

Prinsjesdag 2018:

Vertrouwen in de toekomst

Prinsjesdag is een dag van tradities. De rijtoer door Den Haag, de Troonrede in een mooi versierde Ridderzaal, het aanbieden van de Miljoenennota en niet te vergeten de hoedjes op het Binnenhof. Net als vorig jaar vond de rijtoer plaats in de Glazen Koets, omdat de Gouden Koets in onderhoud is.

Een andere traditie is het uitlekken van de voorstellen. Het is een sport voor journalisten om deze vóór Prinsjesdag te bemachtigen. De Telegraaf wist vorige week wederom de plannen van het kabinet boven water te krijgen. In deze nieuwsbrief leest u of de uitgelekte stukken inderdaad overeenkomen met de Miljoenennota.

Dit jaar is de eerste Prinsjesdag van het kabinet Rutte III. De Miljoenennota wordt overschaduwd door onder meer de brexit, die op 29 maart 2019 een feit is. Het kabinet bereidt Nederland voor op eventuele economische tegenwind als gevolg van de brexit door de overheidsfinanciën in 2019 verder op orde te brengen.

In zijn Troonrede gaf Koning Willem-Alexander onder meer aan dat de economie in 2019 voor het zesde jaar op rij groeit. En dat de werkloosheid daalt naar een historisch laag niveau van 3,5 procent. Meer mensen moeten concreet merken dat het goed gaat: thuis, op het werk en in de wijk. Volgend jaar verbetert de koopkracht voor bijna iedereen.

In het vorige begrotingsjaar is al extra geld vrijgemaakt voor zorg aan ouderen, zodat zij kunnen vertrouwen op voldoende tijd, aandacht en goede zorg, thuis of in het verpleeghuis. Die trend zet door. Het extra bedrag voor de ouderenzorg loopt in deze kabinetsperiode op naar ongeveer 3 miljard euro per jaar.

In deze nieuwsbrief vindt u een selectie van de voorstellen die het kabinet op Prinsjesdag presenteerde; wij bespreken deze op hoofdlijnen.

Wij wensen u veel leesplezier.

19 september 2018

Inhoudsopgave

Deel 1 - Prinsjesdag	4
1 Miljoenennota 2019	5
1.1 Inleiding	5
1.2 Belangrijkste punten begroting 2019	6
1.3 Koopkracht	7
1.4 Overheidsfinanciën	8
1.5 Arbeidsmarkt	9
1.6 Pensioen en AOW	10
1.7 Woningmarkt	11
2 Belastingplan 2019	12
2.1 Inleiding	12
2.2 Heffingskortingen, belastingschijven en –tarieven	12
2.3 Overzicht heffingskortingen, belastingschijven en –tarieven	14
2.4 Overige fiscale maatregelen 2019	15
3 Sociale zekerheid	18
3.1 Inleiding	18
3.2 Herziening wettelijk minimumloon	18
3.3 Brede aanpak armoede en schulden	18
3.4 IOAW/IOAZ	18
3.5 Geboorteverlof	19
3.6 Kinderopvang	19
3.7 Pensioen	19
Deel 2 - Hoe staat het met...?	21
4 Sociale zekerheid	22
4.1 AOW	22
4.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid	24
4.3 Wetsvoorstel Wet werk in balans	25
4.4 De transitievergoeding in beweging	26
5 Pensioen	27
5.1 Pensioenrichtleeftijd blijft 68 in 2019	27
5.2 Waardeoverdracht klein pensioen	27
5.3 Korting van pensioen op WW-uitkering	28
5.4 Verzamelwet pensioenen 2019	29
5.5 PEPP (Pan-Europees persoonlijk pensioenproduct)	29
6 Uitsluiting van pensioen in eigen beheer	30
6.1 Inleiding	30
6.2 Afkoop PEB	30
6.3 Omzetting in ODV	30

7	De toekomst van ons pensioenstelsel	34
7.1	Inleiding	34
7.2	SER-advies Toekomst Pensioenstelsel en Verkenning (2015)	34
7.3	Perspectiefnota (2016)	34
7.4	Regeerakkoord (2017)	34
7.5	Brieven van minister Koolmees (2017/2018)	35
7.6	Uitgelekt akkoord sociale partners (2018)	35
7.7	Reactie minister Koolmees	40
7.8	En hoe nu verder?	40
8	Het nieuwe huwelijksgoederenrecht en levensverzekeringen	41
8.1	Inleiding	41
8.2	Gevolgen voor levensverzekeringen	42
8.3	Tot slot	43

Deel 1 - Prinsjesdag

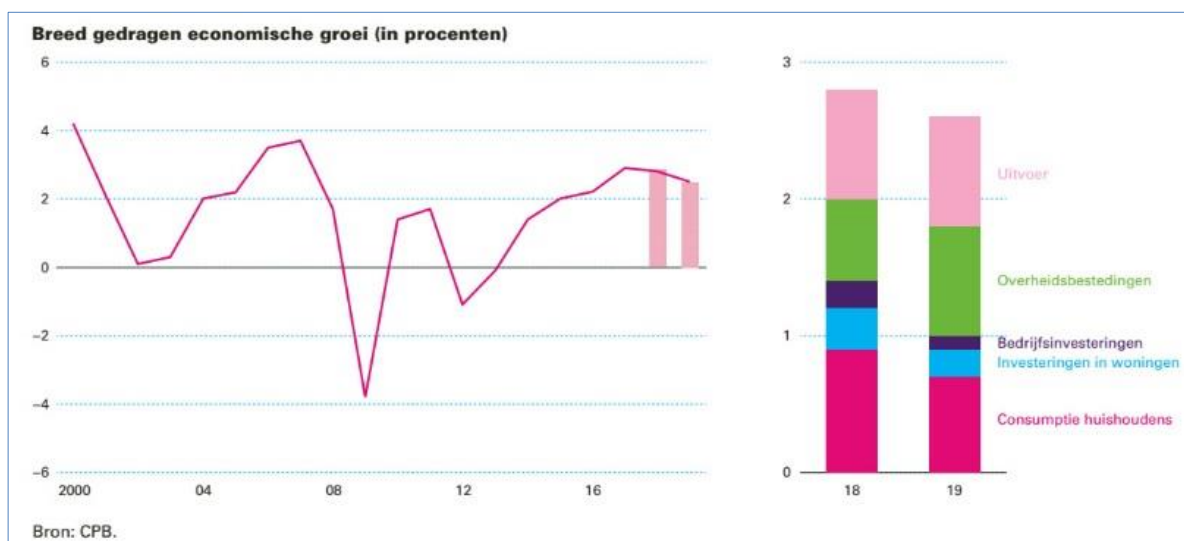
1 Miljoenennota 2019

1.1 Inleiding

Deze eerste begroting van het kabinet-Rutte III weerspiegelt de plannen en ambities uit het regeerakkoord. Om met vertrouwen naar de toekomst te kunnen uitzien, investeert het kabinet in onder meer onderwijs, defensie, veiligheid en infrastructuur. En omwille van de veiligheid in Groningen, door de gaswinning uiterlijk in 2030 te beëindigen.

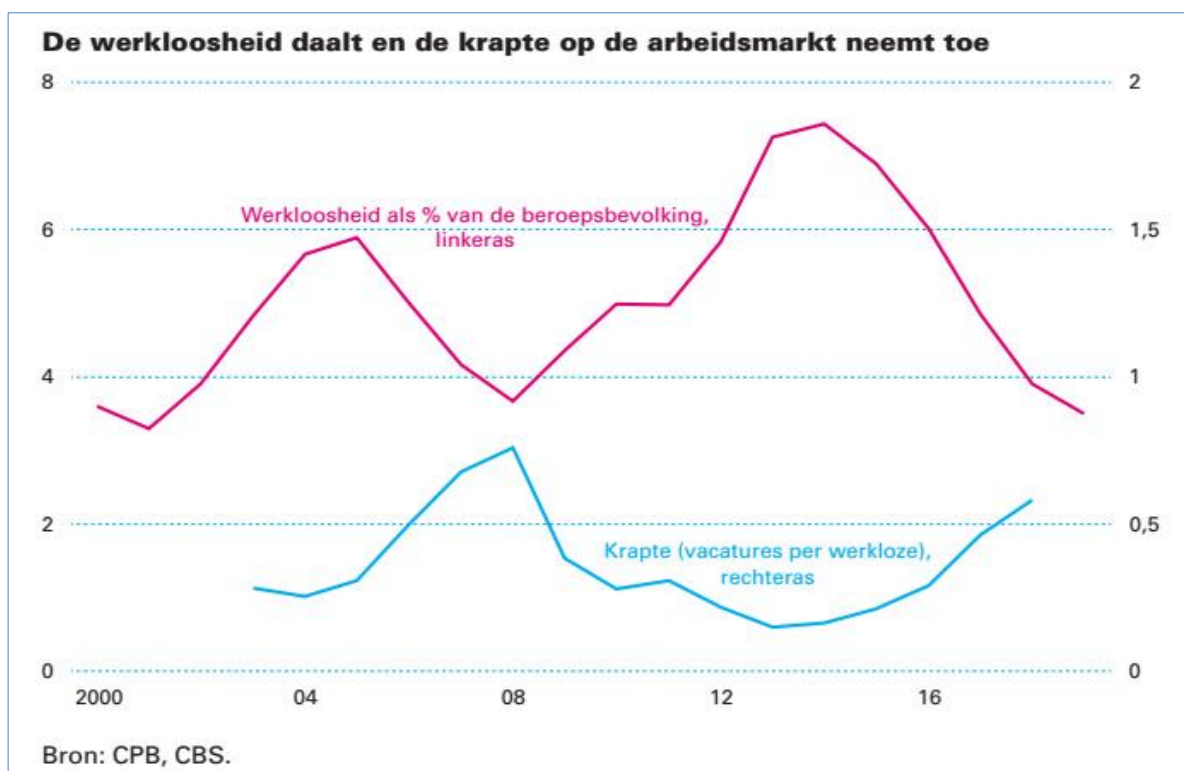
In de mondiale economie, waarvan Nederland zo afhankelijk is, bedreigen de brexit en de kans op handelsconflicten de economische groei. Het kabinet bereidt Nederland voor op zulke economische tegenwind door de overheidsfinanciën in 2019 verder op orde te brengen.

De Nederlandse economie blijft groeien. Het bruto binnenlands product (bbp) neemt in 2018 toe met 2,8 procent en in 2019 met 2,6 procent. Daarmee wordt 2019 het zesde jaar op rij met economische groei. De groei komt nu voor het merendeel uit het binnenland. Doordat het inkomen van huishoudens is toegenomen, consumeren zij in 2018 en in 2019 ongeveer 2,5 procent meer dan daarvoor. De investeringen nemen in 2019 met 4 procent toe dankzij de positieve economische vooruitzichten. Ook de overheid draagt met extra bestedingen bij aan de groei. De export blijft sterk toenemen, en groeit in 2019 met meer dan 4 procent.



Figuur 1: Breed gedragen economische groei (in procenten) (bron: CPB, CBS)

Het gaat goed op de arbeidsmarkt. De werkloosheid blijft dalen en het aantal banen toenemen. De werkloosheid daalt tot 3,5 procent in 2019, en komt daarmee op het laagste niveau sinds 2001. Als gevolg van de toegenomen vraag naar goederen en diensten en de afnemende werkloosheid neemt de krapte op de arbeidsmarkt toe. Een op de vijf ondernemers heeft moeite met het vinden van personeel, en vooral in specifieke sectoren als de ICT en transport kunnen werkgevers hun vacatures steeds lastiger vervullen. Werkgevers reageren op de toenemende krapte door het werk in hun sector aantrekkelijker te maken met betere arbeidsvoorwaarden en arbeidsbesparende technologie, of ze besteden werk uit. Ook in publieke sectoren ontstaan tekorten aan personeel. Dat is merkbaar in de zorg en het onderwijs, maar ook bijvoorbeeld bij de politie, defensie en in de rechtspraak.



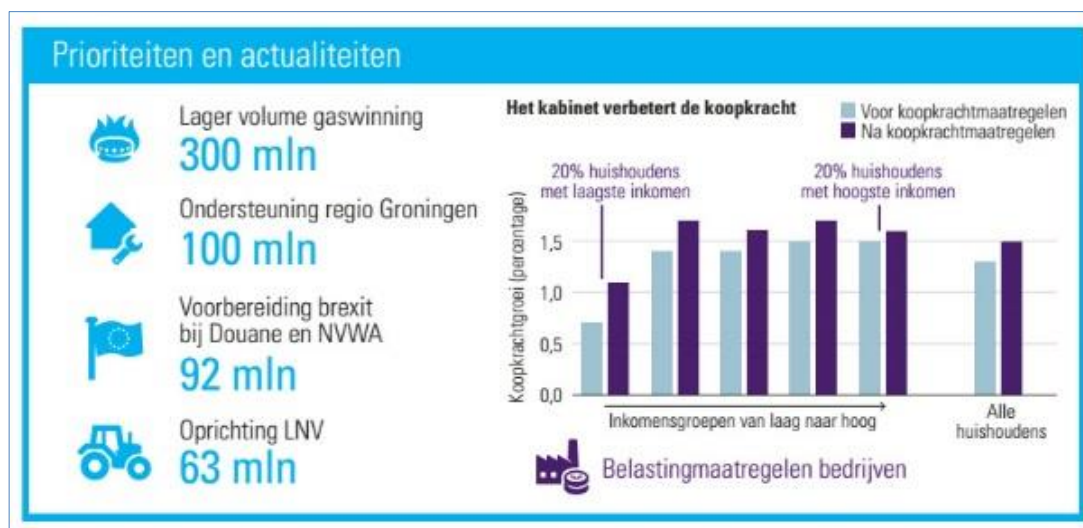
Figuur 2 De werkloosheid daalt en de krapte op de arbeidsmarkt neemt toe (bron CPB, CBS)

De economie is in hoogconjunctuur, maar nog niet oververhit. Nederland bevindt zich nu in de gunstige periode van de economische golfbeweging. Het bbp groeit al vijf jaar op rij, de arbeidsmarkt is krap, huishoudens en ondernemers zijn positief en de lonen trekken aan. Het wordt de komende decennia moeilijker deze bbp-groei vast te houden. Door de vergrijzing van de Nederlandse bevolking wordt het relatieve aandeel werkenden op de lange termijn namelijk kleiner dan vroeger. Ook neemt het aantal werkende vrouwen minder snel toe dan in de afgelopen decennia. Daarnaast groeit de arbeidsproductiviteit tegenwoordig langzamer dan voorheen. Voor Nederland ligt daarom de duurzaam vol te houden economische groei zo rond de 1,5 à 2 procent per jaar, al is deze moeilijk te schatten, en in de toekomst mogelijk lager.

1.2 Belangrijkste punten begroting 2019

- De plannen uit het Regeerakkoord zijn verwerkt in de begroting voor 2019. Deze plannen worden geleidelijk ingevoerd en bijbehorende middelen worden geleidelijk beschikbaar gesteld, omdat niet alle middelen in één keer doelmatig kunnen worden uitgegeven. Ook het belastingpakket uit het Regeerakkoord wordt geleidelijk ingevoerd.
- In het Regeerakkoord is afgesproken om structureel 9 miljard euro extra uit te geven. Voor 2019 is in de begroting voor 8 miljard euro aan extra uitgaven beschikbaar gemaakt. Het kabinet investeert in het bijzonder in onderwijs, onderzoek en innovatie (1,9 miljard euro), defensie (1,2 miljard euro) en veiligheid (0,5 miljard euro). Daarnaast gaat er in 2019 incidenteel 1,0 miljard euro extra naar infrastructuur.
- Het extra onderwijsgeld gaat onder andere naar voor- en vroegschoolse educatie, lager collegegeld in het hoger onderwijs en onderzoek, wetenschap en innovatie. Defensie investeert het extra budget in de ondersteuning en modernisering van de krijgsmacht, goed werkgeverschap en de bedrijfsveiligheid. De Belastingdienst krijgt in 2019 beschikking over Regeerakkoordmiddelen. Bij de Belastingdienst is namelijk permanent aandacht nodig voor het beheer van werken aan de vernieuwingsopgave, uitvoeren van reguliere taken (met de benodigde capaciteit en goed functionerende ICT) en het verder verbeteren van de interne sturing.

- Het kabinet stopt zo snel mogelijk met de gaswinning in Groningen. Het kabinet heeft de veiligheid van de inwoners van de regio Groningen vooropgesteld. Daarom wordt de gaswinning volledig afgebouwd.
- Het kabinet bereidt zich voor op de brexit. Een eventuele harde brexit met een 'no-dealscenario' is nog niet uit het zicht. Daarom bereidt het kabinet zich ook daarop voor. Het kabinet trekt 92 miljoen euro uit voor meer capaciteit bij de Douane en de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit.
- In 2019 neemt het kabinet belastingmaatregelen zoals de invoering van een tweeschijvenstelsel, een hogere ouderenkorting en algemene heffingskorting. De maatregelen van het kabinet zorgen ervoor dat de loon- en inkomensheffing met 4,4 miljard euro daalt. Daar staat tegenover dat onder andere het lage btw-tarief wordt verhoogd van 6 naar 9 procent en dat de milieubelastingen zijn verhoogd. Zo is bij de energiebelasting de heffingsvermindering verkleind en stijgt de belasting op gas. Overigens daalt de belasting op elektriciteit.



Figuur 3 Prioriteiten en actualiteiten Miljoenennota 2019 (bron: Miljoenennota 2019)

1.3 Koopkracht

Nederlanders merken in het dagelijks leven steeds meer dat het beter gaat. De Nederlandse economie staat er goed voor. Dit blijkt uit de macro-economische cijfers en internationale ranglijsten. De ambitie van het kabinet is dat Nederland er niet alleen op vooruitgaat in de statistieken, maar dat Nederlanders deze vooruitgang ook ervaren. Steeds meer Nederlanders zijn tevreden over de economie: ruim 80 procent van de huishoudens geeft een voldoende aan de Nederlandse economie en aan hun eigen financiële positie. Een groeiend aantal mensen maakt zich zorgen over armoede. Tijdens de financiële crisis is het aandeel huishoudens met een (relatief) laag inkomen toegenomen. De afgelopen jaren is deze groep weer wat kleiner geworden, maar nog niet terug op het niveau van voor de crisis. In 2016, het laatste jaar waarover cijfers bekend zijn, liep 6,8 procent van de bevolking het risico op armoede.

