

Sociale zekerheid Curaçao

Knelpunten, verbeteringen en implementatie

Deelrapport 1 - Huidige stelsel en knelpunten

24-3-2023

Koert van Buiren, Tamara Doeve, Peter Donker van Heel, Matthijs Gerritsen, Elly Hellings, Jellien Knol, Martijn Mak, Menno Pomp en Daniël van Vuuren

Sociale Zekerheid Curaçao

Knelpunten, verbeteringen en implementatie

Auteurs: Koert van Buiren, Tamara Doeve, Peter Donker van Heel, Matthijs Gerritsen, Elly Hellings, Jellien Knol, Martijn Mak, Menno Pomp en Daniël van Vuuren

Amsterdam, Economisch Bureau Amsterdam, maart 2023

Herengracht 514, 1017 CC Amsterdam

In opdracht van:



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Economisch Bureau Amsterdam staat voor een integrale aanpak: gedegen economische analyses, doelgerichte oplossingen en effectieve implementatie. Economisch Bureau Amsterdam helpt organisaties bij het nemen en implementeren van beslissingen. Met onderzoek, advies en interim-opdrachten.

Economisch Bureau Amsterdam streeft ernaar een verantwoordelijk bedrijf te zijn dat een maatschappelijke bijdrage levert. Dat doen we door sponsoring van maatschappelijke en sociale activiteiten, door CO2-compensatie en door het delen van kennis en informatie. Zie onze data-tool [Caribbean Analytics and Statistics](#).

Inhoudsopgave

1. Inleiding	4
2. Context	5
3. Het huidige stelsel van sociale zekerheid	11
4. Financiële stand van zaken.....	35
Bijlage A. Cessantia bij pensionering	44
Bijlage B. Figuren financiële stand van zaken.....	45

1. Inleiding

Curaçao en Nederland zijn het landspakket overeengekomen. Onderdeel van het thema ‘Economische hervormingen’ betreft het sociale zekerheidstelsel (E.4 uit het landspakket). In het bijzonder is in het landspakket afgesproken dat *‘bewerkstelligd wordt dat het stelsel van sociale zekerheid een activeringsfunctie zal hebben, met de juiste prikkels, waarbij tevens zorggedragen wordt voor een adequaat sociaal vangnet. Op basis van bestaand en/of aanvullend onderzoek zullen voorstellen worden ontwikkeld en geïmplementeerd.’*

In navolging van deze afspraak in het landspakket heeft een consortium bestaande uit Economisch Bureau Amsterdam (EBA), SEO Economisch Onderzoek (SEO), de Beleidsonderzoekers en IndigoBlue, in opdracht van Curaçao en Nederland, dit onderzoek naar de sociale zekerheid van Curaçao uitgevoerd en voorstellen voor verbetering en versterking van het sociale zekerheidstelsel gedaan.

De centrale doelstellingen van dit onderzoek zijn:

- In beeld brengen van de werking van het bestaande socialezekerheidstelsel en de knelpunten en tekortkomingen daarin;
- Ontwerpen van een versterkt socialezekerheidstelsel dat voorziet in een adequaat sociaal vangnet, dat de juiste prikkels bevat en dat financieel en maatschappelijk haalbaar en houdbaar is;
- Voorstellen doen voor een implementatieplan inclusief een inventarisatie van de vereiste capaciteit, kennis en middelen.

Het onderzoek is tussen september 2022 en april 2023 uitgevoerd en bestaat uit zes fasen:

1. **Inventarisatie functioneren huidige stelsel;**
2. Aanbevelingen (hervormingen) voor een gemoderniseerd stelsel;
3. Financiële effecten van de aanbevolen hervormingen;
4. Maatschappelijke en financiële haalbaarheid;
5. Implementatie;
6. Integratie hervormingen arbeidsmarkt en sociale zekerheid.

Het onderzoek heeft betrekking op de bijstand, arbeidsongeschiktheid (ziekteverzekering en ongevallenverzekering), werkloosheid, Cessantia, AOV en aanvullende pensioenen.

Dit deelrapport 1 presenteert de resultaten en bevindingen van fase 1. Het bevat achtereenvolgens: de relevante context (hoofdstuk 2); het huidige stelsel, de werking en de knelpunten (hoofdstuk 3); en de financiële stand van zaken (hoofdstuk 4).

De resultaten en bevindingen beschreven in dit rapport volgen uit bestudering en analyse van relevante rapporten, wet- en regelgeving, data en beleidsdocumenten, en uit interviews met deskundigen en stakeholders. In ieder hoofdstuk wordt verwijzing gemaakt naar bronnen waarop de gepresenteerde informatie is gebaseerd.

De resultaten en bevindingen in dit rapport vormen de feitelijke basis voor fase 2 van het onderzoek: de voorstellen voor modernisering en verbetering van de sociale zekerheid.

Het onderzoek is uitgevoerd onder begeleiding van een commissie bestaande uit vertegenwoordigers van het Ministerie van Sociale Ontwikkeling, Arbeid en Welzijn van Curaçao (SOAW), het Ministerie van Sociale Zekerheid en Werkgelegenheid van Nederland (SZW), de Sociale Verzekeringsbank van Curaçao (SVB), het Ministerie van Gezondheid, Milieu en Natuur van Curaçao (GMN), het Ministerie van Economische Ontwikkeling (MEO), de Nationale Hervormingscommissie van Curaçao (NHC) en de Tijdelijke Werkorganisatie van Nederland (TWO). De onderzoekers zijn de leden van de begeleidingscommissie erkentelijk voor hun begeleiding en inbreng tijdens het onderzoek.

Tot slot willen de onderzoekers het Ministerie van SOAW en de SVB in het bijzonder bedanken voor het ter beschikking stellen van gedetailleerde data over de sociale zekerheid van Curaçao. Mede hierdoor kon het onderzoek aanzienlijk worden verrijkt.

2. Context

Overzicht

Deze contextanalyse beschrijft de uitdagingen van Curaçao op het gebied van economie, demografie, arbeidsmarkt en inkomens. Deze aspecten vormen de relevante context voor het functioneren van het bestaande socialezekerheidsstelsel en voor een nieuw, gemoderniseerd stelsel. De analyse toont ontwikkelingen over de tijd en vergelijkt Curaçao met landen in de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO). Deze vergelijking geeft een indruk van de verschillen en overeenkomsten tussen Curaçao en een aantal meer ontwikkelde economieën. Een vergelijking met landen uit de Caribische regio sluit het hoofdstuk af.

Onderstaande tabel vat samen wat de vier thema's van de contextanalyse voor het socialezekerheidsstelsel van Curaçao betekenen.

Tabel 1 Relevantie van verschillende thema's voor het socialezekerheidsstelsel.

Onderwerp	Relevantie voor het socialezekerheidsstelsel
Economie	De economische uitgangssituatie van Curaçao is zorgwekkend, ook vanuit het perspectief van de houdbaarheid van het socialezekerheidsstelsel. Het bbp is tussen 2001 en 2019 gekrompen, en de openheid en kleine omvang van de economie maakt haar kwetsbaar voor schokken. Recente schokken zijn het instorten van de handel met Venezuela, het stilvallen van de olieraffinaderij en de coronacrisis. De werkloosheid is hoog en het armoedeprobleem wordt steeds nijpender. Voor de komende jaren wordt er slechts een bescheiden economische groei verwacht. De overheidsfinanciën zijn de afgelopen tien jaar verslechterd. Door de liquiditeitsleningen die Curaçao ontving van Nederland is de overheidsschuld tot onhoudbare proporties gegroeid. Daarnaast kent Curaçao een hoge collectieve lastendruk. Adequate sociale zekerheid is in deze moeilijke sociaaleconomische omstandigheden misschien wel meer nodig dan ooit; tegelijkertijd is het huidige sociale zekerheidsstelsel financieel onhoudbaar.
Demografie	De officiële bevolking van Curaçao is tussen 2017 en 2022 gekrompen, omdat er meer mensen emigreren dan immigreren. Emigratie is van invloed op de omvang van de beroepsbevolking en daarmee op de premiebasis van het socialezekerheidsstelsel. Er leeft een relatief grote Venezolaanse immigrantengemeenschap op het eiland, naar schatting 11 procent van de officiële bevolking. Andere landen waar relatief veel immigranten vandaan komen zijn Colombia, Haïti en de Dominicaanse Republiek. Voor zover deze immigranten illegaal op het eiland verblijven, kunnen ze niet bijdragen aan de financiering van de zorg en het socialezekerheidsstelsel, terwijl ze wel van bepaalde voorzieningen gebruik maken.
Arbeidsmarkt	De arbeidsmarkt van Curaçao kent verschillende problemen. De arbeidsmarkt reageert sterk op de economie, die de laatste jaren verschillende problemen kende. De werkloosheid is hoog, niet in de laatste plaats onder jongeren, en veel werkzoekenden zitten al lang zonder (formeel) werk. Een adequaat socialezekerheidsstelsel is erop gericht deze groepen te ondersteunen en te helpen aan werk. De werkloosheids- en armoedeproblematiek kan mensen ontmoedigen (formeel) werk te zoeken, en kan zo samenhangen met de relatief lage geregistreerde participatiegraad. Er bestaat een grote informele sector, met werkenden die geen toegang hebben tot (volledige) sociale zekerheid en die geen financiële bijdrage leveren aan de bekostiging van het stelsel. De arbeidsmigratie is hoog, terwijl migranten minder rechten hebben op voorzieningen.
Inkomen	Ongeveer 30 procent van de bevolking van Curaçao leeft onder de armoedegrens. Armoede komt relatief vaak voor onder ouderen en bij alleenstaande moeders. De sociale voorzieningen zijn onvoldoende om mensen zonder inkomen een bestaansminimum te bieden. Hoewel het minimumloon hoger ligt dan de armoedegrens voor een alleenstaande en met regelmaat geïndexeerd wordt, is het voor andere gezinssamenstellingen niet toereikend. AOV- en bijstandsuitkeringen zijn lager dan het minimumloon. De AOV is sinds 2013 niet meer geïndexeerd, terwijl 15 procent van de bevolking vooral van de AOV moet rondkomen. De bijstand is sinds 2012 niet meer geïndexeerd, en vormt de belangrijkste inkomstenbron voor 5 procent van de bevolking. Beide uitkeringen zijn lager dan de armoedegrens. Wel kent de AOV sinds 2015 een toelage en bestaan er verschillende bijslagen, toelagen en overdrachten voor bijstandsgerechtigden.

Bron: Economisch Bureau Amsterdam (2023).

Economie

Tabel 2 Economische kerncijfers en prognoses over Curaçao.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	OESO (2015- 2019)
Reële bbp-groei (%)	0,3	-0,9	-1,7	-2,2	-3,4	-18,4	4,2	6,0	4,5	3,0	2,0	2,1*
Nominaal bbp per hoofd (ANG 1.000)	35,5	34,9	34,8	34,1	34,3	29,1	32,0	34,3	37,3	39,6	41,4	70,7
Overheidsschuld (% bbp)	44,2	50,6	54,5	56,4	57,9	88,4	89,2	83,3	76,6	71,6	67,5	107,2
Lopende rekening (% bbp)	-16,5	-18,7	-21,8	-26,9	-18,0	-27,6	-21,9	-21,6	-17,7	-16,5	-15,4	0,36
Handel (% bbp)	140	131	135	155	137	109	118	146	141	138	136	56
Collectieve lastendruk (% bbp)	38,5	39,0	39,7	40,4	40,5	43,0	41,0	41,7	38,6	37,1	36,0	33,4
Inflatie	-0,5	0,0	1,6	2,6	2,6	2,2	3,8	6,8	4,4	2,7	2,3	1,7

Bron: Economisch Bureau Amsterdam (2023), o.b.v. Artikel IV-consultaties van het IMF, World Development Indicators van de Wereldbank, CBS Curaçao, jaarrekeningen tot 2018 van het land Curaçao, Cft-reacties op de vierde uitvoeringsrapportage van 2021, de vastgestelde begroting voor 2022 en de ontwerpbegrotingswijziging voor 2022. Cijfers over de OESO zijn afkomstig uit de World Development Indicators van de Wereldbank, behalve over de lopende rekening (o.b.v. het OESO-totaal) en de collectieve lastendruk (o.b.v. het OESO-gemiddelde), welke van de OESO-databank afkomstig zijn. Cijfers over het aantal toeristen zijn weggelaten omdat deze cijfers nominaal en daarom niet vergelijkbaar zijn.

- **Gebrek aan economische groei:** Vanaf 2009 tot en met 2021 heeft Curaçao niet vaker dan vier jaar reële economische groei gekend; alle andere jaren in deze periode kromp het reële bruto binnenlands product (bbp).
- **Kwetsbaar voor schokken:** De handelsvolumes op Curaçao zijn omvangrijk in verhouding tot de economie en bedragen 137 procent van het bbp in 2019, tegenover 56 procent in OESO-landen. Curaçao is een zeer open economie, wat enerzijds groeikansen biedt en anderzijds het land kwetsbaar maakt voor externe schokken. De belangrijkste schokken worden hieronder besproken.
- **Crisis in Venezuela:** De politieke en sociaaleconomische crisis in Venezuela heeft sinds omstreeks 2014 een majeure negatieve uitwerking gehad op de Curaçaose economie.¹ De handel met het buurland stortte in: tussen 2014 en 2018 daalde het aandeel van Venezuela in de Curaçaose uitvoer van ongeveer 37 naar 9 procent, en in de invoer daalde dat aandeel van ongeveer 21 naar 2 procent. Waar in 2014 nog 22 procent van de toeristen op Curaçao uit Venezuela kwam, was dit in 2019 gezakt naar 2 procent. In 2018 sloot de grens met Venezuela. Dit leidde tot een verhoogde inflatie, omdat de ingevoerde goederen verder vervoerd moest worden en de andere exporterende landen vaak hogere prijzen hebben. De crisis heeft bovendien bijgedragen aan het faillissement van luchtvaartmaatschappij Insel Air in 2019 en aan de sluiting van de Isla-raffinaderij.
- **Sluiting van de raffinaderij:** De Isla-raffinaderij op Curaçao werd sinds 1985 geëxploiteerd door het Venezolaanse staatsbedrijf PDVSA.² De raffinaderij droeg direct en indirect met 7 à 11 procent bij aan het bbp en zorgde voor werkgelegenheid voor 4 à 6 procent van de beroepsbevolking. Na 2016 nam de productie af, en sancties van de Verenigde Staten aan het adres van Venezuela zorgden voor een verdere productievermindering. Eind 2019 liep het exploitatiecontract met PDVSA af. Sindsdien heeft men nog geen nieuwe exploitant gevonden die de productie weer opstart. Al met al nam door deze ontwikkelingen het aandeel van de fabricagesector in het bbp op Curaçao af van 9,7 procent in 2016 naar 4,1 procent in 2020.
- **Pandemie:** De Covid-19-pandemie heeft de economie van Curaçao in 2020 sterk getroffen. Met name de toeristische sector werd hard geraakt door de reisrestricties als gevolg van het virus. Het aantal aankomsten van toeristen daalde van 1,3 miljoen in 2019 tot 0,4 miljoen in 2021. In 2020 kromp de economie met ruim 18 procent, en liep de overheidsschuld op van 58 naar 88 procent.
- **Beperkt herstel verwacht:** Het IMF schat dat het bbp in 2021 is gegroeid en in de jaren daarna verwacht het verdere groei. Vóór 2026 verwacht het IMF echter nog geen volledig herstel van de reële economie. Net als in de rest van de wereld verwacht het IMF in 2022 en 2023 hoge inflatiecijfers op Curaçao.
- **Hoge collectieve lastendruk:** De collectieve lastendruk bestaat uit belastingopbrengsten en sociale premies en bedraagt al jaren ongeveer 40 procent van het bbp. Dit is hoger dan de 33 procent van OESO-landen. De Centrale Bank van Curaçao en Sint Maarten schat de belastingdruk op Curaçao zelfs op 47 procent.³ Hoge belasting- en regeldruk gaat vaak hand in hand met een omvangrijke informele economie.⁴

* Dit groeicijfer betreft het 5-jarig gemiddelde tussen 2015 en 2019.

Demografie

Tabel 3 Demografische kerncijfers en prognoses over Curaçao.

	2006	2010	2014	2018	2022	2030	2040	2050	OESO (2020)
Bevolking	139.596	147.122	154.846	160.012	151.066	152.242	152.801	146.170	n.v.t.
Vergrijzing (65-plussers per honderd 15- tot 64-jarigen)	18,3	19,7	22,6	25,9	31,2	36	43	46	27
Levensverwachting	74,7	76,2	78,0	78,0	-	80,4	81,8	-	80
Natuurlijke aanwas per jaar	738	786	593	281	-	-436	-774	-	n.v.t.
Migratiesaldo per jaar	1.960	266	1.532	-1.634	-	689	283	-	n.v.t.
Percentage internationale migranten	-	23,5	23,9	-	-	-	-	-	9,7
Geschat aantal Venezolaanse vluchtelingen en migranten	-	-	-	-	17.000	-	-	-	-

Bron: Economisch Bureau Amsterdam (2023), o.b.v. World Development Indicators van de Wereldbank, databestanden van CBS Curaçao, statistische jaarboek van CBS Nederlandse Antillen en CBS Curaçao⁵, het CBS-rapport 'Population Projections 2015-2050'⁶ (variant 'Emigration wave') en een kaart van het Interagency Coordination Platform for Refugees and Migrants from Venezuela⁷.

- **Emigratiegolf:** De bevolking van Curaçao nam tussen 2018 en 2022 af van 160 duizend naar 151 duizend. De oorzaak van deze daling is dat er sinds 2017 jaarlijks meer mensen het eiland verlaten dan binnenkomen. Het CBS ging in 2015 nog uit van een bevolking van 178 duizend in 2030, maar dat is inmiddels niet meer waarschijnlijk. In het scenario waarin er een emigratiegolf vanuit Curaçao zou plaatsvinden, voorspelde het CBS een bevolking van 146 duizend in 2030. Dit scenario komt het beste overeen met de recente praktijk.
- **Migrantengemeenschap:** In 2015 was 24 procent van de bevolking van Curaçao in een ander land geboren. Hiermee heeft Curaçao een relatief grote migrantengemeenschap, hoewel de cijfers voor Aruba (35 procent) en Sint Maarten (70 procent) nog hoger zijn.⁸ Landen waar relatief veel immigranten vandaan komen zijn Venezuela, Colombia, Haïti en de Dominicaanse Republiek. In augustus 2022 verbleven er naar schatting 17 duizend Venezolaanse vluchtelingen en migranten op Curaçao. Dit is gelijk aan 11 procent van de geregistreerde bevolking. Na Aruba heeft Curaçao de hoogste verhouding van de regio tussen Venezolaanse vluchtelingen en migranten enerzijds en inwoners anderzijds⁹.
- **Gevorderde vergrijzing:** Volgens de variant van de emigratiegolf in de CBS-prognoses zou de vergrijzing tot 36 procent toenemen in 2030 en tot 43 procent in 2040. Vergrijzing is hierbij uitgedrukt als het aandeel 65-plussers per honderd 15- tot 64-jarigen. In 2022 was dit aandeel nog 31 procent.

Arbeidsmarkt

Tabel 4 Kerncijfers over de arbeidsmarkt van Curaçao.

	2005	2008	2011	2014	2017	2020	2023	OESO (2019)
Participatiegraad (% van bevolking van 15+)	59,4	58,0	57,9	54,8	57,1	56,4	-	60,8
Werkenden	51.343	56.535	62.042	59.295	62.834	57.050	60.155	n.v.t.
Werkloosheidspercentage	18,2	10,3	9,8	12,6	14,1	19,1	16,6	5,4
Jeugdwerkloosheid (15-24 jaar)	44,0	26,3	24,7	33,2	32,8	42,2	-	12,6
% langdurig werkloos (minstens 1 jaar) op totaal aantal werklozen	-	-	-	43,1	46,4	36,1	-	25,8
Tijdelijke contracten (% van werknemers)	8,8	15,7	17,0	16,8	19,1	12,5	-	12,1
Part-time: 4-20 uur per week	-	-	-	11,2	11,2	-	-	-
Part-time: max. 30 uur per week	-	-	-	-	-	-	-	16,4
Percentage informeel werkenden	21	-	-	-	39,8*	-	-	-
Aanvragen voor tewerkstellingsvergunningen	-	-	4.200	-	-	-	-	-

*: In de onderliggende publicatie, die inmiddels niet meer te vinden is op de website van het CBS van Curaçao, wordt niet expliciet genoemd of het gaat om 39,8 procent van de werkenden, of van een andere groep.

Bron: Economisch Bureau Amsterdam (2023), o.b.v. databestanden van CBS Curaçao, van arbeidskrachtenonderzoeken van het CBS Curaçao¹⁰, de Centrale Bank van Curaçao en Sint Maarten¹¹, Artikel IV-consultaties van het IMF, Directorate of Labour Netherlands Antilles¹², Maurette Williams-Antersijn namens het CBS Curaçao¹³, en Algemene Rekenkamer Curaçao¹⁴. Cijfers over de OESO zijn afkomstig uit de World Development Indicators van de Wereldbank en de OECD Labour Market Statistics. Cijfers over het aantal werkenden zijn weggelaten omdat deze cijfers nominaal en daarom niet vergelijkbaar zijn.

- **Lage participatiegraad:** De participatiegraad is het aandeel werkenden en werkzoekenden ten opzichte van de beroepsgeschikte bevolking. Op Curaçao is de participatiegraad laag vergeleken met OESO-landen en met Aruba (61 procent in 2021)¹⁵ en Sint Maarten (71 procent in 2018)¹⁶. De lage participatiegraad kan met de vergrijzing samenhangen.

