5646 JBMH

m. APP

brief, samen met Marien nog besproken?

- Mooie brief! Knap gedaan.
- 2 opmerkingen: ~~dat~~ leg 3e stap verhoging 2,32% beter uit in de tekst. Een andere manier opgroepen.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

TER BESLISSING

[redacted]

Aan Minister van SZW en Minister voor APP

- In de regelingen die niet meer gekoppeld worden in 2024 en 2025 leidt in bijlage 2, tabel 5 de hoging gerekend. Meer die zonder we het meegekoppeld! Hoe moet ik dat lezen?

Datum
17 mei 2022

[redacted]

[redacted]

[redacted]

nota

Minimumloonsverhoging: Kamerbrief en AMvB

vraag: - wat kost het aanpassen/koppelen van de TLS aan verschillende (WAO)?

Bijlage(n)
1

Aanleiding

In de brief Hoofdlijnen beleid SZW heeft u (MSZW) toegezegd de Kamers nader te informeren over de in het CA voorgenomen verhoging van het minimumloon. Tijdens de voorjaarsbesluitvorming is afgesproken de AOW mee te koppelen met de minimumloonsverhoging en de minimumloonsverhoging deels eerder door te voeren. Bijgevoegde hoofdlijnenbrief *bijzondere verhoging wettelijk minimumloon* informeert beide Kamers over de WML-verhoging. Bijgevoegde ontwerp-AMvB regelt de verhoging per 1 januari 2023. Deze stukken (ambtelijke conceptversies) staan geagendeerd in de Regiegroep van 1 juni, waar stukken zoals gebruikelijk met sociale partners worden besproken. Wij stellen voor de stukken te agenderen voor de CWIZO van 7 juni. In deze nota wordt u geadviseerd hiermee in te stemmen. Daarnaast wordt u geattendeerd op 4 aandachtspunten bij de brief en AMvB.

Geadviseerd besluit

- Bent u (MSZW/MAPP) akkoord met het agenderen van bijgevoegde stukken (hoofdlijnenbrief minimumloonsverhoging 2023-2025 en AMvB minimumloonsverhoging 2023) in de CWIZO van 7 juni? Dit is nodig om de AMvB voor het zomerreces voor te hangen in beide Kamers.
    - Uw eventuele suggesties bij deze stukken kunnen we uiteraard nog meenemen in de CWIZO-versie.
- Bent u (MSZW/MAPP) akkoord met het overslaan van de RWIZO en een directe gang van de stukken van de CWIZO naar de MR van 17 juni? Dit geeft een week extra voor de voorhang (en mogelijke behandeling) van de AMvB in de Kamers.
    - Dit is onder voorbehoud van een gladde behandeling in de CWIZO, de voorzitter beslist uiteindelijk over de doorgeleiding van stukken.
- Bent u (MSZW/MAPP) akkoord met het verder uitwerken van de mogelijkheid om doorwerking van de AMvB op de maximumpremiegrens voor werknemersregelingen/Zvw en de aftoppingsgrens van het aanvullend pensioen te voorkomen via het Belastingplan 2023?
- Graag uw akkoord voor 24 mei voor tijdige aanlevering bij de CWIZO.

Kernpunten

Hieronder wordt de inhoud van de AMvB en de hoofdlijnenbrief kernachtig beschreven. Daarna worden 4 aandachtpunten behandeld.

[redacted]

AMvB: eerste verhoging minimumloon en eerste stap afschaffing IOAOW per 1 januari 2023

