

## Voorstel

---

Aan: Anselma Zwaagstra (CNV) en Etienne Haneveld (FNV)  
Van: Onno Beljaars, directeur Bedrijfsvoering SVB  
Datum: 9 maart 2023  
Betreft: Levensfaseregeling (Thema Vitaliteit & werkvermogen)

---

### Inleiding

Dit voorstel voor aanpassing van de levensfaseregeling beoogt bij te dragen aan duurzame inzetbaarheid en bevat vijf onderdelen.

1. Tijdelijke regeling bij disbalans voor iedereen toegankelijk (ook voor 60 plus).
2. Verlof opnemen
3. Vitaliteitsverlof sparen tijdens deelname aan levensfaseregeling
4. Deelnameduur aanpassen
5. Regeling voor periode van 3 jaar, tot 2026

### Huidige Levensfaseregeling

Voor zover relevant voor het voorstel van de SVB, bevat de *huidige* levensfaseregeling van de SVB de volgende elementen:

- De SVB biedt een 80/90/100 regeling<sup>1</sup> aan voor twee groepen medewerkers. Deze geldt voor:
  - I. medewerkers vanaf 60 jaar en ouder, tot het bereiken van de AOW-leeftijd/vroegpensioen.
  - II. medewerkers jonger dan 60 jaar. Ter voorkoming van dreigende uitval kunnen zij maximaal zes maanden deelnemen.
- Bij deelname aan de eerste variant is het op dit moment niet mogelijk om de deelname tussentijds te beëindigen. De deelnemer blijft aan de regeling deelnemen tot het einde van het dienstverband.<sup>2</sup>
- Een medewerker kan alleen deelnemen aan de levensfaseregeling als er geen sprake is van een verlofstuwmeer, verlofstuwmeren moeten voorafgaand aan deelname worden opgenomen.
- Deelname aan de levensfaseregeling moet passen binnen de fiscale regelgeving. Dit betekent o.a. dat het niet als een regeling voor vervroegde uittreding (RVU) mag worden gezien. Om die reden kunnen zij nu maar beperkt gebruik maken van de mogelijkheid om vitaliteitsverlof te sparen en als deelnemer aan de levensfaseregeling op te nemen. Fiscale regelgeving staat hieraan in de weg, de medewerker moet tijdens deelname te allen tijde tenminste 50 % feitelijk werken<sup>3</sup>.

### Voorstellen

#### 1. Tijdelijke regeling bij disbalans toegankelijk voor iedereen

De SVB stelt voor de tijdelijke regeling (zgn. 60 min regeling) open te stellen voor alle medewerkers, incl. 60-plussers. Zodat ook zij, ter voorkoming van uitval, bij een disbalans tijdelijk worden ontlast.

- Een 60+ medewerker hoeft niet voor structurele deelname te kiezen. Er is daarna nog een keuze om wel of niet in de verdere toekomst aan de structurele regeling te gaan deelnemen.
- Voor de tijdelijke regeling is er geen eis dat de medewerker 5 jaar in dienst moet zijn.
- Beide regelingen dienen een ander doel, daarom is er een tussenperiode van een jaar tussen deelname aan de tijdelijke en de permanente 60-plus regeling. Wel verkort SVB die periode tot een half jaar.

---

<sup>1</sup> Een kleine groep neemt nog deel aan een eerdere 60/80/100%-regeling.

<sup>2</sup> Een uitzondering hierop is als er sprake is van langdurig verzuim (> een jaar).

<sup>3</sup> De werknemer die deelneemt aan de seniorenregeling moet per week minimaal 50% feitelijk werken én de arbeidsduur mag in de periode van tien jaar voorafgaand aan de pensioendatum niet meer dan 50% zijn verlaagd. Door opname van verlof uit een verlofstuwmeer kan de werknemer (ook) onder de 50%-grens komen. Alleen opname van gewoon jaarlijks vakantieverlof of niet werken wegens arbeidsongeschiktheid heeft geen invloed op de 50%-norm.

