

# Hoofdlijnen kabinetsplannen

Het kabinet heeft vrijdag 16 oktober 2009 ingestemd met het wetsvoorstel over de AOW. Het wachten is nu op het advies van de Raad van State. Hierna kan het kabinet de wetsvoorstellen naar de Tweede Kamer zenden. Let op, meerdere punten in dit akkoord, bijvoorbeeld aanpassing fiscale ruimte en arbeidskorting ouderen, moeten nog verder worden uitgedacht. Tot het moment dat de Raad van State zijn advies heeft gegeven, blijft de inhoud van het wetsvoorstel geheim. Meer informatie dan de brief van minister Donner aan de Tweede Kamer van 16 oktober 2009 is op dit moment dan ook niet bekend.

## Wat gaat er gebeuren?

Volgens het akkoord gaat de AOW-leeftijd in 2020 in één keer naar 66 jaar. In 2025 wordt de AOW-leeftijd verder verhoogd naar 67 jaar. Voor wie op 1 januari 2010 55 jaar of ouder is, verandert er dus niets. De verhoging van de AOW-leeftijd gaat in twee stappen omdat het kabinet werkgevers en oudere werknemers meer kans wil geven zich voor te bereiden op de verhoging. In het bijzonder mensen die 'zwaar werk' verrichten.

Ook het fiscale kader voor de aanvullende pensioenen zal worden aangepast. De fiscale ruimte om pensioen op te bouwen wordt ook aangepast aan de nieuwe AOW-leeftijd van 67 jaar. Geld dat daardoor vrij valt kan door werkgevers en werknemers worden ingezet voor het versterken van het pensioenstelsel. De aanpassing wordt in één keer doorgevoerd per 1 januari 2020, tegelijk met de eerste verhoging van de AOW-leeftijd.

Tijdens de eerste overgangstermijn van tien jaar (van 1 januari 2010 tot 1 januari 2020) moeten werkgevers en werknemers een 'duurzaam inzetbaarheidsbeleid' invoeren. Dit moet ervoor zorgen dat werknemers in goede gezondheid en in goede omstandigheden hun werk kunnen blijven doen tot 67 jaar. Daarbij zijn goede arbeidsomstandigheden, om- en bijscholing en loopbaanbeleid van belang. Het kabinet legt de verplichting van een 'duurzaam inzetbaarheidsbeleid' vast met een wijziging van de Arbwet.

## Waarom wordt de pensioenleeftijd verhoogd?

Het optrekken van de AOW-leeftijd naar 67 jaar is nodig om de gevolgen van de vergrijzing en de stijgende levensverwachting op te vangen. Dat daar nu over besloten moet worden, komt omdat we in Nederland als gevolg van de crisis sneller door de reserves heengaan die met het oog op de vergrijzing waren opgebouwd. Het kabinet had daarover in maart 2009 in het kader van de crisisaanpak al een principebesluit genomen. De vergrijzing zet de betaalbaarheid van ons sociale stelsel onder druk; ook zijn er steeds minder mensen die kunnen werken.

## Arbeidsongeschikt of werkloos

Voor werknemers die voor hun 65<sup>e</sup> jaar werkloos of arbeidsongeschikt zijn geworden, komt er een nieuwe regeling. Die houdt in dat mensen die op of na hun 65<sup>e</sup> geen recht meer hebben op WW of een WIA-uitkering een uitkering krijgen die rond het AOW-niveau ligt; bij die uitkering blijven vermogen of het inkomen van de partner buiten beschouwing. De exacte invulling van deze maatregel is nog niet bekend.

## Extra maatregelen

In aansluiting op de verhoging van de pensioenleeftijd worden maatregelen genomen voor:

1. de arbeidsmarktpositie van ouderen,
2. de positie van mensen met 'zwaar werk' en
3. de positie van mensen met een lang arbeidsverleden.

## Arbeidsmarktpositie van ouderen

Voor oudere werknemers komt er een nieuwe inkomensgerelateerde arbeidskorting\* die langer doorwerken stimuleert. Voor mensen met een lager inkomen compenseert deze nieuwe arbeidskorting ten dele het inkomenseffect van de verhoogde AOW-leeftijd.