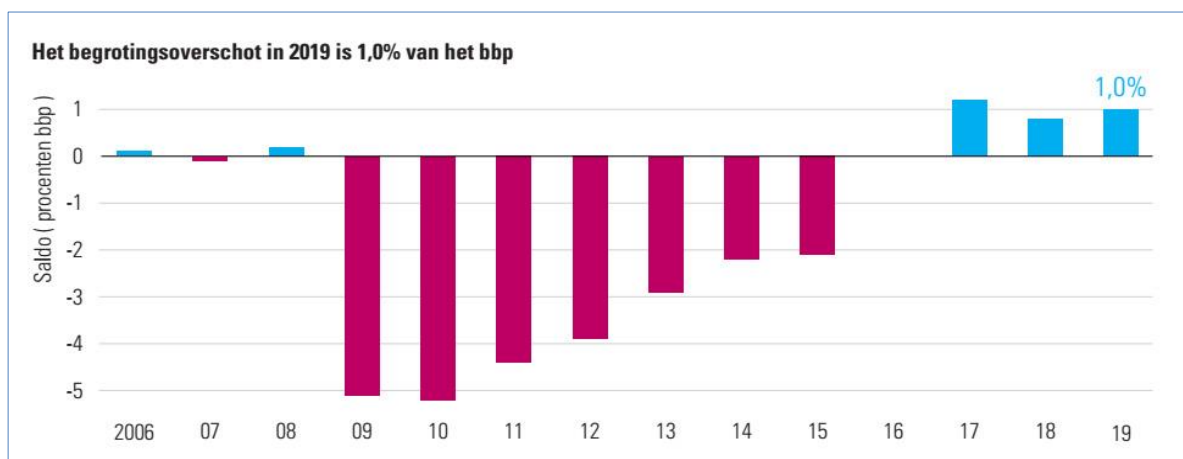
De koopkracht groeit in 2019 dankzij de aantrekkende lonen en de lagere lasten op arbeid. De gemiddelde koopkracht stijgt in 2019 naar verwachting met 1,5 procent. De koopkracht van werkenden groeit volgend jaar met 1,6 procent het sterkst, maar ook gepensioneerden (1,5 procent) en uitkeringsgerechtigden (0,9 procent) gaan er meer op vooruit dan in 2018. Niet alleen de loonstijging zorgt voor extra besteedbaar inkomen, maar ook het kabinet levert een bijdrage met de lastenverlichting die vanaf 2019 gefaseerd ingaat. Daardoor houden huishoudens meer geld over van elke euro die ze verdienen. Het kabinet heeft in augustus verdere maatregelen genomen, waardoor vooral lage- en middeninkomens er vaak meer op vooruitgaan.

Veel Nederlanders gaan erop vooruit door het vinden van werk of maken van promotie. Ondanks dat veel Nederlanders erop vooruitgaan, zijn er nog steeds mensen die hun baan verliezen of die er niet in slagen een nieuwe baan te vinden. Gelukkig wordt deze groep steeds kleiner en gaan de meeste huishoudens er meer op vooruit dan de statische koopkrachtcijfers suggereren.

1.4 Overheidsfinanciën

De economische voorspoed werkt door in de Nederlandse overheidsfinanciën. Zo verwacht het kabinet voor 2018 een begrotingsoverschot van 0,8 procent en in 2019 van 1,0 procent. Daarmee wordt 2019 het vierde opeenvolgende jaar met een overschot. Dat is zeldzaam: zo veel overschotten op een rij heeft Nederland in de afgelopen 45 jaar niet gehad.

De lasten en uitgaven gaan nu ongeveer gelijk op. In de crisis stegen de uitgaven als percentage van het bbp (de uitgavenquote), onder andere door meer werkloosheids- en bijstandsuitkeringen en doordat het bbp fors daalde. Daardoor is er in de crisisjaren meer uitgegeven dan er binnenkwam. De afgelopen jaren is de uitgavenquote gedaald, mede door de aantrekkende economie. Na 2012 zijn de inkomsten als percentage van het bbp (de lastenquote) gegroeid. Aan het begin van de vorige kabinetsperiode zijn de lasten verhoogd om de inkomsten meer in lijn te brengen met de uitgaven. Doordat de uitgavenquote sinds 2016 lager is dan de lastenquote, is er een positief begrotingsaldo.



Figuur 4 Het begrotingsoverschot in 2019 (bron: Miljoenennota 2019)

De overheidsschuld daalt, omdat het Rijk meer geld ontvangt dan het uitgeeft. De overheidsschuld daalt in 2019 met 6 miljard euro ten opzichte van 2018. Het kabinet verwacht dat de schuld in 2019 daalt naar 49,6 procent van het bbp. Hiermee komt de schuld steeds verder onder de Europese grenswaarde van 60 procent van het bbp. De schuld is echter nog niet op het niveau van vóór de crisis, namelijk 43 procent van het bbp. Het beheersen van de staatsschuld voorkomt dat de huidige welvaart ten koste gaat van die van toekomstige generaties.

Het kabinet houdt oog voor de houdbaarheid van de overheidsfinanciën. Het CPB berekent regelmatig hoe de overheidsfinanciën er op lange termijn voorstaan. Doel van deze zogenoemde houdbaarheidsstudies is om inzicht te bieden in de vraag of toekomstige generaties van hetzelfde voorzieningenniveau kunnen genieten als de huidige generaties, zonder dat de overheid daarvoor de belastingen moet verhogen.

Het is voor de overheid onverstandig de economische meevallers uit te geven. Op dit moment profiteert de begroting van het goede economische tij. Als de overheid een deel van die extra inkomsten gebruikt om te sparen en de staatsschuld af te lossen, kan zij in slechte tijden haar bestedingen op peil houden. Dat voorkomt namelijk dat sommige sectoren onder financiële druk komen te staan en het inkomen van bijvoorbeeld mensen met een uitkering terugvalt. Door de uitgaven op peil te houden, worden de inkomsten in het bedrijfsleven niet verder geraakt, stellen leraren en verzorgenden minder snel de

verbouwing van hun huis uit en wordt er niet gekort op de toeslagen. Dit zorgt ervoor dat de belastinginkomsten ook niet extreem terugvallen. Met dit zogenoemde anticyclisch beleid beperkt de overheid de neerwaartse spiraal van de economie. In het verleden is dat echter niet altijd gelukt. In tijden van laagconjunctuur moest de overheid dan soms bezuinigen, onder andere omdat Nederland niet voldeed aan de Europese begrotingsnormen.

Het kabinet voert een trendmatig begrotingsbeleid. Hogere belastinginkomsten en lagere werkloosheidsuitgaven door hogere economische groei gebruikt de overheid om de schuld te verlagen en niet voor extra uitgaven. Om dat te waarborgen heeft het kabinet uitgavenplafonds afgesproken. De begroting 2019 voldoet hieraan. Ook heeft het kabinet een inkomstenkader waarin de beleidsmatige aanpassingen van de belastingen over de kabinetsperiode zijn vastgelegd. De begroting 2019 voldoet ook hieraan. Het effect van de economische ontwikkeling op de belastinginkomsten zit niet in dit inkomstenkader en het kabinet hoeft dus niet te corrigeren als de economische ontwikkeling anders uitvalt dan vooraf verwacht. Dat geldt ook voor het effect van een gunstigere, of juist minder gunstige, economische ontwikkeling op de werkloosheidsuitgaven (WW en bijstand). Zo ademt de begroting mee met de economie. In goede tijden verbeteren de overheidsfinanciën vanzelf, omdat huishoudens en bedrijven meer belasting betalen en de werkloosheid afneemt. Andersom verslechtert de begroting als de economie terugvalt, omdat er minder belasting binnenkomt en de werkloosheidsuitgaven stijgen. Deze manier van begroten is de beste waarborg voor welvaart en versterkt de economische groei.

De zorguitgaven en vergrijzing vormen op de langere termijn een risico. Het houdbaarheidssaldo is omgeslagen van een overschot naar een beperkt tekort. Nederland had tijdens het begin van de financiële crisis een groter houdbaarheidstekort, maar vorige kabinetten hebben dit omgebogen tot een klein overschot met een aantal hervormingen, zoals het verhogen van de AOW-leeftijd en de koppeling aan de levensverwachting na 2021 en de hervorming van de langdurige zorg. Zeker nu het houdbaarheidsoverschot is omgeslagen in een beperkt tekort, is voorzichtigheid geboden. Als Nederlanders de kwaliteit van zorg blijvend willen laten stijgen in het huidige tempo, zullen keuzes gemaakt moeten worden bijvoorbeeld door te kijken hoe de zorg anders en goedkoper georganiseerd kan worden. Als dat niet lukt, is er minder ruimte voor andere uitgavenposten en komt Nederland voor de keus te staan om andere uitgaven te verminderen of de lasten te verhogen.

1.5 Arbeidsmarkt

Arbeidsrelaties moeten aansluiten bij voorkeuren en het type werk. Efficiënte inzet van arbeid verhoogt de productiviteit van de Nederlandse economie. Dit is nu extra belangrijk vanwege de krappe arbeidsmarkt. Door het aantrekken van de arbeidsmarkt bieden werkgevers inmiddels weer vaker een vast contract aan. Maar het aandeel van de beroepsbevolking met een vast contract is in de afgelopen twee decennia wel structureel gedaald. Tegelijkertijd is het aantal zelfstandigen zonder personeel en werknemers met een flexibel arbeidscontract sterk gestegen. Flexibiliteit is noodzakelijk voor het aanpassingsvermogen van bedrijven en de economie, maar te veel flexibiliteit kan op de lange termijn ook negatieve gevolgen hebben voor het verdienvermogen van de Nederlandse economie en bedrijven. Om goed presterende bedrijven door te laten groeien en innoveren is een soepel werkende arbeidsmarkt belangrijk, zodat werkenden en werkgevers kunnen werken op een manier die aansluit bij hun voorkeuren, vaardigheden en het type werk.

Rechten en zekerheden op de arbeidsmarkt zijn ongelijk verdeeld. Vaste werknemers, flexwerkers en zzp'ers zijn onbedoeld concurrenten van elkaar geworden. Flexibele contracten geven de mogelijkheid om pieken en dalen op te vangen. De institutionele verschillen tussen vaste en flexibele werknemers dragen er echter toe bij dat te veel keuzes worden gemaakt op basis van kosten en risico's, zoals loondoorbetaling bij ziekte, ontslagregels en cao-bepalingen.

Het kabinet zet stappen richting een arbeidsmarkt die meer in balans is. Met het voorstel voor de Wet arbeidsmarkt in balans versterkt het kabinet de rechtspositie van oproepkrachten en payrollwerknemers. Het past de zogenoemde ketenbepaling aan, om daarmee flexibele contracten beter te laten aansluiten bij de aard van de werkzaamheden. Ook maakt het kabinet het aantrekkelijker om een vast contract aan

te gaan, onder andere door toevoeging van een cumulatiegrond aan de redelijke gronden voor ontslag, een verruimde proeftijd, meer balans in de opbouw van de transitievergoeding, en een gedifferentieerde WW-premie naar contracttype. Verder nemen de financiële voordelen van zelfstandigheid gedeeltelijk af, doordat de aftrekmogelijkheden (tegen het lage tarief) geleidelijk generiek worden beperkt.

Voor veel zelfstandigen en hun opdrachtgevers is de huidige regelgeving onduidelijk of onnodig ingewikkeld. Voor hen is het cruciaal dat er duidelijkheid is over het al dan niet bestaan van een dienstbetrekking. Tegelijkertijd wil het kabinet schijnzelfstandigheid en concurrentie op arbeidsvoorwaarden tegengaan. Daarom komt het kabinet met maatregelen die duidelijkheid geven over het al dan niet bestaan van een dienstbetrekking om ervoor te zorgen dat werkenden om de juiste redenen kiezen voor het zzp-schap. Om aan de onderkant van de arbeidsmarkt zelfstandigen vaker bescherming te bieden, is in de toekomst in bepaalde gevallen verplicht sprake van een arbeidsovereenkomst. Tegelijkertijd wordt aan de bovenkant van de arbeidsmarkt meer zekerheid gegeven aan zelfstandige ondernemers die werken tegen een hoog uurtarief. Daarnaast is het belangrijk dat zzp'ers zich kunnen verzekeren tegen bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheid en daar een bewuste keuze over maken. Het kabinet is daarom met verzekeraars in gesprek om een beter verzekeringsaanbod te bevorderen.

Het kabinet stelt een onafhankelijke commissie in die zal onderzoeken of ons huidige stelsel nog aansluit op de arbeidsmarkt van nu en de toekomst. De arbeidsmarkt en de manier waarop mensen werken, veranderen snel. Het kabinet wil daarom fundamentelel bezien of op de lange termijn de verschillende stelsels van het arbeidsrecht, sociale zekerheid en fiscaliteit nog aansluiten bij een veranderende economie en arbeidsmarkt.

1.6 Pensioen en AOW

Een goed pensioenstelsel moet passen bij de samenleving en de arbeidsmarkt. Onze samenleving is pluriform en in beweging; hetzelfde geldt voor de arbeidsmarkt. Ons pensioenstelsel moet daarin meebewegen om toekomstbestendig te zijn. Bij de vernieuwing van het stelsel zal het kabinet de sterke elementen behouden: collectieve uitvoering die zorgt voor lage kosten, risicodeling die levenslange uitkeringen mogelijk maakt en de verplichtstelling die ervoor zorgt dat een heel groot aantal werknemers aanvullend pensioen opbouwt. Maar er is verandering nodig om aansluiting te houden bij een veranderende arbeidsmarkt en om te voorkomen dat het draagvlak voor het stelsel langzaam afneemt.

In het Regeerakkoord is, in lijn met eerdere SER-rapporten, een ambitieus pakket aan maatregelen opgenomen om het pensioenstelsel te vernieuwen. Het is van belang dat het pensioen transparanter wordt voor deelnemers. De herverdeling via de zogenoemde doorsneesystematiek verdwijnt, zodat iedereen op elk moment de pensioenopbouw krijgt die past bij de premie die voor hem of haar is ingelegd. Daarmee wordt het aantrekkelijker voor zzp'ers om mee te doen en gemakkelijker om keuzemogelijkheden te introduceren. Zo onderzoekt het kabinet of het mogelijk is om mensen bij pensionering een deel van hun pensioenvermogen als bedrag ineens op te laten nemen.

Het kabinet heeft de SER gevraagd om advies uit te brengen over het pensioenstelsel. Sociale partners hebben hierin een belangrijke rol en verantwoordelijkheid, gezien het arbeidsvoorwaardelijke karakter van het aanvullend pensioen. Het kabinet hoopt en vertrouwt erop dat op korte termijn samen met de partners de noodzakelijke stappen gezet kunnen worden. Na jaren van gezamenlijke probleemanalyse en gemeenschappelijk overleg is nu de tijd gekomen om samen ons pensioenstelsel klaar te maken voor de toekomst.

De pensioenpremie neemt licht toe in 2019 en de meeste pensioenen worden niet of nauwelijks geïndexeerd. Veel pensioenfondsen gebruiken de verhoging van de pensioenleeftijd in 2018 om de premiedekkingsgraad te laten stijgen. Toch blijft deze voor een groot aantal pensioenfondsen nog onder de 100 procent. De pensioenpremie blijft met 14,3 procent in 2018 onveranderd ten opzichte van 2017, maar neemt iets toe naar 14,8 procent in 2019. In zowel 2018 als 2019 wordt het pensioen van slechts

een kleine groep gepensioneerden geïndexeerd. De indexatie is gemiddeld 0,1 procent in 2018 en 0,2 procent in 2019.

De kans om de AOW-gerechtigde leeftijd te bereiken is nu veel hoger dan bij de introductie van de AOW. De huidige jongeren hebben zelfs een grotere kans hun AOW-leeftijd te bereiken dan alle generaties voor hen, ondanks de stijging van de AOW-leeftijd. Alleen voor diegenen geboren in de periode 1951 tot en met 1954 stijgt de AOW-leeftijd wat sneller dan de levensverwachting. Dit betreft een inhaalslag. De kans om de AOW-leeftijd te halen zal verder groeien, ondanks de stijging van de AOW-leeftijd. Voor het cohort dat in 1990 geboren is, zal de AOW-leeftijd naar verwachting 70 jaar en 9 maanden zijn. Toch zal ook voor dit cohort de kans om hun AOW-leeftijd te bereiken stijgen tot 92,5 procent, gerekend vanaf hun 20e jaar. Daarmee is hun kans om voor de AOW-leeftijd te overlijden gehalveerd ten opzichte van diegenen die zestig jaar eerder geboren waren, ondanks dat ze bijna zes jaar later AOW-gerechtigd worden.

1.7 Woningmarkt

De toegankelijkheid van de woningmarkt staat onder druk. Door de lage rente, de stijgende koopkracht en het vertrouwen in de woningmarkt is de afgelopen jaren de vraag naar woningen sterk toegenomen. Het aanbod blijft daarbij achter. Tijdens de crisis zijn er te weinig woningen gebouwd. Nu het weer beter gaat, kost het tijd voordat het aanbod zich aanpast aan de veranderingen in de vraag.

Vooraf in de grote steden is de beschikbaarheid van middenhuurwoningen – met huurprijzen grofweg tussen de 700 en 1.000 euro per maand – beperkt.

Er zullen meer woningen gebouwd moeten worden. De komende jaren groeit de bevolking verder en neemt het aantal eenpersoonshuishoudens toe. Beide ontwikkelingen dragen de komende decennia bij aan een toenemende vraag naar woningen, vooral in de grote steden. Het vergroten van het woningaanbod heeft daarom hoge prioriteit. Partijen, vertegenwoordigers van bewoners, de koepels van woningcorporaties, waterschappen en het Rijk hebben in de Nationale woonagenda de ambitie uitgesproken om tot 2025 jaarlijks 75.000 woningen bij te bouwen. Het doel is de woningbouwproductie te versnellen en te vergroten, de bestaande voorraad beter te benutten en wonen betaalbaar te houden. Met de samenwerkingstafels middenhuur en met een nieuwe Wet middenhuur wordt gewerkt aan een beter functionerende huurmarkt en worden onnodige drempels voor corporaties weggenomen. Aanvullend stelt het kabinet 38 miljoen euro beschikbaar om met lokale partners de woningbouw te stimuleren op transformatielocaties. Tegelijkertijd vraagt de schaarste op de woningmarkt om een aanpak van excessen in de bestaande voorraad. Het kabinet beziet momenteel met gemeenten of zij voldoende mogelijkheden hebben om uitwassen in de toeristische verhuur, huisjesmelkerij en problematische vakantieparken aan te pakken.

Het kabinet neemt maatregelen om de werking van de woningmarkt te verbeteren. Tijdens de vorige kabinetsperiode is de fiscale eigenwoningregeling ingrijpend gewijzigd. Het kabinet gaat voort op dit ingezette pad. Het maximale tarief waartegen huizenbezitters kosten mogen aftrekken wordt versneld afgebouwd. De afbouw gaat per 2020 van jaarlijks 0,5 procentpunt naar jaarlijks 3 procentpunt, totdat per 2023 het basistarief is bereikt. Tegelijkertijd verlaagt het kabinet het eigenwoningforfait als compensatie. De aftrek wegens geen of geringe eigenwoningsschuld (Hillen-regeling) wordt vanaf 2019 in 30 jaar uitgefaseerd. Deze is ooit ingevoerd om aflossen van de eigenwoningsschuld te bevorderen. Sinds 2013 geldt echter dat nieuwe hypotheekleningen ten minste annuïtair moeten worden afgelost om aanspraak te kunnen maken op aftrek van rente en kosten. Een extra stimulans voor aflossen is dus niet meer nodig. De genoemde maatregelen verminderen de subsidie op het eigenwoningbezit en de marktverstoring. Structureel is er nog altijd sprake van een fiscale stimulering van het koopsegment ter grootte van per saldo ruim 4 miljard euro. Overigens staat in 2019 de evaluatie gepland van de fiscale eigenwoningregeling.