- De AMvB regelt de eerste verhoging met 2,5% en het vervolgens regulier indexeren van het minimumloon per 1 januari 2023. Daarnaast regelt de AMvB de eerste stap van het afschaffen in drie jaar van de IOAOW. Voor de vormgeving van de minimumloonverhoging in 2024 en 2025 wordt in de AMvB verwezen naar de hoofdlijnenbrief en de wetswijziging die in voorbereiding is.
- De verhoging bij AMvB leidt tot een *generieke* doorwerking van de minimumloonsverhoging in 2023: alle aan het minimumloon gekoppelde regelingen stijgen mee. Ook bovenminimale loongerelateerde uitkeringen (bv. WW/WIA) stijgen mee.
- De AMvB licht toe hoe het minimumloon na de bijzondere verhoging regulier wordt geïndexeerd met de contractloonontwikkeling. Ook de gevolgen voor loonkosten van werkgevers, Rijksoverheid, uitvoering en inkomenseffecten worden behandeld.
- Het precieze indexatiepercentage (bijzondere verhoging + reguliere indexatie) is nog niet bekend. De PM'en in de AMvB worden ingevuld als de MEV-raming in augustus beschikbaar is. Volgens de huidige raming komt het indexatiepercentage (incl. bijzondere verhoging) uit op 6,0%.

Hoofdlijnenbrief: verhoging minimumloon 2023-2025

- De hoofdlijnenbrief geeft inzicht in de keuze om het minimumloon in totaal met 7,5% te verhogen. Ook wordt uitgebreid stilgestaan bij de vormgeving van de maatregel en de gevolgen hiervan.
- Vormgeving: het minimumloon wordt per 1 januari 2023 bij AMvB met 2,5% bijzonder verhoogd en vervolgens regulier geïndexeerd. Per 1 januari 2024 en 2025 wordt het minimumloon bijzonder verhoogd met respectievelijk 2,5% en 2,32% gelijktijdig met de reguliere indexatie.

waarom dit percentage en geen 2,52 ?

- Zoals beschreven in de AMvB is de stap in 2023 een verhoging met *generieke* doorwerking op alle aan het WML gekoppelde regelingen. Het kabinet kiest hiervoor om de koopkrachtgevolgen van de uitzonderlijke hoge inflatie te beperken.
- De doorwerking van de verhogingen in 2024 en 2025 zijn echter alleen *gericht* op lage inkomens (minimumloonverdieners, sociale minima, AOW'ers) om zo de bestaanszekerheid te verstevigen. In de brief meldt u dat bovenminimale uitkeringen, zoals loongerelateerde uitkeringen voor bv. werkloosheid/arbeidsongeschiktheid, worden uitgezonderd van doorwerking. Hiervoor is een wetswijziging nodig die in voorbereiding is. Wel neemt de bodem bij loongerelateerde uitkeringen toe, doordat de TW-aanvulling die het UWV tot het sociaal minimum kan geven, meestijgt met het minimumloon. Het ontkoppelen van loongerelateerde uitkeringen is conform de veronderstellingen bij het opstellen van het CA, maar dit stond niet expliciet vermeld in het CA. In de brief wordt dit voor het eerst expliciet gecommuniceerd.
- De brief gaat verder in op gevolgen voor werknemers, werkgevers (loonkosten), de werkgelegenheid, de Rijksbegroting, de uitvoering en het verdere wetgevingsproces.
- In bijlage 1 bij de brief wordt uitgebreid stilgestaan bij de doorwerking van de verhoging bij AMvB en wetswijziging op het sociaal minimum, loongerelateerde uitkeringen, AOW, toeslagen en de arbeidskorting. Bijlage 2 geeft op regelingniveau aan of de verhoging in 2024 en 2025 (bij wetswijziging) doorwerkt. Bijlage 3 geeft een juridische toelichting op de doorwerking op gekoppelde regelingen van de verhogingen bij AMvB en bij wetswijziging.

Aandachtspunten
Graag uw aandacht voor vier aandachtspunten bij de stukken:

1. Verhoging in 2023 (AMvB) werkt op alle regelingen door, behalve de arbeidskorting. Dit kan leiden tot roep om meer uitzonderingen.