## 2. Verlof en deelname aan de levensfaseregeling

Kern is dat er geen samenloop mag zijn van deelname aan de levensfaseregeling met het opnemen van langer of extra verlof, waardoor er minder dan 50% wordt gewerkt. Dat is de reden dat nu eerst een verlofstuwmeer moet worden opgenomen voordat deelname mogelijk is. Echter in de praktijk is te merken dat medewerkers liever het werkzame leven verder zouden afbouwen: van volledig werken, naar minder werken met de levensfaseregeling, naar vrij zijn van werk/volledige verlofopname, naar pensioen.

De SVB wil deelnemers aan de levensfaseregeling daarom extra mogelijkheden bieden voor het opnemen en sparen van verlof rondom deelname aan de levensfaseregeling. De SVB stelt voor dat een medewerker wel tijdens het dienstverband deelname kan beëindigen ten einde volledig/voltijds zijn opgebouwde verlof op te nemen voorafgaand aan pensioen. Dit betekent dat:

- De huidige verplichting om *voorafgaand* aan deelname aan de levensfaseregeling een bestaand verlofstuwmeer op te nemen, vervalt.
- De medewerker kan dan als volgt een periode voltijds/volledig verlof opnemen direct voorafgaand aan pensioen: Heeft de medewerker bepaald wanneer hij uit dienst gaat (vroeg-)pensioen/AOW), dan kan hij deelname aan de regeling wel eerder tijdens het dienstverband beëindigen<sup>4</sup> om vervolgens aansluitend tot aan zijn uitdienstdatum zelf opgebouwd verlof op te nemen. Na het beëindigen van deelname aan de regeling neemt de medewerker voor de volle omvang van de formele arbeidsduur verlof op (omdat de formele oorspronkelijke arbeidsduur in stand is gebleven) en bouwt medewerker volgens reguliere bepalingen weer verlof op zolang het dienstverband nog duurt.
- Ook tijdens deelname ontstane nieuwe bovenmatige verloftegoeden kunnen dan tijdens het dienstverband nog daadwerkelijk worden opgenomen<sup>5</sup> in plaats van uit te laten betalen.
- Nu heeft vitaliteitsverlof opbouwen voor de beoogde doelgroep beperkt zin, als deze dat daadwerkelijk nog bij deelname aan de regeling wil gaan opnemen, omdat vanaf het moment van deelname er beperkte opname mogelijkheden zijn (50% ondergrens). Voor deze groep wordt het zinvoller om bovenwettelijk verlof (dat bijv. gaat verjaren) toe te voegen aan vitaliteitsverlof<sup>6</sup> om eerder met pensioen te gaan. Vitaliteitsverlof kan dan nl. wel aan het einde van het dienstverband worden opgenomen.
- De vrijkomende formatieruimte door deelname aan de levensfaseregeling wordt benut om doorstroming in de organisatie te bevorderen en nieuwe, (jonge) collega's aan te nemen. De SVB wenst daarom wel dat de verlofopname een volledig aansluitende overbrugging is tussen de levensfaseregeling en de (vroeg-)pensioendatum (datum einde dienstverband). De regeling is in het leven geroepen om vitaliteitsredenen. Deelname voorziet in een stuk afbouw van het werkzame leven. De vitaliteit van die medewerkers zal hervatting van arbeid, na deelname, veelal niet meer toelaten.
- De periode dat een medewerker als uitzendkracht heeft gewerkt zal worden meegeteld bij de beoordeling van de voorwaarde dat een medewerker voorafgaan aan deelname minimaal 5 jaar in dienst is geweest bij de SVB.

## 3. Vitaliteitsverlof sparen tijdens levensfaseregeling:

De verruiming van het verlofsparen vloeit voort uit het pensioenakkoord en is één van de instrumenten om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te vergroten. In vervolg op bovengenoemd voorstel kunnen oudere medewerkers voortaan, net als de overige medewerkers, volledig gebruik maken van het verruimde verlofsparen dat van 50 naar maximaal 100 weken verlof is gegaan.

- Om eerder met pensioen te gaan, loont het om vitaliteitsverlof via IKB te kopen, als dat ook daadwerkelijk nog tijdens het dienstverband, voorafgaand aan pensioen, kan worden opgenomen.

<sup>4</sup> Nu blijft een deelnemer tot het einde van het dienstverband in de regeling en kan hij maar zeer beperkt verlof opnemen.