- **Werkgelegenheid reageert sterk op de economie:** Een groei of daling in het reële bbp van Curaçao gaat gemiddeld gepaard met een stijging respectievelijk daling van de werkgelegenheid met 1,11 procent.¹⁷ Op basis van deze statistiek voorspelde de Centrale Bank in 2021 dat het aantal werkenden in 2023 weer meer dan 60 duizend zou bedragen.
- **Problematisch hoge werkloosheid:** In de recente jaren voor Corona was meer dan tien procent van de beroepsbevolking van Curaçao werkloos; door Corona liep de werkloosheid op tot bijna 20 procent. De jeugdwerkloosheid is over het algemeen meer dan dubbel zo hoog als het algehele werkloosheidspercentage.* Tussen 2005 en 2020 zat gemiddeld een derde van de jongere beroepsbevolking zonder werk. Werkloosheid is vaak van lange duur: circa 40 procent van de werklozen heeft al meer dan een jaar geen werk. In 2019 was dat in de OESO-landen 26 procent.
- **Omvangrijke informele sector:** Het is moeilijk om de omvang van het informele gedeelte van de arbeidsmarkt te schatten. In 2005 werkte naar schatting 21 procent van de werkenden informeel. Dat betekent dat 21 procent van de werkenden geen contract had dat aan de arbeidswetgeving voldeed, of niet bij een geregistreerd bedrijf werkte. In 2017 schatte het CBS het informele gedeelte van de arbeidsmarkt op 40 procent. Venezolanen die illegaal op Curaçao verblijven, kunnen alleen informele arbeid verrichten.¹⁸ Hierdoor kan de aanwezigheid van Venezolaanse vluchtelingen de omvang van de informele economie vergroten.
- **Arbeidsmigratie:** In 2011 en 2012 werden er jaarlijks ruim vierduizend aanvragen voor tewerkstellingsvergunningen geregistreerd, waarvan er in 2011 en 2012 respectievelijk 81 en 96 procent werden toegekend.¹⁹ In 2011 was het aantal verleende vergunningen gelijk aan 5 procent van het aantal werkenden.
- **Minder tijdelijk contracten tijdens de coronacrisis:** In 2020 daalde het aantal tijdelijke contracten, vermoedelijk door de coronacrisis. Daarmee nam het aandeel werknemers met een tijdelijk contract af tot 12 procent. In de jaren voorafgaand aan de coronacrisis was het aandeel tijdelijke werknemers op Curaçao hoger dan in de OESO-landen.
- **Geen afwijkende cijfers over deeltijdwerk:** De percentages deeltijdwerkers zijn in een internationaal perspectief niet afwijkend.

Inkomens

Tabel 5 Kerncijfers over inkomens op Curaçao.

Variabele	2011	2013	2015	2017	2019	2021
Officiële armoedegrens alleenstaande [†]	ANG 1.138	ANG 1.201	ANG 1.235	ANG 1.229	ANG 1.280	ANG 1.343
Armoede (% huishoudens)	25,1%	-	-	31,7%	-	-
Minimummaandloon bij een 40-urige werkweek	ANG 1.304	ANG 1.373	ANG 1.412	ANG 1.559	ANG 1.623	ANG 1.666
Bijstand per maand voor een alleenstaande	ANG 342	ANG 352	ANG 352	ANG 352	ANG 352	ANG 352
AOV-basispensioen	ANG 818	ANG 862	ANG 862	ANG 862	ANG 862	ANG 862
Inkomensongelijkheid (GINI-coëfficiënt)	0,415	-	-	0,425	-	-
Gemiddeld maandinkomen						
Werkenden	ANG 3.591 (bruto)	-	-	ANG 2.188 (netto)	ANG 2.128 (netto)	-
Werkzoekenden	ANG 1.384	-	-	-	-	-
Inactieven	ANG 1.979	-	-	-	-	-
Belangrijkste inkomstenbron						
Arbeid	50,2%	-	-	46,3%	-	-
AOV	14,4%	-	-	14,7%	-	-
Pensioen	7,5%	-	-	7,7%	-	-
Bijstand	3,5%	-	-	4,9%	-	-
Gemiddeld uurloon						
Mannen	ANG 26,30	-	-	-	-	-
Vrouwen	ANG 20,90	-	-	-	-	-

Bron: Economisch Bureau Amsterdam (2023), o.b.v. databestanden van CBS Curaçao, een CBS-rapport tijdens de coronacrisis²⁰, Publicatieblad van Curaçao (2012/12, 2014/106, 2016/46, 2018/79), adviezen van de Sociaal Economische Raad (229/2011, 125/2021), Afkondigingsblad Curaçao (2009/135), het rapport *Het empoweren en ondersteunen van bijstandsgerechtigden* (p. 4)²¹, jaarrekeningen SVB, het CBS-rapport "Inkomens en inkomensverdelingen in Curaçao"²², arbeidskrachtenonderzoek 2017 van het CBS²³.

* De hoge jeugdwerkloosheid hangt mede samen met de definitie die het CBS hiervoor hanteert. Het CBS rekent schoolgaande jongeren die een bijbaan zoeken ook tot de jeugdwerklozen. 32 procent van de jongere werkzoekenden volgde in het arbeidskrachtenonderzoek van 2020 een opleiding.

[†] De armoedegrens voor Curaçao is voor het laatst bepaald in 2008 en nadien jaarlijks geïndexeerd. Er bestaan op Curaçao twijfels over hoe betrouwbaar deze armoedegrens (nog) is en er zijn initiatieven om deze opnieuw te bepalen. Voorts is van belang dat de armoedegrens niet wordt verward met het bestaansminimum; een armoedegrens ligt onder het bestaansminimum.

- **Hoge armoede en ongelijkheid:** Naar schatting had 32 procent van de huishoudens in 2017 een inkomen beneden de armoedegrens. Tegelijkertijd is de ongelijkheid, gemeten door de GINI-coëfficiënt, hoog. Deze coëfficiënt was 0,425 in 2017, waarbij 0 de laagst mogelijke ongelijkheid is en 1 de hoogst mogelijke ongelijkheid. Hiermee was de inkomensverdeling van Curaçao schever dan die van Nederland in dat jaar (0,298) en ook schever dan de inkomensverdeling van de Verenigde Staten (0,390)²⁴.
- **Armoedegrens conservatief:** De armoedegrens van Curaçao is een onderschatting, want het sluit uitgaven aan sociale participatie zoals vakantie uit.²⁵ De bestaansminima voor een alleenstaande van bijvoorbeeld Aruba (ANG 2.067 anno 2017²⁶) en Bonaire (ANG 2.495 anno 2022²⁷) zijn dan ook hoger.
- **Vaste rekenmethode naar andere gezinssamenstellingen:** Het CBS berekent armoedegrenzen voor andere gezinssamenstellingen dan alleen eenpersoonshuishoudens. Voor iedere extra volwassene in het huishouden wordt de armoedegrens met een factor 0,5 opgehoogd ten opzichte van een eenpersoonshuishouden, en voor ieder kind met een factor 0,3. Dus voor een gezin met twee kinderen was de armoedegrens in 2021 bijvoorbeeld $2,1 \times \text{ANG } 1.343 = \text{ANG } 2.820$, omdat $2,1 = 1 + 0,5 + 0,3 + 0,3$.
- **Verschillende groepen zijn extra kwetsbaar:** Groepen die vaker dan gemiddeld arm zijn, zijn alleenstaande ouders, huishoudens met een vrouw aan het hoofd, jongeren, ouderen, eenpersoonshuishoudens en huishoudens met ten minste vijf leden.²⁸ De kwetsbaarheid van huishoudens met een vrouw aan het hoofd is omdat vrouwen in 2011 ruim 20 procent minder per uur verdienen dan mannen.
- **Minimumloon hoger dan armoedegrens:** Het minimumloon is hoger dan armoedegrens van een alleenstaande, en het verschil tussen minimumloon en deze armoedegrens is vanaf 2011 gegroeid. Waar het minimumloon in 2011 15 procent hoger was dan de armoedegrens, bedroeg dit verschil in 2021 24 procent. De armoedegrens van Curaçao is echter laag, waardoor het niet duidelijk is of alleenstaande minimumloners waardig kunnen leven. Bovendien is het minimumloon lager dan de armoedegrens voor andere gezinssamenstellingen dan eenpersoonshuishoudens.
- **AOV onvoldoende voor levensonderhoud:** In tegenstelling tot het minimumloon en de armoedegrens is het basisbedrag voor de AOV sinds 2013 niet meer geïndexeerd. Daarmee is de AOV-uitkering tussen 2011 en 2021 gedaald van 72 tot 64 procent van de armoedegrens. Wel is er in 2015 een AOV toelage ingevoerd (ANG 155 per maand). Toch is ongeveer 15 procent van de 65-plussers op Curaçao financieel voornamelijk afhankelijk van de AOV. Van de groep die vooral van de AOV afhankelijk is, gaf 79 procent in 2011 zelfs aan verder geen inkomen te hebben.²⁹
- **Bijstand onvoldoende voor levensonderhoud:** De bijstandsuitkering is sinds 2012 niet meer geïndexeerd. Daarmee is de bijstandsuitkering tussen 2012 en 2022 gedaald van 30 tot 26 procent van de armoedegrens. De bijstand was echter voor ongeveer 5 procent van de 15-plussers op Curaçao de belangrijkste inkomstenbron. Van deze groep gaf 89 procent in 2011 aan verder geen inkomen te hebben.³⁰

Caribisch perspectief

Tabel 6 Vergelijking van enkele kernindicatoren tussen Curaçao en andere landen in de regio.

	Curaçao	Aruba	Sint Maarten	Caribisch gemiddelde*
Overheidsschuld, 2021 (% bbp)	89,2	105,6	60,9	72,2
Bbp/hoofd (USD), 2021	17.870	27.118	26.889	9.352
Bbp-groei (vijfjarig gemiddelde), 2015-2019	-1,6%	2,0%	-0,4%	0,5%
Vergrijzing, 2017	25	19	10	13
Levensverwachting, 2016	78	76	78	73
Werkloosheid, 2021	19,7	12,1	13	9,8

Bron: Economisch Bureau Amsterdam (2023), o.b.v. databestanden van World Development Indicators van de Wereldbank, IMF World Economic Outlook, Artikel IV-documenten van het IMF en het Statistical Yearbook 2017 van Sint Maarten (p. 18).³¹

- **Hoge overheidsschuld:** Curaçao heeft een schuldquote die hoger is dan gemiddeld in de Caribische regio.
- **Rijker dan de regio, armer dan Aruba en Sint Maarten:** Curaçao heeft met 18 duizend dollar per jaar een hoger bbp per hoofd dan de Caribische regio gemiddeld. Het bbp per hoofd van Curaçao blijft echter achter op de twee andere landen in het Caribische deel van het Koninkrijk.
- **Hele regio groeit nauwelijks:** De Caribische regio in zijn geheel groeit langzaam. Aruba is hierop een positieve uitzondering.
- **Vergevorderde vergrijzing:** Curaçao is sterker vergrijsd dan Aruba en Sint Maarten, en dan de Caribische regio als geheel.
- **Hoge werkloosheid:** De werkloosheid op Curaçao is hoger dan in andere landen in de regio.

* Het Caribisch gemiddelde is gebaseerd op Antigua en Barbuda, De Bahamas, Barbados, Belize, Dominica, Grenada, Guyana, Jamaica; St. Kitts en Nevis, St. Lucia, St. Vincent en de Grenadines, Suriname, en Trinidad en Tobago

Verwijzingen

- ¹ IMF. (2020). Kingdom Of The Netherlands – Curacao And Sint Maarten: 2019 Article Iv Consultation – Press Release and Staff Report. *IMF Country Report*, 20(94).
- ² IMF. (2020). Kingdom Of The Netherlands – Curacao And Sint Maarten: 2019 Article Iv Consultation – Press Release and Staff Report. *IMF Country Report*, 20(94).
- ³ Centrale Bank van Curaçao en Sint Maarten. (2022). *Tax and premium burden in the monetary union of Curaçao and Sint Maarten*. Geraadpleegd van http://web.archive.org/web/20220923123115/https://cdn.centralbank.cw/media/economic_bulletins_2022/20220725_text_box_economic_bulletin_june_2022_tax_and_premium_burden_in_the_monetary_union_of_curaçao_and_sint_maarten.pdf
- ⁴ Carolina, M.G.L., & Pau, L. (2007). *The shadow economy in the Netherlands Antilles* [WP/07/01]. Central Bank of the Netherlands Antilles.
- ⁵ Central Bureau of Statistics Curaçao. (2012). *Statistical Yearbook Curaçao 2011*; Central Bureau of Statistics. (n.d.). *Statistical Yearbook Netherlands Antilles 2006-2007*.
- ⁶ Ter Bals, M. (2015). *Population Projections 2015-2050: Results and brief analysis of five projections variants*. Central Bureau of Statistics.
- ⁷ Interagency Coordination Platform for Refugees and Migrants from Venezuela. (2022). *R4V Latin America and the Caribbean, Venezuelan Refugees and Migrants in the Regio – Aug 2022*. Geraadpleegd van <http://web.archive.org/web/20220927134304/https://www.r4v.info/en/document/r4v-latin-america-and-caribbean-venezuelan-refugees-and-migrants-region-aug-2022>
- ⁸ Wereldbank. (n.d.). *International migrant stock (% of population)*. Geraadpleegd van <http://web.archive.org/web/20220921193712/https://data.worldbank.org/indicator/SM.POP.TOTL.ZS>
- ⁹ Berekeningen op basis van de World Development Indicators van de Wereldbank en het Interagency Coordination Platform for Refugees and Migrants from Venezuela: Interagency Coordination Platform for Refugees and Migrants from Venezuela. (2022). *R4V Latin America and the Caribbean, Venezuelan Refugees and Migrants in the Regio – Aug 2022*. Geraadpleegd van <http://web.archive.org/web/20220927134304/https://www.r4v.info/en/document/r4v-latin-america-and-caribbean-venezuelan-refugees-and-migrants-region-aug-2022>
- ¹⁰ Van Deursen, P., & Eustatius-Martis, D. (2021). *De aanbodkant van de arbeidsmarkt: Resultaten van het Arbeidsmarktonderzoek 2020*. Central Bureau of Statistics Curaçao; Jansen, I. (2017). *Supply Side of the Labour Market of Curaçao: Labour Force Survey 2016*. Central Bureau of Statistics; Central Bureau of Statistics Curaçao. (2012). *Resultaten Arbeidskrachtenonderzoek (AKO) Curaçao 2011*; Central Bureau of Statistics. (z.d.). *Resultaten Arbeidskrachtenonderzoek Curaçao 2008*; Central Bureau of Statistics. (z.d.). *Eerste Resultaten Arbeidskrachtenonderzoek Curaçao 2005*.
- ¹¹ Centrale Bank van Curaçao en Sint Maarten. (n.d.). *A projection of the labor market situation in Curaçao and Sint Maarten amid the corona crisis*.
- ¹² Lake, Z. (2006). Measuring the informal sector in the Labour Force Sample Surveys of the Netherlands Antilles. In H. Toppenberg (Ed.), *National Employment Report Netherlands Antilles* (pp.57-77). Directorate of Labour Netherlands Antilles.
- ¹³ Williams-Antersijn, M. (z.d.). The Creative Resilience of the Labor Force Labor Force Survey 2016-2017. *Central Bureau of Statistics Curaçao*. Geraadpleegd van <http://web.archive.org/web/20190507112957/https://www.cbs.cw/document.php?m=1&fileid=10252&f=d98a796e63719e54ebf02edbadf28a84&attachment=0&c=2617>
- ¹⁴ Algemene Rekenkamer Curaçao. (2015). *Rechtmatigheid Twerkstellingsvergunningen* (Registratienummer 2014-016).
- ¹⁵ Central Bureau of Statistics Aruba. (2022). *Results Labor Force Survey 2021*. Geraadpleegd van <http://web.archive.org/web/20220701075756/https://cbs.aw/wp/index.php/2022/06/02/results-labor-force-survey-2021-2/>
- ¹⁶ Department of Statistics Sint Maarten. (2019). *2019 Labour Force Survey: Results Report*.
- ¹⁷ Centrale Bank van Curaçao en Sint Maarten. (n.d.). *A projection of the labor market situation in Curaçao and Sint Maarten amid the corona crisis*.
- ¹⁸ IMF. (2020). Kingdom Of The Netherlands – Curacao And Sint Maarten: 2019 Article Iv Consultation – Press Release and Staff Report. *IMF Country Report*, 20(94).
- ¹⁹ Algemene Rekenkamer Curaçao. (2015). *Rechtmatigheid Twerkstellingsvergunningen* (Registratienummer 2014-016).
- ²⁰ Central Bureau of Statistics Curaçao. (2020). *Estimates of the impact of COVID-19 on poverty in Curaçao*.
- ²¹ Shafiei, M. (2022). *Het empoweren en ondersteunen van bijstandsgerechtigden*.
- ²² Vierbergen, F. (z.d.). *Inkomens en inkomensverdelingen in Curaçao – Publicatiereeks Census 2011*. Centraal Bureau voor de Statistiek.
- ²³ Centraal Bureau voor de Statistiek Curaçao. (2018). *Supply side of the Labour Market Curaçao – Results Labour Force Survey 2017*.
- ²⁴ OECD. (2022). *Income inequality (indicator)*. Geraadpleegd van <https://doi.org/10.1787/459aa7f1-en>
- ²⁵ Maduro-Jeandor, E. (2019). *Armoede: een subjectieve benadering*. Centraal Bureau voor de Statistiek Curaçao.
- ²⁶ Sociaal Economische Raad Aruba. (2018). *Koopkrachtverbetering van de minima*.
- ²⁷ Schouten, C.J. (2022, 14 oktober). *Bijlage 1: Vierde voortgangsrapportage ijkpunt sociaal minimum Caribisch Nederland 2022*.
- ²⁸ Maduro-Jeandor, E. (2019). *Armoede: een subjectieve benadering*. Centraal Bureau voor de Statistiek Curaçao.
- ²⁹ Tabel 10 in: Vierbergen, F. (z.d.). *Inkomens en inkomensverdelingen in Curaçao – Publicatiereeks Census 2011*. Centraal Bureau voor de Statistiek.
- ³⁰ Tabel 10 in: Vierbergen, F. (z.d.). *Inkomens en inkomensverdelingen in Curaçao – Publicatiereeks Census 2011*. Centraal Bureau voor de Statistiek.
- ³¹ Department of Statistics. (2017). *Statistical Yearbook 2017*.

3. Het huidige stelsel van sociale zekerheid

3.1 Samenvatting

Bijstand, ZV, OV, Cessantia en werkloosheidsregeling

Curaçao kent geen adequaat inkomensvangnet voor de bevolking. De bijstand is verre van voldoende om in het levensonderhoud te kunnen voorzien en dwingt mensen tot alternatieve inkomstenbronnen. De uitvoering van de bijstand wordt ernstig belemmerd door een tekort aan personeel en ontoereikende automatisering. Er is sprake van grote achterstanden in de verwerking van aanvragen en de toekenning van uitkeringen.

Curaçao kent geen regeling die verzekert tegen inkomensverlies bij werkloosheid. Werkloosheid betekent een abrupte terugval in inkomen met navenante sociale problemen. Het gevolg is dat werkloosheid aanzet tot suboptimale keuzes, zoals het aannemen van een niet goed passende baan of tot informele arbeid.

De verzekering bij ziekte (ZV) en arbeidsongeschiktheid (OV) van werknemers werkt niet optimaal. Het systeem nodigt uit tot 'shopping': er bestaat een 'voorkeur' voor een levenslange uitkering (OV), ten opzichte van een uitkering van maximaal twee jaar (ZV). Arbeidsongeschiktheid door ziekte kan na twee jaar tot grote inkomensproblemen leiden bij werknemers met een chronische ziekte of sommige beroepsziekten. Ook kunnen er direct al inkomensproblemen ontstaan bij werknemers met een werkweek tot maximaal vier dagen. Bij de ZV leidt de uitkering met terugwerkende kracht (na drie Carensdagen) tot oneigenlijk gebruik. Een algemeen probleem is dat deze twee regelingen werkgevers niet stimuleren om te investeren in het beheersen van het ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Omtrent de plicht tot loondoorbetaling bij ziekte bestaat onduidelijkheid en het is de vraag in hoeverre zieke werknemers in de praktijk daadwerkelijk worden doorbetaald, zowel tijdens de Carensdagen als voor wat betreft een eventuele aanvulling tot 100 procent (van het dagloon) gedurende de rest van de ziekteperiode.

Er bestaat onduidelijkheid over wanneer er precies recht is op een Cessantia uitkering: bij afloop van tijdelijke contracten, bij het bereiken van het pensioen, en bij contractbeëindiging bij wederzijds goedvinden? Analyse van de jurisprudentie en de juridische literatuur leert dat er in deze gevallen wel degelijk recht bestaat op Cessantia, en zelfs wanneer een werknemer zelf ontslag neemt, maar dat dit vrijwel onbekend is. Het vermoeden bestaat dat niet alle rechthebbenden Cessantia ontvangen.

In het verleden zijn diverse voorstellen voor versterking van het sociale zekerheidssysteem gedaan. Zo is eerder een werkloosheidsregeling naar voren gebracht. Ten aanzien van de bijstand is geadviseerd dat prioriteit moet worden gegeven aan het consolideren van de regelgeving, automatisering van werkprocessen en opschoning van het bestand van bijstandsgerechtigden (rechtmatigheidstoets). Omtrent de ZV zijn (recent) diverse voorstellen gedaan die als positief en noodzakelijk kunnen worden gekwalificeerd, maar onderdeel zouden moeten zijn van een algehele hervorming van de ZV en OV. Dit geldt evenzo voor het socialezekerheidsstelsel als geheel: moderniseren en versterken vanuit maatschappelijke doelstellingen verdient de voorkeur boven een kaasschaafmethode onder druk van bezuinigingen. Betaalbaarheid en financiële houdbaarheid zouden daarbij als randvoorwaarden moeten gelden.

Algemene Ouderdomsverzekering (AOV), Algemene Weduwen- en Wezenverzekering (AWW) en de tweede pijler

Het pensioeninkomen is voor de meeste gepensioneerden onvoldoende, ondanks de bestaande mogelijkheden voor Curaçaoënaars om pensioen op te bouwen. Er is recht op een AOV-uitkering die gefinancierd wordt met een omslagstelsel: de werkenden van vandaag betalen voor de gepensioneerden van vandaag. Daarnaast is er een mogelijkheid om pensioen op te bouwen in de tweede pijler (via de werkgever) en de derde pijler (door middel van banksparen of een lijfrenteverzekering). Het is voor gepensioneerden lastig om rond te komen met enkel een volledige AOV-uitkering. Daarbij komt dat gepensioneerden vaak een onvolledige AOV-uitkering ontvangen omdat ze geen volledige rechten hebben opgebouwd vanwege tijdelijk verblijf in een ander land. Mogelijkheden om de AOV-uitkering te verhogen zijn beperkt door de grote tekorten van het AOV-fonds en de precaire situatie waarin de overheidsfinanciën zich bevinden. De voorstellen die gedaan zijn om het AOV-fonds houdbaar te maken zijn vooral gericht op de kostenkant. Niet-ingezetenen zijn met tien procent gekort op hun

Het huidige stelsel van sociale zekerheid

AOV-uitkering en ontvangen geen kerstgratificatie meer. Er liggen nog voorstellen om de AOV-uitkering te korten, de AOV-uitkering naar draagkracht uit te keren, of de AOV-leeftijd te verhogen.