- De AMvB regelt een *generieke*, beleidsarme doorwerking van de verhoging van het minimumloon, met als doel om de gevolgen van de uitzonderlijk hoge inflatie op de koopkracht te dempen.
  - De verhoging bij AMvB betekent dat alle gekoppelde regelingen meestijgen. Ook gekoppelde regelingen die geen direct verband houden met de koopkracht van lage en middeninkomens. Voorbeelden zijn de aftoppingsgrens voor aanvullend pensioenen en de maximum premiegrens bij werknemersverzekeringen en in de Zvw.
    - Hogere maximumpremiegrens werknemersverzekeringen/Zvw:
      - De werknemersverzekeringen (WW, WIA etc) verzekeren het inkomensverlies maar tot een bepaald maximum, het maximumdagloon. Daar staat tegenover dat werkgevers ook maar premie hoeven te betalen tot dat maximum, het maximumpremieloon (in 2022 bijna 60.000 euro). Beide stijgen, via het minimumloon, mee met de jaarlijkse contractloonstijging, zodat de verzekeringen niet meer of minder riant worden.
      - De bijzondere verhoging van het WML in 2023 bij AMvB werkt echter automatisch ook door in het maximumpremieloon. Het stelsel van werknemersverzekeringen wordt dan eigenlijk uitgebreid naar hogere inkomens. Op lopende uitkeringen heeft deze verhoging geen effect (die worden direct geïndexeerd met de stijging van het minimumloon), maar wel op toekomstige instroom. Hiermee leidt een hogere maximumpremiegrens tot een hogere premielast voor werkgevers en ruimere werknemersuitkeringen voor instromende werknemers met een hoog loon. Het lijkt mogelijk om deze doorwerking te voorkomen via het Belastingplan 2023.
      - De maximumpremiegrens Zvw is gelijk aan de maximumpremiegrens bij werknemersverzekeringen. Hogere maximumpremiegrens Zvw betekent dat werkgevers, gepensioneerden en zelfstandigen vanaf een brutoloon/bruto-inkomen tot een hoger loon/inkomen inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zvw gaan afdragen (grens is nu ca. 60.000 euro). De wet schrijft echter voor dat bij een grondslagvergroting het IAB-percentage wordt aangepast zodat 50/50-verhouding van inkomens uit nominale zorgpremie en inkomensafhankelijke bijdrage blijft geborgd. Dit leidt er op macroniveau dus niet toe dat werkgevers, gepensioneerden en zelfstandigen meer inkomensafhankelijke premie afdragen.
    - Een hogere aftoppingsgrens aanvullende pensioenen betekent dat pensioenopbouw meer fiscaal gefaciliteerd wordt. De aftoppingsgrens ligt momenteel op 114.866 euro, verhoging geldt dus enkel werknemers met een zeer hoog loon (circa driemaal modaal).
  - Mogelijk kan druk vanuit werkgevers en de Kamer ontstaan om in deze gevallen doorwerking te voorkomen. Dit risico wordt versterkt doordat in de voorjaarsbesluitvorming is afgesproken dat de verhoging van het minimumloon niet doorwerkt op de inkomensgrenzen van de

arbeidskorting. Dit wordt geregeld in het Belastingplan 2023. Dit is nodig om denivellerende inkomenseffecten te voorkomen.

- Bij doorwerking van de WML-verhoging op de arbeidskorting krijgen deeltijdwerker met een inkomen onder het minimumloon een minder hoge arbeidskorting omdat zij teruggeworpen worden in het opbouwtraject van de arbeidskorting.
- Bij doorwerking krijgen werkenden met een bovenmodaal inkomen juist meer arbeidskorting, zij komen minder ver in het afbouwtraject terecht.

2. <u>Gevolgen bij opname geboorte-/ouderschapsverlof (WAZO) bij verhogingen in 2024/2025 (wetswijziging)</u>

- Algemeen: De stappen in 2024 en 2025 betreffen een *gerichte* doorwerking van de verhoging om de basis van het inkomensgebouw te verstevigen. Bovenminimale uitkeringen, zoals loongerelateerde uitkeringen voor bv. werkloosheid/arbeidsongeschiktheid, worden uitgezonderd van doorwerking. Wel neemt de bodem bij loongerelateerde uitkeringen toe, doordat de Toeslagenwet (TW), waarmee het UWV uitkeringen kan aanvullen tot het (gestegen) sociaal minimum, wel meestijgt met de minimumloonsverhoging.
- Verlofregelingen uit de WAZO volgen dezelfde systematiek als de loongerelateerde uitkeringen. Bij het geboorte- en ouderschapsverlof (onderdelen van de WAZO) van werknemers is, ook nu al, de TW niet van toepasing. Hierdoor is het niet mogelijk deze uitkeringen via de TW aan te vullen tot het sociaal minimum. Er is geen passende en voor UWV uitvoerbare oplossing om deze uitkeringen alsnog aan te vullen tot het sociaal minimum. De gevolgen van het niet doorwerken van de minimumloonsverhoging zijn echter te overzien: het betreft verlofuitkeringen met een beperkte looptijd (respectievelijk 5 en 9 weken). Overigens blijkt uit de recent aan de TK aangeboden evaluatie nu al dat de opname van geboorteverlof door lage inkomensgroepen achterblijft, deels om financiële redenen.

