

Prinsjesdag Special 2011



AOW, arbeidspensioenen en arbeidsparticipatie

Op Prinsjesdag presenteerde het eerste kabinet Rutte de begroting voor 2012. Een groot deel (€ 69,9 miljard) van de totale overheidsuitgaven (€ 257,4 miljard) komt ook dit jaar weer op rekening van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Van de € 69,9 miljard die begroot is voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) vormt de AOW met € 33,6 miljard de grootste post. Om de AOW en het pensioenstelsel betaalbaar te houden staan de verhoging van de AOW-leeftijd en een aanpassing van het pensioenstelsel al enige tijd op de agenda.

Totstandkoming Pensioenakkoord

In juni 2010 kwamen de sociale partners het Pensioenakkoord overeen. Dit resulteerde in het Uitwerkingsmemorandum Pensioenakkoord, dat op 10 juni 2011 door het kabinet en de sociale partners werd ondertekend. Volgens de beleidsagenda van de overheid verbeteren de afspraken in het Pensioenakkoord de overheidsfinanciën op termijn met ongeveer € 4 miljard.

Aan de vooravond van Prinsjesdag zijn er door Minister Kamp nog toezeggingen gedaan om de Tweede Kamer en het FNV het Pensioenakkoord te laten onderschrijven. Deze toezeggingen zijn aan de Tweede Kamer bevestigd maar nog niet in de Prinsjesdagstukken verwerkt. Een deel van de toezeggingen zal ook nog verder worden uitgewerkt. De toezeggingen zijn hieronder wel in het overzicht meegenomen.

De afspraken uit het Pensioenakkoord zullen nog in wet- en regelgeving worden vastgelegd. Voorstellen tot aanpassing van de AOW- en fiscale pensioenwetgeving liggen al ter behandeling in de Tweede Kamer. Voorstellen tot aanpassing van onder andere de Pensioenwet volgen in 2012.

Kernpunten uit het Pensioenakkoord

De kernpunten uit het Pensioenakkoord zijn:

1. Aanpassing van de AOW- en het fiscale kader rond pensioenregelingen.
2. Een toekomstbestendig stelsel voor de arbeidspensioenen in de tweede pijler. Dit stelsel mag geen verdere kostenstijgingen inhouden. Daarnaast moet het bestand zijn tegen veranderingen in levensverwachting en ontwikkelingen op de financiële markten.
3. Voorstellen tot het bevorderen van de arbeidsparticipatie (van ouderen).

1. Aanpassing AOW en het fiscale kader voor pensioen (Witteveenkader)

In het Belastingplan 2012 zijn de afspraken uit het regeer- en gedoogakkoord opgenomen. Hierin is echter nog geen rekening gehouden met het Pensioenakkoord. Wanneer de voorstellen voor de aangepaste AOW en het fiscale kader voor pensioen (Witteveenkader) definitief zijn, wordt het Belastingplan aangepast.

In de Tweede Kamer liggen op dit moment twee voorstellen. In het in mei 2011 ingediende wetsvoorstel 'Verhoging pensioenleeftijd naar 66' zijn de afspraken uit het regeer- en gedoogakkoord opgenomen. Hierin zou de AOW-leeftijd met ingang van 2020 naar 66 jaar gaan. Het Witteveenkader zou met ingang van 2013 aangepast worden met een eenmalige verhoging van de pensioenrichtleeftijd naar 66 jaar én een verlaging van de opbouwpercentages. Ook de opbouw in de derde pijler zou hiermee in overeenstemming worden gebracht.