Werknemers kunnen hun pensioeninkomen verhogen door samen met de werkgever pensioen op te bouwen in de tweede pijler of door hier zelf voor te sparen in de derde pijler. In de tweede pijler betalen de werkgever en de werknemer premie voor de persoonlijke pensioensopbouw van de werknemer. De premie van de werkgever is in de regel minimaal de helft van de totale premie. De hoogte van de uitkering is afhankelijk van het aantal jaar dat het pensioen wordt opgebouwd, de premie, het behaalde beleggingsresultaat, en de uitvoeringskosten van de pensioenaanbieder of -verzekeraar. De Centrale Bank van Sint Maarten en Curaçao ziet toe op de pensioenfondsen en -verzekeraars. In de praktijk blijkt dat de werkgevers en werknemers weinig financiële ruimte hebben om de premies te betalen, waardoor ongeveer de helft van de werkende beroepsbevolking pensioen opbouwt. Op Curaçao wordt er nagedacht over een verplicht basispensioen, om alle werknemers te voorzien van meer pensioeninkomen. Een ander voorstel is om de tweede pijler fiscaal aantrekkelijker te maken door de uitkering niet te belasten met premieheffingen. In de derde pijler kan men zelfstandig sparen voor een pensioen. Het gebruik van de derde pijler is op dit moment bijna nihil. Er is weinig bewustzijn over de pensioensopbouw. Als deze er is, dan is het de vraag of de premies betaald kunnen worden.

De AWW garandeert een inkomen voor nabestaanden, zoals wezen en weduwenaren. De premie bedraagt 1 procent, waarvan de helft wordt gedragen door de werkgever en de helft door de werknemer. De hoogte van de AWW-uitkering is leeftijdsafhankelijk. Er ligt een voorstel om een korting van 10 procent toe te passen op de AWW-uitkering, waarbij er suppletie komt voor personen die alleen een AWW-uitkering ontvangen. De AWW kent geen grote knelpunten.

3.2 Bijstand

Bijstand	
Wet- en regelgeving, beleid	<ul style="list-style-type: none"> • De bijstand is geregeld in de Landsverordening verlening bijstand (A.B. 2009/135). • De bijstand bedraagt per vier weken ANG 324,80 voor een alleenstaande en voor een alleenstaande ouder, en ANG 562,20 voor gehuwden (AB 2012/12). Deze bedragen gelden al vanaf 2012 en zijn sindsdien niet meer gewijzigd. De bijstandsuitkering wordt elke twee weken uitbetaald. • Er kan bijverdiend worden naast de bijstand, echter, voor vaststelling van de bijstand wordt 50 procent van het bruto inkomen in mindering gebracht op de bijstand. • Er is geen recht op bijstand bij afwezigheid van Curaçao langer dan vier weken, wanneer men door eigen toedoen werkloos is geworden, men weigert passende arbeid te aanvaarden, men opzettelijk nalaat alimentatie te verkrijgen, of wanneer meer recht heeft op een AOV of AWW uitkering. • Er geldt een vermogenstoets. Bij een vermogen van ANG 4.387 of meer voor een alleenstaande (wel of niet met kinderen) en ANG 8.775 of meer voor gehuwden, waarbij de eigen woning buiten beschouwing wordt gelaten, bestaat er geen recht op bijstand. • Er zijn binnen het bijstandsbudget van het Ministerie van SOAW diverse bijlagen, toelagen en overdrachten voor bijstandsgerechtigden: <ul style="list-style-type: none"> – Kinderbijslag: voor ieder kind jonger dan 21 jaar is er een bijslag van ANG 42 per maand (AB 2009/135). Hiervoor moet een aparte aanvraag worden ingediend. – Deelname leerwerktrajecten (AB 2009/135): er kan ANG 20 per dag worden bijverdiend door deelname aan een tewerkstellingstraject. Dit betreft een relatief beperkt aantal bijstandsgerechtigden. – Dieettoelage: een voorziening voor mensen die bijzondere voeding nodig hebben in verband met ziekte. Een voorwaarde is een advies van een diëtist. De bijdrage is ANG 84 per vier weken (AB 2010/30). De regeling wordt selectief toegepast. – Kledinggeld schoolgaande kinderen (schooluniform): eenmalig ANG 100 per kind (AB 2009/63). Het bedrag wordt automatisch overgemaakt naar uitkeringsgerechtigden met kinderen tot 21 jaar. – Bijzondere bijstand voor gebruiksgoederen (witgoed, e.d.). Aanvullend worden aanvragen soms doorgespeeld naar particuliere fondsen. – Schuldhulpverlening water- en elektra: een subsidie voor de kosten van water- en elektra, waarbij het Ministerie van SOAW (een deel van) de kosten van Aquallectra betaalt: gemiddelde uitgaven ANG 55 (AB 1978/19 en AB 1985/22). De selectiecriteria zijn onduidelijk. – Begraveniskosten: uitgaven gemiddeld ANG 2.250 per begrafenis (Begravenisverordening 1918; geen wettelijke grondslag voor de bedragen). De regeling wordt zeer beperkt en selectief toegepast. • Daarnaast zijn er regelingen buiten het budget van het Ministerie van SOAW, waarop bijstandsgerechtigden aanspraak kunnen maken, met tussenkomst van het Ministerie van SOAW: <ul style="list-style-type: none"> – Kosteloze rechtskundige bijstand: kosten worden gedragen door het Ministerie van Justitie (PB 159/198). Hiervoor dient een aanvraag te worden gedaan bij een Kas di Barrio, die onder andere een inkomenstoets doet. Er is een lijst met advocaten die door het Ministerie van Justitie betaald worden voor kosteloze rechtsbijstand. – Huursubsidie in de vorm van het tegen verlaagde huur beschikbaar stellen van sociale huurwoningen en leningen voor onderhoud (Wetgeving Sociale Woningbouw). Dit betreft geen individuele huursubsidie aan huurders maar een verhuursubsidie aan

Het huidige stelsel van sociale zekerheid

Bijstand	
	<p>sociale woningcorporatie Fundashon Kas Popular (FKP) die tegen verlaagde huren verhuurt. De regeling is bedoeld voor on- en minvermogens; onbekend is in hoeverre bijstandsgerechtigden gebruik maken van deze regeling.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Vrijstelling van betaling afvalstoffenbelasting (AB 1995/48): de vrijstelling van ANG 35 per maand is bedoeld voor mensen met een inkomen beneden het minimumloon. De uitgaven komen voor rekening van het Ministerie van Financiën. De regeling wordt onderbenut. • Aanvulling AOV: wettelijk is het niet mogelijk voor bijstandsgerechtigden om tegelijkertijd aanspraak te maken op AOV (AB 2009/135). De aanvullende AOV (van momenteel ANG 155 per maand) wordt dan ook niet aan bijstandsgerechtigden uitgekeerd. • Er bestaat geen wettelijk maximum voor de bijstandsuitkering inclusief voornoemde bijstand gerelateerde toe- en bijlagen. • Bijstandsgerechtigden zijn wettelijk verplicht actief te zoeken naar werk en tot het aanvaarden van passende arbeid, een werkervaringsplaats, aangeboden scholing, verslavingszorg, trajectbegeleiding en werkzaamheden van openbaar nut. • Bemiddelbare personen dienen volgens de wet elk kwartaal opgeroepen te worden voor een gesprek en niet-bemiddelbare personen elk jaar. • Beleid op het gebied van ouderen, jongeren, maatschappelijke tegenprestaties en schuldhulpverlening is hooguit in voorbereiding, maar niet in uitvoering.
Uitvoering, inclusief handhaving.	<ul style="list-style-type: none"> • Sinds 2021 moet een aanvraag voor de bijstand online worden gedaan. Indien nodig worden aanvragers geacht zelf digitale hulp te zoeken in hun omgeving. • De uitvoeringsorganisatie is onvoldoende geautomatiseerd. De administratieve organisatie is complex en de werkprocessen zijn grotendeels handmatig en dus arbeidsintensief. Informatie is verspreid over papieren archieven, iSOAW (2012) en het nieuwe CRM-systeem (2021). Het CRM-systeem is vooralsnog alleen gericht op de aanvraagprocedure. Dit systeem is niet stabiel en er is beperkte ICT-ondersteuning. • Er is beperkte personele capaciteit voor de uitvoering. Er zijn 22 medewerkers/consulenten verdeeld over vier Kas di Barios. • De uitvoeringsorganisatie heeft te maken met een relatief hoog ziekteverzuim, met uitval en met demotivatie onder het personeel. • De uitvoering is – vanwege beperkte personele capaciteit en beperkte automatisering – primair gericht op administratieve afhandeling van aanvragen, maar niet op handhaving of re-integratie (activering). • Er is sprake van achterstanden in de verwerking van aanvragen en de toekenning uitkeringen. • Met betrekking tot handhaving is er geen koppeling tussen systemen of bestanden (burgerlijke stand, belastingdienst, SVB en arbeidszorg), mede vanwege technische beperkingen en gebrekkige samenwerking. Er is op dit moment wel een handmatige opschoningsoperatie gaande aan de hand van informatie van de Burgerlijke Stand en SVB. • In 2022 heeft, voor het eerst sinds 2017, een rechtmatigheidstoets plaatsgevonden en dat heeft een substantieel aantal onrechtmatige uitkeringen naar voren gebracht.
Doelgroep en gebruik	<ul style="list-style-type: none"> • De bijstand is bedoeld voor meerderjarige ingezetenen op wie de Landsverordening (Lv) toelating en uitzetting niet van toepassing is en die niet in het eigen levensonderhoud kunnen voorzien, of blijvend arbeidsongeschikt zijn verklaard wegens lichamelijke of geestelijke handicap. De bijstand is ook van toepassing op meerderjarige veemdelingen, on- of minvermogen, mits ingezetene en woonachtig op Curaçao, en beschikkend over een verblijfstitel ingevolge de Lv toelating en uitzetting. • Het verstrekken van onjuiste gegevens en fraude kan worden bestraft met een gevangenisstraf van maximaal twee jaar en een boete van maximaal ANG 5.000.

Het huidige stelsel van sociale zekerheid

Bijstand	
	<ul style="list-style-type: none"> • Samenvattend is het gebruik van de bijstand als volgt: <ul style="list-style-type: none"> – In 2021 waren in totaal 7.951 bijstandsgerechtigden ingeschreven. In 2022 zijn dat er 500 tot 1.000 minder, mede als gevolg van rechtmatigheidstoetsing. – In 2022 ontvingen 1.000 personen met een lichamelijke of verstandelijke beperking een bijstandsuitkering. – In 2022 zijn er 2.012 personen tussen de 60 en 65 die alleen een bijstandsuitkering ontvangen. – De helft van de bijstandsgerechtigden is ouder dan 50 jaar.
Werking en prikkels	<ul style="list-style-type: none"> • De bijstandsuitkering is verre van voldoende om in het levensonderhoud te kunnen voorzien en noodzaakt mensen aanvullend inkomen te genereren, waaronder in de informele sector waardoor, de kansen op de reguliere arbeidsmarkt verder afnemen. • De kansen op de reguliere arbeidsmarkt zijn voor mensen in de bijstand klein vanwege ontoereikende competenties. Eenmaal in de bijstand is er sprake van een neerwaartse spiraal. Dit heeft tot gevolg dat de tweedeling op de arbeidsmarkt en in de samenleving toeneemt. • De wetgeving kent sporen van activering, maar dit komt niet tot uitdrukking in de uitvoering. Hierbij speelt mee dat er geen (regulier en voldoende betaald) werk is voor de doelgroep. • Werken naast de bijstand is mogelijk, maar door de huidige systematiek van korting is de prikkel om dat te doen beperkt.
Knelpunten	<ul style="list-style-type: none"> • De bijstand is te laag om in het levensonderhoud te kunnen voorzien. • Voor enkele voorzieningen bestaat geen wettelijke grondslag (aanvulling AOV en enkele mutaties van bedragen). • Veelal zijn er geen geconsolideerde teksten beschikbaar, dat wil zeggen dat wetteksten nog niet zijn aangepast aan de nieuwe staatkundige structuur en latere mutaties van de oorspronkelijke tekst nog niet zijn verwerkt in een nieuwe tekst, zodat niet overzichtelijk is welke regels op dit moment gelden. • De toekenning van bij- en toeslagen is veelal afhankelijk van de discretionaire bevoegdheid van de ambtenaar. Er is onduidelijkheid over de regels (bij de uitvoeringsorganisatie en bij de bevolking) en van onbekendheid (bij de bevolking). Soms is sprake van subjectiviteit in de uitvoering. • Een substantieel deel van de uitkeringsaanvragen bevindt zich nog in de pijplijn vanwege gebrekkige automatisering, ingewikkelde procedures en gebrek aan personele capaciteit. Gemiddeld is de doorlooptijd van de afhandeling 100 kalenderdagen terwijl de wettelijke termijn voor de aanvraag twee weken betreft. Deze achterstand is nijpend in ogenschouw nemend de penibele financiële situatie waarin aanvragers veelal verkeren. • Ongeveer twee derde van alle aanvragen wordt niet-ontvankelijk verklaard, of het betreft een onvolledige aanvraag. Hiermee gaat veel onnodige tijd verloren. • Een onbekend deel van de bevolking heeft recht op bijstand, maar vraagt deze niet aan (onbekendheid van de regeling, of door de problemen met de aanvraagprocedure). Ook vindt aanvraag soms niet plaats door analfabetisme en taalproblemen bij arbeidsmigranten. • Rechtmatigheidstoetsing wordt bemoeilijkt door technische en dataproblemen, ook bij andere instanties (SVB, belastingdienst en in mindere mate het bevolkingsregister). Er is geen capaciteit en er zijn geen instrumenten voor adequate risicoanalyse. • Het ontbreekt (vooral) aan automatisering van bepaalde werkprocessen, maar vooreerst aan een conceptueel ontwerp en beschrijving van werkprocessen. Het primaire proces is daardoor nu onnodig arbeidsintensief. Eén van de consequenties is dat de rechtmatigheidstoetsing en de planning- controlefunctie gebrekkig zijn.

Het huidige stelsel van sociale zekerheid

Bijstand	
	<ul style="list-style-type: none"> • De aanvraagprocedure is niet klantvriendelijk. De website waar een bijstandsuitkering wordt aangevraagd is niet stabiel. Daarbij beschikt een substantieel deel van de aanvragers niet over voldoende vaardigheden om de aanvraag online in te dienen. Bezoeken aan een Kas di Barrio bieden geen uitkomst, wegens personeelstekort. • Er is sprake van bestandsvervuiling van vermoedelijk substantiële omvang: niet zelden is onbekend waar bijstandsgerechtigden wonen, hoeveel kinderen zij hebben, hoe lang de uitkering al loopt, of men werkt, etc. • Er zijn weinig mogelijkheden voor ondersteuning bij het zoeken naar werk door bijstandsgerechtigden (22 consulenten voor circa 7.500 uitkeringsgerechtigden). Door capaciteitsgebrek worden uitkeringsgerechtigden niet meer opgeroepen na hun aanvraag. De samenwerking tussen de sector Sociale Ontwikkeling en de sector Arbeid van het Ministerie van SOAW is niet optimaal. De sector Arbeid is daarbij nog onvoldoende geëquipeerd. Om deze redenen komt een effectieve re-integratie van bijstandsgerechtigden niet van de grond. • Bijstand stopt wettelijk bij recht op AAW of AOV, maar het inkomen is dan vaak nog steeds niet voldoende. • Slechts een klein deel van de bijstandsgerechtigden lijkt direct bemiddelbaar naar de reguliere arbeidsmarkt en een groot deel is niet bemiddelbaar door een combinatie van belemmeringen (met een zichzelf versterkend effect).
Eerder gedane voorstellen	<ul style="list-style-type: none"> • Er zijn plannen voor een pilot met een Jongerenloket. Dit betreft informatievoorziening, voorlichting, begeleiding, ondersteuning, vorming en training van jongeren (18-30 jaar). • Er is een uitgewerkt advies van het Ministerie van SOAW met betrekking tot toekomstbesteding seniorenbeleid (2019). • Er is bij het Ministerie van SOAW een Sociaal Vangnet voor Kwetsbare groepen in voorbereiding, in de vorm van het verhogen van de AOV en de bijstand voor drie doelgroepen 2022: AOV'ers met alleen een AOV-uitkering en geen ander inkomen, oud-werknemers die na (en vanwege) het optrekken van de pensioenleeftijd van 60 naar 65 jaar werkloos zijn geworden en zijn aangewezen op de bijstand, en mensen met een verstandelijke en geestelijke beperking en chronisch zieken die permanent arbeidsongeschikt zijn verklaard. • Door het Ministerie van SOAW zijn hervormingstrajecten voor de bijstand voorgesteld (2022): <ul style="list-style-type: none"> – Actualiseren (opschonen) van het bijstandsbestand. – Collectieve investering als basis voor sociale ontwikkeling, dat wil zeggen dat burgers ook bijdragen (maatschappelijke tegenprestatie zoals vrijwilligerswerk in combinatie met basisvorming) en daarnaast de mogelijkheid bieden om bij te verdienen (zie ook onderzoek Regioplan, 2022). – Basisvorming (educatie) van bijstandsgerechtigden. – Competentiegerichte <i>matching</i> op de arbeidsmarkt.

3.3 Ziekteverzekering

Ziekteverzekering	
Wet- en regelgeving, beleid	<ul style="list-style-type: none"> • De Landsverordening Ziekteverzekering (PB 1966/1515) schrijft voor dat iedere werknemer die verzekerd is bij de SVB ingevolge de Lv ZV, recht heeft op een uitkering van de SVB (ziekengeld), met ingang van de derde dag na die van de ziekmelding.

Ziekteverzekering	
	<ul style="list-style-type: none">• De eerste drie dagen zijn voor eigen risico (Carensdagen). Naar de geest van de wet wordt hier aangenomen dat het voor (eigen) risico van de werkgever (bedoeld) is, mede gezien ook de bepaling in het BW 7A:1614c.• De werknemer behoudt zijn aanspraak op het naar tijdruimte vastgestelde loon <i>voor een betrekkelijk korte tijd</i>, wanneer hij ten gevolge van ziekte of ongeval verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten (BW 7A: 1614c lid 1), tenzij hiervan bij schriftelijk aangegane overeenkomst of bij reglement worden afgeweken (BW 7A: 1614c lid 7).*• Ziekengeld wordt alsnog over de eerste drie dagen uitgekeerd door de SVB, wanneer de ziekte langer duurt dan drie dagen (betaling met terugwerkende kracht).• De maximale duur van de uitkering is twee jaar, mits voor dezelfde ziekteoorzaak. Bij contracten voor bepaalde tijd vervalt het recht op de uitkering bij afloop van het dienstverband. Zwangerschap geeft recht op deze uitkering.• De hoogte van de uitkering bedraagt 80 procent van het dagloon, met een maximum dagloon van ANG 236,05 bij een 6-daagse werkweek en een maximum dagloon van ANG 283,26 bij een 5-daagse werkweek (per maand ANG 6.137,30 en per jaar ANG 73.647,60).• Werknemers die minder dan 5 dagen per week werken hebben geen recht op ziekengeld en hebben uitsluitend recht op de Ongevallenverzekering[†].• De premie van 1,9 procent van de loonsom komt voor rekening van de werkgever.• Als regel wordt het percentage telkens voor een periode van twee jaar vastgesteld zodanig dat het totaal van de over de eerstvolgende periode te ontvangen premies voldoende zal zijn om daaruit de te verwachten uitgaven van het ongevallenfonds, over die periode te voldoen, alsmede om een bij landsbesluit, houdende algemene maatregelen te bepalen reserve te vormen en in stand te houden.• Feitelijk betreft de ZV het een uitkering aan de werkgever. Wanneer deze in gebreke blijft kan de SVB de betaling aan de werknemer overnemen en de werkgever hiervoor aanslaan.• De overheid kent een ziekteverzuimbeleid voor haar werknemers. De verzuimcontrole en -begeleiding van overheidspersoneel gebeurt niet door de SVB, maar door ArboConsult. Meer professionele werkgevers hebben soms een eigen verzuimbeleid, (ook voor werknemers boven de loongrens. Sommigen maken gebruik van de diensten van Optima of ArboConsult. Bedrijfsartsen van de SVB adviseren werkgevers soms over het aanpakken van ziekteverzuim (ad hoc).

* Er is bij stakeholders onduidelijkheid en onzekerheid over het verplichtende karakter van de loondoorbetaling. Dit staat los van het vermoeden onder stakeholders dat een deel van de werkgevers het loon niet doorbetaalt. De wetgever heeft met BW 1614c lid 1 kennelijk bedoeld dat de werknemer recht heeft op doorbetaling van loon tijdens ziekteperioden, omdat anders de wetgever niet had geregeld dat van lid 1 afgeweken kan worden, namelijk bij schriftelijke overeenkomst of reglement (BW 1614c lid 7). Een aanvullende indicatie voor verplichte loondoorbetaling is dat het loon verminderd moet worden met het bedrag dat de werknemer via een of andere vergoeding ontvangt (1614c lid 2), hoewel in dit artikel niet honderd procent overtuigend duidelijk is dit loon dan ook verplicht is. De wetgever heeft inmiddels gemeend te moeten komen tot aanscherping van 1614c (conceptwetsvoorstel wijziging BW Boek 7A 2021/2022)). Aanleiding hiervoor is dat a) de formulering “voor een betrekkelijk korte tijd” niet helder is en b) lid 7 te veel ruimte geeft voor ontduiking van de loondoorbetaling. “Voor de werknemers zal het onderhavige ontwerp (van de Lv ZV), zonder wijziging in het BW, als financieel gevolg kunnen hebben dat in sommige bedrijfstakken c.q. bedrijven, zij niet uitbetaald zullen worden bij kort verzuim”. En vervolgens: “In het besluit van de Raad van Ministers d.d. 30 juli 2021 is gesteld dat “ter bescherming van de werknemer zal de wetgeving (bedoeld is artikel 7A:1614 BW), moeten worden aangepast zodat de werkgever wordt verplicht het loon door te betalen aan de werknemer bij kortdurende ziekte tot en met drie dagen”. De periode van betrekkelijk korte tijd wordt gelijkgesteld met de periode van loondoorbetaling en lid 7 vervalt voor de Carensdagen (maar niet voor de periode daarna). Ook de terugwerkende kracht (art 5 lid 1) vervalt, volgens een recent besluit van de Raad van Ministers.

[†] Bron: website SVB.

