

Uitwerking Vitaliteitsregeling

De Vitaliteitsregeling wil mensen stimuleren om langer door te werken. Dit is onder andere nodig omdat de AOW-leeftijd wordt verhoogd. Hieronder volgt een korte uiteenzetting van de plannen. De plannen moeten nog in wetgeving worden omgezet.

Verhoging AOW-leeftijd

In 2020 wordt de AOW-leeftijd verhoogd naar 66 jaar. In 2025 wordt de AOW-leeftijd verhoogd naar 67 jaar.

Het blijft mogelijk om vanaf 65 jaar met pensioen te gaan. Het pensioen wordt dan wel 6,5% lager. De werkbonus uit de Vitaliteitsregeling (zie hierna) verkleint dit effect. De werkbonus kan namelijk worden gebruikt om een deel van de lagere AOW te overbruggen.

De Vitaliteitsregeling

Het Kabinet wil langer doorwerken stimuleren. Dat kan op verschillende manieren. De Vitaliteitsregeling bestaat daarom uit een pakket aan maatregelen.

Fiscaal

- Bedrijven krijgen een *mobilitetsbonus* voor het in dienst nemen van een 55-plusser; de bonus wordt verhoogd als iemand uit een uitkering komt.
- Er komt een *werkbonus* voor 61-plussers om juist hén te stimuleren langer door te werken.
- Werknemers komen eerder in aanmerking voor *af trek voor scholingsuitgaven*; de fiscale drempel gaat omlaag.

Opleiding en scholing

- Het kabinet wil dat de scholing vanuit *sectorale scholingsfondsen* (O&O-fondsen) wordt verbreed naar andere sectoren. Het kabinet is bereid daar extra geld voor uit te trekken.
- Sociale partners en scholingsfondsen krijgen de mogelijkheid gebruik te maken van de *Europese subsidieregeling ESF* om duurzame inzetbaarheid te bevorderen.

Spaarmogelijkheid

- Er komt een *nieuwe spaarregeling* waarmee maximaal een bedrag van € 20.000,= euro kan worden gespaard. De besteding daarvan is vrij. De nieuwe spaarregeling kan onder andere ingezet worden om de overgang naar een andere baan zo soepel mogelijk te laten verlopen.

Van-werk-naar-werk-budget

- Het kabinet wil komend jaar met sociale partners afspraken maken over de invoering van een *'van-werk-naar-werk-budget'* voor werknemers. Dit budget kunnen werknemers die met ontslag bedreigd worden gebruiken om de overgang naar een nieuwe baan te versoepelen.

Afschaffing spaarloonregeling

Onderdeel van de invoering van de Vitaliteitsregeling is de afschaffing van de Spaarloonregeling per 1 januari 2012.

Afschaffing levensloopregeling; overgangsrecht

Onderdeel van de invoering van de Vitaliteitsregeling is de afschaffing van de Levensloopregeling per 1 januari 2012. Deze werd voornamelijk gebruikt voor vroegpensioen en dat is nu juist wat het Kabinet niet meer wil. De minister heeft echter besloten de levensloopregeling niet voor iedereen af te

schaffen. Voor iedereen die op 31 december 2011 een saldo heeft van € 3.000,= euro of meer op zijn levenslooprekening blijft de levensloopregeling behouden. Zij mogen na 1 januari 2012 blijven storten in hun levensloop en ook het doel waarvoor zij spaarden blijft ongemoeid: zij mogen het dus nog steeds gebruiken om eerder te stoppen met werken. Wel wordt de levensloopkorting vanaf 1 januari 2012 afgeschaft.

Gevolgen voor FLO-overgangsrecht

Vanwege het behoud van de levensloopregeling, inclusief de mogelijkheid om te blijven storten, voor deelnemers die op 31 december 2011 een saldo van € 3.000,= euro of meer hebben, zijn de gevolgen van de invoering van de vitaliteitsregeling beperkt. Wel krijgen ook de FLO-overgangsgerechtigden te maken met een verhoging van de AOW-leeftijd en de afschaffing van de levensloopkorting. FLO-overgangsgerechtigden kunnen hiermee rekening houden bij het maken van hun keuze op de oude FLO-leeftijd. Wanneer zij verzoeken hun keuze op te schuiven houden zij een overbrugging van 10 jaar tot aan hun pensioengerechtigde leeftijd, zij het niet van 55 tot 65 jaar maar van 56 tot 66 jaar, respectievelijk van 57 tot 67 jaar.

Vervolgtraject

Zoals vermeld moeten de plannen nog in wetgeving worden omgezet.

Over de gevolgen hiervan voor de rechtspositie van gemeentepersoneel zal met de bonden overlegd worden.