## Mensen met ‘zwaar werk’

Werkgevers moeten werknemers met ‘zwaar werk’ in de toekomst (als zij het beroep dertig jaar vervullen) minder belastend werk aanbieden. Doen zij dat niet, dan moet de werkgever een zodanige financiële bijdrage doen dat deze werknemers toch met 65 jaar met pensioen kunnen. Bij ‘zwaar werk’ kun je denken aan beroepen waarvan redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat werknemers dit beroep langer dan 40 jaar kunnen uitvoeren zonder uitzonderlijke lichamelijke slijtage. Helaas is op dit moment nog niet duidelijk wat precies ‘zwaar werk’ is. Dit moet in de komende tien jaar door sociale partners worden vastgesteld.

Deze maatregel moet werkgevers financieel prikkelen om werknemers op tijd minder zwaar werk te laten doen. Er komen wettelijke maatregelen om langer op een gezonde manier doorwerken te stimuleren.

## Mensen met een lang arbeidsverleden

Mensen die vroeg gestart zijn met werken worden enigszins ontzien. Als de AOW-leeftijd in 2020 op 66 jaar is gezet, kunnen mensen die de 15 jaar voor hun 65<sup>e</sup> aaneengesloten hebben gewerkt, toch op hun 65<sup>e</sup> met pensioen. In 2021 geldt die optie voor mensen die 16 jaar aaneengesloten hebben gewerkt, oplopend tot 42 gewerkte jaren (minimaal drie dagen in de week) in 2047. Maar, zij krijgen dan wel een lagere AOW-uitkering. Lagere inkomens worden hiervoor deels gecompenseerd met een aanvullende inkomensafhankelijke arbeidskorting. De vorm hiervan moet nog vastgesteld worden.

## Samenvattend

		1 januari 2010	1 januari 2020	1 januari 2025	1 januari 2047
Wat gaat er gebeuren?	AOW		<ul style="list-style-type: none"> <li>AOW-leeftijd naar 66 jaar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>AOW-leeftijd naar 67 jaar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>AOW-leeftijd is 67 jaar</li> </ul>
	Sociale regelingen (arbeidsongeschikt of werkloos)		<ul style="list-style-type: none"> <li>Pensioenleeftijd wordt aangepast</li> <li>Nieuwe regeling om inkomensgat tussen 65 en 66 op te vangen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pensioenleeftijd wordt aangepast</li> <li>Nieuwe regeling om inkomensgat tussen 65 en 67 op te vangen</li> </ul>	
	2e pijler: aanvullend pensioen		<ul style="list-style-type: none"> <li>Aanpassing fiscaal maximale opbouwpercentage per dienstjaar</li> <li>Pensioenrichtleeftijd omhoog naar 67</li> </ul>		
Wat betekent dit voor u als werkgever?		<ul style="list-style-type: none"> <li>Verplicht samen met werknemers ‘duurzaam inzetbaarheidsbeleid’ invoeren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>In overleg met werknemers bepalen of pensioenleeftijd aanvullende pensioenregeling wordt verhoogd</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>In overleg met werknemers bepalen of pensioenleeftijd aanvullende pensioenregeling wordt verhoogd</li> </ul>	
Wat betekent dit voor u als deelnemer?		<ul style="list-style-type: none"> <li>Verplicht samen met werkgever ‘duurzaam inzetbaarheidsbeleid’ invoeren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>U bent op 1 januari 65 jaar? U ontvangt gewoon AOW vanaf uw 65<sup>e</sup>.</li> <li>Tussen 1955 en 1959 geboren? AOW op 66. Keuze om AOW op 65<sup>e</sup> te ontvangen mits afgelopen 15 jaar gewerkt (lagere uitkering)</li> <li>Bereikbaar aanvullend pensioen (2<sup>e</sup> pijler) ingaande op 67 is hetzelfde als nu op 65 jaar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>In of na 1960 geboren? AOW op 67. Keuze om AOW op 65<sup>e</sup> te ontvangen mits afgelopen 20 jaar gewerkt (lagere uitkering)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keuze om AOW op 65<sup>e</sup> te ontvangen mits afgelopen 42 jaar gewerkt (lagere uitkering)</li> </ul>

\* Arbeidskorting: De arbeidskorting is een korting op de inkomstenbelasting en premie volksverzekering. Dat betekent dat minder belasting en premies betaald hoeven worden. Iedereen die werkt heeft recht op de arbeidskorting. Het maakt hierbij niet uit of het gaat om looninkomen, winst uit onderneming of andere inkomsten uit huidige arbeid. De hoogte van de arbeidskorting is afhankelijk van het inkomen en van de leeftijd aan het begin van het kalenderjaar. Let op: de nieuwe inkomensgerelateerde arbeidskorting zal waarschijnlijk een aantal aanvullende voorwaarden kennen.