Het huidige stelsel van sociale zekerheid

Ziekteverzekering	
Uitvoering, inclusief handhaving	<ul style="list-style-type: none"> • De ZV wordt uitgevoerd door de SVB, met dien verstande dat de collecterende functie in handen is van de belastingdienst (premie-inning en handhaving) en de distribuerende functie in handen van de SVB (uitkeringsverstrekking en handhaving). • De SVB beschikt over bedrijfsartsen die voorlichting kunnen geven aan werkgevers over het voorkómen van ziekteverzuim. • Op niet-naleving staat een boete van maximaal ANG 5.000, tot een jaar gevangenisstraf en een boete van de derde categorie, afhankelijk van de overtreding. • Het proces van handhaving van de loondoorbetaling is als volgt. De werknemer dient bij de SVB te melden dat hij geen loon heeft genoten. De werkgever ontvangt een aanschrijving van SVB om te betalen. Weigert de werkgever zonder gegronde reden, dan krijgt de werkgever een boete. Is er sprake van een gegronde reden, dan wordt in voorkomende gevallen nader onderzoek gedaan.
Doelgroep en gebruik	<ul style="list-style-type: none"> • De regeling geldt voor alle werknemers (tot de bepaalde loongrens) met een <i>fulltime</i> arbeidscontract, in de private marktsector, exclusief de overheid en gelijkgestelden. De regeling geldt niet voor zelfstandigen, directeur/eigenaren met een arbeidsovereenkomst van hun eigen onderneming, meewerkende ouders en inwonende kinderen van de werkgever zonder arbeidscontract, huispersoneel en thuiswerkers, kapiteins en schepelingen in de scheepvaart en werknemers van een publiekrechtelijk lichaam (de overheid). Ook geldt de regeling niet voor werknemers die minder dan vijf dagen werken.
Werking en prikkels	<ul style="list-style-type: none"> • De betaling met terugwerkende kracht door de SVB stimuleert oneigenlijk gebruik en zet aan tot langdurig ziekteverzuim (langer dan 3 dagen). Het is in het belang van de werkgever om kortdurende ziekte te laten voortduren tot vier dagen, omdat dan ook de eerste drie dagen worden betaald door de SVB. De prikkel voor werknemers om op de tweede, derde of vierde dag terug te keren op het werk is mede daardoor minder sterk (zie ook de Memorie van Toelichting (MvT) bij wetsvoorstel wijziging ZV, 2021/2022). • Het systeem stimuleert niet werkgevers om te investeren in het voorkómen van ziekteverzuim (preventie) en re-integratie, in duurzame inzetbaarheid van de werknemers en in de kwaliteit van de arbeid. Werkgevers met een hoog verzuim wentelen het risico en de kosten van ziekteverzuim af op het collectief (kennens een relatief lage premie in verhouding tot het ziekteverzuim), terwijl werkgevers met een laag verzuim juist relatief duur uit zijn (kennens een relatief hoge premie in verhouding tot het ziekteverzuim). • De regeling ontmoedigt <i>parttime</i> werk omdat werknemers die minder dan vijf dagen per week werken, geen recht hebben op ziekgeld bij ziekte. Er zijn ook geluiden dat deze regeling stimuleert om premie te vermijden. • Re-integratie wordt ontmoedigd en zwart werk wordt gestimuleerd, doordat a) een zieke werknemer formeel alleen maar volledig arbeidsongeschikt kan zijn niet gedeeltelijk en b) niet is bepaald dat zieke werknemers passend werk moeten kunnen accepteren anders dan hun huidige werk. Er ligt een voorstel tot wetswijziging op dit punt. • Bij uitzendwerk is het risico op ziekteverzuim en het risico van misbruik van de ZV groter dan in andere sectoren, terwijl de ZV-premie voor uitzendkrachten gelijk is voor alle sectoren in de marktsector. Voor inleners is uitzendwerk daarom extra aantrekkelijk: het risico op hoog ziekteverzuim wordt niet doorberekend in het uurtarief van uitzendkrachten. Het voordeel voor uitzendbureaus is evident. • De Belastingdienst heeft geen directe prikkel om te handhaven bij de premie-inning, omdat zij niet verantwoordelijk is voor de uitgaven (SVB). • Daar de ZV een maximale duur heeft van twee jaar en de OV een levenslange uitkering is, is de OV is voor werknemers aantrekkelijker dan de ZV. Er bestaat het risico op <i>shopping</i>.

Het huidige stelsel van sociale zekerheid

Ziekteverzekering	
Knelpunten	<ul style="list-style-type: none"> • De premieopbrengsten dekken de uitgaven niet, maar de prognose is dat deze met elkaar in evenwicht komen vanaf 2024 en verder. Desondanks blijft er een tekort bestaan vanwege de relatief hoge administratiekosten (door vergelijkenderwijs relatief minder omvangrijke uitkeringen, door het arbeidsintensieve AO-controleproces en door relatief dure medici) van de ZV (gelijk aan 25 procent van de uitgaven aan loonderving). De ZV-premie is significant lager dan op Aruba (2,65 procent tot Afl. 70.200). • Werknemers met langdurige ziekten zijn tot maximaal twee jaar verzekerd en vallen daarna terug op de bijstand (als zij geen vermogen hebben). De meeste stakeholders vinden dit maatschappelijk ongewenst. • Ziekteverzuim wordt door stakeholders gezien als een probleem: door gericht beleid zou het ziekteverzuim aanzienlijk kunnen worden gereduceerd. • De naleving van de verplichte premiebetaling wordt door stakeholders gezien als een probleem. • Vermoedelijk wordt het loon gedurende de eerste drie dagen regelmatig niet uitbetaald door werkgevers. • Aanvulling van het ziekgeld tot 100 (85, 90, 95) procent valt niet onder de bevoegdheden van de SVB, omdat het niet in de LV is geregeld. Gedurende de ziekteperiode wordt de uitkering niet altijd aangevuld door de werkgever (grote werkgevers betalen meestal wel 100 procent door). Een werknemer zou wel een beroep kunnen doen op de bepalingen in het BW, maar dat is voor zover bekend (nog) niet gedaan; er is geen jurisprudentie. • Volgens stakeholders is er een tekort aan bedrijfsartsen voor diagnose en controle. • Bedrijfsadvisering omtrent ziekteverzuimpreventie en re-integratie komt beperkt voor. Er bestaat behoefte aan Arbo deskundigen en personeelsadviseurs. • Een punt om rekening mee te houden bij wijzigingen van het BW is de benodigde doorlooptijd, mede in verband met het concordantiebeginsel.
Eerder gedane voorstellen	<ul style="list-style-type: none"> • Verhoging van de compliance (premie-inkomsten): intensivering van controles door Stichting Belasting Accountants Bureau (SBAB) voor het innen van (ZV/OV) aanslagen (Beheersmaatregelen september 2022). • Verlaging beheerskosten SVB (Beheersmaatregelen september 2022). • In de MvT bij de wetsvoorstellen tot wijziging van de ZV (concepttekst Lv 2021/2022) is het uitgangspunt, de verantwoordelijkheid te leggen daar waar het ziekteverzuim ontstaat en waar het te beïnvloeden is. Hiermee wordt beoogd (preventief) ziekteverzuim-beleid op bedrijfsniveau en re-integratie van zieke werknemers te stimuleren. • Onder invloed van benodigde korte termijn bezuinigingen is een aantal financiële beheersmaatregelen doordacht (door SOAW, SVB en SER), die zich nog in de beginfase van het rechtsvormingsproces bevinden: <ul style="list-style-type: none"> – Het begrip ‘normale arbeid’ uit te breiden met ‘andere passende arbeid’ (vergelijkbaar met OV-definitie en de definitie in de bijstand). Dit voorstel is overgenomen in de concepttekst tot wijziging van de Lv 2021/2022. In deze nieuwe wetgeving is niet expliciet opgenomen dat dit ook passend werk kan zijn bij een andere werkgever. Dit is wel van belang: de mogelijkheden bij kleine werkgevers zijn klein (er zijn veelal geen andere functies beschikbaar) en bij werknemers van deze werkgevers wordt het probleem dan ook niet opgelost. – Het aantal Carensdagen te verhogen van drie naar vijf en de premie niet te verlagen (inmiddels heeft de RvM besloten de drie dagen te handhaven). – Het mechanisme van betaling met terugwerkende kracht te schrappen: dit voorstel is overgenomen in de concepttekst tot wijziging van de Lv 2021/2022.

Het huidige stelsel van sociale zekerheid

Ziekteverzekering	
	<ul style="list-style-type: none">– Het begrip ‘losse werknemer’ nader te definiëren: dit voorstel is niet overgenomen in de concepttekst tot wijziging van de LV 2021/2022.– Het recht op ZV te verbinden aan de inschrijving bij de SVB: dit voorstel is niet overgenomen in de concepttekst tot wijziging van de LV 2021/2022.– Het ziekgeld te verlagen van 80 naar 50 procent van het dagloon: dit voorstel is niet overgenomen in de concepttekst tot wijziging van de LV 2021/2022.• De bestaande boetebedragen te verhogen: dit voorstel is niet overgenomen in de concepttekst tot wijziging van de LV 2021/2022.

3.4 Ongevallenverzekering

Ongevallenverzekering	
Wet- en regelgeving, beleid	<ul style="list-style-type: none">• De Landsverordening Ongevallenverzekering (P.B. 1966/14) regelt dat de werknemer, die als gevolg van het ongeval geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, recht heeft op een uitkering in geld, ongevallengeld genaamd, met ingang van de dag na die van de melding van het ongeval bij de SVB.• Bij gehele arbeidsongeschiktheid bedraagt het ongevallengeld per dag: a) gedurende de eerste 52 weken 100 procent van het dagloon van de werknemer en b) voor de verdere duur 80 procent van het dagloon van de werknemer.• Wanneer de werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid van zijn werkgever loon ontvangt, wordt het ongevallengeld per dag verminderd met het bedrag, waarmee het ongevallengeld en het loon per dag tezamen het oorspronkelijke loon per dag overtreft (art. 5.1.6).• Het ongevallengeld waartoe de werknemer gerechtigd is, kan indien de arbeidsongeschiktheid langer dan 52 weken heeft bestaan en vermindering of verdere vermindering daarvan niet is te verwachten, worden omgezet in een uitkering ineens bedragende het ongevallengeld per dag, vermenigvuldigd met 1.560 bij een vijfdaagse en 1.872 bij een zesdaagse werkweek.• Wanneer het dagloon van de werknemer, voor wie een 6-daagse werkweek geldt, meer dan ANG 236,05 bedraagt en van de werknemer, voor wie een 5-daagse werkweek geldt, meer dan ANG 283,26 bedraagt, komt het meerdere niet in aanmerking voor berekening van de uitkeringen (loongrenzen 2022)• De premie van 0,5 tot 5,0 procent is afhankelijk van de gevarenklasse. De premie komt voor rekening van de werkgever.• Als regel wordt het percentage telkens voor een periode van twee jaar vastgesteld zodanig dat het totaal van de over de eerstvolgende periode te ontvangen premies voldoende zal zijn om daaruit de te verwachten uitgaven van het ongevallenfonds, over die periode te voldoen, alsmede om een bij landsbesluit, houdende algemene maatregelen te bepalen reserve te vormen en in stand te houden.• Bij een fataal ongeval hebben de financieel afhankelijken recht op een uitkering volgens de OV.• Tijdens het dienstverband is de werkgever in geval van arbeidsongeschiktheid van de werknemer verplicht een uitkering gelijk aan het ongevallengeld, aan de werknemer uit te betalen op de dag waarop het loon moet worden uitbetaald. De werkgever die een uitkering heeft uitbetaald heeft, in plaats van de werknemer, tegenover de SVB recht op het betreffende ongevallengeld en op

Het huidige stelsel van sociale zekerheid

Ongevallenverzekering	
	uitbetaling daarvan uiterlijk zeven dagen na schriftelijke aanvraag bij de bank. Indien de werkgever de uitkering niet tijdig uitbetaalt, keert de bank het ongevallengeld aan de werknemer uit (art. 5 lid 13).
Uitvoering, inclusief handhaving	<ul style="list-style-type: none"> • Zo spoedig mogelijk deelt de SVB, mede aan de hand van de bevindingen en voorschriften van de behandelende geneeskundige, aan de werknemer en de werkgever, welke tegemoetkoming zal worden verstrekt. • De Landsontvanger verzorgt de inning van de premie (van de werkgever) en draagt af aan de SVB. De SVB verzorgt de verstrekking van de uitkering aan de werkgever, dan wel de werknemer. • Overtredingen en misdrijven met betrekking tot de OV kunnen worden bestraft met boetes en een gevangenisstraf van maximaal een jaar.
Doelgroep en gebruik	<ul style="list-style-type: none"> • De doelgroep van de OV is niet helemaal gelijk aan die van de ZV. De OV geldt - net als bij de ZV - voor alle werknemers met een arbeidscontract, in de marktsector, exclusief de overheid en gelijkgestelden. De OV geldt - net als bij de ZV - niet voor zelfstandigen, meewerkende ouders en inwonende kinderen van de werkgever zonder arbeidscontract, huispersoneel en thuiswerkers, kapiteins en schepelingen in de scheepvaart en werknemers van een publiekrechtelijk lichaam. Het verschil met de ZV is dat de ZV geldt voor alle werknemers, maar alleen tot een bepaalde loongrens. De OV geldt voor alle werknemers, met dien verstande de werknemers boven de loongrens ook verzekerd zijn, waarbij de uitkering niet verder gaat dan de loongrens (ook al verdient de werknemer meer dan dat). De loongrens wordt jaarlijks vastgesteld. In tegenstelling tot bij de ZV, hebben personen met een werkweek van minder dan 5 dagen of een loon, dat boven de premieloongrens uitkomt, wel toegang tot de OV.
Werking en prikkels	<ul style="list-style-type: none"> • Door de duur van de uitkering (een leven lang, mits arbeidsongeschikt) en de hoogte en de duur van de uitkering, werkt de regeling werkhervatting tegen. • Er is sprake van <i>shopping</i> (door werknemers en werkgevers): de OV wordt verkozen boven de ZV, omdat de OV een levenslange duur heeft, terwijl de duur van de ZV maximaal twee jaar is (voor dezelfde aandoening). Dit stelt hoge eisen aan de diagnosestelling en toewijzing van de uitkeringen.
Knelpunten	<ul style="list-style-type: none"> • De OV is niet bedoeld voor werknemers met een langdurige of chronische ziekte, of voor bepaalde beroepsziekten. • Volgens art. 5.1.6 van de LV OV moet de uitkering worden verminderd met het loon dat eventueel wordt uitbetaald. Tegelijkertijd regelt het BW dat het loon moet worden verminderd met de eventuele ongevallenuitkering (art. 7A:1416c BW). Hiermee wordt waarschijnlijk hetzelfde bedoeld: een verzekerde werknemer kan nooit meer ontvangen dan (het bedrag van) zijn loon. Maar de beide regelingen zijn, of lijken, tegenstrijdig. • Het is onduidelijk in de regelgeving tot wanneer de werkgever loon uitbetaalt aan een werknemer, na een ongeval, en vanaf wanneer de SVB de betaling overneemt. Over het algemeen geldt dat de werknemer zijn aanspraak op het naar tijdruimte vastgestelde loon behoudt <i>voor een betrekkelijk korte tijd</i>, wanneer hij ten gevolge van ziekte of ongeval verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten (BW 7A 1614c lid 1), tenzij hiervan bij schriftelijk aangegane overeenkomst of bij reglement worden afgeweken (BW 7A 1614c lid 7). Zie verder onder de ZV. • Onbekend is in hoeverre de werkgever de uitkering aanvult tot aan het oorspronkelijke loon. Volgens stakeholders is dit waarschijnlijk niet het geval. Er is op dit punt geen regelgeving.

Het huidige stelsel van sociale zekerheid

Ongevallenverzekering	
	<ul style="list-style-type: none"> Onbekend is in hoeverre werknemers met een (aanvraag voor een) OV-uitkering voortijdig 'automatisch' of voortijdig worden ontslagen. Volgens stakeholders komt voortijdig onrechtmatig ontslag bij arbeidsongeschiktheid voor.
Eerder gedane voorstellen	<ul style="list-style-type: none"> In het verleden zijn voorstellen gedaan om gedeeltelijk arbeidsongeschikten te laten herintreden, bijvoorbeeld via passend werk (de bron is niet bekend).

3.5 Cessantia

Cessantia	
Wet- en regelgeving, beleid	<ul style="list-style-type: none"> De Landsverordening Cessantia (PB 1983/85) regelt dat de werknemer wiens dienstbetrekking eindigt, anders dan door zijn schuld of ten gevolge van een aan hem toe te rekenen omstandigheid, door de werkgever een eenmalige uitkering wordt toegekend, gebaseerd op het laatst genoten loon (art. 3). Naast de eenmalige uitkering door de werkgever omvat de Cessantia regeling een verzekering. Wanneer de werkgever failliet is, of wanneer sprake is van surseance van betaling, of niet meer op het eiland gevestigd is, kan de werknemer de Cessantia uitkering aanvragen bij de SVB (art. 4). Hiervoor betalen alle werkgevers een vaste premie van ANG 40 per werknemer per jaar (2022). Iedere werknemer op Curaçao heeft recht op de Cessantia uitkering van de werkgever, mits het ontslag niet het gevolg is van eigen toedoen van de werknemer. Dit houdt in dat de werknemer recht heeft op Cessantia bij gedwongen ontslag, bij het aflopen van een contract (het aflopen van een contract voor bepaalde tijd en bij het bereiken van de afgesproken pensioendatum) en bij beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden. Onduidelijk is de positie van werknemers met een dienstverband zonder afgesproken pensioendatum. De vraag is welke rechten deze werknemers hebben wanneer zij zelf besluiten te stoppen met werken na het bereiken van de AOV-leeftijd (jurisprudentie is onbekend). Wetenschappelijke juridische literatuur wijst er echter op dat er ook bij vrijwillig vertrek recht bestaat op Cessantia (Dekker, 2010). Bij overlijden van de werknemer hebben de erfgenamen recht op de uitkering door de werkgever. Geen recht op Cessantia is er wanneer de werknemer bij beëindiging van het dienstverband een pensioenuitkering heeft of AOV, maar dan dient de pensioenuitkering wel boven een bepaald minimum uit te komen (zie Bijlage A). De Cessantia dient dan geheel door de werkgever te worden uitgekeerd. De hoogte van de Cessantia uitkering is gebaseerd op de volgende formule: voor het eerste tot en met het tiende volledige dienstjaar 1 weekloon per dienstjaar, van het elfde tot en met het twintigste dienstjaar 1¼ van het weekloon per dienstjaar en voor de daaropvolgende dienstjaren tweemaal het weekloon per dienstjaar. Bijvoorbeeld, iemand wiens tijdelijk dienstverband eindigt na 1 jaar heeft recht op 1 weekloon Cessantia.
Uitvoering, inclusief handhaving	<ul style="list-style-type: none"> De premie voor Cessantia (verzekering) dient één maal per jaar door werkgevers aan de SVB te worden betaald, uitgaande van een bepaalde peildatum voor het aantal werknemers. De SVB is verantwoordelijk voor de uitvoering en handhaving.

Het huidige stelsel van sociale zekerheid

Cessantia	
Doelgroep en gebruik	<ul style="list-style-type: none"> De doelgroep bestaat uit alle werknemers. Cessantia is niet van toepassing op de overheid (inclusief overheidsbedrijven en gelijkgestelden) en leerkrachten in het gesubsidieerd bijzonder onderwijs.
Werking en prikkels	<ul style="list-style-type: none"> Het is de vraag of Cessantia altijd wordt nageleefd door werkgevers (zie verder onder knelpunten). Bij gedwongen ontslag kan er naast Cessantia ook recht bestaan op een reguliere ontslagvergoeding (BW). Het is de vraag of ontslagen werknemers de gang naar de rechter overwegen, wanneer er Cessantia wordt uitgekeerd en vice versa. Werknemers die onvoldoende pensioen hebben opgebouwd om in hun levensonderhoud te voorzien (gedeeltelijke AOV, te weinig of geen aanvullend pensioen, geen spaargeld) werken niet zelden door tot ver na het bereiken van de pensioenleeftijd, d.w.z. als er geen pensioendatum is vastgelegd. De Cessantia regeling stimuleert dit, omdat er extra rechten op Cessantia worden opgebouwd. Tegelijkertijd is de juridische positie van deze werknemers onduidelijk (zie boven). Vooraf kleine werkgevers zijn onvoldoende in staat om een Cessantia uit te betalen, omdat zij daarvoor geen reservering hebben gemaakt. Zij berusten dan in het continueren van het dienstverband, ondanks veelal afnemende productiviteit (werknemers van 75 jaar en ouder vormen geen uitzondering). Dit is opmerkelijk omdat Cessantia door de werkgever altijd moet worden uitgekeerd aan de nabestaanden na het overlijden van een werknemer. De vraag is of dat in de praktijk gebeurt. Voor grotere bedrijven is Cessantia soms niet meer dan een fiscale aftrekpost. Zij reserveren Cessantia, wat een fiscaal voordeel oplevert, in de wetenschap dat Cessantia veelal onrechtmatig niet wordt uitbetaald.
Knelpunten	<ul style="list-style-type: none"> Een belangrijk knelpunt betreft dat er over het recht op Cessantia verschillende percepties bestaan bij uitvoeringsorganisaties, stakeholders, werkgevers en werknemers, wat vervolgens leidt tot verschillen in gedrag ten aanzien van het uitoefenen van rechten. Twee interpretaties zijn gangbaar: <ol style="list-style-type: none"> 1) Er bestaat alleen recht op Cessantia bij gedwongen ontslag buiten de schuld van de werknemer. Er bestaat geen recht op Cessantia bij ontslag door grove schuld of eigen toedoen (dronkenschap, diefstal, e.d.) van de werknemer, wanneer de werknemer zelf ontslag neemt, bij wederzijds goedvinden, of bij einde tijdelijk contract, of bereiken pensioenleeftijd). 2) Er bestaat recht op Cessantia bij einde dienstverband <i>anders dan door schuld van de werknemer</i>, dus ook bij het einde van het dienstverband (einde tijdelijk contract en bereiken van de pensioenleeftijd) en bij wederzijds goedvinden. Er bestaat geen recht op Cessantia wanneer men wel zelf ontslag neemt of bij ontslag door grove schuld of eigen toedoen (dronkenschap, diefstal, e.d.). <p>De tweede, ruime interpretatie wordt gesteund door de rechtsliteratuur, waarbij nog onzeker is wat de positie is van werknemers die zelf ontslag nemen. . In de rechtsliteratuur wordt gesteld dat het voor het recht op Cessantia niet van belang is op welke wijze – opzegging, ontbinding of bij einde tijdelijk dienstverband of bereiken pensioenleeftijd – de arbeidsovereenkomst tot een einde is gekomen. Evenmin is relevant door wie de beëindiging is geïnitieerd (Dekker, 2010). De jurisprudentie ondersteunt de ruime benadering van het recht op Cessantia (GEAC, 1993).*</p>

* Dat er recht bestaat op Cessantia bij einde van een contract voor bepaalde tijd is bevestigd in jurisprudentie: Gerecht in Eerste Aanleg van Curaçao (GEAC), 15 februari 1993, vonnis 288. Sinds de introductie in 1973 (BWNA 1615j) heeft de Cessantia zich gaandeweg ontwikkeld van een overbruggingsregeling voor werknemers naar een oudedagsvoorziening, mede gezien de wetswijziging van 1984 (verwijderen leeftijdseis): F.M. Dekker, Ontslagrecht in het Koninkrijk der Nederlanden, in: *Arbeidsrechtelijke Annotaties 2010* (9) 3, p. 29-30. Bij stakeholders bestaat echter grote verwarring over de vraag wanneer er nu wel of niet sprake is van een verplichte Cessantia-uitkering. Het is aannemelijk dat deze verwarring ook bestaat bij individuele werkgevers en hun werknemers.