<sup>5</sup> In plaats van voor IKB-doelen te moeten benutten (waarbij de mogelijkheden soms ook zeer beperkt zijn) of bij het einde van het dienstverband te laten uitbetalen.

<sup>6</sup> Alleen bovenwettelijk verlof opgebouwd vanaf 2021 kan aan vitaliteitsverlof worden toegevoegd. Het Vitaliteitsverlof verjaart niet.

- Dit betekent bijv. dat in 12,5 jaar een tegoed van bijna een jaar (50 weken) verlof kan worden opgebouwd.

#### 4. Deelnameduur aan de levensfaseregeling

De deelnameduur aan de levensfaseregeling loopt op door de oplopende AOW-leeftijd. Inmiddels is een AOW-leeftijd van 67 en 3 maanden vastgesteld. Om die reden stelt de SVB voor de deelnameleeftijd aan te passen, zodat de deelnameduur op een vergelijkbaar niveau komt met een algemene gangbare deelnameduur van 5 jaar en niet verder blijft oplopen. In verband met zorgvuldigheid en de voorzienbaarheid, stelt de SVB een ruime overgangperiode voor, waarin de leeftijd waarop medewerkers kunnen gaan deelnemen aan de levensfaseregeling stapsgewijs zal worden verhoogd. Na de ruime overgangperiode is deelname mogelijk bij een leeftijd vanaf 62 jaar. Bij een voortbestaan van de regeling zal de deelnameduur (maximaal) 5 jaar bedragen, terug te rekenen vanaf de AOW-leeftijd<sup>7</sup>.

##### Voorstel overgangperiode tot 2025

Jaar:	Periode:	AOW-leeftijd:	Ingangsdatum:	Instapleeftijd
2022		66 & 7 mnd		60
2023	Q 1	66 & 10 mnd	01-01-2023	60
	Q 2		01-04-2023	60
	Q 3		01-07-2023	60 + 1 mnd
	Q 4		01-10-2023	60 + 3 mnd
2024	Q 1	67	01-01-2024	60 + 6 mnd
	Q 2		01-04-2024	60 + 9 mnd
	Q 3		01-07-2024	61 + 1 mnd
	Q 4		01-10-2024	61 + 6 mnd
2025	Q 1	67	01-01-2025	62

Q = kwartaal

#### 5. Regeling voor periode van 3 jaar, tot 2026

Gekoppeld aan het stapsgewijs verhogen van de deelnameleeftijd, zal de SVB tegemoetkomen aan de wens van de bonden om de levensfaseregeling voor een langere periode (langer dan de duur van de CAO) vast te stellen. De SVB stelt voor de levensfaseregeling voor een looptijd van drie jaar vast te stellen. Deze regeling loopt daarmee van 1 januari 2023 tot 1 januari 2026. Dit biedt medewerkers flexibiliteit en zekerheid, medewerkers kunnen dan hun deelname moment verder in de toekomst bepalen.

#### Afsluitend

Het naleven van de fiscale kaders blijft van essentieel belang omdat dit financiële consequenties (RVU-risico) tot gevolg kan hebben. Bij de procesinrichting zal daar aandacht voor zijn, om te voorkomen dat een levensfasedeelnemer niet tijdens deelname meer verlof opneemt dan is toegestaan.

Alles tezamen passen de voorstellen voor het faciliteren van vitaliteitsverlof sparen, het opnemen van volledig verlof, het meebewegen met de oplopende AOW-leeftijd en zekerheid over het bestaan van de regeling in komende jaren beter bij de actuele situatie, geven ze meer zekerheid en sluiten ze aan op wensen van de medewerkers.

De verlenging van de Levensfaseregeling, onder de nieuwe voorwaarden, gaat meteen in na het overeenkomen van het cao-onderhandelingsresultaat. De uitwerking van de nieuwe afspraken worden z.s.m. verwerkt in de Levensfaseregeling welke ter akkoord wordt voorgelegd aan de vakbonden.

<sup>7</sup> De AOW-leeftijd wordt steeds tenminste vijf jaar van te voren definitief vastgesteld door de overheid.