2 Belastingplan 2019

2.1 Inleiding

Nederlanders moeten de positieve effecten van de economische vooruitgang en de toegenomen werkgelegenheid kunnen voelen in hun portemonnee. Het kabinet verlaagt daarom de lasten op arbeid. Lagere belastingen op arbeid maken (meer) werken aantrekkelijker, omdat mensen netto meer overhouden. Het kabinet introduceert een sociale vlaktaks met een basistarief en een toptarief voor de hogere inkomens. Het kabinet verhoogt de algemene heffingskorting zodat ook mensen met een laag inkomen profiteren van de economische groei. Door de combinatie van de maatregelen in dit pakket Belastingplan 2019 stijgt de koopkracht voor alle groepen, vooral voor werkenden met een middeninkomen.

Het kabinet betaalt de verlaging van de lasten op arbeid gedeeltelijk door andere belastingen te verhogen en het verlagen van het tarief waartegen sommige aftrekposten in aanmerking worden genomen. Dit geldt bijvoorbeeld voor de hypotheekrenteaftrek en de ondernemersaftrek.

Het kabinet verschuift de lasten op arbeid naar lasten op consumptie door het verlaagde btw-tarief van zes procent te verhogen naar negen procent. Dit heeft tot gevolg dat bijvoorbeeld boodschappen en consumpties duurder worden.

Het pakket Belastingplan 2019 bestaat uit zeven wetsvoorstellen. Naast het wetsvoorstel Belastingplan 2019 zijn dat:

- het wetsvoorstel Overige fiscale maatregelen 2019 (OFM 2019);
- het wetsvoorstel Wet bronbelasting 2020;
- het wetsvoorstel Fiscale vergroeningsmaatregelen 2019;
- het wetsvoorstel Wet implementatie artikel 1 richtlijn elektronische handel;
- het wetsvoorstel Wet modernisering kleineondernemersregeling en
- het wetsvoorstel Wet aanpassing kansspelbelasting voor sportwedenschappen.

Hierna bespreken wij een aantal onderdelen uit de verschillende wetsvoorstellen van het pakket Belastingplan 2019.

2.2 Heffingskortingen, belastingschijven en –tarieven

2.2.1 Inkomensbeleid

Het kabinet streeft naar een koopkracht verbetering van alle huishoudens in 2019. Volgens het kabinet gaat in 2019 96 procent van de huishoudens erop vooruit en komt de gemiddelde koopkracht over alle huishoudens uit op +1,6 procent.

Ter verbetering van de koopkracht voor alle groepen en het lonender maken van (meer) te werken bevat het Belastingplan het volgende pakket maatregelen in box 1 van de inkomstenbelasting:

- het invoeren van een tweeschijvenstelsel;
- het verhogen van de maximale algemene heffingskorting;
- het verhogen van de maximale arbeidskorting;
- de versnelde afbouw van het aftrektarief waartegen aftrekbare kosten met betrekking tot een eigen woning in aanmerking worden genomen;
- de afbouw van het aftrektarief voor een aantal andere grondslagverminderende posten;
- het anders vormgeven van de inkomensafhankelijke combinatiekorting.

Deze maatregelen lichten wij hierna toe.

2.2.2 Tweeschijvenstelsel

De tarieven in de tweede en derde schijf van het huidige stelsel worden stapsgewijs gelijkgetrokken met het nieuwe tarief in de eerste schijf (basistarief). Door de invoering van het tweeschijvenstelsel ontstaat een meer proportionele heffing van inkomstenbelasting en premie voor de volksverzekeringen, met een gezamenlijk basistarief voor het inkomen tot en met 68.507 euro en een toptarief voor het inkomen boven 68.507 euro.

In 2021 is het gezamenlijke basistarief 37,05 procent. Dat is bijna 4 procentpunt lager dan het huidige belastingtarief van de derde schijf. Het nieuwe toptarief komt uit op 49,5 procent, 2,5 procentpunt lager dan het huidige toptarief. Door de invoering van het tweeschijvenstelsel neemt het besteedbaar inkomen van belastingplichtigen met een inkomen in de huidige tweede, derde en vierde belastingschijf toe.

Voor AOW-gerechtigden die niet alle premies volksverzekeringen betalen ontstaat een drieschijven stelsel. De eerste schijf tot een inkomen van 68.507 euro wordt opgedeeld in twee delen.

Voorgesteld wordt om het beginpunt van de hoogste tariefschijf gedurende de kabinetsperiode (tot en met 2021) te bevriezen op het niveau van 2018. Doordat het beginpunt van deze hoogste tariefschijf niet wordt geïndexeerd blijft deze schijf gedurende de kabinetsperiode beginnen bij een inkomen van meer dan 68.507 euro. Door deze bevriezing krijgen mensen eerder te maken met het toptarief. Na 2021 kan het beginpunt van de hoogste schijf weer aangepast stijgen.

2.2.3 Verhoging ouderenkorting

Het kabinet stelt voor om het hoge bedrag van de ouderenkorting met 115 euro te verhogen. Na indexatie en de voorgestelde verhoging bedraagt de maximale ouderenkorting in 2018 1.418 euro (in 2017 1.292 euro). Met deze verhoging van de ouderenkorting verbetert de koopkracht van pensioengerechtigden met een verzamelinkomen van niet meer dan 36.057 euro structureel.

2.2.4 Tariefmaatregel grondslagverminderende posten

Onder de huidige regeling, die sinds 2014 geldt, daalt het tarief van de aftrekbare kosten met betrekking tot een eigen woning met 0,5 procentpunt per jaar in de periode 2014-2042. Het voorstel is om deze afbouw met ingang van 1 januari 2020 te versnellen naar 3 procentpunt per jaar (2,95 procentpunt voor 2023). Per 2023 is het aftrektarief 37,05 procent. Dit tarief is dan gelijk aan het gezamenlijke basistarief dat vanaf 2021 van toepassing is binnen het tweeschijvenstelsel.

Hetzelfde afbouwtraject gaat vanaf 2020 ook gelden voor de andere grondslagverminderende posten, te weten:

- **de ondernemersaftrek**, bestaande uit de zelfstandigenaftrek, de aftrek voor speur- en ontwikkelingswerk, de meewerkaftrek, de startersaftrek bij arbeidsongeschiktheid en de stakingsaftrek;
- **de MKB-winstvrijstelling**, mits het gezamenlijke bedrag van de met de ondernemersaftrek verminderde winst positief is;
- **de terbeschikkingstellingsvrijstelling**, mits het gezamenlijke bedrag van het resultaat uit werkzaamheden positief is;
- **de persoonsgebonden aftrek**, op dit moment bestaande uit de uitgaven voor onderhoudsverplichtingen, de uitgaven voor specifieke zorgkosten, de weekenduitgaven voor gehandicapten, de scholingsuitgaven, de uitgaven voor monumentenpanden, de aftrekbare giften, het restant persoonsgebonden aftrek van voorgaande jaren en – op grond van overgangsrecht – verliezen op beleggingen in durfkapitaal.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Maximaal aftrektarief aftrekbare kosten eigen woning	49,5%	49,0%	46,0%	43,0%	40,0%	37,05%
Maximaal aftrektarief andere grondslag verminderende posten*	51,95%	51,75%	46,0%	43,0%	40,0%	37,05%

Tabel 1: Ontwikkeling beperken aftrektarief 2018 t/m 2023

* In 2018 en 2019 vindt er in deze categorie nog geen afbouw van het maximale aftrektarief plaats. Het genoemde percentage voor 2018 en 2019 betreft het reguliere maximale tarief in dat jaar. In 2020 vindt inhaal plaats van de afname.

2.2.5 Verhoging van de algemene heffingskorting

Om ook lagere inkomens de vruchten te laten plukken van de lastenverlichting, is het voorstel om het maximum van de algemene heffingskorting in 2019, 2020 en 2021 geleidelijk te verhogen met in totaal 358 euro. Door de verhoging van de heffingskorting en de andere voorgestelde tariefmaatregelen wordt het afbouwtraject van de algemene heffingskorting steiler.

2.2.6 Maatregelen arbeidskorting

Het voorstel is het maximum van de arbeidskorting te verhogen, over een langer inkomenstraject op te laten lopen en steiler af te bouwen. De verwachte maximale arbeidskorting bedraagt door de maatregelen 3.945 euro in 2021 en wordt bereikt bij een inkomen van ongeveer 36.000 euro. De arbeidskorting wordt vanaf dat inkomen met een percentage van 6 procent afgebouwd, waardoor de arbeidskorting bij een inkomen van iets meer dan 100.000 euro op nihil uitkomt.

2.2.7 Correctie box 2 tarief

Vanwege de wijziging van de tarieven in de vennootschapsbelasting wordt voorgesteld het tarief in box 2 te corrigeren van 25 procent naar 26,9 procent per 2021. Dit gebeurt in twee stappen: met ingang van 2020 wordt het tarief met 1,25 procentpunt verhoogd naar 26,25 procent en met ingang van 2021 wordt het tarief met 0,65 procentpunt verder verhoogd naar 26,9%. De aanpassing vindt plaats om een globaal evenwicht te bewerkstelligen tussen de belasting- en premiedruk van IB-ondernemers en directeuren-groottaandeelhouder (dga's), zodat de keuze voor een ondernemingsvorm zo min mogelijk wordt bepaald vanuit fiscale motieven.

2.3 Overzicht heffingskortingen, belastingschijven en –tarieven

Overzicht IB-parameters voor mensen jonger dan de AOW-leeftijd	2018	2019	2020	2021
Schijf 1	36,55%	36,65%	37,05%	37,05%
Schijf 2	40,85%	38,10%	37,80%	37,05%
Schijf 3	40,85%	38,10%	37,80%	37,05%
Schijf 4	51,95%	51,75%	50,50%	49,50%
Grens schijf 1	€ 20.142	€ 20.384	€ 20.751	€ 21.167
Grens schijf 2	€ 33.994	€ 34.300	€ 34.764	€ 35.286
Grens schijf 3	€ 68.507	€ 68.507	€ 68.507	€ 68.507
AHK: maximaal	€ 2.265	€ 2.477	€ 2.642	€ 2.753
AHK: afbouw in 2e en 3e schijf	4,683%	5,147%	5,537%	5,820%
Arbeidskorting: maximaal	€ 3.249	€ 3.399	€ 3.706	€ 3.941
Arbeidskorting: afbouwpunt	€ 33.112	€ 34.060	€ 35.208	€ 36.344
Arbeidskorting: afbouwpercentage	-3,60%	-6,00%	-6,00%	-6,00%

Tabel 2: Overzicht IB-parameters voor mensen jonger dan de AOW-leeftijd

Overzicht IB-parameters voor AOW-gerechtigden	2018	2019	2020	2021
Schijf 1	18,65%	18,75%	19,15%	19,15%
Schijf 2	22,95%	20,20%	19,90%	19,15%
Schijf 3	40,85%	38,10%	37,80%	37,05%
Schijf 4	51,95%	51,75%	50,50%	49,50%
Grens schijf 2 (geboren vanaf 1946)	€ 33.994	€ 34.300	€ 34.764	€ 35.286
Grens schijf 2 (geboren voor 1946)	€ 34.404	€ 34.817	€ 35.444	€ 36.153
Grens schijf 3	€ 68.507	€ 68.507	€ 68.507	€ 68.507
AHK: maximaal	€ 1.157	€ 1.268	€ 1.366	€ 1.423
AHK: afbouw in 2e en 3e schijf	2,392%	2,635%	2,865%	3,010%
Arbeidskorting: maximaal	€ 1.659	€ 1.745	€ 1.916	€ 2.037
Arbeidskorting: afbouwpunt	€ 33.112	€ 34.060	€ 35.208	€ 36.344
Arbeidskorting: afbouwpercentage	-1,838%	-3,080%	-3,102%	-3,101%

Tabel 3: Overzicht IB-parameters voor AOW-gerechtigden

2.4 Overige fiscale maatregelen 2019

2.4.1 Conserverende aanslag lijfrente en pensioen

De Hoge Raad bepaalde in 2017 dat de grondslag voor lijfrente en pensioen die bij een conserverende aanslag in de heffing wordt betrokken moet worden bepaald door compartimentering van de bijdragen. De Hoge Raad oordeelde dat de conserverende aanslag voor pensioenen en lijfrenten, zoals die op grond van de huidige wetgeving wordt opgelegd ingeval er sprake is van een exclusieve woonstaathetffing, niet in strijd is met de goede verdragstrouw, behalve voor zover de conserverende aanslag ziet op:

- uitgaven voor lijfrenteaanspraken die zijn gedaan in de periode vóór 1 januari 1992 of in de periode van 1 januari 2001 tot en met 15 juli 2009;
- aanspraken en bijdragen ingevolge een pensioenregeling die vóór 16 juli 2009 niet tot het loon zijn gerekend.

Deze compartimentering wordt in dit voorstel van wet geregeld.

2.4.2 Verkorten maximale looptijd 30%-regeling

De 30%-regeling biedt werkgevers de mogelijkheid om onder voorwaarden een forfaitair bedrag van maximaal 30 procent van het loon onbelast te vergoeden aan bepaalde werknemers die tijdelijk buiten het land van herkomst werken. Het kabinet heeft besloten de maximale looptijd van de 30%-regeling met drie jaar te verkorten van maximaal acht jaar tot maximaal vijf jaar. Het kabinet vindt dat na een verblijf in Nederland van vijf jaar geen sprake meer is van tijdelijk verblijf.

Het voorstel is om de verkorting van de maximale looptijd per 1 januari 2019 te laten gelden voor zowel de nieuwe als de bestaande gevallen. Er geldt een beperkt overgangsrecht. Het overgangsrecht houdt in dat schoolgelden voor internationale scholen voor het schooljaar 2018/2019 ook na de verkorting van de looptijd van de 30%-regeling onbelast kunnen worden vergoed of verstrekt, mits deze schoolgelden binnen de oorspronkelijke looptijd worden vergoed of verstrekt.

2.4.3 Verhoging maximale vrijwilligersregeling

Personen die als vrijwilliger werkzaam zijn mogen onbelast een vergoeding en verstrekking ontvangen van in totaal maximaal 150 euro per maand en 1.500 euro per kalenderjaar.

De organisatie waarvoor zij als vrijwilliger werkzaam zijn, is hierover ook geen premies werknemersverzekeringen verschuldigd. Het kabinet stelt voor om met ingang van 1 januari 2019 het plafond van de vrijwilligersregeling te verhogen tot 170 euro per maand en 1.700 euro per kalenderjaar.

2.4.4 Verhogen verlaagde btw-tarief

Volgens het kabinet is het belasten van consumptie economisch minder verstorend dan het belasten van inkomen. Om die reden wordt voorgesteld om per 1 januari 2019 het verlaagde btw-tarief te verhogen van 6 naar 9 procent. Door het samenstel van fiscale maatregelen gaan – ondanks deze verhoging - alle inkomensgroepen er de komende jaren in koopkracht op vooruit. Er wordt voor deze verhoging geen overgangsmaatregel getroffen.

2.4.5 Verlaging eigen woningforfait

De budgettaire opbrengst van de versnelde afbouw van het aftrektarief voor de aftrekbare kosten met betrekking tot een eigen woning wordt volledig ingezet om het percentage van het eigenwoningforfait te verlagen. De verlaging van het (basis)percentage van het eigenwoningforfait voor woningen met een eigenwoningwaarde van meer dan 75.000 euro vindt plaats in drie stappen van elk 0,05 procentpunt in de jaren 2020, 2021 en 2023. De percentages voor woningen met een eigenwoningwaarde van 75.000 euro of minder worden in die jaren verhoudingsgewijs verlaagd.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Tot € 12.500	0%	0%	0%	0%	0%	0%
€ 12.500 - € 25.000	0,25%	0,25%	0,20%	0,20%	0,20%	0,15%
€ 25.000 - € 50.000	0,40%	0,35%	0,35%	0,30%	0,30%	0,25%
€ 50.000 - € 75.000	0,55%	0,50%	0,45%	0,40%	0,40%	0,35%
€ 75.000 - € 1.060.000*	0,70%	0,65%	0,60%	0,50%	0,50%	0,45%
Meer dan € 1.060.000*	2,35%	2,35%	2,35%	2,35%	2,35%	2,35%

Tabel 4: Ontwikkeling op basis van beleidsmatige wijzigingen tot en met 2023 en geraamde woning- en huurprijsmutaties tot en met 2021

* Stand 2018, wordt jaarlijks gecorrigeerd met de tabelcorrectiefactor.

2.4.6 Afschaffing dividendbelasting

Het kabinet vindt de aanwezigheid van multinationale ondernemingen in Nederland belangrijk voor de Nederlandse economie. Het afschaffen van de dividendbelasting zorgt ervoor dat Nederland aantrekkelijker wordt als vestigingsplaats voor hoofdkantoren van multinationals.

Het afschaffen van de dividendbelasting biedt vooral voordelen voor buitenlandse aandeelhouders. Nederlandse aandeelhouders kunnen de dividendbelasting verrekenen met de inkomsten- of vennootschapsbelasting. Buitenlandse aandeelhouders kunnen dat vaak niet. Aandeelhouders bij wie de dividendbelasting niet te verrekenen is, zullen een voorkeur hebben voor een onderneming met een tophoudster in een land zonder dividendbelasting.

De budgettaire derving van het afschaffen van de dividendbelasting wordt geraamd op 1,9 miljard in 2020. Het kabinet vindt dat de voordelen van afschaffing van de dividendbelasting opwegen tegen de nadelen en stelt voor deze met ingang van 1 januari 2020 af te schaffen.

2.4.7 Tariefsverlaging in de vennootschapsbelasting

Om Nederland aantrekkelijk te houden voor zowel binnenlandse als buitenlandse ondernemingen stelt het kabinet voor om de tarieven voor de vennootschapsbelasting (Vpb) te verlagen. Met ingang van 2019 worden de tarieven verlaagd naar respectievelijk 19 procent voor de eerste schijf (voor winsten tot en met 200.000 euro) en 24,3 procent voor winsten hoger dan 200.000 euro. In 2020 en 2021 worden de tarieven verder verlaagd. Tegenover de tariefsverlaging staat een verbreding van de grondslag. Deze

verbreding raakt vooral grote bedrijven zodat het midden- en kleinbedrijf het meest profiteert van deze tariefsverlaging.