Vervolgens heeft de Minister in juni vast een nieuw voorontwerp aangeboden. Daarin zijn de bij het Pensioenakkoord gemaakte afspraken al verwerkt. Dit voorontwerp heeft de titel 'Verhoging pensioenleeftijd, extra verhoging AOW' en flexibilisering ingangsdatum AOW' meegekregen. De pensioenrichtleeftijd in het Witteveenkader gaat op grond van dit voorontwerp niet alleen in 2013 omhoog naar 66 jaar maar ook in 2015 naar 67 jaar. Daarna wordt de pensioenrichtleeftijd gekoppeld aan de stijgende levensverwachting. Dit voorontwerp moet nog langs de Raad van State voor advies

De samenvoeging in behandeling bij de Tweede Kamer moet het wetgevingsproces bespoedigen om zo de aanpassingen in het fiscale kader al in 2013 in te kunnen laten gaan. De bezuinigingen die met de aanpassing van de AOW en het Witteveenkader behaald moeten worden, blijven ongewijzigd. Het gaat daarbij om € 700 miljoen met ingang van 2013. Met het voorontwerp worden ze echter op een andere wijze ingevuld dan met het eerder ingediende wetsvoorstel. De aanpassing van de AOW is niet eenmalig, maar kan via een mechanisme vanaf 2025 iedere vijf jaar worden aangepast. Dat weegt op tegen de opbrengst die behaald kon worden door de pensioenopbouwpercentages te verlagen.

Als gevolg van de bekrachtigde afspraken uit het Pensioenakkoord zal naar alle waarschijnlijkheid het in juni door minister Kamp ingediende voorstel van het voorontwerp 'Verhoging pensioenleeftijd, extra verhoging AOW en flexibilisering ingangsdatum AOW' als uitgangspunt dienen voor de rest van het traject. Als we de afspraken in het Pensioenakkoord meenemen, zien de aanpassingen er als volgt uit:

- In 2020 gaat de AOW-leeftijd omhoog naar 66 jaar. Vanaf 2025 wordt de AOW-leeftijd gekoppeld aan de stijgende levensverwachting. Naar verwachting wordt de AOW-leeftijd in 2025 verhoogd naar 67 jaar. De verhoging wordt één keer in de vijf jaar vastgesteld en wordt tien jaar voorafgaand aan de verhoging bekend gemaakt. De verhoging in 2025 wordt dus uiterlijk in 2014 vastgesteld en die voor 2030 uiterlijk in 2019.
- De AOW-uitkering wordt tussen 2013 en 2028 per jaar verhoogd met 0,6% van de AOW van gehuwden. Dit gebeurt naast de reguliere indexatie, die voortaan echter met een loonindex zal plaatsvinden. Die verhoging wordt gefinancierd door de koopkrachttegemoetkoming af te schaffen en de fiscale ouderenkorting vanaf 2020 te verlagen. Vanaf 2020 komt er voor de lage inkomens wel een extra ouderenkorting van maximaal € 300 (€ 300 voor inkomens tot € 18.000 afnemend naar € 0 bij een inkomen van € 24.000 en hoger).
- De AOW wordt flexibel gemaakt. De ingang van de AOW kan maximaal twee jaar worden vervroegd maar nooit vóór de 65-jarige leeftijd ingaan. Per vervroegd jaar wordt de AOW met 6,5% verlaagd. Uitstellen kan ook, met een maximum van vijf jaar. In dat geval wordt de AOW met 6,5% per uitsteljaar wordt verhoogd. De AOW kan niet vervroegd worden als de AOW-uitkering samen met het (vervroegde) pensioen onder het bijstandsinkomen voor een alleenstaande komt.
- Ook voor mensen met een laag inkomen en lang dienstverband blijft het mogelijk om na 2020 op 65-jarige leeftijd met pensioen te gaan. Mensen met een klein pensioen zien bij vervroegde ingang vóór hun 67e hun AOW-uitkering met maximaal 3% gekort. Minister Kamp moet de groep die hiervoor in aanmerking komt nog nader definiëren. Dat hangt ongetwijfeld samen met het vinden van de financiële middelen om deze toezegging te kunnen waarmaken.
- Er komt een inkomensafhankelijke extra werkbonus bovenop de generieke werkbonus van € 8.400 voor mensen met een laag inkomen (minimumloon). De extra bonus bedraagt € 1.200. (Volgens eerste raming zou dit een kostenpost van ongeveer € 40 miljoen betekenen).
- De pensioenrichtleeftijd in de fiscale wetten (Loonbelasting) zal in 2013 omhoog gaan van 65 jaar naar 66 jaar en vervolgens in 2015 naar 67 jaar. Daarna wordt de pensioenrichtleeftijd gekoppeld aan de stijgende levensverwachting.