wat heet het toepassen TW op deze regeling? Hoe geëmpliceerd is dat voor de uitvoering?

3. <u>Eerste stap verlaging IOAOW per 2023 bij AMvB</u>

- Het meekoppelen van de AOW met de verhoging van het minimumloon wordt mede gefinancierd door de IOAOW stapsgewijs af te schaffen. De eerste stap daartoe wordt gezet in 2023. Dat wordt geregeld in dezelfde AMvB waarin ook de eerste stap van de verhoging van het minimumloon wordt geregeld.
- Door het verlagen van de IOAOW gaan gepensioneerden er minder op vooruit dan uitkeringsgerechtigden en werkenden die het minimumloon verdienen. Zeker gezien de generieke verhoging van het minimumloon in 2023 (waardoor alle gekoppelde regelingen meestijgen, ook bovenminimale uitkeringen) kan dat politiek gevoelig zijn.
- In de AMvB wordt de afbouw van de IOAOW inhoudelijk verdedigt met de argumenten dat gepensioneerden beter af zijn dan bij de invulling in het coalitieakkoord. Dat geldt vooral voor gepensioneerden met een laag aanvullend pensioen. Verder is de AOW relatief hoog en het risico op gepensioneerden relatief laag is. Daarom vindt het kabinet het verdedigbaar om de IOAOW af te schaffen.

4. <u>Planning AMvB (bijlage bij nota)</u>

- In de bijlage bij deze nota is de planning voor de AMvB richting CWIZO, (RWIZO,) MR, voorhang en adviesaanvraag RvS opgenomen.
- De planning is krap en laat weinig ruimte voor uitloop tot het zomerreces.

- Bij de AMvB is een voorhangperiode van 10 dagen verplicht. In deze periode kunnen fracties uit beide Kamers om verdere behandeling vragen. Indien deze behandeling over het zomerreces (dat loopt van 8 juli t/m 5 september) wordt getild, zet dit druk op het verdere proces. De adviesaanvraag bij de RvS kan dan pas na het reces worden gedaan. In dat geval zal – in overleg met de RvS – spoedadvies moet worden gevraagd bij de RvS, zodat er zo min mogelijk verdere vertraging wordt opgelopen. Voor de uitvoering is het nodig dat de nieuwe WML-bedragen uiterlijk in de maand oktober – dus uiterlijk twee maanden voor de inwerkingtreding - gepubliceerd worden in het Staatsblad. Ondershands kunnen de nieuwe bedragen al wel worden gedeeld met de betroken uitvoeringsorganisaties, zodat zij zich kunnen voorbereiden.
- Gelet op het zomerreces van de Kamers en de verplichte voorhangperiode van 10 dagen, is het van groot belang dat de voorhangperiode uiterlijk na de MR van 24-6 begint.
- Ons advies is daarom om zo spoedig mogelijk de voorhangprocedure te starten. Dit impliceert CWIZO op 7-6, met directe doorgeleiding naar de MR van 17 juni en verzending diezelfde dag zodat de voorhang op dezelfde dag begint. Dit verkleint het risico op vertraging, maar neemt dit niet volledig weg.

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Hoofdlijnenbrief verhoging minimumloon 2023-2025	Ter informatie (niet verzenden)	
2	Ontwerp-AMvB verhoging minimumloon 2023	Ter informatie (niet verzenden)	

Hieronder wordt ingegaan op de gevolgen voor werknemers, werkgevers en uitkeringsgerechtigden.

