

NI EUWSBRIEF

(mei 2012)

Onderwerpen:

- Het Lenteakkoord: gevolgen voor de AOW, de Pensioenen, het Vitaliteitspakket, de Zorgverzekering en de Ziektewet 1
- Besluit beperking bijbetalingslasten bij waardeoverdracht 4
- Uitvoering AWBZ door zorgverzekeraars 5

Het Lenteakkoord: gevolgen voor de AOW, de Pensioenen, het Vitaliteitspakket, de Zorgverzekering en de Ziektewet

Het Lenteakkoord is vrijdag 25 mei 2012 naar de Tweede Kamer gestuurd. De Tweede Kamer debatteerde dinsdag 29 mei jl. over de gevolgen van dit akkoord. Minister De Jager verwacht dat eurocommissaris Rehn positief zal zijn over dit akkoord.

De belangrijkste maatregelen met betrekking tot de AOW, de pensioenen, het vitaliteitspakket, de zorgverzekering, het Wetsvoorstel Werken naar Vermogen en de Ziektewet leest u hieronder.

AOW

Nederland vergrijsst en ontgroent. Sinds de invoering van de AOW in de jaren vijftig is de levensverwachting van 65-plussers met 5 jaar gestegen. De levensverwachting zal waarschijnlijk nog verder stijgen. Hierdoor krimpt de beroepsbevolking en wordt de AOW door steeds minder werkenden gefinancierd. Langer doorwerken zal er voor moeten zorgen dat er draagvlak blijft voor handhaving van onze sociale voorzieningen. In het vorig jaar gesloten Pensioenakkoord is al een stijging van de AOW-leeftijd en koppeling van de AOW-leeftijd aan de levensverwachting afgesproken. De overheidsfinanciën zijn sinds dit akkoord sterk verslechterd. Daarom gaat de AOW-leeftijd nu eerder omhoog. Vanaf 2013 gaat de AOW-leeftijd geleidelijk omhoog.

Een verhoging van de AOW-leeftijd vanaf 2013 kan bij mensen tot overbruggingsproblemen leiden. Daarom worden er vier overgangsmatregelen genomen:

1. Een geleidelijke verhoging van de AOW-leeftijd moet het overbruggingsprobleem voor de groep met weinig voorbereidingstijd sterk beperken. De AOW-leeftijd wordt in:
 - 2013 65 jaar en 1 maand
 - 2014 65 jaar en 2 maanden
 - 2015 65 jaar en 3 maanden
 - 2016 65 jaar en 5 maanden
 - 2017 65 jaar en 7 maanden
 - 2018 65 jaar en 9 maanden
 - 2019 66 jaar

Daarna stijgt de AOW-leeftijd verder. Uiterlijk in 2024 zal de AOW-leeftijd 67 jaar zijn, maar volgens een persbericht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid staat de AOW-leeftijd in 2023 al op 67.

2. Er komt voor de eerste jaren een voorschotfaciliteit. Het is mogelijk om de AOW vanaf de 65^e verjaardag te krijgen om een eventueel inkomensgat te overbruggen. Het eerder opgenomen bedrag moet over een vastgestelde termijn (maximaal 1,5 jaar bij 3 maanden voorschot in 2015) worden terugbetaald.
3. In situaties van onvoldoende middelen kan door degenen die aan de voorwaarden voldoen, een beroep worden gedaan op de (bijzondere) bijstand (WWB).
4. Het recht op partnertoeslag, die vervalt voor degenen die vanaf 2015 65 jaar worden, loop enkele maanden langer door. Hierdoor wordt voorkomen dat degenen die kort voor 1 januari 2015 65 jaar worden door dit wetsvoorstel opeens niet meer de partnertoeslag ontvangen.

De verhoging van de AOW uit de afbouw van de ouderenkortingen en de verlenging van de IOW gaan niet door, de ouderenkortingen blijven bestaan. Ook komt er geen mogelijkheid om de AOW flexibel op te nemen.

Pensioenen

De pensioenrichtleeftijd in de tweede pijler pensioenregelingen gaat in 2014 naar 67 jaar. Daarna wordt deze gekoppeld aan de levensverwachting. Na 2014 zal eventueel een verdere verhoging plaatsvinden in stappen van één jaar. De verhoging vindt 10 jaar voor de geraamde toename levensverwachting plaats.

De maximale opbouwpercentages gaan in 2014 met 0,1% omlaag. Het maximale opbouwpercentage gaat voor een eindloon- en middelloonregeling voor het ouderdomspensioen naar respectievelijk 1,9% en 2,15%. Ook de maximale premiepercentages voor beschikbare premiereregelingen gaan omlaag, de nieuwe percentages zijn nog niet bekend.

Er vindt geen extra verhoging van de minimum AOW-franchise plaats omdat de extra verhoging van de AOW niet doorgaat.

Het deelnemingsjarenpensioen wordt op overeenkomstige wijze ingeperkt. Dat geldt ook voor derde pijler (lijfrente) en de fiscale oudedagsreserve (for).