- De jaarlijkse maximale opbouwpercentages worden in tegenstelling tot eerder voorstellen dus niet verlaagd.
- Het verhogen van de fiscale pensioenrichtleeftijd heeft wel gevolgen voor de maximale staffels voor een beschikbare premieregeling. De premie voor een pensioen dat één of twee jaar later ingaat is lager dan wanneer dat pensioen op 65 jaar ingaat.

WIJZIGING AOW LEEFTIJD SCHEMATISCH WEERGEGEVEN

Wanneer gebeurt wat ?	AOW-datum	Fiscale pensioendatum
2012	65	65
2013 en 2014	65	66
2015 to 2020	65	67
2020 tot 2025	66	67/68 *?
2025 tot 2030	67	68/69 **?
2030 tot 2035	68?	69/70 ***?

Pensioenleeftijd gaat altijd 10 jaar eerder omhoog dan de AOW leeftijd.

* beslissing voor 1 januari 2019

** beslissing voor 1 januari 2024

*** beslissing voor 1 januari 2029

2. Aanvullende pensioenregelingen

In het Pensioenakkoord zijn afspraken gemaakt om het huidige pensioenstelsel toekomstbestendig te maken. Sociale partners willen een toekomstbestendig stelsel dat beter bestand is tegen veranderingen in de levensverwachting en de ontwikkelingen/volatiliteit op financiële markten. Daarnaast moet het stelsel een betere indexatiekwaliteit hebben. Dit zou een nieuwe balans tussen ambitie, zekerheid, solidariteit en kosten moeten geven. Aanpassingen van het huidige stelsel zijn voorgesteld om dit mogelijk te maken.

Voor werkgevers en werknemers blijft het arbeidsvoorwaarden overleg de plaats waar de inhoud van de pensioenregeling wordt afgesproken. De voorstellen uit het Pensioenakkoord veranderen niets aan dit basisprincipe. Het Pensioenakkoord houdt daarmee dus geen verplichting in om bij het arbeidsvoorwaardenoverleg de daarin voorgestelde pensioenregeling over te nemen. In het arbeidsvoorwaardenoverleg dat met de vakbonden wordt gevoerd, zullen de afspraken uit het Pensioenakkoord echter wat zwaarder wegen. Nadere regelgeving zal “het nieuwe pensioencontract” dus mogelijk, maar niet verplicht maken.

Het Pensioenakkoord is geschreven op de situatie van pensioenfondsen. SZW heeft het Pensioenakkoord omarmd in verband met de verhoging van de AOW-leeftijd. Maar óók om de financiële positie van pensioenfondsen op korte termijn te verbeteren en het pensioenstelsel toekomstbestendig te maken.

Het Verbond van Verzekeraars vindt dat er bij de uitwerking van het Pensioenakkoord ook rekening moet worden gehouden met sociale partners die hun pensioenregeling onder dezelfde voorwaarden (nieuw pensioen contract) bij verzekeraars willen onderbrengen. In de wetsvoorstellen moet die situatie eveneens worden geregeld.

De afspraken en uitgangspunten uit het Pensioenakkoord met betrekking tot de arbeidspensioenen in de tweede pijler zijn:

- De kosten/premielast van pensioenregelingen moeten gestabiliseerd worden. De pensioenambities moeten passend zijn bij de huidige premieruimte. Deze ruimte mag niet verder verhoogd worden. De overheid mag geen kostenverhogende maatregelen treffen.
- De pensioenleeftijd in de pensioenregeling moet kunnen worden aangepast aan de stijgende levensverwachting. De aanpassingen moeten premieneutraal plaatsvinden op grond van de fondsspecifieke situatie. Pensioencontracten moeten voor opvolgende generaties dezelfde rechten aan pensioenjaren geven bij hetzelfde aantal opbouwjaren. Daarvoor is het zogenaamde Levensverwachtings-aanpassings-mechanisme (LAM) ontwikkeld. De pensioenleeftijd en de

AOW-leeftijd moeten op elkaar afgestemd zijn en een flexibele flexibiliteit bij ingang (eerder of later stoppen met werken) moet mogelijk zijn.