5.1 Gevolgen werknemers

De minimumloonsverhoging heeft directe gevolgen voor het loon van minimumloonverdieners en hun werkgevers. Volgens CBS-data werd in 2020 circa 5 procent van de in totaal ruim 8 miljoen banen in Nederland op het minimumloon betaald. Dat komt neer op circa 440 duizend banen.[17] Het loon van deze werknemers wordt door de minimumloonsverhoging direct verhoogd. Het gaat hier voornamelijk om personen jonger dan 30 jaar, waarvan drie op de vier in deeltijd werkt. De meeste minimumloonverdieners werken in de sectoren verhuur en overige zakelijke diensten, handel en de gezondheids- en welzijnszorg.[18]

Door de bijzondere minimumloonsverhoging zien werknemers die het minimumloon verdienen hun brutoloon toenemen. De exacte hoogte van het brutoloon hangt af van de leeftijd van de werknemer en de tijdsduur waarover gekeken wordt. De hoogte van het minimumloon wordt momenteel vastgesteld op een brutobedrag per maand, week en dag. Hierdoor gelden voor jongeren tussen 15 en 20 jaar en leerlingen in de beroepsbegeleidende leerweg andere bedragen dan voor volwassenen vanaf 21 jaar.[19,20] Tabel 1 laat de minimumloonbedragen per 1 juli 2022 zien. Hierbij is met het oog op de voorgenomen introductie van een minimumuurloon ook het afgeleide uurloon bij een 36-urige werkweek opgenomen.

Tabel 1: bedragen minimumloon per 1 juli 2022 (bruto)

	Percentage	Maand	Week	Dag	Uur*
Vanaf 21 jaar		€ 1.756,20	€ 405,30	€ 81,06	€ 11,26
20 jaar	80%	€ 1.404,95	€ 324,25	€ 64,85	€ 9,01
(bbl)	61,5%	€ 1.080,05	€ 249,25	€ 49,85	€ 6,93
19 jaar	60%	€ 1.053,70	€ 243,20	€ 48,64	€ 6,76
(bbl)	52,5%	€ 922,00	€ 212,80	€ 42,56	€ 5,92
18 jaar	50%	€ 878,10	€ 202,65	€ 40,53	€ 5,63
(bbl)	45,5%	€ 799,05	€ 184,40	€ 36,88	€ 5,13
17 jaar	39,5%	€ 693,70	€ 160,10	€ 32,02	€ 4,45
16 jaar	34,5%	€ 605,90	€ 139,85	€ 27,97	€ 3,89
15 jaar	30%	€ 526,85	€ 121,60	€ 24,32	€ 3,38

* Bij een 36-urige werkweek

Het minimumloon gaat omhoog met 2,5 procent per 1 januari 2023, 2,5 procent per 1 januari 2024 en 2,32 procent per 1 januari 2025. Daar komt de reguliere indexatie met de gemiddelde contractloonontwikkeling nog bij.[21] In de meest recente raming van het CPB wordt het minimumloon verhoogd met 6,0 procent in 2023, 6,1 procent in 2024 en 5,8 procent in 2025.[22]

[17] CBS, Werkgelegenheid en minimumloon, november 2021

[19] Artikel 8, eerste lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantietoeslag.

[20] Deze percentages zijn vastgelegd in artikel 2 van het Besluit minimumjeugdloon. In artikel 3 van hetzelfde besluit zijn afwijkende percentages vastgesteld voor leerlingen van 18, 19 en 20 jaar die via de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) werken.

[21] Omdat sprake is van een stapsgewijze verhoging moet rekening worden gehouden met cumulatie-effecten. Bij een totale verhoging met 7,5% en een eerste stap en tweede stap van 2,5% volgt een derde stap van 1,075/(1,025*1,025)-1=2,32%.

[22] Op 1-1-2023 wordt het minimumloon verhoogd met (minimumloon x verhoging x indexatie). Dit wordt geregeld in een AMvB. Op 1-1-2024 en 1-1-2025 wordt het minimumloon verhoogd met (minimumloon x (verhoging + indexatie)). Dit wordt geregeld met een wetswijziging.