Tarief vennootschapsbelasting	2018	2019	2020	2021
Eerste schijf	20%	19%	17,5%	16%
Tweede schijf	25%	24,3%	23,9%	22,25%

Tabel 5: Tarief vennootschapsbelasting

2.4.8 Versoberen voorwaartse verliesverrekening in de vennootschapsbelasting

Een onderneming kan op basis van de huidige wetgeving een verlies in enig jaar compenseren met winsten van het jaar ervoor of van negen jaar erna. Het kabinet stelt voor om de voorwaartse verliesverrekening met ingang van 2019 te beperken tot zes jaar. Verliezen geleden in 2019 kunnen dus uiterlijk tot en met 2025 worden verrekend. Voor nog niet verrekende verliezen die vóór 2019 zijn geleden geldt conform de huidige regels van voorwaartse verliesverrekening een termijn van maximaal negen jaar. Dus een verlies uit het jaar 2018 kan verrekend worden met winsten tot en met uiterlijk 2027.

Voorgesteld wordt om de voorwaartse verliesverrekeningsperiode in box 2 van de Wet IB (verlies uit aanmerkelijk belang) eveneens te verkorten van negen naar zes jaar.

3 Sociale zekerheid

3.1 Inleiding

De werkgelegenheid stijgt, het aantal openstaande vacatures neemt toe. De werkloosheid daalt in 2019 tot 3,4 procent van de beroepsbevolking, dit is het laagste niveau sinds 2001. Sinds 2017 neemt ook het aantal vaste contracten weer toe. In het tweede kwartaal van 2018 zijn er 159.000 meer werknemers met een vaste arbeidsrelatie dan een jaar eerder, een groei van 3,1 procent.

In steeds meer sectoren is sprake van krapte op de arbeidsmarkt. Inmiddels geeft bijna één op de vijf bedrijven aan dat ze in hun activiteiten belemmerd worden door een tekort aan personeel. Het is belangrijk dat werkgevers en werkzoekenden op de arbeidsmarkt elkaar gemakkelijk en snel vinden, zeker omdat de tekorten in sectoren als het onderwijs, de zorg en de techniek waarschijnlijk nog verder gaan oplopen. Het actieplan krapte beschrijft de aanpak van het kabinet, die zich richt op het verbeteren van de structuur van de arbeidsmarkt.

Met het oog op het aanbrengen van een nieuwe balans op de arbeidsmarkt tussen flexibele en vaste arbeidsovereenkomsten werkt het kabinet meerdere maatregelen uit. Het gaat hierbij om het mogelijk maken van ontslag als er sprake is van een combinatie van ontslaggronden, wordt de proeftijd verlengd en wordt de transitievergoeding voor langdurige arbeidsovereenkomsten verlaagd. Tegelijkertijd ontstaat vanaf de eerste dag recht op transitievergoeding. Verder worden er regels gesteld ter voorkoming van permanente beschikbaarheid van werknemers met oproepcontracten om te bewerkstelligen dat concurrentie op arbeidsvoorwaarden bij payrolling wordt voorkomen. Ook wordt de WW-premie afhankelijk van de contractvorm en worden de sectorpremies afgeschaft. Met deze maatregelen geeft het kabinet een samenvatting van het wetsvoorstel Wet werk in balans die inmiddels de fase van internetconsultatie voorbij is.

3.2 Herziening wettelijk minimumloon

Om beter aan te sluiten bij veranderende sociaaleconomische en maatschappelijke ontwikkelingen en bij wat internationaal gangbaar is, is in 2017 besloten tot een stapsgewijze verhoging van het wettelijk minimumjeugdloon. Als laatste stap (per 1 juli 2019) krijgen werknemers vanaf 21 jaar (in plaats van 22 jaar), recht op het volledige minimumloon en gaat het minimumjeugdloon voor werknemers van 18, 19 en 20 jaar verder omhoog.

3.3 Brede aanpak armoede en schulden

Net als in 2018 zijn er ook in 2019 middelen beschikbaar voor de verbetering van de gemeentelijke schuldhelpverlening. Het kabinet wil het aantal mensen met problematische schulden terugdringen en mensen met schulden effectiever helpen. Het kabinet stelt voor drie jaar in totaal 80 miljoen euro ter beschikking voor het voorkomen van schulden en de bestrijding van armoede, in het bijzonder onder kinderen. De middelen hebben als doel om te leiden tot een kwaliteitsverbetering van het gemeentelijk armoede- en schuldenbeleid.

Er wordt voortgebouwd op reeds goed lopende projecten en programma's, waaronder de programma's 'Schouders eronder' en 'Vakkundig aan het werk'.

3.4 IOAW/IOAZ

De IOAW-uitkering is een aanvulling op het (gezins)inkomen tot bijstandsniveau voor oudere werkloze werknemers. Anders dan bij de Participatiewet hoeven werkloze ouderen, die vaak vermogen in spaargeld of eigen huis hebben, in de IOAW hun vermogen niet aan te spreken.

De IOAZ is een uitkering voor ouderen die noodgedwongen zijn gestopt met hun werk als zelfstandige, omdat de inkomsten daaruit onvoldoende waren. De IOAZ-uitkering vult het (gezins)inkomen aan tot het bijstandsniveau.

Per 1 januari 2019 ontvangen alleenstaanden en alleenstaande ouders, indien zij samenwonen met één of meer meerderjarige personen, 50 procent van de gehuwdennorm.

Bruto bedragen IOAW/IOAZ per maand, exclusief vakantietoeslag	1 juli 2018
Gehuwd/samenwonend	€ 1.524,62
Alleenstaande (ouder) zonder meerderjarige medebewoners	€ 1.177,30
Alleenstaande (ouder) met een of meer meerderjarige medebewoners	€ 866,05

Tabel 6: Bruto bedragen IOAW/IOAZ (bron: SZW)

3.5 Geboorteverlof

Per 1 januari 2019 wijzigt de Wet arbeid en zorg op twee onderdelen. Het pleegzorg- en adoptieverlof wordt met twee weken verlengd tot zes weken. Gedurende het verlof, dat voor beide ouders geldt, wordt een uitkering verstrekt ter hoogte van het (maximum)dagloon. Gelijktijdig wordt het huidige kraamverlof (nu twee dagen met behoud van loon) uitgebreid tot geboorteverlof met een omvang van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur met behoud van loon. Dit wordt gerealiseerd met de Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG).

Recht op het verlof, vanaf dan geboorteverlof genaamd, heeft de echtgeno(o)t(e) of de geregistreerd partner van de moeder, degene die ongehuwd met haar samenwoont of degene die het kind heeft erkend. Het verlof moet worden opgenomen binnen vier weken na de dag van de bevalling.

Per 1 juli 2020 kan het geboorteverlof worden aangevuld met vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur geboorteverlof. Tijdens het aanvullende geboorteverlof krijgt de werknemer een uitkering ter hoogte van 70% van zijn (maximum)dagloon.

3.6 Kinderopvang

Goede kinderopvang draagt bij aan de arbeidsparticipatie van ouders, maar ook aan de ontwikkeling van het kind. Goede en betaalbare kinderopvang is daarbij van groot belang.

Het kabinet investeert vanaf 2019 248 miljoen euro structureel in de betaalbaarheid van de kinderopvang. De kinderopvangtoeslag voor zowel eerste als tweede en volgende kinderen wordt verhoogd, waardoor bijna alle ouders hogere toeslag krijgen van de Belastingdienst en kinderopvang betaalbaarder wordt. Op 1 januari 2018 trad de Wet innovatie en kwaliteit kinderopvang in werking. Met de maatregelen uit die wet wordt een kwaliteitsverbetering gerealiseerd en wordt de ontwikkeling van het kind meer centraal gesteld. Een aantal eisen uit deze wet gaat in per 1 januari 2019. Er komt één pedagogisch medewerker per drie baby's. Dat is nu nog één pedagogisch medewerker per vier baby's. De beroepskracht-kindratio voor kinderen van zeven jaar en ouder wordt versoepeld van één pedagogisch medewerker op tien kinderen, naar één op twaalf.

Het kabinet wil grote geldschulden als gevolg van de kinderopvangtoeslag voorkomen door verbeteringen in de kinderopvangtoeslag door te voeren. De verbetervoorstellen richten zich op het aanpakken van de problematiek als gevolg van terugvorderingen bij ouders.

3.7 Pensioen

Kleine pensioenen (minder dan 474,11 euro bruto per jaar, bedrag 2018) worden vaak vóór pensioeningangsdatum afgekocht, omdat pensioenuitvoerders onevenredig veel kosten moeten maken om deze aanspraken te blijven administreren. Door het voortijdig afkopen van kleine pensioenen is het voor met name mensen die in korte dienstverbanden werken moeilijk om een adequaat pensioen op te bouwen. Per 1 januari 2019 gaat automatische waardeoverdracht van kleine pensioenen van start. Vanaf

dit moment is afkoop van een klein pensioen voor pensioeningang niet meer mogelijk. Zie ook paragraaf 5.2.

Medio 2019 wil de Minister van SZW een wetsvoorstel over pensioen bij scheiding indienen bij de Tweede Kamer. De hoofdlijnen van het wetsvoorstel zijn in maart 2018 aan de Tweede Kamer gestuurd. Ten eerste wordt het ouderdomspensioen straks automatisch verdeeld bij een scheiding, tenzij ex-partners andere afspraken hebben gemaakt. Ten tweede wordt de standaard verdeelmethode aangepast, conversie wordt de nieuwe standaard. Hierdoor krijgen beide ex-partners een eigen pensioenaanspraak en is er geen levenslange afhankelijkheid (op pensioenterrein) meer. En ten derde wordt de hoogte van het bijzonder partnerpensioen vastgesteld enkel over de huwelijkse periode. Het betreft een wetsvoorstel van de Minister van SZW en de Minister voor Rechtsbescherming.

Al geruime tijd wordt er gediscussieerd over de toekomst van het pensioenstelsel. Meer over de stand van zaken leest u in hoofdstuk 1 en 7.

Deel 2 - Hoe staat het met...?

4 Sociale zekerheid

4.1 AOW

4.1.1 Ingangsdatum AOW

Sedert 2016 gaat de AOW-leeftijd elk jaar in stappen van drie maanden omhoog. In 2018 is de AOW-leeftijd 66 jaar. Vanaf 2019 tot 2022 worden dit stappen van vier maanden. En daarna, afhankelijk van de levensverwachting, weer stappen van drie maanden. De eerste AOW-uitkering gaat in op de dag dat de AOW-gerechtigde de AOW-leeftijd bereikt.

De verdere verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd en de leeftijd waarop de opbouw begint, wordt jaarlijks vastgesteld volgens de formule: $V = (L - 18,26) - (P - 65)$. Dit gebeurde voor het eerst op 1 januari 2017. In de formule staat de L voor de (door het CBS geraamde) gemiddelde resterende levensverwachting op 65-jarige leeftijd en de P voor de pensioendatum in het kalenderjaar voorafgaande aan het kalenderjaar van verhoging. Als de uitkomst van deze formule 0,25 of meer is, gaat de AOW-leeftijd met drie maanden omhoog. Het ministerie van SZW moet de verhoging op basis van de resterende levensverwachting vijf jaar van tevoren aankondigen.

De AOW-leeftijd in 2023 blijft staan op 67 jaar en drie maanden. Minister Koolmees van SZW schreef dit in een brief aan de kamer op 3 november 2017. De ingangsdatum van de AOW in de komende jaren is:

Jaar	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Verhoging met AOW-leeftijd	3 mnd 66 jaar	4 mnd 66 + 4 mnd	4 mnd 66 + 8 mnd	4 mnd 67 jaar	3 mnd 67 + 3 mnd	0 mnd 67 + 3 mnd

De rijksoverheid heeft op haar site een tool opgenomen waarmee u eenvoudig de AOW-leeftijd vaststelt. [Hier](#) kunt u deze tool vinden.

In juni 2018 constateerden actuarissen op basis van de meest recente cijfers van het CBS dat de AOW-leeftijd pas vijf jaar later naar 67 hoeft te stijgen omdat de levensverwachting van 65-jarigen in de afgelopen jaren minder snel toeneemt dan verwacht. Het CBS constateerde in zijn jongste prognoses dat de sterfte onder 65-plussers in 2016 en 2017 hoger is dan verwacht. In het eerste kwartaal van 2018 was de sterfte door de griepgolf van deze winter zelfs uitzonderlijk hoog. In [antwoord op Kamervragen](#) van Gijs van Dijk (PvdA) geeft minister Koolmees aan de analyse van deze actuarissen niet te delen. De verhoging van de AOW-leeftijd naar 67 is nodig om een inhaalslag te maken. De AOW-leeftijd is sinds de invoering in 1956 altijd constant geweest, terwijl de levensverwachting fors is gestegen. Ten tijde van de invoering van de AOW was de gemiddelde levensverwachting van een 65-jarige ongeveer 15 jaar. In 2013 was dit 20 jaar. Uitgangspunt van de AOW is inmiddels dat iedereen gemiddeld 18,5 jaar een uitkering krijgt. De verhoging van de AOW-leeftijd met twee jaar, van 65 naar 67, is dus een inhaalslag om de gestegen levensverwachting sinds 1957 goed te maken. Pas na 2021 wordt de AOW-leeftijd gekoppeld aan de feitelijke ontwikkeling van de levensverwachting. Koolmees stelt dat de AOW op deze manier ook voor toekomstige generaties solide en betaalbaar blijft. Volgens hem is er dan ook geen aanleiding om de AOW-leeftijd minder snel te laten stijgen.

4.1.2 Maatschappelijke discussie over verschuiving AOW-ingangsdatum

Werkgevers en vakbonden bepleitten in het eerste kwartaal van 2018 dat de AOW moet kunnen ingaan na 45 gewerkte jaren en de almaar stijgende AOW-leeftijd niet te laten gelden voor mensen met een zwaar beroep, zoals de bouw. Naar aanleiding van het artikel in de Telegraaf "[45 jaar werk is genoeg!](#)" en het daarbij behorende "[Onderhandelingsresultaat cao Bouw & Infra 2018-2019](#)" stelde de SP schriftelijke vragen aan minister Koolmees van SZW.

Koolmees beantwoordde deze vragen op 25 mei 2018. Volgens Koolmees is het koppelen van de AOW-leeftijd aan een arbeidsverleden van 45 jaar geen begaanbare weg. Daarbij komt dat het haaks staat op het karakter van de AOW. De AOW is een volksverzekering die voor iedere oudere een basisvoorziening biedt, afhankelijk van het aantal jaren dat men in Nederland heeft gewoond en verzekerd is geweest. Het arbeidsverleden speelt hierbij geen rol en wordt daarom in het kader van de AOW niet bijgehouden. De minister concludeert dan ook dat het op dit moment niet mogelijk is om op een beheersbare en objectieve wijze een arbeidsverleden van 45 jaar vast te kunnen stellen.

Volgens Koolmees moet de oplossing voor werknemers in zware beroepen niet worden gezocht in een definitie. Deze kan namelijk niet goed worden afgebakend en is daardoor onbeheersbaar en lastig uitvoerbaar. Bovendien kan de inhoud van werk in de loop van de tijd veranderen.

In zijn antwoord op de Kamervragen geeft Koolmees aan dat het kabinet inzet op het voor iedereen mogelijk maken om op een gezonde wijze door te werken tot de AOW-leeftijd. Dit vraagt om inspanningen van alle betrokken partijen, waaronder werkgevers, werknemers en overheid.

In het derde kwartaal 2018 opperden onderzoekers van het demografisch instituut Nidi de mogelijkheid van pensioendifferentiatie op basis van opleiding. Volgens Nidi beginnen lager opgeleiden gemiddeld eerder met werken dan hoger opgeleiden. Ze doen vaak fysiek zwaar werk en vanwege hun kortere levensverwachting genieten ze minder lang van hun pensioen. Dit rechtvaardigt een vroegere AOW-ingangsdatum voor lager opgeleiden, aldus het Nidi.

De reacties en suggesties op het voorstel van Nidi waren niet van de lucht. Waarom dan ook niet de AOW voor vrouwen later laten ingaan? Zij leven immers langer dan mannen? Of, zoals Peter Giesen in de Volkskrant schrijft: *“Het zou de voorkeur verdienen de pensioenleeftijd niet te koppelen aan opleiding, maar aan het aantal jaren dat premie betaald is. Dat is een objectieve maatstaf die er in de praktijk toe zou leiden dat de mensen die het vroegst zijn begonnen met werken, en vaak het zwaarste werk doen, het eerst met pensioen kunnen. Waarom dan niet uitgaan van de duur premiebetaling?”* Hier is tegenin te brengen dat de hoogte van de AOW helemaal niet afhankelijk is van het aantal jaren dat premie is betaald en/of gewerkt. Immers, ook personen die nooit premie hebben betaald, maar wel 50 jaar ingezetene zijn geweest, krijgen volledige AOW. Wanneer zou die dan in moeten gaan?

Duidelijk is dat het laatste woord nog niet is gezegd over de ingangsdatum van de AOW. Vooralsnog gaat de AOW in stappen omhoog, afhankelijk van de gemiddelde levensverwachting die het CBS jaarlijks berekent.

4.1.3 Verhoging AOW-leeftijd inbreuk op de eigendom?

Sinds de verhoging van de AOW-ingangleeftijd in 2013 heeft de rechter regelmatig moeten oordelen of die verhoging inbreuk maakt op de eigendom en in strijd is met artikel 1 Eerste Protocol van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (Eerste Protocol EVRM). De algemene lijn is telkens dat dit niet geval is omdat sprake is van een wettelijke basis, van maatregelen in het algemeen belang en dat er geen sprake is van een onevenredig zware last. Of er sprake is van een onevenredig zware last moet echter wel van geval tot geval en aan de hand van de specifieke omstandigheden van dat geval worden beoordeeld.

Het beleid van de Sociale Verzekeringsbank is dat er per definitie geen sprake is van een onevenredig zware last als geen recht bestaat op een uitkering uit hoofde van de tijdelijke regeling overbruggingsuitkering AOW (OBR). Diverse rechterlijke instanties oordeelden dit beleid als te kort door de bocht. Er kan op basis van het vereiste deugdelijke individueel feitenonderzoek sprake zijn van een onevenredig zware last, ondanks het feit dat niet wordt voldaan aan de voorwaarden van de OBR. Dit moet de belanghebbende dan wel aantonen.

4.1.4 Recht op kruimelpensioen vervallen

Sinds 1 april 2015 heeft iemand recht op een AOW-pensioen als hij

- (i) de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt en
- (ii) ingevolge de AOW minimaal één kalenderjaar verzekerd is geweest.

Iemand die korter dan één kalenderjaar verzekerd is geweest, heeft geen recht op AOW-pensioen. Pensioenen die zijn opgebouwd als iemand minder dan één jaar verzekerd is geweest zijn zo klein dat ze ook wel 'kruiempensioenen' worden genoemd.

Op 27 juli 2017 concludeerde de rechtbank Amsterdam dat de afschaffing van het recht op uitkering van een kruiempensioen in deze situatie niet in strijd is met het verbod op aantasting van de eigendom. Volgens de rechtbank is de afschaffing van het kruiempensioen wel een aantasting van de eigendom. In de gegeven situatie is dit echter toegestaan omdat er een legitieme doelstelling aan ten grondslag ligt en het een algemeen belang dient. De rechtbank vindt een uitkering van ongeveer twee tientjes bruto per maand dermate gering dat er van een onevenredige zware last geen sprake is.

In de Wet waardeoverdracht klein pensioen stelt de wetgever de grens waaronder pensioenuitvoerders in de tweede pijler hele kleine pensioenen mogen laten vervallen op 2 euro per jaar (zie paragraaf 5.2). Het verschil tussen een kruiempensioen maand (ongeveer 240 euro per jaar) en een heel klein pensioen (ook wel snipperpensioen genoemd) is dus ongeveer 238 euro.

4.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

In het regeerakkoord '*Vertrouwen in de toekomst*' van 10 oktober 2017 constateert het kabinet dat de arbeidsmarkt knelt voor werkgevers en werknemers. Te veel verantwoordelijkheden zijn eenzijdig neergelegd bij werkgevers maar ook werknemers zijn hiervan de dupe. Flexwerk, zzp-schap en payrollrolling vieren hoogtij en een vaste baan is minder vanzelfsprekend.

Op hoofdlijnen schetst het regeerakkoord een aantal maatregelen om de balans te herstellen. De belangrijkste zijn:

- De periode van loondoorbetaling bij ziekte gaat voor het MKB terug van twee naar een jaar;
- De periode van eigenrisicodragen regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) gaat terug van tien naar vijf jaren;
- WGA 35-80 procent wordt 35-99 procent en aanpassing van het schattingsbesluit op onderdelen en
- Zelfstandigen zonder personeel (zzp'er) worden vaker dan nu beschouwd als werknemer.

De geplande invoeringsdatum is 1 januari 2020. Nu, bijna een jaar na dato, lijkt het er echter op dat geen van deze maatregelen doorgevoerd gaat worden. Wij gaan kort in op de afzonderlijke voorstellen.

4.2.1 Terugbrengen van de periode van loondoorbetaling

Het kabinet stelde voor de periode van loondoorbetaling voor bedrijven tot 20 werknemers terug te brengen van twee naar een jaar. De financiering van het tweede jaar loondoorbetaling bij deze kleine bedrijven zou dan plaats moeten gaan vinden vanuit een fonds waarvan de geldelijke middelen opgebracht moesten worden door dezelfde kleine werkgevers. Het begrip 'sigaar uit eigen doos' viel bij de commentaren met grote regelmaat en het algemene beeld was dat deze maatregel het voor de kleine werkgever alleen maar duurder maakt. Deze maatregel is waarschijnlijk gesneuveld. Er wordt gezocht naar alternatieven.

4.2.2 Terugbrengen van de periode van eigenrisicodragen WGA van tien naar vijf jaren

Door het terugbrengen van de periode van eigenrisicodragen WGA worden werkgevers korter individueel belast voor de WGA-lasten van hun (ex-)werknemers.

Door deze maatregel wordt een gedifferentieerde premie bij UWV of een private premie bij de verzekeraar vervangen door een uniforme premie; namelijk dat premiedeel dat zorgt voor financiering van de WGA-lasten van jaar zes tot en met tien. Deze maatregel raakt vooral het grootbedrijf. Immers, het kleinbedrijf betaalt al een branchepremie die onafhankelijk is van de eigen WGA-instroom.

Bij mogelijke invoer van deze maatregel treedt een - volgens velen - ongewenst effect op. De grote bedrijven die de afgelopen jaren veel gedaan hebben aan voorkoming en beperking van WGA-instroom, veelal met ondersteuning van de private verzekeraar, gaan een hogere, deels uniforme premie betalen.

En voor bedrijven die hier niet actief op stuurden en een hoge WGA-instroom hebben, gaan in lasten juist omlaag.

Van 25 april 2018 tot en met 24 mei 2018 stond een conceptvoorstel open voor internetconsultatie. Iedereen mocht daarop reageren. Dit voorstel bevatte naast de regeerakkoordmaatregel om de WGA-risicoperiode van tien naar vijf jaar te verkorten ook een aantal technische aanpassingen.

4.2.3 WGA 35-80 procent wordt 35-99 procent en aanpassing van het schattingsbesluit op onderdelen

Het kabinet stelt in het regeerakkoord ook een aantal maatregelen voor om werknemers te activeren hun restverdiencapaciteit te vergroten en minder werknemers volledig arbeidsongeschikt te laten verklaren. Het is ondoenlijk om dit in deze special toe te lichten. Meer informatie over deze maatregelen krijgt u in [deze video](#). Deze video geeft u ook een beter inzicht in de werking van de WIA, met name de vaststelling van arbeidsongeschiktheid door UWV.

4.2.4 Zzp'ers worden veel vaker dan nu beschouwd als werknemers

Het kabinet maakt zich zorgen over de groei van het aantal (onverzekerde) zzp'ers. Ter illustratie: slechts 20 procent van de zzp'ers heeft een arbeidsongeschiktheidsverzekering afgesloten. Er wordt binnen de politiek al enige jaren gesproken over een verplichte verzekering maar dat druist dan weer in tegen de ondernemersvrijheid van de 'echte' zzp'er.

In het regeerakkoord 2017 belooft het kabinet te onderzoeken of het mogelijk is om een hogere verzekeringsgraad voor arbeidsongeschiktheid te creëren bij zelfstandigen. Hierbij moeten zelfstandigen een bewuste keuze kunnen maken om zich wel of niet te verzekeren. Er wordt naar alternatieven gezocht, onder andere in het verbeteren van de toegankelijkheid van de private arbeidsongeschiktheidsverzekering en het promoten van het afsluiten van zo'n verzekering.

Er is een groeiende groep schijnzelfstandigen en kwetsbare zelfstandigen ontstaan waar het kabinet zich eveneens zorgen over maakt. Tegelijkertijd vinden veel zelfstandigen en hun opdrachtgevers de huidige regelgeving onduidelijk of onnodig ingewikkeld. Het kabinet heeft daarom in het regeerakkoord maatregelen aangekondigd waarmee, met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt, schijnzelfstandigheid en concurrentie op arbeidsvoorwaarden wordt tegengegaan.

Een van de maatregelen is dat zzp'ers met een laag tarief standaard worden aangemerkt als werknemer. Hiermee is voor een grote groep zzp'ers de verplichte verzekering een feit in de vorm van deelname aan de werknemersverzekeringen. De afbakening tussen de groepen voor de arbeidsovereenkomst bij laag tarief en andere groepen is gebaseerd op onder meer het uurtarief dat de opdrachtnemer in rekening brengt bij de opdrachtgever.

In zijn [brief van 22 juni 2018](#) aan de Tweede Kamer schrijft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid dat de afgelopen maanden is gestart met de uitwerking van deze maatregelen. Het kabinet is voornemens om de Tweede Kamer in het najaar nader te informeren over de uitwerking van de voorgestelde maatregelen.

4.3 Wetsvoorstel Wet werk in balans

Voor het wetsvoorstel Wet werk in balans heeft een internetconsultatie plaatsgevonden. Het wetsvoorstel omvat een aantal maatregelen om bij te dragen aan de balans in de arbeidsmarkt, onder andere:

- Ontslag wordt ook mogelijk ingeval van een optelsom van omstandigheden, de zogenaamde cumulatiegroond;
- De proeftijd voor vaste contracten wordt verlengd van twee naar vijf maanden;
- De ketenbepaling wordt verruimd. Nu mogen er drie contracten in twee jaar worden aangegaan voordat opeenvolgende tijdelijke contracten worden aangemerkt als een vast contact. Dat wordt drie contracten in drie jaar;

- De UWV-sectoren voor vaststelling van WW- en WIA-premies komen te vervallen;
- De transitievergoeding wordt aangepast. Werknemers krijgen vanaf de eerste dag van werken recht op een transitievergoeding, daarentegen wordt de opbouw bij lange dienstverbanden verlaagd.

4.4 De transitievergoeding in beweging

Door de invoering van de Wet werk en zekerheid hebben werknemers vanaf 1 juli 2015 bij ontslag recht op een transitievergoeding.

De transitievergoeding zorgt regelmatig voor frustratie bij werkgevers. Bijvoorbeeld als deze na twee jaar ziekte moet worden betaald terwijl de kosten van de werkgever dan al vaak gestegen zijn. En de uitval door ziekte vaak buiten de invloedssfeer van de werkgever is. Het kabinet komt met een aantal bijstellingen op gebied van de transitievergoeding;

- Het hierboven vermelde wetsvoorstel Werk in balans geeft de werknemer vanaf de eerste dag van werken recht op een mogelijke transitievergoeding. De huidige verhoging van de opbouw na de eerste tien dienstjaren komt te vervallen;
- De tijdelijke maatregel voor compensatie van de transitievergoeding voor kleine werkgevers bij bedrijfsbeëindiging wegens pensionering of ziekte wordt opgenomen in de Wet werk in balans waardoor deze een permanent karakter krijgt;
- Op 10 juli 2018 stemde de Eerste Kamer in met het wetsvoorstel 'compensatie transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid'. Werkgevers kunnen met terugwerkende kracht tot 1 juli 2015 een compensatie aanvragen voor betaalde transitievergoedingen als de werknemer na twee jaar ziekte is ontslagen.

De Hoge Raad oordeelde [op 20 april 2018 \(ECLI:NL:HR:2018:651\)](#) dat ontslag vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd niet leidt tot aanspraak op een transitievergoeding. Er is in de ogen van de Hoge Raad wel sprake van onderscheid naar leeftijd maar geen sprake van verboden leeftijdsdiscriminatie. Het uitsluiten van AOW-gerechtigden van de transitievergoeding dient een legitiem doel.

5 Pensioen

5.1 Pensioenrichtleeftijd blijft 68 in 2019

Per 1 januari 2018 is de pensioenrichtleeftijd met een vol jaar verhoogd naar 68 jaar.

Sinds 2014 is de pensioenrichtleeftijd gekoppeld aan de gemiddelde levensverwachting voor de Nederlandse bevolking. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) stelt deze vast.

De verhoging van de pensioenrichtleeftijd wordt jaarlijks vastgesteld volgens dezelfde formule als voor de AOW: $V = (L - 18,26) - (P - 65)$. Zie ook paragraaf 4.1.1. Als de uitkomst van deze formule 1 of meer is, gaat de pensioenleeftijd het volgende jaar met een jaar omhoog. De verhoging op basis van de resterende levensverwachting moet ten minste een jaar van te voren worden aangekondigd.

Eind 2017 schatte het CBS een gemiddeld resterende levensverwachting op 65-jarige leeftijd van 21,15 in 2029. We blijven wel ouder worden, maar de stijging van de resterende levensverwachting ligt lager dan in 2016 door het CBS is geraamd. De pensioenrichtleeftijd voor het pensioen in de tweede pijler blijft in 2019 68 jaar. Uitgaande van de huidige CBS-statistieken vindt een volgende verhoging tot 69 jaar plaats per 1 januari 2026.

De pensioenrichtleeftijd in de jaren 2013 tot en met 2019 is:

Jaar	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
pensioenrichtleeftijd	65	65	67	67	67	68	68
	jaar	jaar	jaar	jaar	jaar	jaar	jaar

5.2 Waardeoverdracht klein pensioen

Tot 1 januari 2018 konden pensioenuitvoerders kleine pensioenen afkopen binnen twee jaar nadat een deelnemer uit dienst was getreden of bij ingang van het pensioen. Klein pensioen is pensioen tot 474,11 euro per jaar.

Vanaf 1 januari 2018 is afkoop van nieuw klein pensioen alleen nog maar mogelijk bij ingang van het pensioen en niet meer bij uitdiensttreding of einde deelneming. Met ingang van 1 januari 2019 kunnen pensioenuitvoerders kleine pensioenen bij dienstverlating of daarna automatisch overdragen naar de nieuwe uitvoerder van de deelnemer. De pensioenuitvoerder mag zelf de keuze maken om klein pensioen automatisch over te dragen naar een nieuwe uitvoerder.

Iedere pensioenuitvoerder is verplicht om mee te werken aan binnenkomende waardeoverdrachten van klein pensioen.

De huidige opschortende werking bij onderdekking van een pensioenfonds geldt niet bij deze automatische waardeoverdracht.

Gewezen deelnemers met een klein pensioen kunnen geen bezwaar maken tegen de automatische waardeoverdracht.

5.2.1 Pensioen kleiner dan 2 euro per jaar

Pensioen kleiner dan 2 euro per jaar vervalt vanaf 1 januari 2019 van rechtswege. De pensioenuitvoerder mag deze hele kleine pensioenen schrappen uit de administratie. De deelnemer heeft dan niet langer recht op dit pensioen. De pensioenuitvoerder is wel verplicht om in het jaarverslag te vermelden wat de totale waarde en bestemming is van de pensioenaanspraken die in enig jaar zijn vervallen.

Voor heel klein pensioen dat vóór 1 januari 2019 is ontstaan, heeft de pensioenuitvoerder de keuze om deze te laten vervallen of te blijven administreren. Op social media is heftig gereageerd op de optie 'laten vervallen'. Minister Koolmees besloot daarom dat desbetreffende deelnemers nog één mogelijkheid moeten krijgen om te voorkomen dat hun hele kleine pensioen vervalt. Vanuit SZW is op 18 juni 2018 een zogenoemde opschooncampagne gestart. Deze opschooncampagne houdt in dat Rijksoverheid en

pensioenuitvoerders de deelnemers wijzen op de mogelijkheden om te voorkomen dat hun hele kleine pensioen vervalt. Het ministerie publiceerde informatie hierover op de website rijksoverheid.nl en riep organisaties als Nibud, de Consumentenbond, Wijzer in geldzaken en Radar op dit onder de aandacht te brengen bij deelnemers via een persbericht.

5.2.2 Pensioenregister als centrale gegevens-uitwisselaar

Omdat de gewezen deelnemer geen actieve rol heeft bij de waardeoverdracht van zijn kleine pensioen zal de informatie-uitwisseling tussen de uitvoerders plaatsvinden via het pensioenregister.

5.3 Korting van pensioen op WW-uitkering

Minister Koolmees informeerde de Tweede Kamer dat vanaf 1 mei 2018 pensioenuitkeringen minder vaak gekort worden op de WW. Dit geldt vanaf 1 mei 2018 ook voor lopende WW-uitkeringen.

5.3.1 Hoofregel: Pensioenuitkering vermindert de WW

In de WW is de hoofdregel dat pensioen (ouderdoms-, pre- en vroegpensioenuitkeringen) geheel in mindering komen op de WW-uitkering. De korting van de WW-uitkering met inkomen, zoals pensioen, is geregeld in het Algemeen inkomensbesluit socialezekerheidswetten (AIB).

5.3.2 Uitzonderingen pensioenkorting

Het AIB benoemt een beperkt aantal uitzonderingen op de hoofdregel. In de volgende twee situaties vindt er geen verrekening van het pensioen plaats:

- Indien en voor zover de uitkeringsgerechtigde een deeltijdpensioen ontvangt vóór het intreden van de werkloosheid en dat deeltijdpensioen samenhangt met een eerder verlies van arbeidsuren. Wanneer de uitkeringsgerechtigde vervolgens (volledig) werkloos wordt, vindt geen verrekening plaats van dit ingegane deeltijdpensioen met de WW-uitkering (artikel 3:5, vijfde lid AIB);
- Wanneer het pensioen voortvloeit uit een parallelle dienstbetrekking ten opzichte van de dienstbetrekking waaruit de betrokkene werkloos is geworden (artikel 3:5, zevende lid AIB).

5.3.3 Extra uitzonderingen pensioenkorting vanaf 1 mei 2018

In zijn [brief van 24 mei 2018](#) informeerde minister Koolmees de Tweede Kamer dat het met ingang van 1 mei mogelijk is dat uitkeringsgerechtigden in meer situaties hun volledige WW-uitkering behouden wanneer zij daarnaast een pensioen ontvangen.

Vanaf 1 mei 2018 wordt de WW-uitkering ook niet gekort wanneer:

- Pensioen al wordt ontvangen voorafgaand aan de dienstbetrekking waaruit de betrokkene werkloos is geworden;
- Pensioen dat al eerder in aanmerking is genomen voor een WW-uitkering. De ratio hierachter is dat het onbillijk wordt geacht om ouderdomspensioen met meerdere (volgtijdelijke) WW-uitkeringen te verrekenen.

De uitbreiding van de uitzonderingen komt er kortweg op neer dat ook pensioenuitkeringen die voortvloeien uit een andere dienstbetrekking dan waaruit de werkloosheid ontstaat, niet in mindering komen op de WW-uitkering.

5.3.4 Wie hebben voordeel van deze uitbreiding?

Deze extra uitzonderingen waren al in 2015 aangekondigd maar traden niet op 1 juli 2015 in werking omdat UWV vanwege de grote hoeveelheid wetswijzigingen dit niet kon uitvoeren. UWV liet Koolmees weten dat zij dit wel kunnen uitvoeren vanaf 1 mei 2018.

Al lopende WW-uitkeringen die werden gekort, zijn met ingang van 1 mei 2018 hierop aangepast wanneer deze nieuwe regelgeving van toepassing is. Voor hun toekomstige uitkeringen hebben zij vanaf 1 mei 2018 dus recht op een niet gekorte WW-uitkering.

Voor de WW-gerechtigden bij wie de WW in het verleden is gekort met pensioen komt deze uitbreiding voor de reeds toegepaste kortingen te laat.

5.4 Verzamelwet pensioenen 2019

Het is de bedoeling dat de Verzamelwet Pensioenen 2019 (Verzamelwet) de pensioenwetgeving verbetert. Het wetsvoorstel Verzamelwet omvat onder meer wijzigingen in het kader van de volgende onderwerpen:

- Waardeoverdracht;
- Gegevenslevering DNB;
- Overbruggingspensioen;
- Medezeggenschap kleine ondernemingen;
- Premiebetaling op basis van feitelijk verloonde bedragen per maand.

De internetconsultatie over de het wetsvoorstel Verzamelwet Pensioenen 2019 startte op 1 mei en eindigde op 24 mei 2018. De beoogde inwerkingtreding van de Verzamelwet is 1 januari 2019.

5.5 PEPP (Pan-Europees persoonlijk pensioenproduct)

Op 29 juni 2017 publiceerde de Europese Commissie haar voorstel voor een Pan-Europees Persoonlijk Pensioenproduct (PEPP). De Europese Commissie wil een PEPP introduceren. Dit nieuwe type vrijwillig persoonlijk pensioen is bedoeld om spaarders meer keuze te geven wanneer zij geld opzij zetten voor de oude dag en hen meer concurrerende producten aan te bieden.