- De pensioencontracten moeten schokbestendig zijn tegen de ontwikkelingen op de financiële markten (rente, inflatie, rendementen). Het aanvullende pensioen wordt schokbestendiger gemaakt door mee- en tegenvallers in beleggingsopbrengsten te spreiden over een aantal jaren. Daarvoor is een Rendements-aanpassings-mechanisme (RAM) ontwikkeld. Het beleggingsrisico wordt (gedeeltelijk) bij de deelnemer gelegd, al dan niet met individuele keuzemogelijkheden om dat risico te beïnvloeden.
- Er moet een vernieuwd FTK komen. Minister Kamp heeft op dit punt nader onderzoek aangekondigd, waaronder een doorrekening van de intergenerationele effecten van het “nieuwe pensioencontract”. Daarbij wordt ook het CPB betrokken. Het onderzoek wordt naar verwachting in februari 2012 afgerond.
- De pensioencontracten moeten transparant zijn zodat er geen kloof kan ontstaan tussen pensioenambitie en verwachting enerzijds en de werkelijke (toekomstige) pensioenuitkering anderzijds.
- Het Witteveenkader (fiscale facilitering) wordt aangepast (zie boven).
- In het Pensioenakkoord is de mogelijkheid opgenomen om de opgebouwde pensioenrechten op enigerlei wijze te betrekken bij het meer schokbestendig maken van de pensioencontracten, inmiddels beter bekend onder de term “invaren”. Dat zou betekenen dat de huidige opgebouwde pensioenrechten in de toekomst ook onderhevig worden aan de aanpassingsmechanismen voor de langere levensverwachting en het beleggingsrendement (LAM en RAM). Deze mogelijkheid wordt nu door SZW verder onderzocht.

Minister Kamp heeft toegezegd de benodigde onderzoeken te starten. Tevens heeft hij toegezegd dat hij in 2012 de wetsvoorstellen tot wijziging van de Pensioenwet en het Financiële Toetsingskader (FTK) aan zal bieden.

Pensioenakkoord leidt tot aanpassing overgangsrecht Levensloopregeling

Minister Kamp en de werkgevers- en werknemersorganisaties werden het op 14 september eens over de aanpassingen van het Pensioenakkoord. Een onderdeel daarvan vormt een wijziging van het voorgestelde overgangsrecht met betrekking tot de Levensloopregeling. Dit voorgestelde overgangsrecht is in het Belastingplan 2012 opgenomen. De voorgenomen wijziging hiervan is echter nog niet verwerkt in het Belastingplan. Dit gebeurt later door middel van een nota van wijziging. De aanpassing kan overigens alleen doorgevoerd worden als de Tweede Kamer definitief instemt met het Pensioenakkoord.

Zoals ook in het onderdeel ‘vitaliteitspakket’ is besproken, wilde het kabinet oorspronkelijk de levensloopregeling alleen in stand houden voor iedereen die op 1 januari 2013 58 jaar of ouder is. De levensloopregeling blijft na de beoogde wijziging van het overgangsrecht vanaf 2012 toegankelijk voor deelnemers die op 31 december 2011 ten minste € 3.000 op hun levenslooptekening hebben staan. Dit geldt ongeacht hun leeftijd. Het kabinet komt daarmee tegemoet aan de wensen van de sociale partners. Het stelt een overgangsregeling voor die opgebouwde rechten in de levensloopregeling eerbiedigt. Daarin kan - fiscaal voordelig - tot hetzelfde bedrag worden gespaard. De leeftijdsgrens van 58 jaar en ouder wordt dus losgelaten. De woorden ‘tot hetzelfde bedrag’ kunnen echter op twee manieren worden geïnterpreteerd. Is dit het maximum (€ 5.000) dat op grond van het vitaliteitssparen kan worden gespaard? Of toch gewoon 12% van het jaarsalaris dat kan worden gespaard? Voorlopig gaan we uit van het laatste.

Vanaf 2012 wordt geen levensloopverlofkorting meer opgebouwd; tot nu toe opgebouwde rechten aan levensloopverlofkorting (€ 201 per gespaard jaar) kunnen wel verzilverd worden bij opname van het spaartegoed.

Deelnemers met minder dan € 3.000 spaargeld op een levenslooptekening kunnen het tegoed in 2012 opnemen of in 2013 onbelast doorstorten naar vitaliteitssparen. Waarschijnlijk gaat deze onbelaste doorstorting ook gelden voor deelnemers die meer dan € 3.000 gespaard hebben. In dat geval zal het niet meer mogelijk zijn deel te nemen aan de levensloopregeling. Het is niet toegestaan om naast de levensloopregeling ook deel te nemen aan vitaliteitssparen

Uitbreiding vrijwillige voortzetting pensioenregeling

Voor (ex-)werknemers die na ontslag hun pensioenregeling vrijwillig voortzetten, bestaat momenteel een fiscale regeling. Daardoor geldt tot drie jaar na het ontslag ook voor deze vrijwillige opbouw van pensioen een facilitering. De maximale looptijd hiervan wordt uitgebreid van drie naar tien jaar. Daarmee wordt fiscaal gefacilieerd wat op grond van de Pensioenwet reeds mogelijk is.

Het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 wordt aangepast, zodat de maximumtermijn van tien jaar voor vrijwillige voortzetting gaat gelden.

Daarbij wordt ook het pensioengevend loon na het derde jaar gemaximeerd op een actueel inkomensgegeven. Hiervoor geldt als bovengrens het laatstverdiende, pensioengevend loon in de periode tot het ontslag. Is bijvoorbeeld de winst van een ondernemer in het vierde jaar lager dan zijn laatst vastgestelde pensioengevend loon? Dan moet de opbouw verlaagd worden. Na het derde jaar moet er dus een jaarlijkse toets plaatsvinden.

Het voornemen is om bij de invulling van het actuele inkomensgegeven aansluiting te zoeken bij de box 1-bestanddelen. Daarbij gaat het om de bestanddelen die ook voor de premiegrondslag in de derde pijler gelden. Het gaat dan om:

- Het gezamenlijke bedrag van de winst uit onderneming vóór toevoeging aan- en afnemering van de oudedagsreserve en vóór de ondernemingsaftrek
- Het belastbare loon
- Het belastbare resultaat uit overige werkzaamheden
- De belastbare periodieke uitkeringen en verstrekkingen van de belastingplichtige

Het kabinet financiert de verlenging van drie naar tien jaar door het dotatieplafond voor de oudedagsreserve (OR) te verlagen. De maximale jaarlijkse toevoeging aan de OR is nu € 11.882. (2011). Deze grens wordt verlaagd tot € 9.382. Na indexatie mag de maximumdotatie in 2012 nog maar € 9.542 bedragen.

Natuurlijk is vrijwillige voortzetting alleen mogelijk als de werkgever en werknemer hierover afspraken hebben gemaakt. Daarnaast moet de vrijwillige voortzetting deel uitmaken van het pensioenreglement. Het is dus niet wettelijk verplicht om een vrijwillige voortzetting mogelijk te maken.

3. Bevorderen arbeidsparticipatie (ouderen)

De beroepsbevolking krimpt en het aantal 65-plussers neemt toe. Volgens het regeerakkoord is langer doorwerken daardoor noodzakelijk. Dit moet het draagvlak voor de AOW in de toekomst veiligstellen. Bovendien voorkomt het dat er grote personeelstekorten ontstaan in sectoren als het onderwijs, de zorg en de private sector. Er moet beleid komen om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers en de arbeidsmobiliteit van ouderen substantieel te verbeteren.

Het kabinet komt met voorstellen om in 2013 zowel de aanvullende arbeidskorting als de doorwerkbonus te vervangen door één nieuwe werkbonus voor werkenden. De 'oude' regelingen zijn leeftijdsafhankelijk en worden hoger naarmate het inkomen stijgt. Daar wil het kabinet vanaf. Het doel van de maatregelen is en blijft erop gericht om de arbeidsparticipatie van ouderen te bevorderen.

Aanvullende arbeidskorting

De aanvullende arbeidskorting had tot doel om werkenden die 58 jaar of ouder waren een extra arbeidskorting te geven. Er waren drie leeftijdscategorieën die ieder hun eigen bedrag aan aanvullende arbeidskorting kenden. Daarmee verdwijnt voor deze oudere werknemers een extra korting van respectievelijk € 264 (57 tot 60), € 526 (60 tot 62) en € 788 (62 en ouder).

Doorwerkbonus

De doorwerkbonus geldt voor belastingplichtigen van 62 jaar en ouder die door blijven werken. Deze belastingplichtigen krijgen een extra 'heffingskorting' ter grootte van een leeftijdsafhankelijk percentage van het totaal aan inkomsten uit:

- Arbeid
- Winst uit onderneming
- Resultaat uit overige werkzaamheden

In het regeerakkoord was al een bezuinigingsmaatregel opgenomen voor de doorwerkbonus. Het recht op de doorwerkbonus zou niet meer vanaf 62, maar vanaf 63 jaar gaan gelden. Omdat de ingangleeftijd voor de nieuw in te voeren werkbonus echter 62 jaar wordt, blijft de ingangsdatum van de doorwerkbonus ook 62 jaar.

In het laatste jaar van zijn bestaan wordt de doorwerkbonus wel gekort voor mensen die 62, 63 of 64 jaar zijn. De onderstaande tabel illustreert de hoogte van de doorwerkbonussen (in procenten):

	2011	2012	2013: recht op werkbonus
Het jaar dat je 62 wordt	5%	1,5%	Ja
Het jaar dat je 63 wordt	7%	6%	Ja
Het jaar dat je 64 wordt	10%	8,5%	Ja
Het jaar dat je 65 wordt	2%	2%	Ja
Het jaar dat je 66 wordt	2%	2%	Ja
Het jaar dat je 67 wordt	1%	1%	Ja

In 2011 is de ondergrens voor het inkomen dat met de werkzaamheden wordt verdiend € 9.209. De inkomsten uit arbeid moeten ook in 2012 boven een bepaald bedrag uitkomen. Dit bedrag is nog niet bekend. Daarnaast is ook een maximum ingesteld; de doorwerkbonus geldt over een bedrag van maximaal € 47.872 aan arbeidsinkomsten.

Voor het gemak hebben we het bonuspercentage per leeftijdsgroep en het maximale bedrag in euro's voor 2012 in schema gezet:

Jaar waarin je .. jaar wordt	62	63	64	65	66	67 (e.v.)
Bonus						
• percentage	1,5%	6%	8,5%	2%	2%	1%
• maximaal	€ 719	€ 2873	€ 4070	€ 958	€ 958	4 € 79

Werkbonus

De werkbonus wordt op 1 januari 2013 ingevoerd en is op dezelfde wijze vormgegeven als de aanvullende arbeidskorting. Anders dan bij de aanvullende arbeidskorting bestaat er vanaf dat moment nog maar één leeftijdscategorie die aanspraak kan maken op de werkbonus: de werkende belastingplichtige die bij het begin van het kalenderjaar de leeftijd van 61 jaar heeft bereikt en arbeidsinkomen ontvangt. Anders gezegd, vanaf het jaar waarin je 62 wordt heb je recht op de werkbonus. In tegenstelling tot de doorwerkbonus wordt met de werkbonus al rekening gehouden bij de bepaling van het bedrag aan in te houden loonbelasting.

