraak in het pensioenakkoord, over de effectievere invulling van de Wtl-instrumenten. Ik informeer uw Kamer over de resultaten van deze gesprekken in het begin van 2020.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees