

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

Het Lenteakkoord is vandaag naar de Tweede Kamer gestuurd. De Tweede Kamer debatteert er waarschijnlijk a.s. dinsdag over. 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 overgangsmaatregelen 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 vandaag verschenen 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 65e 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, loopt 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. Voor een eindloon- en middelloonregeling gaat het maximale opbouwpercentage voor het ouderdomspensioen naar respectievelijk 1,9% en 2,15%. Ook de maximale premiepercentages voor beschikbare premieregelingen gaan omlaag. Er vindt geen extra verhoging van de minimum AOW-franchise plaats omdat de AOW niet extra wordt verhoogd.

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 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 zowel hervormingen te introduceren die aansluiten bij de wensen van de cliënt als 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 arbeidongeschiktheid 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 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. Voldoende redenen voor een bezinning op het toekomstige beleid omtrent pensioenen en duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Het is mijn passie om samen met werkgevers en overige stakeholders een passende oplossing te vinden voor pensioenen en overige verzekerde arbeidsvoorwaarden.

Hebt u vragen, opmerkingen of wilt u een afspraak maken, dan kunt u mij bereiken via:

T 0548-518191

M 06-16026504

E [erik@hertgerspensioenadvies.nl](mailto:erik@hertgerspensioenadvies.nl)

Rijssen, 25 mei 2012

Erik Hertgers  
Hertgers Pensioen Advies

### **Disclaimer**

Dit bericht is geschreven naar de inzichten van 25 mei 2012. Hertgers Pensioen Advies heeft bij het redigeren van dit bericht de nodige zorgvuldigheid betracht. Hertgers Pensioen Advies is niet verantwoordelijk voor schade die ontstaat als gevolg van onjuistheden in deze nieuwsbrief.