Vitaliteitspakket

Het totale budget voor het vitaliteitspakket wordt met 815 miljoen euro beperkt, maar bedraagt na de maatregelen nog 2,4 miljard euro. De nieuwe werkbonus die vanaf 2013 zou gelden voor oudere werknemers wordt niet ingevoerd. Deze werkbonus zou de doorwerkbonus vervangen. Beide regelingen komen te vervallen. Oudere werkenden ontvangen vanaf 2013 dus dezelfde heffingskorting voor werken als jongeren. Ook de aanvullende werkbonus die in 2017 zou worden ingevoerd komt te vervallen.

De werkbonus voor werkgevers voor het in dienst hebben van 62-plussers wordt ook afgeschaft. De mobiliteitsbonus voor 55-plussers wordt niet ingevoerd. Daarnaast geldt er een taakstellende besparing op de overige mobiliteitsbonussen (voor uitkeringsgerechtigde 50-plussers en arbeidsgehandicapten). Deze mobiliteitsbonus gaat wel omhoog van 6.500 naar 7.000 euro per jaar. Deze bonus geldt voor maximaal 3 jaar. Verder wordt de koopkrachtenvelop eenmalig gekort, in 2013 resteert er nog een bedrag van 220 miljoen euro.

Vitaliteitssparen wordt wel per 1 januari 2013 ingevoerd. Ook de overgangsregeling voor de levensloopregeling blijft bestaan. De verlaging van de drempel in de scholingsuitgaven naar 250 euro blijft overeind.

De financiële ondersteuning die in 2013 is geboden voor intersectorale scholing en om de overgang van-werk-naar-werk te stimuleren is gehandhaafd. Die ondersteuning bestaat in 2013 naar verwachting uit een verlaging van WW-premie voor werkgevers met 300 miljoen euro.

Zorgverzekering

Om de betaalbaarheid van de zorg in de toekomst te verbeteren worden in 2013 verschillende maatregelen genomen. Met de voorgenomen maatregelen is getracht om hervormingen te introduceren die aansluiten bij de wensen van de cliënt en om de betaalbaarheid van de zorg te verbeteren.

Het basispakket wijzigt onder andere op de volgende punten:

- Het eigen risico gaat naar 350 euro, met een compensatie voor mensen met een laag inkomen via de zorgtoeslag.
- Bij verblijf in een instelling voor medisch specialistische zorg geldt een eigen bijdrage per ligdag van 7,50 euro als compensatie voor niet-zorgkosten (voeding, verblijf).
- Geen vergoeding voor de rollator en overige eenvoudige mobiliteitshulpmiddelen.
- Een eigen bijdrage van 25% voor gehoortoestellen, maar de functionele omschrijving en de maximum vergoeding vervallen.
- Verzachten van de eigen bijdrage voor curatieve GGZ.

De zorgtoeslag gaat omhoog door verlaging van de normpercentages en wordt steiler met het inkomen afgebouwd.

Door de maatregelen die zijn genomen in de sfeer van de Zorgverzekeringswet dalen de zorgkosten. Hierdoor zullen de zorgpremies dalen. Deze lastenverlichting voor burgers en bedrijven wordt echter tenietgedaan (gecompenseerd) via een verhoging van het tarief in de eerste en tweede schijf (burgers) en de AOF-premie (bedrijven).

Wetsvoorstel Werken naar Vermogen

Het wetsvoorstel Werken naar Vermogen kan niet meer op de steun van een meerderheid in de Tweede Kamer rekenen. De Kunduz-coalitie heeft afgesproken dat deze wet niet doorgaat.

Ziektewet

Er is een wetsvoorstel Beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters in voorbereiding.

Vangnetters (uitzendkrachten, oproepkrachten, werknemers met een tijdelijk contract) hebben tijdens hun arbeidsongeschiktheid vaak geen werkgever. Zij krijgen dan een uitkering via het UWV. Uit onderzoek blijkt dat deze flexwerkers gemiddeld vijf keer langer ziek zijn dan werknemers met een vast contract. Er komen meer prikkels voor de flexwerkers en de werkgevers om actief te re-integreren. Ook het UWV krijgt een grotere verantwoordelijkheid om deze werknemers aan werk te helpen.

Tot slot

Een aantal maatregelen uit het Pensioenakkoord gaat niet door. Wel zullen we langer moeten doorwerken. Dat gebeurt overigens nu al, in 2006 was de gemiddelde pensioenleeftijd nog 61 jaar en in 2011 al 63,1 jaar. Uiteraard is het belangrijk dat medewerkers in staat zijn om vitaal de pensioendatum te halen. Toch zal niet iedereen tot de pensioendatum vitaal en inzetbaar blijven. Langer doorwerken zal gevolgen hebben voor onder andere:

- het verzuim;
- de instroom in de WIA;
- het gemiddeld salarisniveau;
- de betaalbaarheid van de nieuwe (pensioen)regelingen;
- de opleidings- en omscholingsbudgetten.