Volgens de memorie van toelichting bedraagt de werkbonus € 3.000 en is deze meer gericht op 62-plussers met lage inkomens. Op grond van de tekst van het voorstel geldt net als bij de standaard arbeidskorting een maximum grondslag waarover de werkbonus wordt verleend. Een werknemer die aan het begin van het kalenderjaar de leeftijd van 61 jaar heeft bereikt, heeft recht op een verhoogd maximumbedrag van de arbeidskorting van € 4.611. Dat verhoogde maximumbedrag is de som van twee onderdelen:

- Het maximumbedrag van de standaard arbeidskorting; volgens de cijfers van 2012 is dat € 1.611.
- Een werkbonus van € 3.000.

Deze bedragen worden net als nu jaarlijks geïndexeerd.

De bovenstaande tekst maar ook andere stukken wekken de indruk dat er in alle gevallen recht bestaat op een vast bedrag van € 3.000. Bekijken we de wettekst, dan blijkt dat de werkbonus wordt berekend als een percentage (18,915%) van het arbeidsinkomen, nadat dat is verminderd met een vast bedrag (2011: € 9.209; 2013: nog niet bekend). Dit komt overeen met de manier waarop de aanvullende arbeidskorting werd berekend. Het bedrag verschilt dus, afhankelijk van de hoogte

van het arbeidsinkomen.

Ondertussen laat minister Kamp in een brief aan de Tweede Kamer van 14 september 2011 weten dat hij tegemoet wil komen aan de vraag van de vakbonden om groepen werknemers die eerder uitreden een extra steuntje in de rug te geven. In die brief is ondermeer het volgende opgenomen:

“De werkbonus wordt daarom beschikbaar gesteld aan werknemers vanaf 61 jaar en bedraagt maximaal € 2.350 per jaar. Mensen die doorwerken tot hun 65e ontvangen in totaal maximaal vier keer dit bedrag (cumulatief € 8.400 op minimumloonniveau en € 9.400 vanaf 107% van het minimumloon). In vergelijking met de huidige situatie vindt er een verschuiving plaats van hoge inkomens naar lage inkomens, waardoor lage inkomens een veel hogere bonus krijgen. Concreet gaan lagere inkomens er ongeveer € 3.000 op vooruit als zij tot hun 65e doorwerken in vergelijking met de huidige situatie. Iemand met een inkomen van twee keer modaal zal door de verschuiving van hoge naar lage inkomens ongeveer € 4.000 minder ontvangen. Door het naar voren halen van de leeftijdsgrens worden lage inkomens bovendien eerder in de gelegenheid gesteld om deze middelen te sparen en te gebruiken als aanvulling op het inkomen.”

Op basis van deze tekst blijkt dat de regering bereid is om het recht op de werkbonus al te laten gelden vanaf 61 jaar (60 jaar op 1 januari van een jaar) in het betreffende kalenderjaar.

Daar blijft het niet bij. Na 14 september is nog een keer overleg gevoerd in de Kamer. De werkbonus waarmee doorwerken wordt gestimuleerd, wordt voor de lage inkomens nog eens met € 1.200 euro verhoogd. Mensen die AOW met een klein pensioen ontvangen en lang gewerkt hebben, kunnen bovendien toch op hun 65e stoppen met werken. De korting op hun AOW is als gevolg van een voorstel van de PvdA van 8% teruggebracht naar 3%. Deze toezeggingen moeten nog in een brief aan de Kamer worden bevestigd. Verwerking in wetgeving vindt dan later plaats.

In het wetsvoorstel zoals het er nu ligt, staat dat de werkbonus tot 1 januari 2020 van kracht zal zijn.

Mobiliteitsbonus

Het Ministerie van Sociale Zaken overweegt ook om een mobiliteitsbonus in te voeren. Deze bonus moet bedrijven stimuleren om oudere werknemers, uitkeringsgerechtigden en arbeidsgehandicapten in dienst te nemen. De verwachting is dat dit de mobiliteit en baankansen van kwetsbare groepen verbetert.

Marianne Zweers

Juridische aspecten van pensioenverzekeringen
(030) 257 24 60

Rob Kelters

(030) 278 02 50

Bart Sikkema

(030) 257 25 17