Het huidige stelsel van sociale zekerheid

Cessantia	
	<ul style="list-style-type: none">• Mede als gevolg van deze onduidelijkheid bestaat het vermoeden dat bepaalde werknemers geen rechten uitoefenen bij einde van een contract (contract voor onbepaalde tijd en bereiken pensioenleeftijd), niet alleen omdat zij zich niet bewust zijn van hun rechten, maar ook vanwege onbekendheid van de precieze betekenis van de regeling bij werkgevers. Hetzelfde geldt vermoedelijk ook voor de erfgenamen van een werknemer die is overleden.• De (progressieve) opbouw van Cessantia maakt dat werknemers (steeds) minder geneigd zijn om zelf ontslag te nemen, omdat er dan opnieuw Cessantia moet worden opgebouwd bij een volgende werkgever. Dit geldt mogelijk ook voor pensioengerechtigden, die onvoldoende pensioen hebben opgebouwd. De mobiliteit op de arbeidsmarkt wordt hierdoor belemmerd.• De formule voor verrekening van Cessantia met een eventueel ouderdomspensioen is dermate cryptisch en ingewikkeld geformuleerd dat betwijfeld mag worden of dit in de praktijk goed gaat.• Feitelijk heeft Cessantia zich ontwikkeld als een combinatie van een ontslagvergoeding, een werkloosheidsuitkering, een werkloosheidsverzekering (bij faillissement werkgever) en een verkapte oudedagsvoorziening. Deze combinatie maakt het moeilijk om de regeling goed na te leven.
Eerder gedane voorstellen	<ul style="list-style-type: none">• Er is eerder voorgesteld Cessantia om te zetten in een werkloosheidsregeling (Directie Arbeidszaken, voor 2008; Labour Force Development National Dialogue Steergroup, <i>Labour Force Development Policy and structural Proposal</i>, 2008).

3.6 Algemene ouderdomsverzekering

Algemene ouderdomsverzekering	
Wet- en regelgeving, beleid	<ul style="list-style-type: none">• De Landsverordening Algemene Ouderdomsverzekering (P.B. 1960, no. 83) schijft voor dat iedere gerechtigde een AOV-uitkering ontvangt na zijn 65^e.• Verzekerden zijn ingezetenen en niet-ingezetenen die wel inkomstenbelasting hebben betaald op Curaçao. Curaçaose ambtenaren met een Nederlandse nationaliteit die tijdelijk in het buitenland hebben gewoond omdat zij in Nederland arbeid hebben verricht voor de Curaçaose overheid of voor het vervullen van een studieopdracht zijn ook verzekerd.• De AOV wordt gefinancierd op omslagbasis. De huidige werkenden betalen in beginsel de AOV voor de huidige gepensioneerden. Indien de premieopbrengsten vanuit de werkenden niet voldoende zijn om de AOV te financieren, worden tekorten aangevuld door een landsbijdrage. Deze landsbijdrage wordt gefinancierd vanuit de algemene middelen.• De jaarlijkse landsbijdrage is door de minister van Financiën gemaximeerd op ANG 25 miljoen.• De AOV-uitkering bedraagt maximaal ANG 862 per maand. Elk jaar in december wordt een kerstgratificatie uitgekeerd voor ingezetenen ter hoogte van één maand AOV-uitkering.• De maandelijkse uitkering wordt met 2 procent gekort voor ieder jaar dat iemand onverzekerd is geweest. Iemand is in een bepaald jaar onverzekerd geweest indien de persoon geen ingezetene was en geen inkomensbelasting betaalde op Curaçao.• Ingezetenen die geen andere inkomensbronnen hebben dan alleen een AOV-uitkering kunnen een AOV-toelage aanvragen. Om hiervoor in aanmerking te komen mag een AOV-gerechtigde niet woonachtig zijn in een zorginstelling. Het Hoofd van de Dienst

Het huidige stelsel van sociale zekerheid

Algemene ouderdomsverzekering	
	<p>Werk & Inkomen geeft een akkoord voor de AOV-toelage, waarna de uitbetaling wordt gedaan door de SVB uit het budget van de SOAW. De toelage is in 2005 wettelijk vastgesteld op ANG 130 per maand (A.B. 2005, no 115).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recentelijk heeft het SOAW de vangnetregeling aangekondigd. Deze is nog niet wettelijk vastgelegd. Met de nieuwe vangnetregeling (Sociaal Vangnet Kwetsbare Groepen) wordt de AOV-toelage verhoogd van ANG 130 naar ANG 155. De wet wordt al uitgevoerd sinds medio september 2022 en wordt met terugwerkende kracht uitbetaald vanaf mei 2022. • Niet-ingezetenen hebben 10 procent korting op de AOV-uitkering, ongeacht hun woongeschiedenis. Zij ontvangen ook geen kerstgratificatie. • De indexatie van de AOV-uitkering is volgens de wet gekoppeld aan de reële economische groei voor de maand augustus ten opzichte van de maand augustus in het daaraan voorafgaande jaar. De Minister van Sociale Ontwikkeling, Arbeid en Welzijn (SOAW) is bevoegd om de AOV-uitkering te verhogen. Vanwege economische krimp is er sinds 2013 geen sprake van indexatie. • De AOV wordt uitgekeerd tot aan het overlijden van de uitkeringsgerechtigde. Bij overlijden dient er melding gemaakt te worden bij de SVB. Hierna kan een nabestaande een eenmalige uitkering aanvragen gelijk aan vier maanden van de AOV-uitkering. • De jaarlijkse premie bedraagt 15 procent over het belastbaar inkomen tot een inkomen van ANG 100.000 per jaar. Hierbij betaalt de werkgever 9 procent en de werknemer 6 procent. De premie wordt geheven over het belastbaar inkomen zoals beschreven in de Landsverordening op de inkomstenbelasting 1943 (P.B. 1956, no. 9). Hieronder vallen opbrengsten uit onroerende goederen, roerend kapitaal, onderneming, arbeid en rechten op periodieke uitkeringen. De premie van 15 procent komt geheel voor rekening van een zelfstandig ondernemer. Uitkeringsgerechtigden en inactieven betalen geen premie. Indien het jaarincome minder dan ANG 7.124,39 bedraagt wordt geen premie geheven. Er wordt een vrijstelling verleend voor de werknemerspremie van 6 procent van de premievoet van ANG 9.340 per jaar. Bij een inkomen boven ANG 100.000 per jaar wordt een premie geheven van 1 procent ten laste van de werknemer. Er wordt geen AOV-premie geheven over inkomensbronnen van 65-plussers. • Het premiepercentage wordt telkens voor een periode van vijf jaren vastgesteld, zodanig dat het totaal van de over de eerstvolgende periode te ontvangen premies voldoende zal zijn om daaruit de uitgaven van het Ouderdomsfonds over dat tijdvak te voldoen, alsmede om de reserve te vormen en in stand te houden.
Uitvoering, inclusief handhaving	<ul style="list-style-type: none"> • Het Ministerie van SOAW is verantwoordelijk voor de AOV, waarbij de SVB het uitvoerende orgaan is. De Belastingdienst int de premies. De SVB heeft een distribuerende functie en controleert, handhaaft en verstrekt de AOV. • Aanvragen dienen via de post, e-mail of fysiek gedaan te worden bij de SVB. Een aanvraag dient zes maanden voor het ingaan van de pensioengerechtigde leeftijd te zijn gedaan om te garanderen dat de AOV op tijd wordt uitgekeerd. Uitbetaling met terugwerkende kracht vindt plaats tot een maximum van 24 maanden. • De SVB controleert door middel van steekproeven en periodieke controles of er geen onterechte AOV-betalingen worden gedaan. Niet-ingezetenen dienen elke zes maanden een <i>attestatie de vita</i> op te sturen als bewijs van leven. Er vinden terugvorderingen plaats indien er ten onrechte een AOV-uitkering is verstrekt.
Doelgroep en gebruik	<ul style="list-style-type: none"> • De AOV is van toepassing op verzekerden die de AOV-gerechtigde leeftijd van 65 jaar zijn gepasseerd. • Het aantal AOV-gerechtigden was op 31 december 2021 gelijk aan 50 duizend. Hiervan woont 64 procent op Curaçao. De totale uitkeringskosten in 2021 zijn ANG 356 miljoen.³² • Mogelijk ontvangt een aantal Curaçaoënaars onterecht een AOV-uitkering. Volgens de SVB waren er 31 december 2021 31.787 AOV-gerechtigden wonend op Curaçao.³³ Volgens de voorlopige cijfers van het CBS waren er op 1 januari 2022 echter 29.930

Het huidige stelsel van sociale zekerheid

Algemene ouderdomsverzekering	
	<p>Curacaoënaars boven de 65. De discrepantie van 6 procent kan deels worden verklaard doordat het CBS cijfers produceert op basis van een steekproef. Een andere verklaring kan zijn dat AOV-gerechtigden alleen seizoensgebonden op Curaçao en in Nederland verblijven. Hierdoor kan het zijn dat de SVB de AOV-gerechtigden registreert als ingezetenen, maar het CBS hen niet meeneemt in de steekproefpopulatie. Deze mogelijke verklaringen lijken ontoereikend om de discrepantie van 6 procent te verklaren.</p>
Werking en prikkels	<ul style="list-style-type: none"> • De AOV is een basisinkomen voor ouderen, dat hen in principe een minimale levensstandaard moet garanderen. • Er is een prikkel om te werken na de AOV-gerechtigde leeftijd voor zover het pensioeninkomen niet voldoende is. Voor mensen met alleen een AOV-uitkering is het vaak moeilijk om rond te komen, helemaal als zij onvolledige opbouw hebben. Door het verrichten van betaald werk kunnen zij hun inkomen aanvullen. • Er is ook een fiscale prikkel om te werken na de AOV-gerechtigde leeftijd. Er worden geen premies geheven over het loon dat een 65-plusser verdient, waardoor men netto meer overhoudt dan een werkende die de AOV-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt. • Er was een fiscale prikkel om vervroegd met pensioen te gaan. Vroeggepensioneerden kregen een korting op de AOV-premie, waardoor zij fiscaal begunstigd werden ten aanzien van werkenden. Ofwel, degenen die langer doorwerken werden fiscaal benadeeld. Ook kregen vroeggepensioneerden een compensatie voor de BVZ-premie, waardoor zij hetzelfde premiepercentage betalen als 65-plussers. • Er is een financiële prikkel om op Curaçao te blijven na het bereiken van de AOV-gerechtigde leeftijd. De maandelijkse AOV-uitkering als niet ingezetene is 10 procent lager dan die van een ingezetene. Daarnaast ontvangen niet ingezetenen geen kerstgratificatie.
Knelpunten	<ul style="list-style-type: none"> • De premieopbrengsten zijn niet kostendekkend. De prognose is dat de financiële dekking in de toekomst verder verslechtert door vergrijzing, ontgroening en emigratie van de potentiële beroepsbevolking. De premie wordt feitelijk niet kostendekkend vastgesteld. • De hoogte van een AOV-uitkering is in de praktijk ontoereikend. Alleenstaanden en paren kunnen in de praktijk vaak niet rondkomen van alleen AOV en een eventuele AOV-toelage. • Niet alle werkgevers, werkenden en zelfstandigen betalen in de praktijk de verschuldigde AOV-premie (non-compliance). • De toelage voor de AOV wordt enkel getoetst op basis van inkomen. Hierdoor kan de toelage terechtkomen bij mensen die vermogend zijn en de toelage in principe niet nodig hebben om rond te komen. • Een correcte indexatie is in jaren met reële economische groei niet mogelijk, omdat het CBS geen reële groeicijfers produceert voor de maand augustus. De SVB heeft recent een aanvraag gedaan tot aanpassing van de wet, zodat de indexatie wel kan worden uitgevoerd.
Eerder gedane voorstellen	<ul style="list-style-type: none"> • Door de Raad van Ministers is in 2014 een voorstel gedaan om 25 procent korting op de AOV-uitkering in te voeren voor niet-ingezetenen.³⁴ Voor het kostendrukkende effect van deze maatregel is het van belang te weten hoe hoog de AOV-uitkeringen van niet-ingezetenen zijn, wat de extra administratiekosten zijn en of er sprake is van remigratie naar Curaçao. Uiteindelijk is in 2017 besloten een korting van 10 procent toe te passen voor niet ingezetenen.

Algemene ouderdomsverzekering

- In 2013 is de indexatie van de AOV-uitkering gekoppeld aan de reële economische groei. Hiervoor was de indexatie gekoppeld aan de inflatie. Vanuit het parlement (de MAN-fractie) is in 2018 een voorstel gedaan om de indexatie van de AOV-uitkering opnieuw te koppelen aan inflatie.³⁵ De motivatie hiervoor was ten eerste vanuit technische aard, omdat de cijfers voor de reële economische groei niet berekend worden tussen augustus en augustus in het daaraan voorafgaande jaar. De tweede motivatie was vanuit een sociaal standpunt, om op deze manier het inkomen van ouderen te verhogen. Aan dit voorstel is uiteindelijk geen gehoor gegeven vanwege ontbrekende ruimte in de overheidsfinanciën. Er is wel een verzoek gedaan tot wetswijziging om de indexatieperiode te veranderen naar kwartaal- of kalenderjaarbasis.
- Om de koopkracht voor gepensioneerden te verbeteren heeft het parlement (de MFK-fractie) een voorstel gedaan om de AOV en AWW-uitkeringen belastingvrij te stellen.³⁶ Het belastingvrij stellen van uitkeringen levert een derving op van ANG 38 miljoen, wat een substantiële impact is op de overheidsfinanciën.
- In 2020 heeft de SVB een voorstel gepresenteerd met beheersmaatregelen voor de sociale verzekeringsfondsen (Beheersmaatregelen SVB, december 2020). Deze maatregelen hebben allen als doel om de financiële houdbaarheid van de AOV te verbeteren. Deze maatregelen zijn nog niet ingevoerd:
 - Het verhogen van de AOV-leeftijd naar 67 jaar met ingang van 1 januari 2025.
 - Een extra korting van 10 procent op de AOV-uitkering van niet-ingezetenen.
 - Een algehele korting van 10 procent op de AOV-uitkering.
 - Het afschaffen van de kerstuitkering. Voor deze maatregel is al een akkoord gegeven door de minister van SOAW, maar ook deze maatregel is nog niet ingevoerd.
 - De AOV-uitkering toepassen naar draagkracht, waardoor AOV-gerechtigden boven een bepaalde inkomensgrens deels worden gekort op hun AOV. Binnen de huidige context van informatie-uitwisseling tussen de Belastingdienst en de SVB lijkt een AOV op basis van draagkracht moeilijk uitvoerbaar.
- In 2022 zijn er door het Ministerie van SOAW voorstellen gedaan om armoede onder ouderen aan te pakken. De AOV-toelage voor mensen met enkel een AOV-uitkering zou kan worden verhoogd. Het voorstel is om voor mensen die ingeschreven staan in het bestand van het Ministerie van SOAW de AOV-toelage met 19 procent te verhogen. Dit zou ongeveer ANG 3 miljoen per jaar extra kosten, waardoor de totale kosten voor de AOV-toelage ongeveer op ANG 18,6 miljoen per jaar uitkomen. Dit voorstel is formeel nog niet aangenomen, maar wordt al wel uitgevoerd.
- In een conceptadvies van het Ministerie SOAW uit 2021 worden nog twee maatregelen genoemd om het huidige AOV-stelsel te verbeteren.
 - Om armoede onder ouderen te bestrijden zou de AOV-uitkering kunnen worden aangevuld tot ANG 1000 per maand voor ouderen met enkel een AOV-uitkering, daarbij mag het inkomen van hun echtpaar ook niet hoger zijn dan ANG 2000. De totale kosten van deze maatregel worden geschat op ongeveer ANG 24,3 miljoen per jaar.
 - Er kunnen meer inkomsten worden gegenereerd door een AOV-premie van 5 procent in te voeren voor gepensioneerden die naast hun AOV-uitkering een extra inkomen hebben. Wanneer het extra inkomen meer dan ANG 2.000 per maand bedraagt kan een AOV-premie van 5 procent worden geheven.

Het huidige stelsel van sociale zekerheid

Algemene Weduwen- en Wezenverzekering

Algemene Weduwen-en Wezenverzekering	
Wet- en regelgeving, beleid	<ul style="list-style-type: none">• De Landsverordening Algemene Weduwen-en Wezenverzekering (P.B. 1965 no. 194) garandeert een inkomen voor nabestaanden. Gerechtigden zijn nabestaanden van verzekerden. Hieronder valt iedereen van 15 jaar en ouder die ingezetene van Curaçao is. Daarnaast zijn niet-ingezetenen die wel inkomstenbelasting betalen ook verzekerd.• De premie bedraagt 1 procent, waarbij 0,5 procent betaald wordt door de werkgever en 0,5 procent door de werknemer. De premie wordt geheven over het belastbaar inkomen, zoals beschreven in de Landsverordening op de inkomstenbelasting 1943 (P.B. 1956, no. 9). Zelfstandig ondernemers betalen de gehele premie van 1 procent zelf. Uitkeringsgerechtigden of inactieven betalen geen premie. Indien het jaarinkomen minder dan ANG 7.124,39 bedraagt wordt de gehele premie niet geheven. Er wordt een vrijstelling verleend voor de werknemerspremie van 0,5 procent over de premievoet van ANG 9.340 per jaar. Bij een inkomen boven ANG 100.000 per jaar wordt er over het meerdere geen premie gerekend. Er wordt geen AWW-premie geheven over inkomensbronnen van 65-plussers.• Als regel wordt het premiepercentage telkens voor een periode van vijf jaren vastgesteld, zodanig dat het totaal van de over de eerstvolgende periode te ontvangen premies voldoende zal zijn om daaruit de uitgaven van het AWW fonds over dat tijdvak te voldoen, alsmede om de reserve te vormen en in stand te houden.• De hoogte van de AWW-uitkering voor weduwen en weduwnaars is leeftijdsafhankelijk en bedraagt tussen de ANG 400 en ANG 862 per maand. Voor kinderen wordt er onderscheid gemaakt tussen volle wezen en halve wezen, daarnaast is ook hier de AWW-uitkering leeftijdsafhankelijk. Voor volle wezen varieert de AWW-uitkering tussen de ANG 315 en ANG 398 per maand en voor halve wezen varieert de AWW-uitkering tussen de ANG 288 en ANG 345 per maand.• Voor niet-ingezetenen wordt een korting van 10 procent op de AWW-uitkering toegepast. De AWW-uitkering voor weduwen en weduwnaars wordt stopgezet bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar en bij het hertrouwen of het overlijden van de weduwe of weduwnaar. De AWW-uitkering voor kinderen wordt stopgezet na hun 15^{de} levensjaar indien zij niet naar school gaan. Een verlenging tot maximaal 24 jaar is mogelijk indien het kind na het 15^{de} levensjaar nog naar school gaat.• Indexatie van de AWW-uitkering vindt plaats op 1 januari van het nieuwe jaar op basis van het percentage van de reële economische groei voor de maand augustus daaraan voorafgaande ten opzichte van het percentage van de reële economische groei voor de maand augustus van het voorafgaande jaar.
Uitvoering, inclusief handhaving	<ul style="list-style-type: none">• Het Ministerie van SOAW is verantwoordelijk en de SVB is het uitvoerende orgaan. De Belastingdienst int de premies. De SVB heeft een distribuerende functie en controleert, handhaaft en verstrekt de AWW.• Een AWW-gerechtigde dient een aanvraag te doen bij de SVB. De SVB controleert de schoolverklaringen van weeskinderen boven de 15 jaar.
Doelgroep en gebruik	<ul style="list-style-type: none">• De regeling geldt voor iedere nabestaande van een verzekerde.• Op 31 december 2021 waren 2.931 mensen AWW-gerechtigd. Daarvan was 82 procent ingezetene op Curaçao. De totale AWW-uitkeringskosten bedroegen ANG 20 miljoen in 2021.
Werking en prikkels	<ul style="list-style-type: none">• Er is een financiële prikkel om te blijven studeren tot je 24^{ste} voor wezen. Als je stopt met studeren dan vervalt het recht op de AWW-uitkering. Het is onduidelijk of deze financiële prikkel effectief is en opweegt tegen de studiekosten.

Het huidige stelsel van sociale zekerheid

	<ul style="list-style-type: none"> • Er is een financiële prikkel om op Curaçao te blijven wonen, aangezien de AWW-uitkering met 10 procent wordt gekort als men Curaçao verlaat. • Als weduwe/weduwenaar is het financieel onaantrekkelijk om te hertrouwen, omdat bij hertrouwen de AWW-uitkering wordt gekort. • Mensen die een AWW-uitkering ontvangen voelen wellicht minder noodzaak om betaald werk te verrichten, omdat zij al een basisinkomen hebben.
Knelpunten	<ul style="list-style-type: none"> • Er zijn geen grote knelpunten bij de financiële houdbaarheid. De AWW-premiebaten zijn hoog genoeg om de kosten te dekken. De verwachting is dat dit in de komende jaren zo blijft. De overschotten van de AWW-fondsen worden gebruikt voor de financiering van het tekort op het AOV-fonds. • Niet alle werkgevers, werkenden en zelfstandigen betalen in de praktijk de verschuldigde AOV-premie (non-compliance). • Een correcte indexatie is in jaren met reële economische groei niet mogelijk, omdat het CBS geen reële groeicijfers produceert voor de maand augustus. De SVB heeft recent een aanvraag gedaan tot aanpassing van de wet, zodat de indexatie wel kan worden uitgevoerd.
Eerder gedane voorstellen	<ul style="list-style-type: none"> • In een concept van het Ministerie van SOAW uit 2021 wordt een maatregel genoemd om het huidige AWW-stelsel te verbeteren. Voor deze maatregel is een akkoord gegeven door het Ministerie van SOAW, maar het voorstel is nog niet geïmplementeerd. Het voorstel is om een korting van 10 procent toe te passen op de AWW-uitkering, waarbij er suppletie komt voor personen die alleen een AWW-uitkering ontvangen. De totale besparing door het invoeren van deze maatregel wordt geschat op ongeveer ANG 1,6 miljoen per jaar.