5.5.1 Persoonlijk pensioenproduct

Het PEPP dat de Europese Commissie wil introduceren, is een derde pijler product. PEPP is bedoeld ter aanvulling van bestaande staats-, bedrijfs- en nationale pensioenen. PEPP's krijgen dezelfde standaardattributen, ongeacht waar zij in de EU verkocht worden. Zij kunnen verkocht worden door een breed scala van aanbieders, zoals verzekeringsmaatschappijen, banken, bedrijfspensioenfondsen, beleggingsondernemingen en vermogensbeheerders. De Europese Commissie moedigt de lidstaten aan om PEPP's fiscaal hetzelfde te behandelen als vergelijkbare bestaande nationale producten, ook al voldoet het PEPP niet volledig aan de nationale criteria voor belastingvermindering.

Het persoonlijk pensioenproduct biedt spaarders volgens de Commissie onder meer de volgende voordelen:

- breed scala aan aanbieders en daardoor meer concurrentie;
- hoog niveau van consumentenbescherming onder een eenvoudige standaardbeleggingsoptie;
- recht om tegen gelimiteerde kosten om de vijf jaar zowel binnenlands als grensoverschrijdend van aanbieder te veranderen;
- meeneembaar in de lidstaten;
- mogelijkheid om geld te blijven bijstorten na verhuizing naar een andere lidstaat.

Dit vraagt om strenge informatievereisten en distributieregels, ook online. Verder moeten aanbieders beschikken over een vergunning van de Europese Autoriteit voor Verzekeringen en Bedrijfspensioenen (EIOPA).

Aanbieders kunnen PEPP's in verschillende lidstaten ontwikkelen, om activa effectiever te poolen en schaalvoordelen te realiseren. PEPP-aanbieders en -spaarders zullen verschillende opties voor betalingen hebben aan het einde van de levensduur van het product.

De PEPP-verordening is een voorstel waarover onderhandelingen plaatsvinden binnen de Europese Raad van Ministers (de Raad). Dit zijn de regeringen van de 28 lidstaten. Op 19 juni 2018 bereikte de Raad overeenstemming over zijn onderhandelingsstandpunt ten aanzien van het voorstel. De onderhandelingen met het Europees Parlement kunnen worden voortgezet zodra het parlement overeenstemming heeft bereikt over zijn standpunt.

6 Uitfasering van pensioen in eigen beheer

6.1 Inleiding

Op 1 april 2017 ging de wetwijziging Uitfasering pensioen in eigen beheer en overige fiscale pensioenmaatregelen in. Daardoor mogen directeuren-groootaandeelhouder (dga's) vanaf 1 juli 2017 geen pensioen in eigen beheer (PEB) meer opbouwen. Voor in eigen beheer opgebouwde pensioenaanspraken biedt de Wet Uitfasering PEB de dga drie keuzes. In de periode tot 2020 kan de dga zijn PEB:

- afkopen;
- omzetten in een oudedagsverplichting (ODV); of
- premievrij in eigen beheer te houden.

Als een dga besluit om zijn pensioen af te kopen of om te zetten in een ODV mag hij de pensioenaanspraken eerst afstempelen. Afstempelen betekent dat de dga een zodanig gedeelte van zijn pensioenaanspraken prijsgeeft dat de commerciële waarde van deze aanspraken gelijk is aan de fiscale balanswaarde. Hierdoor neemt de omvang van de opgebouwde pensioenaanspraken vaak met meer dan helft af. Het afstempelen van de pensioenaanspraken leidt volgens de wet niet tot fiscale winst of verlies in de BV. Bij uitkering van dividend of verkoop van de aandelen moet de dga rekening houden met belastingheffing over de waardevermindering van de aandelen als gevolg van het afstempelen. Het prijsgeven moet de dga melden bij de Belastingdienst. Dit doet hij door het invullen, ondertekenen en opsturen van een formulier binnen een maand na de afkoop of omzetting in een ODV.

Tijdens de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel schatte de staatssecretaris dat 35 procent van de dga's met een PEB zou kiezen voor afkoop en 25 procent voor omzetten in een ODV. Hij schatte de directe belastingopbrengst in de periode tot 2020 op 3 miljard euro. Volgens het ministerie van Financiën heeft in 2017 al ruim 30 procent het pensioen afgekocht. Dit leidde tot een directe belastingopbrengst van 3,3 miljard euro. In 2017 heeft 20 procent het PEB al omgezet in een ODV. Wij verwachten dat afkoop van PEB in 2018 en 2019 niet sterk zal toenemen; omzetting in een ODV daarentegen zal naar verwachting wel toenemen in 2018 en 2019.

Na invoering van de Wet uitfasering PEB bleek dat de uitfasering veel vragen oproep. In 2017 en 2018 beantwoorde de Belastingdienst verschillende vragen en paste de staatssecretaris een besluit hierover diverse keren aan.

6.2 Afkoop PEB

Bij afkoop krijgt de dga een korting op de waarde van het pensioen die hij moet aangeven voor de inkomstenbelasting. Deze korting is afhankelijk van het jaar van afkoop. In 2018 bedraagt deze korting 25 procent en in 2019 19,5 procent van de fiscale balanswaarde op 31 december 2015. Is de afkoopwaarde op de datum van afkoop lager dan de balanswaarde ultimo 2015, dan wordt over die lagere waarde de korting verleend. Bij afkoop na 31 december 2019 betaalt de dga over het volledige afkoopbedrag inkomstenbelasting. En betaalt hij daarover ook nog eens 20 procent revisierente.

6.3 Omzetting in ODV

De dga kan er voor kiezen zijn pensioen fiscaal geruisloos om te zetten in een ODV. In dat geval wordt de pensioenverplichting omgezet in een verplichting van de BV om aan de dga een periodieke uitkering te doen. De omzettingswaarde is gelijk aan de fiscale waarde van het opgebouwde PEB vlak voor afstempeling. De BV moet deze verplichting jaarlijks oprenten met de markttrente.

De BV die de ODV in eigen beheer houdt, moet de uitkering starten in de periode die aanvangt vijf jaar voor de AOW-leeftijd van de dga en eindigt twee maanden na die datum. De uitkering duurt 20 jaar. Gaat

de uitkering in vóór de AOW-leeftijd, dan duurt de uitkering 20 jaar plus het aantal jaren dat de uitkering ingaat vóór de AOW-leeftijd.

Na overlijden gaat de uitkering over op de erfgenamen van de dga. Als de dga overlijdt vóór de ingangsdatum bedraagt de uitkeringsduur 20 jaar. Overlijdt hij na ingang van de termijnen, dan is de duur gelijk aan de nog resterende termijnen.

6.3.1 ODV en lijfrente

Volgens de wet kan de BV, zolang die nog geen uitkering heeft gedaan, de verplichting geheel of gedeeltelijk overgedragen aan een verzekeraar of bank. In dat geval moet de verzekeraar of bank de lijfrente uitvoeren volgens de regels die gelden voor een lijfrente voor een pensioentekort.

Volgens een besluit kan de ODV ook na ingang van de uitkeringen nog worden omgezet in een lijfrente. Dit kan alleen wanneer de ODV volledig wordt omgezet. De ODV hoeft niet geheel te worden omgezet wanneer:

- de BV niet genoeg middelen heeft om de volledige ODV aan te wenden voor een lijfrente of
- het PEB pas na de AOW-leeftijd van de dga wordt omgezet in een lijfrente.

De nabestaanden die na overlijden van de dga de ODV aanspraak krijgen, mogen deze ook nog omzetten in een lijfrente bij een bank of verzekeraar.

6.3.2 Oprenting ODV

De BV moet de ODV zowel in de uitstelfase als de uitkeringsfase jaarlijks oprenten met de marktrente. De marktrente is het gemiddelde U-rendement over het voorafgaande kalenderjaar. De oprenting vindt steeds achteraf plaats. Tijdens de uitstelfase kan de BV ervoor kiezen om de oprenting van de ODV te doen op de omzettingsverjaardag of op de balansdatum. Als het PEB bijvoorbeeld op 1 juli 2018 wordt omgezet en de BV kiest voor oprenting op de omzettingsverjaardag, dan vindt de eerste oprenting plaats op 1 juli 2019. Voor deze oprenting moet de BV uitgaan van de gemiddelde marktrente in 2018 en 2019. Als de BV in het voorbeeld kiest voor oprenting op de balansdatum vindt de eerste oprenting plaats op 31 december 2018.

In de uitkeringsfase moet de BV de verplichting steeds oprenten op de uitkeringsverjaardag. Als de BV in de uitstelfase is uitgegaan van oprenting op de balansdatum en de uitkering gaat in op 1 april 2030, dan moet de BV de ODV de eerste drie maanden in 2030 oprenten en daarna de uitkering bepalen. De volgende oprenting vindt dan plaats op 1 april 2031.

Als de oprenting niet op de balansdatum plaatsvindt, krijg de BV te maken met een transitorische post. Want voor de bepaling van de jaarwinst over een kalenderjaar mag de BV ook rekening houden met reeds gerijpte rente die nog niet is bijgeboekt. In het voorbeeld gaat de uitkering in op 1 april 2030. De oprenting vindt pas plaats op 1 april 2031. Maar het deel van de rente over 2030 mag de BV wel verantwoorden in de (fiscale)jaarwinst 2030. Dit doet de BV door deze rente als transitorische post op te nemen op haar (fiscale) balans.

6.3.3 ODV en overlijden

Na het overlijden van de dga moeten de ODV-termijnen toekomen aan zijn erfgenamen. In dat geval is er sprake van een zuivere ODV. De uitkeringen na overlijden worden dan belast bij de gerechtigden. Zij zijn over de verkrijging geen erfbelasting verschuldigd.

Als de termijnen niet volledig toekomen aan de erfgenamen is er sprake van een onzuivere ODV. In die situatie is over de waarde van de ODV inkomstenbelasting en 20 procent revisierente verschuldigd. Ook is de vrijstelling voor de erfbelasting dan niet van toepassing.

Bij het wettelijk erfrecht erft de partner van de dga alle vermogensbestanddelen, dus ook de termijnen uit de ODV. De uitkeringen uit de ODV moeten dan toekomen aan de langstlevende partner. Als dat niet gebeurt, doordat bijvoorbeeld de ODV-overeenkomst anders bepaalt, is er sprake van een onzuivere ODV met de hierboven geschetste fiscale gevolgen.

Met een testament kan de dga afwijken van het wettelijk erfrecht. Als hij zijn kinderen ook aanwijst als erfgenamen moeten de ODV-termijnen ook aan hen toekomen. Door middel van een legaat kan de dga zorgen dat de ODV-termijnen aan één van hen, bijvoorbeeld zijn partner, toekomen. Maar de toedeling via het legaat moet wel aan een erfgenaam. Komt het legaat toe aan een ander dan de erfgenamen dan is sprake van een onzuivere ODV. Let op wanneer er bijvoorbeeld sprake is van een vruchtgebruik testament. Dan zijn de kinderen volgens het testament de enige erfgenamen en krijgt de partner de termijnen uit de ODV gelegateerd. In dat geval is er sprake van een onzuivere ODV omdat de partner geen erfgenaam is.

Afwijkende verdelingen door de erfgenamen onderling zijn niet toegestaan en leiden eveneens tot een onzuivere ODV. Een uitzondering op deze regel is als in het testament een verdelingsbevoegdheid is opgenomen. Uiteraard moeten in dat geval de ODV-uitkeringen wel worden toebedeeld aan een of meer erfgenamen.

6.3.4 ODV en scheiding

De ODV wordt bij scheiding grotendeels hetzelfde behandeld als pensioen. Bij pensioenverevening kunnen partijen afspreken dat de ex-partner recht krijgt op:

- een eigen deel van het pensioen (conversie);
- verevening van pensioen met rechtstreekse uitkering door de pensioenuitvoerder van een deel van het pensioen of
- doorbetaling van een deel van het pensioen door de uitkeringsgerechtigde.

Bij een ODV kunnen partijen dezelfde afspraken maken zonder dat dit direct fiscale consequenties heeft.

Als partijen kiezen om een deel van de ODV te vervreemden (conversie) aan de ex-partner ontstaat er voor de ex-partner een eigen ODV. De ingangsdatum van de uitkering is afhankelijk van de leeftijd van de ex-partner. Die ex-partner kan in die situatie zelfstandig kiezen voor omzetting in een lijfrente. Het overlijden van de dga heeft geen gevolgen voor de ODV van de ex-partner. Als de ex-partner overlijdt, gaat zijn deel naar zijn of haar erfgenamen.

Partijen kunnen ervoor kiezen om een deel van de ODV - al dan niet rechtstreeks - uit te keren aan de ex-partner. In dat geval krijgt de ex-partner slechts recht op uitbetaling van (een deel van) de ODV-termijnen. De ODV blijft een aanspraak van de dga.

Als de dga (een deel van) de ODV-termijnen doorbetaalt aan de ex-partner, krijgt de dga de ODV-termijnen van de BV onder inhouding van loonheffingen volledig uitbetaald. Het deel dat de dga doorbetaalt aan zijn ex-partner is voor de dga aftrekbaar. De ex-partner moet het van de dga ontvangen bedrag opnemen in de aangifte inkomstenbelasting als een belastbare periodieke uitkering en verstrekking. Als de ex-partner overlijdt voor het einde van de ODV-uitkeringsperiode, komen de nog uit te keren ODV-termijnen weer volledig toe aan de dga. De erfgenamen van de ex-partner kunnen geen aanspraak maken op de nog uit te keren ODV-termijnen van de dga. Bij het overlijden van de dga eindigt zijn ODV-uitkering. Ook het recht op doorbetaling van de ODV-termijnen aan de ex-partner eindigt dan. De (resterende) ODV-termijnen moeten worden uitgekeerd aan de erfgenamen van de dga. En dat is (meestal) niet de ex-partner.

6.3.5 Compensatie

De partner van de dga moet instemmen met het afstempelen van het PEB gevolgd door afkoop of omzetting in een ODV. Hij of zij moet het hiervoor genoemde formulier aan de Belastingdienst mee ondertekenen. De instemming is ook nodig als een ex-partner nog rechten heeft op het pensioen in eigen beheer. Onder (ex-)partner wordt in dit verband begrepen de (ex-)echtgenoot, de (ex-)geregistreerde partner of (ex-)partner in de zin van de pensioenovereenkomst.

In 2018 bogen twee verschillende rechters zich over de vraag of een dga zijn (ex-)partner kan verplichten om mee te werken aan de afkoop of omzetting in een ODV van het PEB. De rechtbanken beslisten verschillend. Rechtbank Amsterdam besliste dat de partner moest meewerken omdat hij – gezien ook het

leerstuk van de postrelationele solidariteit - geen nadeel ondervond van de omzetting in een ODV, terwijl dit voor de dga wel gunstig was. Rechtbank Oost-Brabant besliste in een andere situatie dat de dga niet hoefde mee te werken aan de omzetting van het deel van de PEB van de (ex-)partner in een ODV.

De partner van de dga heeft een afgeleid recht met betrekking tot het PEB. Op grond van de Wet Verevening pensioenrechten bij scheiding (Wvps) heeft de partner bij scheiding recht op de helft van het, tijdens het huwelijk, in eigen beheer opgebouwde ouderdomspensioen. Daarnaast heeft de partner recht op het volledig opgebouwde partnerpensioen (bijzonder partnerpensioen). Als de dga zijn pensioen afkoopt of omzet in een ODV kunnen deze afgeleide rechten verdwijnen. Wanneer de dga en zijn partner bijvoorbeeld buiten gemeenschap van goederen gehuwd zijn, moet aan de (ex-) partner een passende compensatie worden geboden. Als er geen passende compensatie wordt geboden, kan sprake zijn van een belaste schenking van de partner aan de dga.

In de praktijk blijkt dat er twee methoden van compensatie gangbaar zijn:

- voorwaardelijke compensatie en
- directe compensatie.

In tegenstelling tot directe compensatie bepalen partijen bij voorwaardelijke compensatie pas op de scheidingsdatum op welke aanspraken de partner recht zou hebben volgens de Wvps.

Zowel de voorwaardelijke compensatie als de directe compensatie leiden bij de partner niet tot inkomsten voor de inkomstenbelasting. Bij de dga leidt dit niet tot aftrek voor de inkomstenbelasting. Als er compensatie plaatsvindt van een pensioen dat al is verevend, onderdeel uitmaakt van een echtscheidingsconvenant of rechterlijke uitspraak in het kader van een scheidingsprocedure, is het compensatiebedrag wel belast bij de (ex-)partner en aftrekbaar voor de inkomstenbelasting bij de dga. Dit blijkt uit vragen die de Belastingdienst onlangs beantwoordde en die terug te vinden zijn op de site van het Centraal Aanspreekpunt Pensioenen (CAP); www.belastingdienstpensioensite.nl.

6.3.6 Verzekerde pensioenaanspraken

Veel dga's hebben hun pensioen geheel of gedeeltelijk verzekerd bij een verzekeraar. De Wet uitfasering PEB geldt niet voor verzekerde pensioenen. Een verzekerd pensioen kan de dga dus niet met de hiervoor genoemde fiscale tegemoetkoming afkopen of omzetten in een ODV.

De dga kan de pensioenverzekeringen voortzetten. In de [Handreiking](#) van het Centraal Aanspreekpunt Pensioenen (CAP) (Versie 7 juli 2017) staat op welke wijze dit volgens de Belastingdienst moet gebeuren.

7 De toekomst van ons pensioenstelsel

7.1 Inleiding

Al geruime tijd discussiëren we in Nederland over de toekomst van ons pensioenstelsel. In 2014 startte het kabinet de Nationale Pensioendialoog. In het kader daarvan vroeg de staatssecretaris van SZW op 4 april 2004 advies aan de SER over hoe de SER aankijkt tegen de aanvullende pensioenen in de toekomst en welk transitiepad daarvoor nodig is. In februari 2015 bracht de SER het *Advies Toekomst Pensioenstelsel* uit (hierna het Advies). Daarin beschrijft de SER vier varianten. Een daarvan, het persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling, bestempelde de SER als “interessant maar onbekend”. De SER kondigde aan deze variant nader te willen bestuderen en verkennen en daarbij tevens in te gaan op de transitievraagstukken. Op 20 mei 2016 publiceerde de SER de *Verkenning persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling* (hierna de Verkenning). Hierin vult de SER deze variant nader in en vergelijkt hem met de andere varianten. Volgens de Raad is de onbekende variant meer bekend geworden en blijft hij interessant. In de op 8 juli 2016 gepubliceerde *Perspectiefnota Toekomst pensioenstelsel* bouwt de staatssecretaris voort op de SER-varianten en neemt deze als uitgangspunt voor het toekomstige pensioenstelsel.

7.2 SER-advies Toekomst Pensioenstelsel en Verkenning (2015)

In het Advies verkende en beoordeelde de SER vier varianten om het pensioenstelsel te ontwikkelen en te versterken. Deze varianten verschillen van elkaar op het gebied van opbouw van het pensioenvermogen, keuzevrijheid, mate van collectiviteit en risicodeling tussen generaties. De varianten zijn:

- I uitkeringsovereenkomst met degressieve opbouw;
- II nationale pensioenregeling;
- III persoonlijk pensioenvermogen met vrijwillige risicodeling;
- IV persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling.