Het gaat dus niet alleen om een aanpassing van de pensioen- en eindleeftijd in de verschillende regelingen.

Houdt er rekening mee dat een wijziging in de fiscale wetgeving niet automatisch tot gevolg heeft dat de pensioenregeling ook civiel juridisch wordt gewijzigd. Het gaat om een wijziging van de pensioenovereenkomst, daarvoor is instemming van zowel de Ondernemingsraad (OR) als de individuele medewerker nodig. Dit kan anders zijn als in het arbeidscontract van de medewerker is afgesproken dat een wijziging van specifieke arbeidsvoorwaarden bindend is voor de individuele medewerker als de OR hiermee heeft ingestemd.

Voldoende redenen voor een tijdige bezinning op het toekomstige beleid omtrent pensioenen en duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Besluit beperking bijbetalingslasten werkgevers bij waardeoverdracht pensioen

Op 16 april 2012 heeft minister Kamp (SZW) een ontwerpbesluit met betrekking tot een beperking van de bijbetalingslasten voor werkgevers bij waardeoverdracht van pensioen naar de Tweede Kamer gezonden.

Een werknemer heeft bij verandering van werkgever in principe het recht om zijn opgebouwde pensioen mee te nemen. Voor werkgevers met een verzekerde regeling leidt dit soms tot forse bijbetalingslasten. Vorig jaar heeft de minister al toegezegd dat de plicht tot medewerking aan waardeoverdracht komt te vervallen als de bijbetalingslast een bepaalde grens overschrijdt.

Een werkgever hoeft niet mee te werken aan een individuele waardeoverdracht indien er wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:

- de bijbetalingslast voor de werkgever is meer dan € 15.000,- en bedraagt meer dan 10% van de overdrachtswaarde;
- de betreffende werkgever is een kleine werkgever volgens het Besluit Wfsv.

Als de bijbetalingslast voldoet aan deze voorwaarden, stelt de pensioenuitvoerder de betreffende werkgever in de gelegenheid om binnen één maand aan te tonen dat hij een

kleine werkgever is. Ook wordt deze werkgever gevraagd of hij, indien hij een kleine werkgever is, bereid is om vrijwillig de aanvullende bijdrage te betalen.

De pensioenuitvoerder informeert de deelnemer indien de werkgever niet verplicht is om mee te werken aan de waardeoverdracht en niet vrijwillig de aanvullende bijdrage wil betalen.

Volgens de minister wordt ruim 90% van de gevallen van waardeoverdracht niet door het besluit geraakt.

Dit besluit treedt naar verwachting per 1 juli 2012 in werking en is een tijdelijke maatregel. Er komt nog een meer fundamentele discussie over waardeoverdracht. Dit tijdelijke besluit zal vervallen per de datum dat er een nieuw stelsel van waardeoverdracht is. Volgens verwachting is dat per 1 januari 2014.

Ook voor grote werkgevers zijn er (soms) mogelijkheden om bijbetalingslasten bij waardeoverdracht van pensioen te voorkomen.

Uitvoering AWBZ door zorgverzekeraars

Als het aan Zorgverzekeraars Nederland (ZN) ligt gaan zorgverzekeraars vanaf 1 januari 2013 de AWBZ uitvoeren. Zij hebben vertrouwen in een goede overgang van de AWBZ van de zorgkantoren naar de zorgverzekeraars per die datum. Het wetsvoorstel dat deze overgang moet regelen, gaat binnenkort naar de Tweede Kamer.

Door de ZW en AWBZ door één partij te laten uitvoeren wordt het mogelijk om de zorg klantgericht, beter en efficiënter uit te voeren. Als de klant (verzekerde) niet tevreden is over de prestaties van zijn zorgverzekeraar, kan hij (in principe) jaarlijks van verzekeraar wisselen.

Ook moet deze overgang er toe bijdragen dat de kosten beter in de hand worden gehouden. ZN heeft de website www.AWBZdoorzorgverzekeraars.nl gelanceerd. Op die site staat wat er gaat veranderen en wat er moet gebeuren. Deze informatie is bedoeld voor het zorgveld en met name voor zorgaanbieders, cliëntenorganisaties en softwareleveranciers.

Hebt u vragen, opmerkingen of wilt u meer informatie over deze onderwerpen, dan kunt contact opnemen met Erik Hertgers, bereikbaar via:

T 0548-518191

M 06-16026504

E erik@hertgerspensioenadvies.nl

Disclaimer

De nieuwsbrief is gemaakt naar de inzichten van 30 mei 2012. Hertgers Pensioen Advies heeft bij het redigeren van deze nieuwsbrief de nodige zorgvuldigheid betracht. Hertgers Pensioen Advies is niet verantwoordelijk voor schade die ontstaat als gevolg van onjuistheden in deze nieuwsbrief.