Tweedepijlerpensioenen

Tweedepijlerpensioenen	
Wet- en regelgeving, beleid	<ul style="list-style-type: none"> • Een tweedepijlerpensioen is gerelateerd aan het werk van de toekomstige gepensioneerde. Bij het tweedepijlerpensioen leggen de werknemer en/of werkgever een premie in voor het pensioen van de werknemer. • Een tweedepijlerpensioen is niet bij wet verplicht, hierdoor bouwen niet alle werknemers een tweedepijlerpensioen op. • Het werkgeverspercentage moet minimaal de helft zijn van het totale premiepercentage in de tweede pijler (Landsverordening op de Loonbelasting 1976 (Beschikking Pensioenen P.B. 2002, no 35.)). • De pensioenrichtleeftijd ligt tussen de 55 en 65 jaar. (Landsverordening op de Loonbelasting 1976 (Beschikking Pensioenen P.B. 2002, no 35.)) De pensioenrechtleeftijd is niet automatisch gekoppeld aan de AOV-gerechtigde leeftijd, maar wordt bepaald in de pensioenregeling. • De hoogte van de uitkering hangt af van de afgedragen premie en het behaalde rendement en is volgens de fiscale wetgeving maximaal 70 procent van het laatste verdiende bruto-inkomen. • De tweede pijler wordt fiscaal belast via de omkeerregeling. Hierbij wordt er in de opbouwfase over de premie geen belasting geheven, maar in de uitkeringsfase wordt er over het uitbetaalde pensioen wel belasting geheven. Om gebruik te maken van de omkeerregeling moet het pensioen wel voldoen aan de fiscale wetgeving. Volgens deze wetgeving wordt er belasting geheven over

Het huidige stelsel van sociale zekerheid

Tweedepijlerpensioenen	
	<p>de premie in de opbouwfase indien er meer wordt opgebouwd dan 70 procent van het laatstverdiende bruto-inkomen. Het pensioenvermogen is vrijgesteld van belasting.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inkomsten uit een tweedepijlerpensioen worden belast tegen het reguliere progressieve inkomstenbelastingtarief tussen de 9,75 en 46,5 procent. Indien het tweedepijlerpensioen wordt uitgekeerd voor de AOV-gerechtigde leeftijd, dan worden hier premies over geheven voor de AOV, AWW, ZV, BVZ en AVBZ. • Er is een glijdende schaal die vaststelt over welke percentage van het tweedepijlerpensioen AOV- en AWW-premie wordt geheven. Onder een tweedepijlerpensioen inkomen van ANG 7.124,39 per jaar wordt geen premie geheven. Tussen ANG 7.124,39 en ANG 13.283,13 per jaar is het heffingspercentage 45 procent. Daarna stijgt het heffingspercentage stapsgewijs met 5 procent voor verschillende inkomens uit een tweedepijlerpensioen. Boven een tweedepijlerpensioeninkomen van ANG 57.822,39 per jaar is het heffingspercentage 100 procent. Boven deze drempel geldt het tweedepijlerpensioen dus als een volledige grondslag voor de AOV- en AWW-premieheffing. • Het is wettelijk vastgelegd dat pensioenuitvoerders 60 procent van het pensioenvermogen boven de ANG 20 miljoen lokaal moeten beleggen. Voor de eerste ANG 10 miljoen geldt dat 40 procent lokaal moet worden belegd en van de som van de tweede ANG 10 miljoen van totale voorzieningen en schulden moet 50 procent lokaal worden belegd. • Waardeoverdracht van opgebouwde pensioenen is niet wettelijk verplicht en pensioenfondsen bepalen hiervoor zelf hun regels en voorwaarden.
Uitvoering inclusief handhaving	<ul style="list-style-type: none"> • Het tweedepijlerpensioen kan worden uitgevoerd door pensioenfondsen en verzekeraars. Het grootste pensioenfonds op Curaçao is het Algemeen Pensioenfonds Curaçao (APC). Zij regelen de pensioenen van overheidsdienaren, publiekrechtelijke personen en onderwijzers. Zij voorzien ongeveer 50 procent van de tweedepijlerpensioenen op Curaçao. De verzekeraars ENNIA, the Guardian Group en Vidanova bieden ook tweedepijlerpensioenen aan. • Pensioenplannen kunnen worden onderverdeeld in twee hoofdcategorieën, namelijk <i>Defined Benefits (DB)</i> en <i>Defined Contributions (DC)</i>. Een DB-pensioen garandeert (onder zekere condities) een gespecificeerd pensioen. Een DB-pensioen kan een middelloon- of een eindloonregeling betreffen. Bij een middelloon ontvangt een werknemer pensioeninkomen op basis van het gemiddelde loon door de jaren heen en bij een eindloon ontvangt een werknemer pensioeninkomen op basis van het laatstverdiende loon. Bij een DC-pensioen worden de contributies geïnvesteerd en hier wordt een annuïteit van aangeschaft op of vanaf de pensioengerechtigde leeftijd. De afgelopen jaren zijn tweedepijlerpensioenen steeds vaker op basis van DC. • De toezichthouder is de Centrale Bank van Curaçao en Sint-Maarten (CBCS). Zij controleert of de buffers van de pensioenfondsen en verzekeraars toereikend zijn om de biometrische risico's te dekken. • In de praktijk worden er geen naheffingen gedaan als er boven 70 procent pensioen wordt opgebouwd. Dit komt vermoedelijk in de praktijk echter ook weinig voor.
Doelgroep en gebruik	<ul style="list-style-type: none"> • Naar schatting heeft 69 procent van de huidige gepensioneerde bevolking een tweedepijlerpensioen. Dit aandeel wordt lager geschat voor de huidige werkzame beroepsbevolking, namelijk 50 procent.³⁷ • Ongeveer 85 procent van pensioenfondsdeelnemers in 2020 heeft een DB-pensioenregeling. Dit is wel een gecombineerd cijfer voor Curaçao en Sint-Maarten. De afgelopen jaren vindt een verschuiving plaats van DB- naar DC-regelingen. De kosten voor een DC-regeling kunnen lager zijn voor werkgevers. Daarnaast ligt bij een DC-regeling vaak meer risico bij de werknemer. Pensioenfondsen die van DB naar DC overgaan bieden vaak wel een garantie waardoor het werknemersrisico wordt beperkt.

Het huidige stelsel van sociale zekerheid

Tweedepijlerpensioenen	
	<ul style="list-style-type: none">• Iedereen die werkt als overheidsdienaar, publiekrechtelijk persoon of onderwijzer bouwt via APC een tweedepijlerpensioen op.• Tweedepijlerpensioenen zijn daarnaast gangbaar bij grote bedrijven zoals in de zorg of financiële dienstverlening. Bij kleinere bedrijven, zoals in de horeca, komen bijna geen tweedepijlerpensioenregelingen voor.• De afgedragen premies variëren van 2 procent tot 25 procent van de loonsom verminderd met de franchise, volgens verzekeraars en pensioenfondsen.• In de praktijk investeren sommige pensioenfondsen meer in het buitenland dan lokaal. Lokaal wordt er vooral geïnvesteerd in obligaties en leningen.
Werking en prikkels	<ul style="list-style-type: none">• Het inkomen uit een volledige AOV-uitkering is minder dan wat een gepensioneerde nodig heeft om rond te kunnen komen. Er is vanuit de werknemer een prikkel om te sparen voor het pensioen.• Door de omkeerregeling is het fiscaal voordelig om te sparen voor het tweedepijlerpensioen.• Werkgevers kunnen hun arbeidsvoorwaarden aantrekkelijker maken door een pensioenregeling aan te bieden. Hiermee kan geconcurrereerd worden op de arbeidsmarkt. In de praktijk biedt maar een deel van de werkgevers dit aan. Werkgevers kunnen of willen de pensioenpremie niet betalen. Pensioenopbouw wordt ook niet door alle werknemers als positief gepercipieerd. Een deel van hen ontvangt liever een hoger loon. Of werkgevers bieden een relatief lage pensioenpremie, waardoor het opgebouwde tweedepijlerpensioen laag is.• Uitkering na de AOV-leeftijd is aantrekkelijker, omdat voor de AOV-leeftijd meer premies moeten worden betaald over de tweede pijlerpensioenuitkering.
Knelpunten	<ul style="list-style-type: none">• Doordat er geen verplicht tweedepijlerpensioen is hebben sommige gepensioneerden geen of een laag tweedepijlerpensioen. Dit heeft meerdere redenen:<ul style="list-style-type: none">◦ Vaak denken jonge werknemers nog niet na over het pensioen, waardoor ze dit onderwerp niet aankaarten bij de werkgever.◦ Werkgevers kunnen of willen het tweedepijlerpensioen niet betalen.• Het premiepercentage in de opbouwfase ligt bij veel tweedepijlerpensioenen laag (onder de 6 procent), waardoor een pensioen op einddatum niet toereikend is. Een uitzondering hierop zijn de tweedepijlerpensioenen die worden opgebouwd bij APC. Hier is het premiepercentage vastgesteld op 18 procent. Het benodigde premiepercentage voor een volledig tweedepijlerpensioen ligt rond de 20 procent, blijkt uit gesprekken met pensioenfondsen en verzekeraars.• Voor werknemers met een laag inkomen is er weinig fiscaal voordeel te behalen door het opbouwen van een tweedepijlerpensioen. In de opbouwfase zitten zij al in een lage belastingsschijf, waardoor zij weinig belastingvoordeel hebben.• Veel werkgevers en werknemers denken te weinig na over het pensioen, waardoor de prikkels om gebruik te maken van een pensioenregeling niet altijd effectief zijn.• Het aantal personen onder de werkende bevolking met een tweedepijlerpensioen is in de afgelopen decennia gestegen, maar deze trend is aan het afzakken. Daarnaast is er een groot verschil tussen het percentage personen met een tweedepijlerpensioen onder de gepensioneerden en de werkende bevolking, waarbij het percentage onder de werkende bevolking lager ligt dan onder de gepensioneerde bevolking. Dit is te verklaren door het vertrek van grote bedrijven uit Curaçao waarbij veel werknemers een tweedepijlerpensioen opbouwen en een toename van kleine bedrijven waarbij werknemers geen tweedepijlerpensioen opbouwen.

Het huidige stelsel van sociale zekerheid

Tweedepijlerpensioenen	
	<ul style="list-style-type: none"> De verplichting om lokaal te beleggen zorgt ervoor dat veel pensioenfondsen veel geld in termijn aanbetalingen bij de bank hebben zitten. Deze blootstelling aan de banksector kan een risico vormen bij overdrachten en daarmee risicovol zijn voor het uitbetalen van pensioenen. De pensioenrichtleeftijd kan op een eerdere leeftijd zijn vastgesteld dan de AOV-gerechtigde leeftijd. Hierdoor kunnen werknemers eerder dan de AOV-gerechtigde leeftijd worden ontslagen, terwijl zij op die leeftijd vaak nog geen toereikend pensioen hebben opgebouwd.
Eerder gedane voorstellen	<ul style="list-style-type: none"> In 2012 is er door het parlement (de MAN-fractie) een voorstel gedaan om een verplicht basispensioen in te voeren op Curaçao. In datzelfde jaar is de Arubaanse regering tot een akkoord gekomen voor een algemeen pensioen. Voor Curaçao zou een verplicht basispensioen inhouden dat iedere werkende begint met een tweedepijlerpensioenpremie van 2 procent, waarbij de helft voor rekening van de werkgever komt. Het premiepercentage stijgt dan stapsgewijs tot 6 procent. De invoering laat op zich wachten na onder andere kritiek op het voorstel door de SER. Volgens de SER³⁸ biedt het voorstel onvoldoende zekerheid aan werknemers, onder meer omdat de werknemers onvoldoende beschermd worden tegen de hoge kosten van een tweedepijlerpensioen. Op dit moment wordt er gewerkt aan een nieuw voorstel, waarbij onder meer waardeoverdracht naar een ander pensioenfonds wordt vastgesteld. Er ligt een voorstel van het parlement (de MFK-fractie) om pensioenuitkeringen premievrij te stellen. Gepensioneerden boven de 65 hebben nu een premiedruk van 8 procent, bestaande uit AVBZ- en BVZ-premie. Vroeggepensioneerden hebben momenteel een premiedruk van 31,1 procent bestaande uit AOV, AWW, AVBZ en BVZ-premie. Alle premies zouden onder dit voorstel komen te vervallen. De SER³⁹ erkent de negatieve effecten die de premiedruk geeft voor gepensioneerden, maar mist de doelmatigheid en doeltreffendheid in deze maatregel.

Derdepijlerpensioenen

Derdepijlerpensioenen	
Wet- en regelgeving, beleid	<ul style="list-style-type: none"> Het derdepijlerpensioen is een pensioen dat iemand zelfstandig kan opbouwen bij een verzekeraar, zoals een lijfrente, een geblokkeerde spaarrekening of een beleggersrekening. Curaçao kent een fiscale regeling die het sparen voor een derdepijlerpensioen voordeliger tracht te maken. Maximaal 10 procent van het inkomen, maar niet meer dan ANG 5.000, kan in mindering worden gebracht op het belastbare inkomen wanneer er gespaard wordt in een derdepijlerpensioen. Voor getrouwde stellen is dit bedrag maximaal ANG 10.000 per jaar. De premie-inleg vrijstellen van inkomstenbelasting is toegestaan bij een betaling aan lijfrente bij een professionele pensioenverzekeraar en bijstortingen op een geblokkeerde spaarrekening of beleggingsrekening. Inkomsten uit een derdepijlerpensioen worden belast tegen het reguliere progressieve inkomstenbelastingtarief tussen de 9,75 en 46,5 procent. Daarnaast wordt er 19,5 procent loonbelasting geheven. Het opgebouwde pensioenvermogen wordt niet belast.

Het huidige stelsel van sociale zekerheid

Derdepijlerpensioenen	
	<ul style="list-style-type: none"> • Eventuele schuldeisers mogen geen claim leggen op het opgebouwde vermogen. Het opgebouwde spaartegoed van de lijfrente, de geblokkeerde spaarrekening of de beleggersrekening kan pas worden uitgekeerd bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. De eerste termijn mag niet voor het 60^{ste} levensjaar en niet na het 70^{ste} levensjaar worden uitbetaald. Het geld moet over een periode van minimaal vijf jaar worden opgenomen indien het bedrag per kalenderjaar niet meer bedraagt dan ANG 15.000. Bij een bedrag per jaar boven de ANG 15.000 is de uitbetalingstermijn ten minste 20 jaar.
Uitvoering inclusief handhaving	<ul style="list-style-type: none"> • Verzekeraars zoals ENNIA, the Guardian Group en Vidanova bieden een derdepijlerpensioen aan. • Het toezicht is in handen van de Centrale Bank van Curaçao en Sint-Maarten.
Doelgroep en gebruik	<ul style="list-style-type: none"> • Derdepijlerpensioenen zijn veelal gericht op ondernemers die geen werkgever hebben en geen tweede pijler pensioen opbouwen. Daarnaast kan iedereen die de AOV en/of het tweede pijler pensioen wil aanvullen gebruik maken van een derdepijlerpensioen. • Het gebruik is volgens de gesproken verzekeraars en pensioenfondsen momenteel klein.
Werking en prikkels	<ul style="list-style-type: none"> • Als iemand naast de AOV-uitkering een pensioen wil opbouwen, maar dat in de tweede pijler niet kan doen, dan biedt de derde pijler een interessante mogelijkheid. Het lage gebruik laat zien dat men niet actief bezig is met een pensioenopbouw naast de AOV. Dat kan zijn omdat er men niet van deze noodzaak bewust is, of omdat men het wel wil, maar niet kan betalen.
Knelpunten	<ul style="list-style-type: none"> • Door weinig regelgeving zijn verzekeraars vrij om de tarieven voor een pensioen te bepalen. Hierdoor wordt er momenteel ook geconcurrereerd op marktrenten en sterftetafels. • Men is niet op de hoogte van de belastingaftrekbare opbouw en begint hierdoor niet met sparen in de derde pijler. • De kosten voor een derdepijlerpensioen worden momenteel als hoog ervaren, omdat de rente laag is en de markt voor derdepijlerpensioenen klein, het concept redelijk nieuw is op Curaçao en er provisie moet worden afgedragen.
Eerder gedane voorstellen	<ul style="list-style-type: none"> • In 2016 is het aftrekrecht voor premies voor derdepijlerpensioen verruimd. Dit was ANG 1.000 en is stapsgewijs verhoogd naar ANG 5.000 in 2019.

Verwijzingen

³² Sociale Verzekeringsbank. (2022). *Jaarverslag 2021*.

³³ Sociale Verzekeringsbank. (2022). *Jaarverslag 2021*.

³⁴ Sociaal Economische Raad Curaçao. (2015, 29 april). *Advies inzake de ontwerp-Landsverordening tot wijziging van de Landsverordening Algemene Ouderdomsverzekering en de Landsverordening Algemene Weduwen- en wezenverzekering* (055/2015-SER).

³⁵ Sociaal Economische Raad Curaçao. (2018, 27 maart). *Advies inzake de initiatiefontwerplandsverordening tot Wijziging van de Landsverordening Algemene Ouderdomsverzekering (P.B. 1960, no. 83) en de Landsverordening Algemene Weduwen-en wezenverzekering (P.B. 1965, no. 194)* (024/2018-SER).

³⁶ Sociaal Economische Raad Curaçao. (2021, 17 mei). *Advies betreffende de initiatiefontwerplandsverordening tot verzachten belasting- en premiedruk gepensioneerden* (048/2021-SER).

³⁷ Sociaal Economische Raad Curaçao. (2021, 17 mei). *Advies betreffende de initiatiefontwerplandsverordening tot verzachten belasting- en premiedruk gepensioneerden* (048/2021-SER).

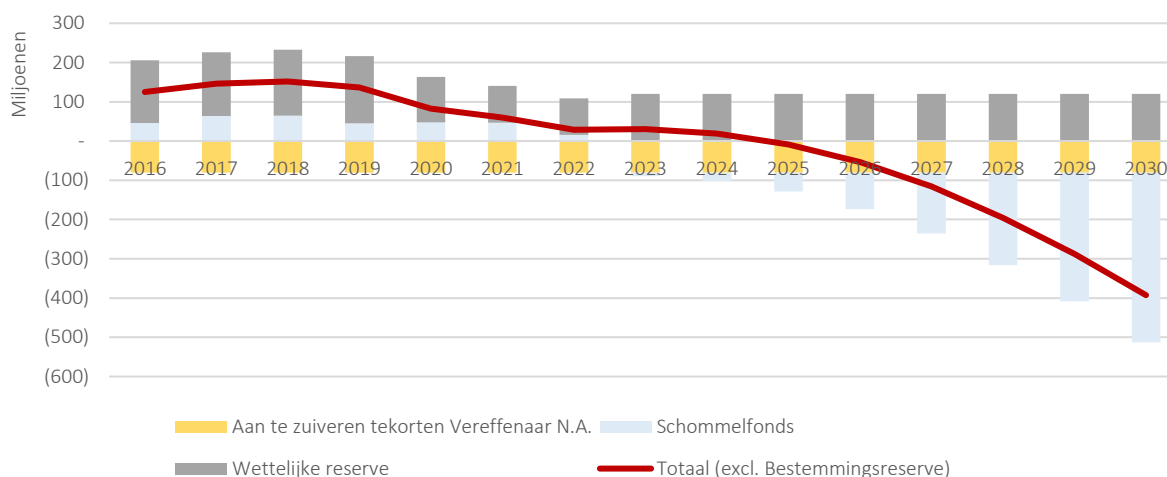
³⁸ Sociaal Economische Raad Curaçao. (2018, 18 mei). *Advies betreffende de initiatiefontwerplandsverordening houdende regels inzake een wettelijk basispensioen* (047/2018-SER).

³⁹ Sociaal Economische Raad Curaçao. (2021, 17 mei). *Advies betreffende de initiatiefontwerplandsverordening tot verzachten belasting- en premiedruk gepensioneerden* (048/2021-SER).

4. Financiële stand van zaken

Algemeen beeld

Figuur 1 Het schommelfonds heeft in 2030 naar verwachting een negatief vermogen van 400 miljoen gulden.



Bron: Economisch Bureau Amsterdam (2023), o.b.v. jaarverslagen en begrotingen van de Sociale Verzekeringsbank⁴⁰

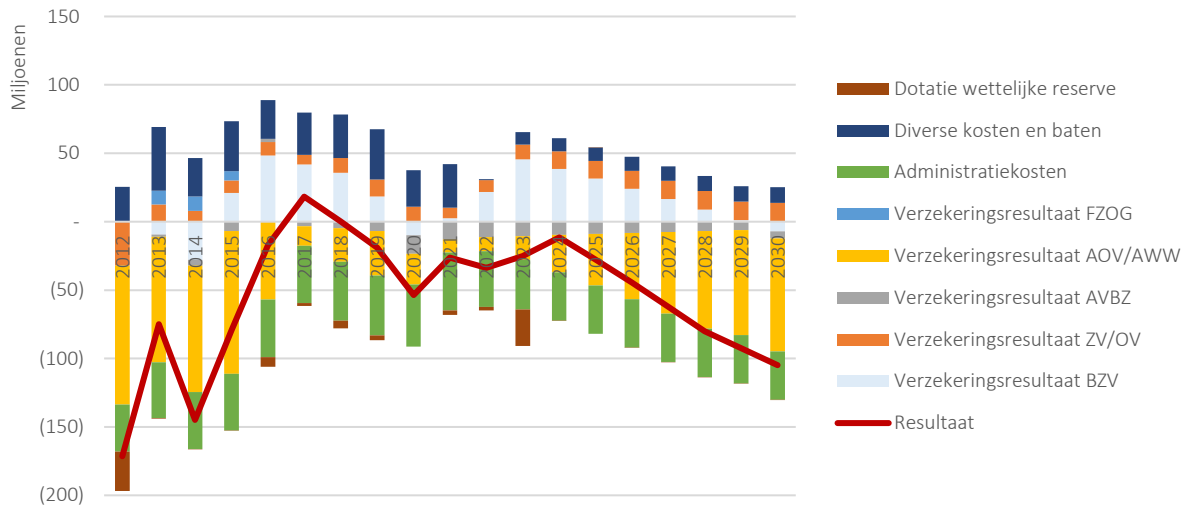
Tabel 7 De wettelijke reserve als percentage van uitkerings-, ziekte- en administratieve kosten is tijdens de coronacrisis gedaald van 15,6 naar 8,5 procent.

Jaar	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Wettelijke reserve (% van uitkerings-, ziekte- en administratieve kosten)	15,9%	14,5%	14,5%	14,6%	14,9%	15,3%	15,6%	10,6%	8,5%

Bron: Economisch Bureau Amsterdam (2023), o.b.v. jaarverslagen van de Sociale Verzekeringsbank.

- **Schommelfonds:** Het schommelfonds biedt de mogelijkheid om tekorten bij een van de regelingen die de SVB beheert, te compenseren met overschotten bij een andere regeling. Het Land is verplicht eventuele tekorten in het schommelfonds aan te vullen.⁴¹
- **Wettelijke reserve:** De wettelijke reserve dient ertoe om plotselinge premie-uitval of kostenstijgingen op te vangen.
- **Tekorten:** De som van de reserves is tussen 2018 en 2022 sterk afgenomen, omdat de lasten van de SVB de baten overstijgen. Onderstaande gaat hierop in. In de jaren tot 2030 verwacht de SVB ongeëvenaarde tekorten.

Figuur 2 De AOV-regeling veroorzaakt grote en oplopende tekorten. De verzekeringsresultaten van de regelingen in de figuur bestaan uit premieopbrengsten, eigen bijdragen en landsbijdragen, verminderd met uitkeringen en ziektekosten.



Bron: Economisch Bureau Amsterdam (2023), o.b.v. jaarverslagen en begrotingen van de Sociale Verzekeringsbank⁴².