De varianten II en III beoordeelde de SER als minder interessant en bleven in de Verkenning dan ook verder onbesproken.

7.3 Perspectiefnota (2016)

In de *Perspectiefnota Toekomst pensioenstelsel* geeft de staatssecretaris aan dat we niet uit het oog moeten verliezen dat de basis van ons pensioenstelsel sterk is. Collectiviteit, solidariteit en verplichtstelling zijn de fundamentele waarden waarop het stelsel is gebouwd en zijn ook voor de toekomst belangrijke uitgangspunten. Tegelijkertijd zegt de staatssecretaris dat het pensioenstelsel begrijpelijk moet zijn en duidelijk over wat mensen kunnen verwachten. Een stelsel waarin mensen vertrouwen hebben en dat beter is toegesneden op de kenmerken en behoeften van de deelnemers. En dat tegelijkertijd de sterke elementen van het huidige stelsel behoudt: de mogelijkheid om collectief, solidair en tegen relatief lage kosten pensioen op te bouwen. Dat moet leiden tot een pensioenstelsel dat beter in balans is met de arbeidsmarkt.

Daarbij is er volgens de staatssecretaris inmiddels een breed draagvlak om te komen tot een stelsel waarin sprake is van een financiering die leidt tot een degressieve opbouw van aanspraken.

7.4 Regeerakkoord (2017)

In de paragraaf *Vernieuwing van het pensioenstelsel* van het Regeerakkoord geeft het kabinet Rutte III aan dat het, voortbouwend op de werkzaamheden en rapporten van de SER, het pensioenstelsel wil hervormen tot een meer persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling, waarbij de doorsneesystematiek wordt afgeschaft. Het kabinet wil de sterke elementen van het huidige stelsel (verplichtstelling, collectieve uitvoering, risicodeling en fiscale ondersteuning) handhaven. Voor alle contracten wordt een leeftijdsonafhankelijke premie verplicht en krijgen de deelnemers een opbouw die past bij de ingelegde premie. Hierbij wordt bezien of het fiscale kader alleen nog op de pensioenpremie

kan worden begrensd. Het kabinet geeft aan samen met de sociale partners de stap naar een vernieuwd pensioenstelsel te willen zetten en ziet met belangstelling een gedragen voorstel van de SER tegemoet.

7.5 Brieven van minister Koolmees (2017/2018)

In een [brief van 15 december 2017](#) riep minister Koolmees de SER nogmaals op om snel met een advies te komen. In die brief herhaalt hij de in het regeerakkoord opgenomen ambitie om begin 2018 overeenstemming met sociale partners te krijgen over de invulling op hoofdlijnen binnen de kaders van de daarvoor in het regeerakkoord benoemde uitgangspunten. Zodat het wetgevend proces in 2020 is afgerond.

Tijdens het algemeen overleg van de vaste commissie voor SZW van 14 maart 2018 verzocht het Tweede Kamerlid Pieter Omtzigt (CDA) minister Koolmees om de Kamer begin april te informeren over de stand van zaken met betrekking tot de vernieuwing van het pensioenstelsel. Met een [brief](#) aan de Tweede Kamer voldoet de minister op 4 april 2018 aan dit verzoek. Hij geeft aan dat in het regeerakkoord een ambitieus pakket aan maatregelen is opgenomen om het pensioenstelsel te vernieuwen. Maar stelt ook dat pensioen in de eerste plaats een arbeidsvoorwaarde is en dat sociale partners daarmee een belangrijke rol hebben binnen het pensioenstelsel. Het kabinet heeft nog steeds de in het regeerakkoord geformuleerde ambitie om samen met de sociale partners de stap te zetten naar een vernieuwd pensioenstelsel. Volgens minister Koolmees is de laatste jaren al veel uitgewerkt en is de urgentie nog onverminderd groot. Hij heeft er daarom vertrouwen in dat de sociale partners op korte termijn met een advies komen.

7.6 Uitgelekt akkoord sociale partners (2018)

Begin juni lekte de tekst van een concept pensioenakkoord tussen werkgevers en vakbonden uit. Het daarin door de sociale partners beschreven pakket bevat vier onderdelen (A t/m D). Wij geven hierna de tekst van het concept akkoord weer.

A. Een samenhangend pakket maatregelen rond AOW- en pensioenleeftijd

De een-op-een koppeling van de AOW- en pensioenleeftijd aan de levensverwachting is op lange(re) termijn menselijk en maatschappelijk onhoudbaar. De snelle stijging van de AOW-leeftijd op korte termijn heeft daarenboven grote consequenties voor groepen werkenden die zich hier onvoldoende op hebben kunnen voorbereiden. Daarnaast is maatwerk nodig in cao's, waardoor mensen die langdurig en/of zwaar door arbeid zijn belast eerder kunnen uittreden. Dit moet door overheidsbeleid worden gefaciliteerd. Zonder een akkoord op deze maatregelen met het kabinet (de minister van SZW) vervallen de overige onderdelen.

Maatregelen:

- Vertraging van de verhoging van de AOW-leeftijd op korte termijn. Uitgangspunt is het eerdere akkoord over 66 in 2020 en 67 in 2025. Het pad ernaar toe kan nader bepaald worden.
- De een-op-een koppeling van de AOW- en pensioenleeftijd aan de levensverwachting lijkt op termijn maatschappelijk niet houdbaar. Hierover zal een duidelijke afspraak moeten komen hoe dit op te pakken.
- Er zijn meer mogelijkheden nodig voor de huidige generatie oudere werknemers om eerder te stoppen met werken als het niet langer gaat. Dit vergt sectoraal en individueel maatwerk. Opties, die in discussie zijn; het faciliteren van eerder opnemen van deeltijdpensioen, flexibilisering AOW, maatregelen rond RVU. De ruimte die er nu is om het werk deels af te bouwen (generatiepact e.d.) kan dan bijvoorbeeld ook in één keer opgenomen worden (in een kortere periode).
- Daarnaast zullen sociale partners en kabinet werken aan structureel verbeteren van duurzame inzetbaarheid, waarvan onderdeel uitmaakt de inzet op een leven lang ontwikkelen.

B. Introductie van een nieuwe pensioenregeling rond AOW- en pensioenleeftijd

Er wordt een nieuw type pensioencontract toegevoegd aan het bestaande palet. Met dit contract worden de sterke elementen van ons stelsel verder versterkt en rendementen en andere risico's binnen het

gehele collectief van het fonds optimaal gedeeld. Deelnemers en gepensioneerden wordt een beter perspectief op indexatie in combinatie met een stabiel pensioen geboden, waarvoor het ambitieniveau door sociale partners wordt vastgesteld.

Het contract wordt toegevoegd aan het bestaande palet aan contracten. Het nieuwe contract is bedoeld om veel fondsen een aantrekkelijk alternatief te bieden, maar ook bestaande contracten blijven mogelijk. De eerdere verkenning in SER-verband van een meer persoonlijke opbouw van pensioenvermogen met collectieve risicodeling liet uiteindelijk weinig meerwaarde zien ten opzichte van de in 2016 geïntroduceerde verbeterde premieregeling, een contractvorm die in bepaalde gevallen nu al een alternatief biedt voor fondsen. Ook voor dit contract geldt dat het ambitieniveau door sociale partners wordt vastgesteld en periodiek worden herijkt.

Maatregelen:

Een nieuw contract dat kan worden toegevoegd aan het bestaande palet aan pensioencontracten:

- In het arbeidsvoorwaardenoverleg wordt de premie vastgesteld als resultaat van een doelstelling voor een geïndexeerde pensioenuitkering, die periodiek op structurele haalbaarheid wordt getoetst. Daarmee kent het contract het karakter van een premie-overeenkomst.
- De overeengekomen periodieke premies resulteren in voorwaardelijke opbouw, die wordt berekend op basis van de actuele marktrente (met UFR). De marktrente is transparant en niet gevoelig voor parameterrisico. Hiermee wordt voorkomen dat aanpassing van veronderstellingen leidt tot generatieoverdrachten. Een lage rente betekent voor de nieuwe inkoop van lage(re) voorwaardelijke opbouw maar een grotere kans op opwaartse aanpassing (indexatie). Helder is de noodzaak dat een overstap op een nieuw contract een beter perspectief op indexatie kan bieden, ook in de jaren direct na de overstap.
- Pensioenfondsen beleggen het vermogen en ingelegde premies in lijn met de risicobereidheid van het collectief van deelnemers. Alle (toekomstige) deelnemers en gepensioneerden delen gezamenlijk mee in schokken op financiële markten en in de levensverwachting. Dit geldt zowel voor goede als slechte tijden. In goede tijden kunnen de pensioenen (opbouw en uitkeringen) sneller worden verhoogd omdat niet eerste een buffer moet worden gevuld. In slechte tijden wordt er eerder gekort.
- Resultaten op financiële markten (rendement en waardeinstijgingen en -dalingen) en veranderingen in de levensverwachting worden gespreid verwerkt in de waarde van het opgebouwde pensioen en de nominale zekerheidseisen worden losgelaten teneinde het indexatie perspectief niet onnodig te belemmeren. Sociale partners bepalen de spreidingsperiode, waarbij aansluiting kan worden gezocht bij de continuïteitsrisico's van een sector of onderneming en waarbij schokken op financiële markten en in de levensverwachting (positief en negatief) ieder jaar voor 1/10e deel worden toegekend. Daarnaast zijn andere instrumenten beschikbaar in het beleggingsbeleid om stabiliteit te bieden.
- De beleggingsmix is in beginsel uniform. Door het gespreid toekennen van schokken is er maatwerk in het risicoprofiel: jongere deelnemers dragen meer risico dan oudere deelnemers.
- In tijden met een negatief rendement kan sprake zijn van een tekort. Dit heeft risico's in zich voor draagvlak (binding van toekomstige generaties), vergrijzing (als er minder jongeren instromen, dragen ouderen een te groot risico) en discontinuïteit (de levensduur van ondernemingen en sectoren worden korter). Het tekort kan daarom niet te groot worden en ook (mede door Europese regels) niet onbeperkt blijven voortbestaan.
- Het contract kent duidelijke spelregels die op voorhand vastliggen. Dit geldt ook voor de situatie als het tekort groter is dan het maximaal toegestane tekort. Dit zorgt voor transparantie en voorkomt conflicten tussen deelnemers en generaties.
- In de communicatie krijgen deelnemers naast inzicht in hun opgebouwde pensioen ook inzicht in de pensioenambitie waar op wordt gestuurd, alsmede op de vermogensvorming zodat de relatie tussen premie en opbouw inzichtelijk wordt.
- Overgang naar dit contract betekent in beginsel overgang met verleden en toekomst. De regels worden ook van toepassing op de reeds opgebouwde pensioenen. De transitievoorwaarden zijn van te voren helder vastgelegd. Dit moet mogelijk en bereikbaar worden gemaakt door wetgeving.

- De collectieve variant van de Wet verbeterde premieregeling, die sinds september 2016 bestaat, is een combinatie van een meer persoonlijke pensioenopbouw met een geleidelijke inkoop in een variabele pensioenuitkering. Ook bij dit contract zal het ambitieniveau door sociale partners worden vastgesteld. Deze contractvorm is toegankelijk voor alle pensioenuitvoerders. Indien sociale partners in bedrijfstakpensioenfondsen hierop overstappen, wordt van de overheid verwacht te borgen dat de verplichtstelling bij de keuze voor dit contract in stand blijft. In het SER-advies zullen we iets uitgebreider in kunnen gaan op deze al bestaande variant.

C. Stringente voorwaarden aan afschaffing doorsneesystematiek

Het kabinet heeft aangegeven de doorsneesystematiek te willen vervangen door overgang op leeftijdsonafhankelijke premie. Aan deze transitie zijn forse generatie-effecten, risico's en kosten verbonden. Sociale partners stellen daarom stringente voorwaarden aan een eventuele transitie. De generatie-effecten, kosten en risico's dienen vooraf in beeld te zijn en bij aanvang moeten harde afspraken over compensatie en verdeling van de financieringslast worden gemaakt.

Maatregelen:

- Het kabinet heeft aangegeven de doorsneesystematiek voor alle contracten te willen afschaffen en over te stappen naar een fiscaal kader met een leeftijdsonafhankelijke premie. Alle contracten moeten – binnen een redelijke termijn – over naar deze leeftijdsonafhankelijke premie. De afschaffing van de doorsneesystematiek gaat gepaard met een complex transitievraagstuk. De vormgeving van een adequaat transitiepad vergt een enorme inspanning van sociale partners en de overheid, die waarborgen vragen voor een eerlijke compensatie.
- Voor de deelnemers die al pensioen opbouwen, betekent het afschaffen in veel gevallen een lager pensioenperspectief. Dat geldt zeker voor de groep rond de 45 jaar. Deelnemers moeten voor dit lagere pensioenperspectief gecompenseerd worden. De overgang naar een nieuw contract maakt deze transitie eenvoudiger. Voor gepensioneerden hoeft de afschaffing van de doorsneesystematiek geen gevolgen te hebben.
- Er dient op voorhand vertrouwen te zijn dat verschillende leeftijdscohorten van deelnemers niet de dupe zullen zijn van de overstap van doorsneesystematiek op een nieuwe regeling en dat zij kunnen rekenen op voldoende compensatie. Het is daarom noodzakelijk dat op decentraal niveau vooraf heldere en harde afspraken worden gemaakt over een adequate compensatie van deelnemers. Deze afspraken bevatten ook een financieringsplan dat vastlegt hoe de compensatielast wordt opgebracht, binnen de fiscale premieruimte van 2017.
- Naast procedurele waarborgen die de Pensioenwet bevat voor wijziging van de pensioenregeling stelt de overheid in overleg met de sociale partners een wettelijk kader op om de transitie in goede banen te leiden, rekening houdend met mogelijke economische scenario's. Dit kader bepaalt de verplichting van sociale partners om samen met hun pensioenuitvoerder een evenwichtig transitie- en financieringsplan op te stellen conform heldere richtlijnen.

Dat wettelijk kader zou de volgende elementen dienen te bevatten:

- De verplichting om de generatie-effecten van een overgang in beeld te brengen op basis van gezamenlijke aannames en parameters;
- De verplichting om op basis hiervan te bepalen welke cohorten gecompenseerd worden;
- Waarborgen dat de arbeidsmarktpositie van bepaalde cohorten niet wordt geschaad;
- Een financieringsplan voor deze compensatie waarbij uit wordt gegaan van een evenwichtige spreiding tussen deelnemers, werkgevers en overheid;
- Een toets dat een dergelijk plan op voldoende draagvlak kan rekenen binnen een fonds;
- Verschillende scenario's voor het omgaan met onverwachte schokken tijdens de transitie en hoe deze evenwichtig kunnen worden verdeeld;
- De verplichting om op basis hiervan een transparant plan voor een uitvoerbare overgang op te stellen;
- Een maximale duur voor het transitieproces.

Voor de financiering van de compensatie van de afschaffing van de doorsneesystematiek kan gebruik worden gemaakt van diverse financieringsbronnen. Dit zijn:

- Langere beleggingshorizon. Door het uitfaseren van tijdsevenredige opbouw renderen de ingelegde premies langer. Dat levert een premievoordeel op voor alle deelnemers omdat met een lagere premie een zelfde pensioenresultaat kan worden bereikt. Dit levert gemiddeld ca. 8 procent premieruimte op maar dit verschilt per fonds.
- Overgang naar ander contract. Indien partijen overstappen op het nieuwe contract draagt een andere buffersystematiek bij aan de compensatie (zgn. dubbele transitie).
- Behouden ruimte in fiscale kader. De overheid moet de fiscaal gefaciliteerde pensioenpremie blijven handhaven op het niveau van 2017. Dit betekent geen verkrapping van de fiscale ruimte als gevolg van dat de verhoging van de pensioenrichtleeftijd naar 68 per 2018. Dit levert ca. 5 procent premieruimte op.

Met duurzame inzet van deze drie bronnen krijgt de compensatie een stevig – generiek – fundament voor alle deelnemers.

Deze generieke compensatie is echter niet altijd voldoende om alle leeftijdscategorieën een vergelijkbaar pensioenresultaat te bieden als zonder afschaffing van de doorsneesystematiek zou worden bereikt. In die situaties is het noodzakelijk dat de ruimte van de bronnen deels gericht en tijdelijk kan worden overgeheveld naar de te compenseren groep. Aanvullend kan ten slotte decentraal besloten worden tot het (gericht) inzetten van aanvullende of andere middelen.

- Decentrale partijen zullen een belangrijke verantwoordelijkheid hebben in de vormgeving van een evenwichtig transitiepad. De compensatie van het uitfaseren van de tijdsevenredige opbouw zal namelijk sterk verschillen van fonds tot fonds. Er is speciale aandacht nodig voor deelnemers in eeuwig groene fondsen of oudere fondsen, in verzekerde regelingen, in bestaande premiereregelingen en partijen die willen blijven in huidige uitkeringsovereenkomst. Voor deze laatste drie groepen deelnemers kan geen compensatie worden geboden vanuit de overgang naar een nieuw contract, waardoor zij mogelijk te maken krijgen met een langere transitieperiode. Hier geldt eveneens dat deelnemers die nadeel ondervinden van de uitfasering van de tijdsevenredige opbouw daarvoor worden gecompenseerd zodat een evenwichtig pensioenresultaat voor alle generaties kan worden bereikt. Dit vraagt ruimte voor maatwerk door sociale partners decentraal en voldoende tijd en harde waarborgen via centrale afspraken.
- Het kabinet faciliteert de overgang naar leeftijdsonafhankelijke premies door voldoende ruimte te bieden in het fiscale kader. Daarbij is de premie die voortvloeit uit de fiscale facilitering in 2017 het uitgangspunt. Om voor alle contracten voldoende mogelijkheden te hebben (ook zonder dubbele transitie) is er ook voldoende tijd nodig. Sociale partners maken nadere afspraken met het kabinet ter waarborging van een zorgvuldige en evenwichtige transitie.

D. Verbreding basis onder collectieve aanvullende pensioenregelingen

Een toenemend aantal werkenden bouwt weinig tot geen aanvullend pensioen in de tweede pijler op omdat zij niet onder verplichte pensioenopbouw vallen. Dit kan leiden tot een (grote) inkomensachteruitgang bij pensioneren. De diversiteit onder zzp'ers is groot. Zzp'ers vallen veelal niet onder de verplichte pensioenopbouw. Van pensioenproducten in de derde pijler die zich specifiek richten op de doelgroep zzp'ers wordt maar beperkt gebruik gemaakt. Het inkomen voor de oude dag van zzp'ers wordt met name opgebouwd in de vierde pijler, via vrije besparingen of beleggingen of aflossing van de hypotheek, of is in het verleden opgebouwd in de tweede pijler in een periode dat als werknemers is gewerkt. In sommige sectoren, zoals de landbouw en de detailhandel, bouwen zzp'ers veel vermogen op in het eigen bedrijf. Bij bedrijfsbeëindiging kan dit vermogen naar verwachting worden omgezet in inkomen voor de oude dag. Tegelijkertijd groeit ook de groep zzp'ers die noch in eigen onderneming, noch in derde of vierde pijler vermogen opbouwt. En het niet meedoen in de tweede pijler versmalt bovendien de basis onder deze pijler. Een toekomstbestendige en robuuste tweede pijler, zoals we beogen met onze inspanningen, zal ook voor zzp'ers toegankelijk en aantrekkelijk moeten worden.

Maatregelen:

- Zzp'ers kunnen vrijwillig pensioenopbouw in de tweede pijler voortzetten als een werknemer zzp'er wordt. Het collectieve karakter zorgt ervoor dat geprofiteerd kan worden van (kosten)voordelen in beleggen, administratie en het afdekken van risico's.
- Het nieuwe contract maakt het – na afschaffing doorsnee systematiek – beter mogelijk voor nieuwe zelfstandigen te kiezen om pensioen te blijven opbouwen bij hun pensioenuitvoerder.
- Wetgever moet het mogelijk maken dat zzp'ers zich vrijwillig kunnen aansluiten bij een pensioenfonds, in de sector of het bedrijf waar ze nu werkzaam zijn.
- Zeker in pensioenfonds met een verbeterde premierregeling kan eenvoudig mogelijk worden gemaakt dat zzp'ers afhankelijk van het bedrijfsresultaat een variabele premie inleggen. Ook het nieuwe contract kan – in combinatie met de afschaffing van de doorsneesystematiek – het interessanter maken voor zzp'ers om deel te nemen. De bestaande mogelijkheden voor pensioen voor zzp'ers in de tweede pijler kunnen gemakkelijker per sector rekening houdend met de heterogeniteit per bedrijfstak of per beroepsgroep ingezet worden. De tweede pijler wordt zo toegankelijker en aantrekkelijker voor zzp'ers.
- Het is nu ook al mogelijk om zzp'ers onder de verplichtstelling in de tweede pijler te brengen. Dat kan door een beroepspensioenregeling verplicht te stellen, of door zelfstandigen onder de verplichtstelling van een bedrijfstakpensioenfonds te laten vallen. In andere sectoren is wellicht auto enrollment met opt-out voor zzp'ers een goed alternatief. Mogelijk is hier ondersteunende regelgeving noodzakelijk. Centrale sociale partners willen bevorderen dat zzp'ers adequaat pensioen opbouwen. Daartoe maken zij een handreiking voor decentrale sociale partners hoe zij – samen met zzp'ers – de bovenstaande mogelijkheden kunnen benutten en welke stappen daarvoor nodig zijn. In sectoren kunnen sociale partners en zzp-organisaties onderzoeken of en hoe zij de bestaande mogelijkheden, zoals een verplichtstelling of auto enrollment, al dan niet met opt-out mogelijkheid voor zzp'ers en/of variabele inleg, kunnen realiseren voor zzp'ers. Belangrijk is dat er daarvoor draagvlak bij zzp'ers bestaat. Ook om zzp'ers onder de verplichtstelling te brengen, is het nodig dat zzp'ers in de betreffende sector daar in georganiseerd verband aan meewerken. Bij een opt-out regeling lijkt dit eerder haalbaar.

Overig

- De aanpassingen van het stelsel moeten zorgen voor het herstel van vertrouwen van de deelnemers. Daarbij is het nodig dat veranderingen gezamenlijk worden opgepakt en alle aanpassingen en processtappen goed uitlegbaar zijn aan de deelnemers. Communicatie is belangrijk voor het draagvlak onder de veranderingen en moet dus niet het sluitstuk worden van de veranderingen maar een continu en zeer belangrijk aandachtspunt in het gehele proces.
- Het nabestaandenpensioen, premievrije voortzetting en eventueel arbeidsongeschiktheidspensioen zijn belangrijke elementen in ons pensioenstelsel. De collectieve solidaire vormgeving van deze regelingen staat niet ter discussie. In alle contracten blijft de mogelijkheid behouden om deze regelingen op een adequate wijze vorm te geven.
- Pensioen is bedoeld als een levenslange uitkering en dit blijft ook zo. Individueel maatwerk is mogelijk rondom pensioneren door keuzemogelijkheden als deeltijd pensioneren, vervroegen, uitstellen, hoog/laag en uitruil. Aanvullend zal de mogelijkheid van een beperkte lumpsum van (maximaal) 10 procent op pensioendatum worden toegevoegd, als specifieke invulling van de thans geldende mogelijkheid voor een hoog-laagconstructie.
- Het nieuwe pensioenstelsel is eerlijker en moderner en sluit aan bij de behoefte aan transparantie onder deelnemers en een meer flexibele arbeidsmarkt. De voorgestelde harmonisering van fiscale kaders draagt daar voor een belangrijk deel aan bij, maar er zijn meer uitdagingen, zoals de overdraagbaarheid. In het nieuwe stelsel blijven diverse contractvormen naast elkaar bestaan en daarmee blijven de overdraagbaarheid uniforme rekenregels noodzakelijk. Gezien de aanpassingen is herijking van de rekenregels noodzakelijk waarbij huidige belemmeringen moeten worden weggenomen.
- Het nieuwe contract vergt een nieuwe financiële regelset die recht doet aan het karakter van deze nieuwe pensioenovereenkomst.

- Van de overheid wordt verwacht de voorwaarden te scheppen om de overstap ook in de implementatiefase (tussen besluit en realisatie) aantrekkelijk te maken, zodat deze overstap mogelijk is zonder eerst een korting door te voeren.

Totaalpakket

Het conceptakkoord bevat een opvallende passage over hoe de sociale partners willen vervolgen. Volgens de werkgevers en de vakbonden is er een pakket aan maatregelen besproken dat in zijn totaliteit evenwichtig is en waarbij onderdelen dus niet losstaand van elkaar kunnen worden gezien. Dit pakket wordt vanwege het wenselijke draagvlak zo mogelijk in de vorm van een SER-advies uitgebracht, maar zonder afbreuk te doen aan dit pakket. Indien een SER-advies langs deze lijnen niet haalbaar lijkt, zijn deze afspraken tussen sociale partners de basis voor direct overleg met het kabinet.

Zonder een akkoord met het kabinet over het totale pakket, is er geen akkoord op onderdelen en zal dit pakket, noch onderdelen uit dit pakket, worden gepubliceerd. Noch als SER-advies noch als akkoord in de Stichting van de Arbeid of anderszins.

Nadat het concept akkoord door De Telegraaf naar buiten was gebracht, haastten beide partijen zich te verklaren dat van een definitief akkoord nog geen sprake was. VCNO-NCW gaf aan dat het proces nog niet is afgerond en dat ze er niet op kunnen vooruitlopen. Er is volgens CNV sprake van een tussenstand en nog lang geen akkoord.

7.7 Reactie minister Koolmees

Het PvdA Tweede Kamerlid Gijs van Dijk vroeg minister Koolmees om een reactie op het bericht dat sociale partners mogelijk een akkoord zouden hebben over de pensioenen en de AOW. Minister Koolmees zegt in zijn [antwoord](#) de vraag te begrijpen, maar dat naar hij heeft begrepen er geen sprake is van een akkoord. Daarom kan hij naar eigen zeggen niet anders dan herhalen wat hij schreef in zijn brief van 4 april 2018. Daarin schreef hij dat het kabinet samen met de sociale partners de stap wil zetten naar een vernieuwd pensioenstelsel, nadat de SER hierover een advies heeft uitgebracht. Dat staat ook in het regeerakkoord en die ambitie heeft het kabinet nog steeds. Koolmees geeft aan dat hij dus met belangstelling een gedragen voorstel van de SER tegemoet ziet.

De sociale partners gaven aan te streven naar een SER-advies, maar geen inhoudelijke wijzingen meer te willen aanbrengen. De SER bestaat naast vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers ook uit onafhankelijke kroonleden. Deze kroonleden kunnen het akkoord onderschrijven, maar kunnen er wat de sociale partners betreft geen aanpassingen meer in aan brengen. De kans dat de SER-kroonleden dit zondermeer accepteren, lijkt niet bijzonder groot. Sociale partners geven aan dan op basis van het akkoord zelfstandig met het kabinet in gesprek te willen. Het regeerakkoord – en Koolmees herhaalt dit nog eens – gaat echter uit van overleg met de sociale partners om te komen tot een vernieuwd pensioenstelsel op basis van een advies van de SER. Koolmees spreekt zelfs van “een gedragen voorstel van de SER”. En dat betekent dus een voorstel waarin ook de kroonleden zich kunnen vinden. Het blijft dus spannend of een akkoord zonder steun van de kroonleden van de SER voor het kabinet voldoende basis is voor overleg met de sociale partners.

7.8 En hoe nu verder?

Hoe de stelselherzieningsdiscussie zich verder ontwikkelt, is ongewis. Het uitgelekte conceptakkoord verbindt een minder snelle stijging van de AOW-ingangsdatum onlosmakelijk aan het nieuwe pensioencontract. De rekening daarvan van circa 1,5 miljard euro leggen de sociale partners bij het kabinet. Ook het mogelijk passeren van de SER-kroonleden vergroot de kans dat het kabinet de plannen van de sociale partner onverkort overneemt niet. Ten slotte staat het conceptakkoord haaks op de uitgangspunten van het regeerakkoord. De toekomst voorspellen is sowieso al lastig, maar zeker op dit vlak. Wel lijkt de in het regeerakkoord uitgesproken ambitie om, nadat begin 2018 op hoofdlijnen overeenstemming te hebben bereikt over de nadere invulling, zodat daarna begonnen kan worden met wetgeving die in 2020 gerealiseerd moet zijn, heel moeilijk haalbaar.

8 Het nieuwe huwelijksgoederenrecht en levensverzekeringen

8.1 Inleiding

Sinds 1838 kende Nederland de wettelijke algehele gemeenschap van goederen als basis bij een huwelijk of geregistreerd partnerschap (hierna: huwelijk). Hierbij worden alle bezittingen en schulden van de echtgenoten gemeenschappelijk eigendom bij het aangaan van het huwelijk. Eventuele schuldeisers van ieder van de echtgenoten kunnen zich op de gehele huwelijksgoederengemeenschap verhalen. Op 1 januari 2018 trad de Wet beperkte gemeenschap van goederen in werking. Hiermee werd deze algehele gemeenschap van goederen vervangen door een beperkte gemeenschap van goederen. Uit een onderzoek van Netwerk Notarissen in 2013 blijkt dat 61 procent van de 3000 ondervraagde aanstaande echtgenoten de bezittingen die ieder vóór het huwelijk had, niet met elkaar wil delen; voor erfenissen en schenkingen geldt dat zelfs voor 91 procent. Nederland was met Suriname en Zuid Afrika het enige land met het basisstelsel algehele gemeenschap van goederen.

8.1.1 *Wet beperkte gemeenschap van goederen in een notendop*

Voor een huwelijk dat op of ná 1 januari 2018 wordt gesloten en waarbij géén huwelijkse voorwaarden worden opgemaakt, geldt voortaan een beperking van de gemeenschap van goederen. Dat betekent het volgende:

- Goederen en schulden die vóór het huwelijk aanwezig waren, behoren niet tot de gemeenschap maar tot het privévermogen van de betreffende echtgenoot.
- Ontvangen schenkingen en erfenissen behoren niet tot de gemeenschap maar tot het privévermogen van de betreffende echtgenoot. Hierbij maakt het niet uit of de schenking/erfenis vóór of tijdens het huwelijk is ontvangen.
- Alle overige goederen en schulden die tijdens het huwelijk worden verkregen behoren tot de gemeenschap.
- Alle goederen en schulden die vóór het huwelijk al gemeenschappelijk waren, behoren tot de gemeenschap. Hierbij maakt het niet uit wat de eigendomsverhouding vóór het huwelijk was. Vanaf het huwelijk zijn beide echtgenoten voor 50 procent eigenaar.

Voor schulden die zijn ontstaan tijdens het huwelijk zijn beide echtgenoten aansprakelijk. Ook als de schuld zonder medeweten van een van de echtgenoten is aangegaan.

Insluitingsclausule in plaats van uitsluitingsclausule

Door de Wet beperkte gemeenschap van goederen is de uitsluitingsclausule minder vaak nodig. Deze clausule zorgt ervoor dat alles wat iemand krijgt als erfenis of schenking privévermogen van die persoon blijft. Als de schenker of erflater anders wil, kan hij een insluitingsclausule opnemen waardoor de schenking of erfenis alsnog in de gemeenschap valt.

Vergoedingsrechten

Als een echtgenoot met privévermogen investeert in gemeenschappelijk vermogen of in het privévermogen van de andere echtgenoot, dan ontstaat er een vergoedingsrecht voor de investerende echtgenoot. Deze vergoedingsrechten zijn niet nieuw, maar met de inwerkingtreding van de Wet beperkte gemeenschap van goederen zullen ze vaker voorkomen.

Bewijsvermoeden

Als een echtgenoot bij een echtscheiding of overlijden niet kan bewijzen dat bepaalde goederen tot zijn privévermogen gerekend moeten worden, dan valt dit vermogen in de gemeenschap. Dit heet het bewijsvermoeden. Het is dus van belang voor echtgenoten om goed te administreren waaruit ieders vermogen bestaat voorafgaand aan het huwelijk. Hetzelfde geldt voor ontvangen schenkingen en erfenissen tijdens het huwelijk.

8.2 Gevolgen voor levensverzekeringen

Levensverzekeringen kunnen behoren tot het privévermogen of tot gezamenlijk vermogen. Of de levensverzekering privé- of gemeenschappelijk vermogen is, hangt af van:

- wanneer men gehuwd is (vóór of na 1 januari 2018) en wanneer de levensverzekering is gesloten
- of er huwelijkse voorwaarden zijn en
- of beide partners verzekeringnemer zijn of één van beide.

8.2.1 *Huwelijken na 1 januari 2018*

Wanneer het huwelijk en de levensverzekering zijn gesloten na 1 januari 2018 is de verzekering privévermogen van degene die de verzekering heeft gesloten (de verzekeringnemer). Wanneer beide partners de verzekering gezamenlijk sluiten en beiden verzekeringnemer zijn, valt de levensverzekering in de gemeenschap. Het gezamenlijke eigendom kan gevolgen hebben voor de erfbelasting (zie hierna onderdeel 8.2.3).

Wanneer de levensverzekering gesloten is vóór het huwelijk, dan blijft de levensverzekering privévermogen van degene die de verzekering sloot.

8.2.2 *Huwelijken gesloten vóór 1 januari 2018*

Voor huwelijken die zijn gesloten vóór 1 januari 2018 geldt het nieuwe huwelijksvermogensrecht (standaard beperkte gemeenschap) niet. Wanneer een levensverzekering wordt gesloten, valt deze in de algehele gemeenschap van goederen, tenzij algehele gemeenschap is uitgesloten in huwelijkse voorwaarden.

8.2.3 *Fiscale gevolgen bij overlijden*

Verzekeringen met één verzekeringnemer op één leven:

Als de levensverzekeringen kruislings zijn gesloten vóór 2018, waarbij de ene aanstaande echtgenoot verzekeringnemer en begunstigde op de polis is en de andere verzekerde, heeft het huwelijk in de beperkte gemeenschap geen fiscale gevolgen. De polis is immers privévermogen van deze aanstaande echtgenoot en dat blijft na het huwelijk ook zo. De premies worden uit privévermogen voldaan en de uitkering bij overlijden van de verzekerde blijft daardoor onbelast voor de erfbelasting. Er is immers voor de verkrijging van de overlijdensuitkering niets onttrokken aan het vermogen van de verzekerde.

Verzekeringen met twee verzekeringnemers op twee levens met successiesplitsing:

Bij verzekeringen op twee levens met twee verzekerden waarop vóór 2018 de successiesplitsing van toepassing was, ligt de uitwerking iets gecompliceerder. Om geen problemen met eventuele belaste uitkeringen bij overlijden te krijgen, kunnen deze polissen worden omgezet naar twee kruislings gesloten polissen. Dit kan een dure oplossing zijn en zelfs leiden tot premieverhogingen vanwege verminderde gezondheid, als het risico wordt verhoogd.

Een andere mogelijkheid is dat de aanstaande echtelieden voorlopig goed administreren uit wiens vermogen de premiedelen betaald worden.

Door artikel 13 van de Successiewet zijn uitkeringen uit een overlijdensrisicoverzekering belast met erfbelasting **voor zover** er voor deze uitkering iets is onttrokken uit het vermogen van de erflater (de overleden verzekerde). Als er gescheiden vermogens zijn dan is het mogelijk om de verzekeringsuitkering vrij van erfbelasting te ontvangen door premiesplitsing.

De staatssecretaris van Financiën geeft in het [premiesplitsingsbesluit van 14 december 2010, nr. DGB2010/873M](#) aan dat bij premiesplitsing ter voorkoming van het betalen van erfbelasting het van essentieel belang is dat duidelijk is wie de premies verschuldigd is. Wie de premie verschuldigd is, blijkt uit de polis. Het gaat hier dus om een juiste polisredactie. Bij de risicoverzekering op twee levens legt de verzekeraar de omvang van de premie die ieder verschuldigd is, vast in de polis.

Bij een huwelijk zonder opmaak van huwelijkse voorwaarden geldt vanaf dat moment een beperkte gemeenschap van goederen. Met betrekking tot de beperkte gemeenschap van goederen schrijft het beleidsbesluit:

Bij een beperkte gemeenschap van goederen zal aan de hand van de huwelijksvoorwaarden vastgesteld moeten worden of de premie ten laste is gekomen van het gemeenschappelijke vermogen of ten laste van het privévermogen van de echtgenoot van de erflater.

Aangezien het de bedoeling van het nieuwe huwelijksvermogensrecht is dat er geen huwelijksvoorwaarden zullen worden gesloten, ligt het voor de hand dat in die situatie ook wordt uitgegaan van de verschuldigdheid. Zolang er echter nog geen nieuw beleidsbesluit is dat deze aanneming bevestigt, is het belangrijk dat in deze situatie een goede administratie bestaat van de door ieder betaalde premie.

8.3 Tot slot

Uit een peiling van Netwerk Notarissen blijkt dat in het eerste kwartaal van 2018 ongeveer 13 procent van de aanstaande echtparen kozen voor algehele gemeenschap van goederen ten opzichte van ongeveer 75 procent in het vorige jaar. Welke conclusie hieruit moet worden getrokken is lastig. Kiezen de huidige koppels nu inderdaad bewust voor de gevolgen van het nieuwe huwelijksvermogensrecht, kiezen ze voor andere huwelijksvoorwaarden of kiezen ze helemaal niet? De gevolgen van de nieuwe wet zullen pas echt duidelijk worden bij de eerste echtscheidingen. Om het privévermogen privé te houden moet alles goed geadmistreerd zijn en het is de vraag of iedereen zo gedisciplineerd is geweest.