- **Premiederving door corona:** De coronacrisis heeft premiederving veroorzaakt voor de SVB, hetgeen leidde tot tekorten op de staat van baten en lasten in 2020 en 2021. De SVB onttrok in 2020 ANG 55,7 miljoen aan de wettelijke reserves, en ANG 25,5 miljoen in 2021. Hierdoor hoefde het Land de tekorten niet aan te vullen, en behield het schommelfonds tegelijkertijd een positief saldo. De wettelijke reserve daalde als gevolg van de tekorten tijdens de jaren 2020 en 2021 van ANG 171,3 miljoen tot ANG 93,4 miljoen. Hiermee bedroeg de wettelijke reserve eind 2021 8,5 procent van de uitkerings-, ziekte en administratieve kosten. Ter vergelijking, in 2013 adviseerde de SER terughoudend op een plan om de wettelijke reserve terug te brengen van 50 naar 18 procent van de gemiddelde uitvoeringskosten.⁴³
- **Demografie en economie:** De financiën van de SVB dreigen in de komende jaren onhoudbaar te worden, door de vergrijzing en de economische stagnatie/neergang die al jaren in gang zijn. Van de sociale verzekeringen zorgt de AOV-regeling voor de grootste verwachte tekorten. De tekorten in de AOV nemen snel toe.
- **Beheersmaatregelen:** Door de combinatie van economische en demografische factoren, heeft Curaçao beheersmaatregelen getroffen. Op 30 en 31 juli 2021 heeft de Raad van Ministers daartoe pakketten goedgekeurd.⁴⁴ Hierdoor kan het Land Curaçao de begrote dotaties aan het schommelfonds naar beneden bijstellen. Voor de sociale zekerheid betekende dit een korting voor AOV-gerechtigden in het buitenland, ZV-besparingen, een bezuiniging op de administratieve kosten van de SVB en extra premieopbrengsten vanwege een compliance-traject.⁴⁵ Voor het zorgstelsel gelden er ook maatregelen. Het compliance-traject en de besparingen op beheerskosten voorlopen volgens plan, maar de besparing op de AOV is vertraagd en de ZV-besparingen lijken niet op korte termijn gerealiseerd te kunnen worden. De ZV-besparingen bestaan uit een verhoging van het werkgeversrisico in de ziekteverzekering (Carensdagen) en de uitbreiding van het begrip 'normale arbeid' in de ziekteverzekering. Door tegenslagen in de realisatie van de beheersmaatregelen zullen er aanvullende maatregelen nodig zijn om dezelfde besparingen te realiseren als begroot.

Bijstand

Tabel 8 In 2021 waren er op de peildatum bijna achtduizend bijstandsgerechtigden. Bijlage B bevat een historische tijdreeks.

Indicator	Realisatie 2021	Raming 2030
Uitkeringen (ANG)	36,1 miljoen	-
Uitkeringen als % van het bbp	0,75%	-
Uitkeringsgerechtigden per maand	7.919 (november)	-
Administratieve kosten als % van uitkeringen	-	-
Verhouding inkomsten/uitkeringen	N.v.t.	N.v.t.
Overschot (+)/tekort (-)	N.v.t.	N.v.t.

Bron: Economisch Bureau Amsterdam (2023), o.b.v. een niet-openbaar document van het Ministerie van SOAW, het rapport *Pilot traject Collectieve Investering "E Hoben, E Relevo"*⁴⁶ en artikel IV-consultaties van het IMF.

- **Groot aantal ontvangers:** In november 2021 maakten bijna achtduizend Curaçaoënaars gebruik van de bijstand. Dit staat gelijk aan 5,2 procent van de totale bevolking. Ter vergelijking, in Nederland ontving volgens het Nederlandse CBS 2,3 procent van de bevolking bijstand in die maand, waarbij opgemerkt dat Nederland een werkloosheidsregeling kent.
- **Verouderde administratie:** Het klantenbestand van het Ministerie van SOAW is niet meer actueel en compleet.⁴⁷ Er zijn voorbeelden bekend van dossiers die dateren van 1979.⁴⁸ Er bestaat dus ruimte om de uitgaven te beheersen door met regelmaat na te gaan of ontvangers nog steeds recht hebben op bijstand.

Ziekteverzekering

Tabel 9 De ZV-regeling kent tekorten, maar men verwacht een financieel stabiele situatie tot 2030. Bijlage B bevat een historische tijdreeks van het ZV- en OV-fonds.

Indicator	Realisatie 2021	Raming 2030
Uitkeringen (ANG)	19,3 miljoen	20,4 miljoen
Uitkeringen als % van het bbp	0,40%	-
Uitkeringsgerechtigden per maand	<i>Niet openbaar</i>	-
Administratieve kosten als % van uitkeringen	30%	24%
Verhouding premies/uitkeringen	87%	101%
Overschot (+)/tekort (-)	-4,1 miljoen	-4,7 miljoen

Bron: Economisch Bureau Amsterdam (2023), o.b.v. jaarverslagen en begrotingen van de Sociale Verzekeringsbank en artikel IV-consultaties van het IMF.

- **Ontoereikende premies:** De premies in 2021 waren niet voldoende om de ZV-uitkeringen te dekken. Tegen 2030 zouden de premie-inkomsten wel toereikend moeten zijn. De SVB begroot namelijk besparingen doordat de SVB de huidige Carensdagen volgens plan vanaf medio 2023 niet meer met terugwerkende kracht vergoedt als de ziekte langer duurt dan de eerste dagen. Ook de voorgenomen wijziging van het begrip 'normale arbeid' zorgt voor een besparing.
- **Verhoudingsgewijs hoge administratieve kosten:** De administratieve kosten zijn in verhouding tot de uitkeringen hoger voor de ZV dan voor de SVB gemiddeld. Deze verhouding wordt in 2030 lager begroot. De hoge administratiekosten hebben te maken met het arbeidsintensieve karakter van de uitvoering van deze regeling, namelijk de controle of werknemers ziek zijn. Bovendien zijn er artsen betrokken bij de administratie van de ZV, en hun lonen verhogen de kosten extra. Hetzelfde geldt voor de OV.
- **Blijvende tekorten:** In 2021 realiseerde de ZV een tekort van ruim ANG 4 miljoen. Ondanks de beheersmaatregelen bedraagt het tekort in 2030 naar verwachting bijna ANG 5 miljoen. Dit komt vooral omdat de diverse baten en lasten, waar de vrijval te betalen loonderving en de financiële baten bijvoorbeeld onder vallen, in 2021 relatief gunstig waren. Daarmee komen de totale lasten in 2030 in de begroting van de SVB uit op ANG 25,4 miljoen, waarvan ANG 20,4 miljoen uit loonderving bestaat.

Ongevallenverzekering

Tabel 10 De OV-regeling realiseert overschotten, maar de administratielasten zijn hoog. Bijlage B bevat een historische tijdreeks van het ZV- en OV-fonds.

Indicator	Realisatie 2021	Raming 2030
Uitkeringen (ANG)	7,4 miljoen	8,1 miljoen
Uitkeringen als % van het bbp	0,15%	-
Uitkeringsgerechtigden per maand	<i>Niet openbaar</i>	-
Administratieve kosten als % van uitkeringen	83%	63%
Verhouding premies/uitkeringen	238%	266%
Overschot (+)/tekort (-)	+3,9 miljoen	+8,2 miljoen

Bron: Economisch Bureau Amsterdam (2023), o.b.v. jaarverslagen en begrotingen van de Sociale Verzekeringsbank en artikel IV-consultaties van het IMF.

- **Lage uitkeringslasten:** De uitkeringslasten in de OV zijn meer dan twee keer zo laag als de premie-inkomsten. Naar verwachting gaat dat in 2030 nog sterker gelden, omdat de premies in 2022 sneller herstelden dan de uitkeringen en beide bedragen vanaf 2022 met hetzelfde percentage in de begroting geïndexeerd worden.
- **Onevenredig hoge administratieve kosten:** In 2021 waren de bedroegen de administratieve kosten voor de OV meer dan 80 procent van de uitkeringslasten. Hoewel deze verhouding volgens de meerjarenbegroting van de SVB in 2030 lager zal zijn, zijn de administratieve kosten dan nog steeds gelijk aan meer dan 60 procent van de uitkeringen. In dat jaar begroot de SVB ANG 13 miljoen aan lasten, waarvan ANG 8 miljoen loonderving is en ANG 5 miljoen administratiekosten.
- **Toenemend overschot:** Het saldo van baten en lasten van de OV groeit naar verwachting van ANG 4 tot 8 miljoen tussen 2021 en 2030. Deze verwachte toename komt voor het grootste deel doordat de premies

in 2022 sneller herstelden dan de uitkeringen en omdat er besparingen op de administratiekosten gepland staan.

Cessantiafonds

Tabel 11 Met Cessantia-uitkeringen gaat een relatief klein bedrag gemoeid.

Indicator	Realisatie 2010-2011	Raming 2030
Uitkeringen (ANG)	1,1 miljoen	-
Uitkeringen als % van het bbp	0,02%	-
Uitkeringsgerechtigden per maand	20	-
Algemene kosten als % van uitkeringen	26%	-
Verhouding werkgeversbijdragen/uitkeringen	194%	-
Overschot (+)/tekort (-)	+2,4 miljoen	-

Bron: Economisch Bureau Amsterdam (2023), o.b.v. de World Development Indicators van de Wereldbank en het jaarverslag Cessantia over oktober 2010 tot eind 2011 van de Sociale Verzekeringsbank. Dit is de enige openbaar beschikbare jaarrekening over het Cessantiafonds.

- **Kleinste fonds:** De uitgekeerde bedragen uit het Cessantiafonds zijn lager dan die uit de andere fondsen en regelingen.
- **Financieel gunstige situatie:** In het enige boekjaar waarover er informatie openbaar beschikbaar is, waren de uitgaven ongeveer twee keer zo hoog als de inkomsten. Hoewel de administratieve kosten in verhouding tot de uitkeringen hoger waren dan van de SVB als geheel, realiseerde het Cessantiafonds een overschot in het boekjaar lopend van oktober 2010 tot eind 2011.
- **Volatiel:** Uitgaven uit het Cessantiafonds kunnen sterk variëren van jaar tot jaar. Faillissementen waarbij de werkgever zijn personeel geen Cessantia kan betalen, komen onregelmatig voor in een kleine economie als Curaçao. Omdat het Cessantiafonds van Curaçao maar één openbaar jaarverslag heeft, dient het fonds van Sint-Maarten ter illustratie. Dat keerde in 2012 bijvoorbeeld geen Cessantia uit, terwijl het tijdens het volgende jaar een bedrag moest uitkeren dat driemaal zo hoog was als de jaarlijkse premieopbrengsten.⁴⁹

Algemene Ouderdomsvoorziening

Tabel 12 Het saldo van de AOV verslechtert en blijft in 2030 tegen verwachting negatief. Bijlage B bevat een historische tijdreeks.

Indicator	Realisatie 2021	Raming 2030
Uitkeringen (ANG)	365 miljoen	486 miljoen
Uitkeringen als % van het bbp	7,6%	-
Uitkeringsgerechtigden gemiddeld per maand	48.995	-
Administratieve kosten als % van uitkeringen	2,3%	1,5%
Landsbijdrage (ANG)	25 miljoen	25 miljoen
Verhouding premies/uitkeringen	90%	77%
Overschot (+)/tekort (-)	-13,0 miljoen	-82,8 miljoen

Bron: Economisch Bureau Amsterdam (2023), o.b.v. jaarverslagen en begrotingen van de Sociale Verzekeringsbank en Artikel IV-documenten van het IMF.

- **Hoge uitkeringslasten:** De AOV-premies waren in 2021 niet toereikend om de AOV-uitkeringen te dekken. De verwachting is dat dit in toekomst ook niet het geval zal zijn en dit verschil fors gaat toenemen.
- **Blijvende tekorten:** In 2021 realiseerde de AOV een tekort van ANG 13,0 miljoen. Naar verwachting loopt dit te kort verder op tot 82,8 miljoen in 2030.
- **Groot aantal ontvangers:** In 2021 maakte gemiddeld 48.995 mensen per maand gebruik van de AOV. Daarvan woont 64,1 procent op Curaçao en 35,9 procent in het buitenland. De verwachting is dat het aantal Curaçaoënaars met het recht op AOV in de toekomst sterk toeneemt door vergrijzing.

Algemene Weduwen- en Wezenverzekering

Tabel 13 Het saldo van de AWW verbetert en blijft in 2030 tegen verwachting positief. Bijlage B bevat een historische tijdreeks.

Indicator	Realisatie 2021	Raming 2030
Uitkeringen (ANG)	19,9 miljoen	19,7 miljoen
Uitkeringen als % van het bbp	0,41%	-
Uitkeringsgerechtigden gemiddeld per maand	2.962	-
Administratieve kosten als % van uitkeringen	2,8%	2,4%
Verhouding premies/uitkeringen	110%	126%
Overschot (+)/tekort (-)	+1,8 miljoen	+6,0 miljoen

Bron: Economisch Bureau Amsterdam (2023), o.b.v. jaarverslagen en begrotingen van de Sociale Verzekeringsbank en artikel IV-consultaties van het IMF.

- **Stabiël fonds:** De AWW-premies waren in 2021 toereikend om de AWW-uitkeringen te dekken. De verwachting is dat dit in toekomst ook het geval zal zijn.
- **Toenemend overschot:** Het saldo van de baten en lasten van de AWW groeit naar verwachting van ANG 1,8 miljoen in 2021 naar 6,0 miljoen in 2030.

Het tweedepijlerpensioen

Tabel 14 De tweede pijler is kleiner dan de eerste pijlers van Curaçao en Sint Maarten.

Indicator	Realisatie 2020	Raming 2030
Uitkeringen (ANG)	350 miljoen	-
Uitkeringen als % van het (gecombineerde) bbp	5,5%	-
Uitkeringsgerechtigden gemiddeld per maand	16.690	-
Operationele kosten als % van uitkeringen	8,2%	-
Verhouding premies/uitkeringen	54%	-
Overschot (+)/tekort (-)	+54,0 miljoen	-

Bron: Economisch Bureau Amsterdam (2023), o.b.v. het Financial Stability Report van de Centrale Bank van Curaçao en Sint Maarten⁵⁰ en artikel IV-consultaties van het IMF.

- **Curaçao en Sint Maarten:** De gegevens in Tabel 14 zijn gebaseerd op de twaalf pensioenfondsen op Curaçao en Sint Maarten. Verzekeraars kunnen ook een tweedepijlerpensioen aanbieden. Deze uitkeringen zijn hier niet meegenomen.
- **Sector ontwikkelder op Curaçao:** Op Curaçao spelen tweedepijlerpensioenen een grotere rol dan op Sint Maarten, het andere land in de muntunie. In termen van activa maakte Curaçao 91 procent van de pensioensector in de muntunie uit.⁵¹
- **Investeringsbaten belangrijk:** De pensioenfondsen maakten in 2020 winst. Dit komt omdat 70 procent van de inkomsten uit investeringsbaten bestonden.

Tijdelijke voorzieningen als coronasteun

Tijdelijke Bijstand Zelfstandige Ondernemers

Tabel 15 De Tijdelijke Bijstand Zelfstandige Ondernemers was de duurste regeling van de coronasteun aan individuen in 2020.

Indicator	Realisatie 2020	Raming 2030
Uitkeringen (ANG)	21,9 miljoen	0
Uitkeringen als % van het bbp	0,49%	0%
Uitkeringsgerechtigden per maand	Variërend van 1.800 tot 3.500	0
Administratieve kosten als % van uitkeringen	-	-
Verhouding inkomsten/uitkeringen	N.v.t.	N.v.t.
Overschot (+)/tekort (-)	N.v.t.	N.v.t.

Bron: Economisch Bureau Amsterdam (2023), o.b.v. de Centrale Bank van Curaçao en Sint Maarten⁵² en de World Development Indicators van de Wereldbank.

- **Hoogste uitkering:** Met de Tijdelijke Bijstand Zelfstandige Ondernemers (TBZO) konden zelfstandigen een uitkering van ten hoogste ANG 1.335 per maand krijgen. Deze uitkering is hoger dan de baanverliezers-uitkering en weerbaarheidsuitkering.
- **Duurste regeling:** De overheid keerde in totaal ANG 22 miljoen uit voor de TBZO, meer dan aan de baanverliezers- en weerbaarheidsuitkeringen.

Baanverliezersuitkering

Tabel 16 De baanverliezersuitkering was de kleinste regeling van de coronasteun wat betreft ontvangers en kosten.

Indicator	Realisatie 2020	Raming 2030
Uitkeringen (ANG)	13,7 miljoen	0
Uitkeringen als % van het bbp	0,31%	0%
Uitkeringsgerechtigden per maand	1.896	0
Administratieve kosten als % van uitkeringen	-	-
Verhouding inkomsten/uitkeringen	N.v.t.	N.v.t.
Overschot (+)/tekort (-)	N.v.t.	N.v.t.

Bron: Economisch Bureau Amsterdam, o.b.v. de Centrale Bank van Curaçao en Sint Maarten⁵³ en de World Development Indicators van de Wereldbank.

- **Middelhoge uitkering:** Met de baanverliezersuitkering konden mensen die na 15 maart ontslagen 2020 waren of die minstens de helft van hun loon verloren, een uitkering tot ANG 1.000 per maand ontvangen. Hoewel dit hoger is dan de maandelijkse bijstand of AOV, is het lager dan de armoedegrens.
- **Minst omvangrijke regeling:** Aangezien de baanverliezersuitkering minder dan ANG 14 miljoen kostte, was deze regeling minder duur dan de TBZO en de weerbaarheidsuitkeringen.

Weerbaarheidsuitkeringen

Tabel 17 Bijna tienduizend Curaçaoënaars ontvingen tijdens de coronacrisis in 2020 een weerbaarheidsuitkering.

Indicator	Realisatie 2020	Raming 2030
Uitkeringen (ANG)	18,5 miljoen	0
Uitkeringen als % van het bbp	0,41%	0%
Uitkeringsgerechtigden per maand	7.400 (uitkering bijstand), 2.400 (uitkering werkzoekenden)	0
Administratieve kosten als % van uitkeringen	-	-
Verhouding inkomsten/uitkeringen	N.v.t.	N.v.t.
Overschot (+)/tekort (-)	N.v.t.	N.v.t.

Bron: Economisch Bureau Amsterdam (2023), o.b.v. de Centrale Bank van Curaçao en Sint Maarten⁵⁴ en de World Development Indicators van de Wereldbank.

- **Twee soorten uitkeringen:** Curaçao kende twee weerbaarheidsuitkeringen. Beide weerbaarheidsuitkeringen bestonden uit tegoed op een betaalkaart dat gerechtigden bij de supermarkt konden uitgeven. De bedragen voor de weerbaarheidsuitkering bijstand liepen uiteen van 75 gulden per twee weken voor alleenstaanden tot 225 gulden voor een echtpaar met kinderen. De weerbaarheidsuitkering werkzoekenden werd uitgekeerd aan personen die voor 15 maart 2020 al werkloos waren. De uitkering bedroeg ANG 300 per maand voor een alleenstaande en ANG 450 voor echtparen en/of ouders.
- **Beperkte kosten ondanks veelvuldig gebruik:** Naar schatting 9.800 mensen hebben gebruik gemaakt van een van beide regelingen, wat gelijk staat aan meer dan 6 procent van de bevolking. Omdat de maximumuitkeringen lager waren dan bij de TBZO en baanverliezersuitkering, was deze regeling toch niet de duurste van de drie.

Internationale vergelijking

Koninkrijk

Tabel 18 De SVB van Curaçao heeft vergeleken met de sociale verzekeringsbanken in de andere landen in het Koninkrijk een lage solvabiliteit en een groot premietekort.

	Jaar	Curaçao	Aruba	Sint Maarten	Nederland
Solvabiliteit sociale verzekeringsbank (eigen/totaal vermogen)	2020	27%	78%	88%	45%
Verhouding uitkeringen/premies	2020	150%	103%	118%	215%
Verhouding administratieve kosten/uitkeringen	2020	4,3%	10,7%	12,8%	0,8%

Bron: Economisch Bureau Amsterdam (2023), o.b.v. jaarrekeningen over 2020 van de sociale verzekeringsbanken van Curaçao, Aruba, Sint Maarten (SZV) en Nederland.

- **Lage solvabiliteit:** De SVB heeft de laagste solvabiliteit van de sociale verzekeringsbanken in het Koninkrijk.
- **Premietekort:** De door de SVB uitgekeerde bedragen zijn de helft hoger dan de premies. Op Aruba en Sint Maarten is het premietekort kleiner, maar in Nederland is het hoger. Het Nederlandse tekort is groot omdat voornamelijk omdat de overheid het AOW-premiepercentage sinds 1998 heeft bevroren op 17,9 procent en de premieopbrengsten aanvult met algemene middelen.
- **Beperkte uitvoeringskosten:** Administratieve kosten als percentage van de uitkeringen liggen lager dan op Aruba en Sint Maarten. Nederland, dat ruim honderd keer zo veel inwoners heeft als Curaçao, heeft verhoudingsgewijs de laagste uitvoeringskosten.

Tabel 19 De maximale AOV- en bijstandsuitkeringen op Curaçao zijn laag, maar dat is niet terug te zien in de totale uitgaven. Het Cessantiefonds is niet in de tabel opgenomen, omdat openbare jaarverslagen over Curaçao ontbreken.

Land	Jaar	Uitgaven als % bbp				Maximumuitkering als % bruto minimumloon (alleenstaande)				
		CUR	AUA	SXM	NL	Jaar	CUR	AUA	SXM	NL
Bijstand (2018)	2018	0,6%	0,5%	0,2%	0,8%	2022	21%	22%	33%	63%
AOV	2020	8,3%	5,9%	4,3%	5,2%	2022	52%	64%	81%	75%
ZV/OV	2020	0,5%	0,7%	0,3%	1,3%	-	-	-	-	-
AWW	2020	0,4%	0,4%	0,3%	0,0%	-	-	-	-	-

Bron: Economisch Bureau Amsterdam (2023), o.b.v. jaarrekeningen over 2018 van de overheden van Sint Maarten en Nederland, een databestand van het Ministerie van SOAW, de Algemene Rekenkamer van Aruba⁵⁵ (Bijstandsuitgaven); jaarrekeningen over 2020 van de sociale verzekeringsbanken van Curaçao, Aruba, Sint Maarten (SZV) en Nederland en van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen van Nederland (uitgaven aan sociale verzekeringen); Publicatieblad 2019/84 van Curaçao, Afkondigingsblad 2019/76 van Aruba, Sociaal Economische Raad van Sint Maarten (p. 5)⁵⁶, Staatscourant 2022/11945 van Nederland (minimumlonen); Publicatieblad 2012/12 van Curaçao, Afkondigingsblad 2009/99 van Aruba, Afkondigingsblad 2013, geconsolideerde tekst 74 van Sint Maarten, Staatscourant 2022/14977 van Nederland (maximumbijstand voor een alleenstaande); de websites van de sociale zekerheidsbanken van Curaçao,⁵⁷ Aruba,⁵⁸ Sint Maarten (SZV)⁵⁹ en Nederland⁶⁰ (maximum-AOV voor een alleenstaande); databestanden van World Development Indicators van de Wereldbank en Artikel IV-documenten van het IMF (bbp).

- **Lage bijstand, gemiddelde uitgaven:** In verhouding tot het minimumloon is de bijstandsuitkering van Curaçao lager dan de uitkering in de andere landen van het Koninkrijk. Toch zijn de uitgaven in verhouding

tot het bbp hoger dan die van Aruba en Sint Maarten, maar niet hoger dan de uitgaven in Nederland. Aangezien het bbp per hoofd op Curaçao lager is dan op Aruba en in Sint Maarten en aangezien ongeveer 30 procent van de huishoudens op Curaçao onder de armoedegrens leeft, is dit niet verwonderlijk.

- **Lage AOV-uitkering, hoge uitgaven:** De maandelijkse AOV-uitkering voor een alleenstaande bedraagt op Curaçao 52 procent van het minimumloon en is daarmee laag vergeleken met de andere landen in het Koninkrijk. Daar is deze verhouding 12 tot 23 procentpunt hoger. Toch zijn de AOV-uitgaven op Curaçao in verhouding tot het bbp beduidend hoger dan in de andere landen. De vergevorderde vergrijzing (in de teller) en het lagere welvaartsniveau (in de noemer) vormen verklaringen.
- **Uitgaven aan de ZV, OV en AWW lopen niet uit de pas:** Curaçao geeft niet onevenredig veel uit aan het ZV- en OV-fonds of aan de AWW.

Caribische regio

Tabel 20 De financiële uitdagingen voor de SVB passen in een bredere tendens in de Cariben. De Caribische landen in deze cijfers zijn Antigua en Barbuda (AG), de Bahama's (BS), Barbados (BB), Belize (BZ), Dominica (DM), Grenada (GD), Guyana (GY), Jamaica (JM), St. Kitts en Nevis (KN), St. Lucia (LC), St. Vincent en de Grenadines (VC) en Trinidad en Tobago (TT).

Variabele (2014)	Caribisch gemiddelde	Caribisch minimum	Caribisch maximum	Curaçao
Premie AOV/AWW/ZV/OV	10,2%	5,0% (JM)	18,0% (BB)	18,4 tot 22,9%
Ratio reserves SVB/bbp	24%	4% (JM)	59% (KN)	5%
Ratio reserves SVB/uitkeringen	-	2,5 (GY)	30 (LC)	0,25
Ratio inkomsten/uitgaven SVB	116%	60% (BS)	194% (KN)	87%
Ratio administratieve kosten/uitkeringen SVB	18,2%	5,1% (TT)	50,7% (BS)	4,1%

Bron: Economisch Bureau Amsterdam (2023) o.b.v. Nassar et al. (2016),⁶¹ de jaarrekening van de SVB over 2014 en de World Development Indicators van de Wereldbank.

- **Overheid moet tekorten dekken:** In de gehele Caribische regio staat de betaalbaarheid van de sociale zekerheid onder druk. Hoewel veel sociale verzekeringsbanken in 2014 nog genoeg inkomsten hadden om de uitgaven te dekken, werd in 2016 voorspeld dat dit in de jaren erna zou veranderen (Nassar et al., 2016).⁶² Dat betekent dat de Caribische overheden moeten bijspringen om de sociale zekerheid voor hun burgers te garanderen. Omdat veel Caribische landen forse staatsschulden hebben, kunnen de tekorten alleen opgevangen worden door pensioenhervormingen of belastingverhogingen. De verhouding inkomsten/uitgaven van de SVB van Curaçao heeft overigens niet alleen betrekking op sociale zekerheid, maar ook op zorg.
- **Premies hoog op Curaçao:** De premies voor het socialezekerheidsstelsel van Curaçao zijn hoger dan die van andere Caribische landen, waar ze maximaal 18 procent van de premiebasis bedragen (Nassar et al., 2016).
- **Curaçao heeft lage reserves:** Door de aanstaande tekorten in Caribische landen wordt verwacht dat de reserves in de helft van de landen in 2030 leeg zullen zijn (Nassar et al., 2016). De reserves van de SVB van Curaçao zijn beduidend kleiner dan die in de andere landen in de Cariben, waar de reserves in 2014 genoeg waren om meerdere jaren aan uitkeringen te betalen.
- **Beperkte administratieve kosten bij de SVB:** Niet alleen op Aruba en in Sint Maarten, maar ook in andere Caribische landen ligt het percentage administratieve kosten hoger dan op Curaçao.

Hervormingen in een Caribische eilandstaat: het voorbeeld van Barbados

Tabel 21 Barbados is in meerdere opzichten vergelijkbaar met Curaçao.

Variabele	Jaar	Barbados	Curaçao
Bevolking	2021	287.708	152.369
Oppervlakte	N.v.t.	430 km ²	444 km ²
Bbp/hoofd	2019	\$18.480	\$19.024
Werkloosheid	2018	8,3%	13,4%
	2020	21,3%	19,1%
Vergrijzing	2021	26	28
Levensverwachting bij geboorte	2017	79	78

Bron: Economisch Bureau Amsterdam (2023), o.b.v. de World Development Indicators van de Wereldbank en de World Economic Outlook van het IMF.

- **Financieel gezond:** Het sociale verzekeringsstelsel van Barbados is gezonder dan die van andere Caribische landen. In 2015 bedroegen de verdisconteerde verwachte tekorten van het stelsel slechts 0,7 procent van het bbp, tegenover 8,5 (St. Kitts en Nevis) tot 92 (Jamaica) procent in de andere landen in het onderzoek van Nassar et al. (2016).⁶³
- **Ouderdomsvoorziening verschilt van Curaçao:** De eerstepijlerpensioenen van Barbados en Curaçao zijn verschillend opgetuigd. Ten eerste is de uitkering op Barbados gekoppeld aan het voormalige loon van de gepensioneerde (Charles-Soverall et al., 2007).⁶⁴ Ten tweede draagt ongeveer 90 procent van de bevolking

bij aan het stelsel (Nassar et al., 2016). De jaarrekeningen van de SVB noemen niet hoeveel van de werkenden AOV-premie afdragen op Curaçao, maar voor de OV-regeling was dit in 2020 bijvoorbeeld 75 procent (bron: SVB- en CBS-cijfers).

- **Meerdere opties voorgelegd:** Een subcommissie met afgevaardigden uit verschillende delen van de samenleving kreeg de opdracht om de houdbaarheid van het stelsel van Barbados te evalueren en aanbevelingen te doen (Charles-Soverall et al., 2007). Daarna werd in 2001 en 2002 een campagne gehouden onder de bevolking om draagvlak te creëren voor de hervormingen en te onderzoeken welk pakket aan hervormingen de breedste steun genoot.
- **Pakket aan pensioenhervormingen:** Anno 2016 was Barbados het enige Caribische land dat zijn omslagstelsel wezenlijk had hervormd (Nassar et al., 2016). Tussen 2006 en 2018 verhoogde het de pensioenleeftijd van 65 tot 67 in stappen van een half jaar, waarbij er steeds vier jaar tussen de verhogingen zat. Daarnaast is de premie in vier jaar tijd verhoogd van 14 tot 18 procent. Verder wordt de uitkering bij vroegtijdige pensionering met een half procent gekort voor iedere maand vroeger pensionering, en bij verlate pensionering met een half procent voor iedere maand uitstel verhoogd. De vroege pensioenleeftijd is 62, de late pensioenleeftijd 70. Tot slot houdt het sociale verzekeringsstelsel 5 tot 1 aan voor de verhouding tussen reserves en uitgaven.
- **Uniek door een werkloosheidsregeling:** In tegenstelling tot de meeste andere Caribische landen heeft Barbados een werkloosheidsregeling (Wereldbankgroep, 2016, p. 247-267).⁶⁵ De regeling bestaat sinds 1981 en dekt werknemers anders dan zelfstandigen en ambtenaren met een vast contract.⁶⁶ Er geldt een referteperiode van 52 weken, een premie van 1,5 procent, een vervangingsgraad van 60 procent en een maximaal verzekerd loon van USD 4.880 per maand in 2020. Per jaar kan een verzekerde 26 weken een uitkering krijgen, maar de baanverliezer wordt niet na een jaar uit de regeling gezet. Een baanverliezer kan zes weken zijn uitkering verliezen als de baanverliezer door eigen schuld zijn baan verliest of door eigen toedoen geen werk vindt.

Verwijzingen

- ⁴⁰ Het onderzoeksteam ontving de meerjarenbegroting tot 2030 tijdens een missie naar Curaçao. De meerjarenbegroting is consistent met de voortgangsrapportage van de Werkgroep Beheersmaatregelen Schommelfonds van 4 september 2022.
- ⁴¹ Colleges financieel toezicht. (2022, 19 januari). *Haljaarrapportage Colleges financieel toezicht: januari – juni 2021*.
- ⁴² Het onderzoeksteam ontving de meerjarenbegroting tot 2030 tijdens een missie naar Curaçao. De meerjarenbegroting is consistent met de voortgangsrapportage van de Werkgroep Beheersmaatregelen Schommelfonds van 4 september 2022.
- ⁴³ Jacobs, J.H., & Provence, J.J. (2013, 29 juli). *Ontwerp-landsbesluit wettelijke reserves sociale verzekeringen* (referentienummer 113/2014-SER). Sociaal Economische Raad.
- ⁴⁴ Zaaknummer 2021/022804 en 2021/22545.
- ⁴⁵ Werkgroep Beheersmaatregelen Schommelfonds. (2022, 4 september). *Voortgangsrapportage*.
- ⁴⁶ Sector Sociale Ontwikkeling. (z.d.). *Pilot traject Collectieve Investering "È Hoben, È Relevo"*. Ministerie SOAW.
- ⁴⁷ Shafiei, M. (2022). *Het empoweren en ondersteunen van bijstandsgerechtigden*.
- ⁴⁸ Sector Sociale Ontwikkeling. (z.d.). *Pilot traject Collectieve Investering "È Hoben, È Relevo"*. Ministerie SOAW.
- ⁴⁹ SZV Sint Maarten. (2014). *Jaarverslag 2013*.
- ⁵⁰ Centrale Bank van Curaçao en Sint Maarten. (2022). *Financial Stability Report: Spring Edition 2022*.
- ⁵¹ Centrale Bank van Curaçao en Sint Maarten. (2022). *Financial Stability Report: Spring Edition 2022*.
- ⁵² Centrale Bank van Curaçao en Sint Maarten. (2021, 23 april). *Effect van de steunmaatregelen*.
- ⁵³ Centrale Bank van Curaçao en Sint Maarten. (2021, 23 april). *Effect van de steunmaatregelen*.
- ⁵⁴ Centrale Bank van Curaçao en Sint Maarten. (2021, 23 april). *Effect van de steunmaatregelen*.
- ⁵⁵ Algemene Rekenkamer Aruba. (2020). *Rapport onderzoek jaarrekening Land Aruba 2018*.
- ⁵⁶ Sociaal Economische Raad Sint Maarten. (2022, 18 maart). *Letter of advice concerning a 'one-time increase of the minimum hourly wage'* (SER/2022/SA/06).
- ⁵⁷ SVB Curaçao. (n.d.). *Algemene Ouderdomsverzekering (AOV)*. Geraadpleegd van <http://web.archive.org/web/20221006091504/https://svbcur.org/en/wetten/aov/>
- ⁵⁸ SvB Aruba. (n.d.). *Old-age Pension*. Geraadpleegd van <http://web.archive.org/web/20221006092430/https://www.svbaruba.org/pension/old-age-pension/?lang=en>
- ⁵⁹ SZV Sint Maarten. (2022). *2022 Wage Limits & Premiums*. Geraadpleegd van <http://web.archive.org/web/20221006091100/https://www.szv.sx/publicfiles/868/documents/SZV%202022%20AOV-AWW%20Amounts%20&%20Wage%20Limits%20Web.pdf>
- ⁶⁰ SVB Nederland. (n.d.). *AOW-bedragen*. Geraadpleegd van <http://web.archive.org/web/20220812174346/https://www.svb.nl/nl/aow/bedragen-aow/aow-bedragen>
- ⁶¹ Nassar, K., Okwuokei, J., Li, M., Robinson, T., & Thomas, S. (2016). National Insurance Scheme Reforms in the Caribbean. *IMF Working Paper, 16(206)*.
- ⁶² Nassar, K., Okwuokei, J., Li, M., Robinson, T., & Thomas, S. (2016). National Insurance Scheme Reforms in the Caribbean. *IMF Working Paper, 16(206)*.
- ⁶³ Nassar, K., Okwuokei, J., Li, M., Robinson, T., & Thomas, S. (2016). National Insurance Scheme Reforms in the Caribbean. *IMF Working Paper, 16(206)*.
- ⁶⁴ Charles-Soverall, W., Khan, J., & Nunez, R. (2007). Pension Reform: Innovations in Public Management. *Journal of Public Sector Policy Analysis, 2007(1)*: 2-19.
- ⁶⁵ World Bank Group. (2016). *Doing Business 2016: Measuring Regulatory Quality and Efficiency*. Wereldbank.
- ⁶⁶ Lowe, D. (2021). Unemployment: The Barbados experience. *National Insurance Scheme Barbados*. Geraadpleegd van http://web.archive.org/web/20220514180238/https://www.ilo.org/caribbean/events-and-meetings/WCMS_808750/lang--en/index.htm

Bijlage A. Cessantia bij pensionering

Artikel 3, lid 4, van de CLv bepaalt dat de werknemer, die buiten zijn schuld om is ontslagen, geen recht heeft op een Cessantia-uitkering zijdens de werkgever als hij bij het einde van zijn dienstbetrekking in het genot wordt gesteld van een pensioen of uitkering bij wijze van pensioen. Het uitgangspunt hierbij is dat de werkgever een premie heeft betaald voor het pensioen en dan niet opnieuw een bedrag in de vorm van Cessantia moet uitkeren.

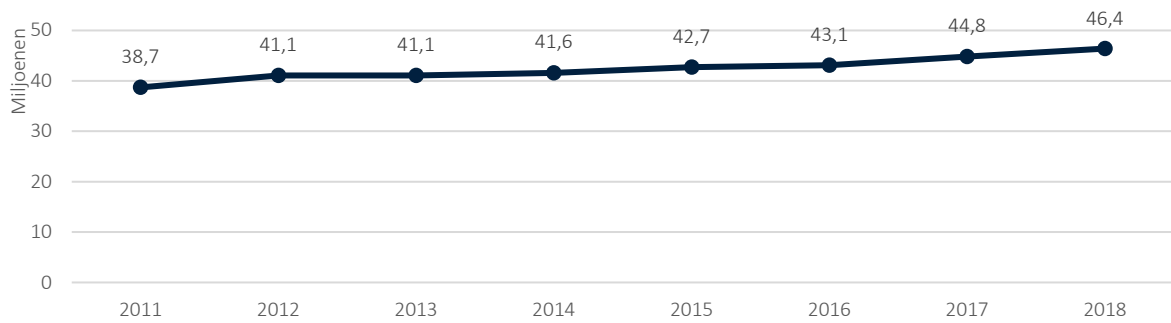
In artikel 3, lid 5, van de CLv staan twee uitzonderingen op artikel 3, lid 4 van de CLv.

1. Als het uitgekeerde bedrag van het pensioen of uitkering bij wijze van pensioen minder is dan het geldende AOV-pensioen, dan heeft de werknemer wel recht op Cessantia. Dit betekent dat als de maandelijkse uitkering van pensioen minder is dan ANG 864,00 (bedrag van pensioen) dan moet de werkgever de werknemer Cessantia betalen.
2. Indien de werkgever heeft gezorgd voor een pensioen of uitkering bij wijze van pensioen, maar er is sprake van inbouw of franchise ten aanzien van het aan de werknemer verstrekte pensioen of uitkering bij wijze van pensioen of ouderdomsverzorging, dan dient gekeken te worden naar het bedrag, welke daadwerkelijk (bruto) aan de werknemer wordt uitgekeerd. Is dat bedrag minder dan tweemaal het geldende AOV-pensioen (dus minder dan $2 \times \text{ANG } 864,00 = \text{ANG } 1.728,00$) dan heeft de werknemer ook recht op Cessantia. De reden hierachter is dat als er franchise erin is inbegrepen, het bedrag van ANG 864,00 (AOV-bedrag) ervan moet worden afgetrokken.

Voorbeeld: de werknemer krijgt een bedrag van ANG 1.700,00 aan pensioen met franchise, dit is daadwerkelijk: $\text{ANG } 1.700,00 - \text{ANG } 864,00 = \text{ANG } 836,00$ aan pensioen, waarvan de werkgever ervoor heeft gezorgd. Het bedrag van ANG 836,00 is minder dan ANG 864,00, dus heeft de werknemer recht op Cessantia.

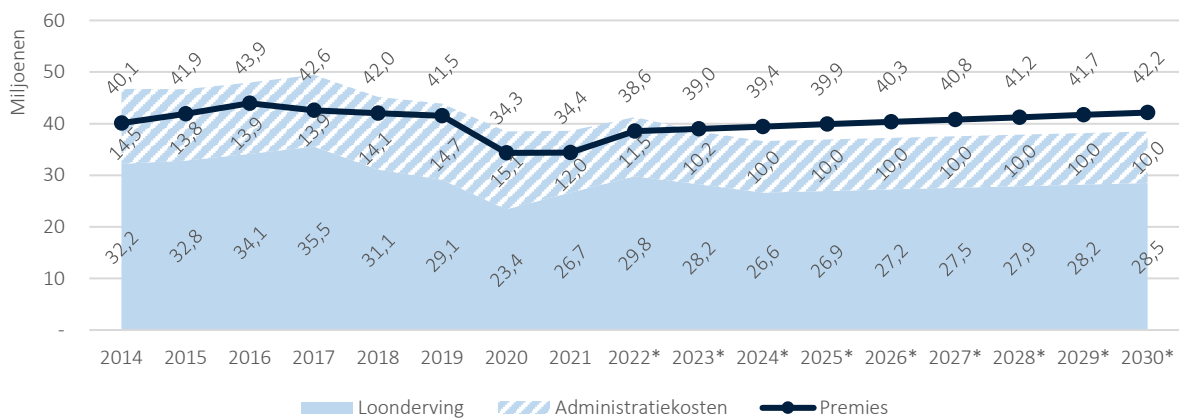
Bijlage B. Figuren financiële stand van zaken

Figuur 3 De gerealiseerde uitgaven aan de post 'Bijstand en noodvoorzieningen' namen tussen 2011 en 2018 beperkt toe. Deze post omvat meer dan alleen bijstandsuitgaven.



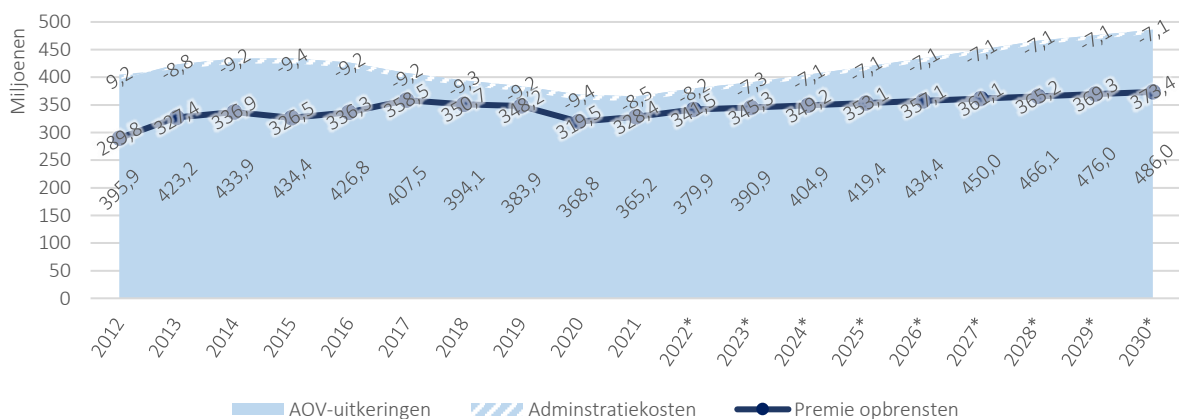
Bron: Economisch Bureau Amsterdam, o.b.v. jaarrekeningen van het land Curaçao.

Figuur 4 De opbrengsten van de ZV en OV moeten in de toekomst de loondervings- en administratieve kosten ruimschoots dekken.



Bron: Economisch Bureau Amsterdam (2023), o.b.v. jaarverslagen en begrotingen van de Sociale Verzekeringsbank.

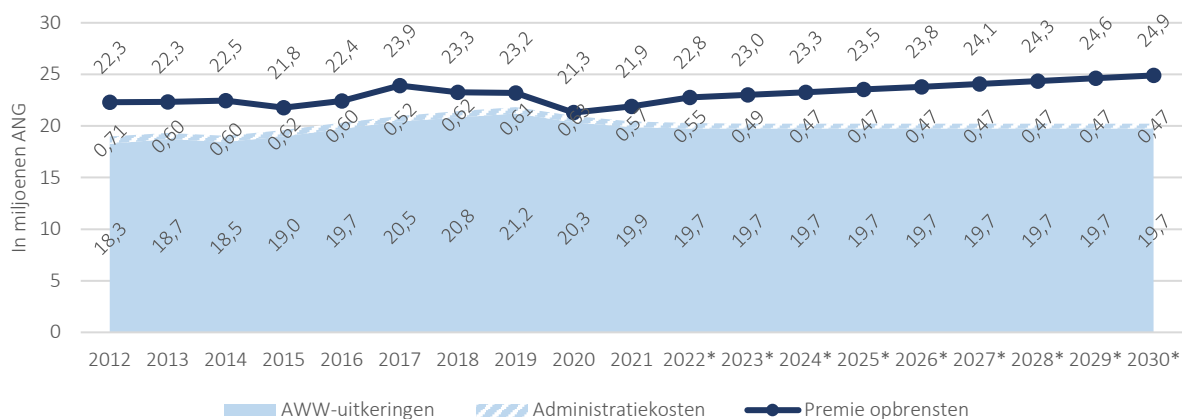
Figuur 5 De opbrengsten van de AOV zijn in de afgelopen jaren en in de toekomst niet dekkend.



Bron: Economisch Bureau Amsterdam (2023), o.b.v. jaarverslagen en begrotingen van de Sociale Verzekeringsbank.

Bijlage B. Figuren financiële stand van zaken

Figuur 6 De opbrengsten van de AWW zijn in de toekomst ruimschoots dekkend.



Bron: Economisch Bureau Amsterdam (2023), o.b.v. jaarverslagen en begrotingen van de Sociale Verzekeringsbank.