

GEEN VERANDERINGEN IN VUT EN PRÉPENSIOEN VOOR 55-PLUSSERS.

Voor iedereen die op 1 januari 2005 55 jaar of ouder is verandert er niets aan het met belastingvrije premies opbouwen van VUT en/of prépensioen. De dreiging dat dit negatief zou veranderen is afgewend door het sociaal akkoord tussen kabinet, vakbeweging en werkgevers.

Voor de jongere werknemer geldt dat premies voor VUT en prépensioen per 1 januari 2006 niet langer aftrekbaar zijn. Deelname is voor deze leeftijdsgroep dan vrijwillig. Het is voor hen dan ook mogelijk de opgespaarde prépensioengelden op te vragen en deze anderszins te benutten. Overhevelen naar de levensloopregeling zou tot de mogelijkheden behoren. In hoeverre werknemers hiervan gebruik maken is onduidelijk. Pensioenfondsen zijn furieus hierover en zien dit als een greep in hun kas die werknemers zelf zullen bezuren.

Werknemers die veertig jaar pensioen opbouwden kunnen met 63 jaar stoppen met werken. Werknemers met beperkte pensioenopbouw kunnen fiscaal gunstig pensioen bijkopen. Ook de opgebouwde pot voor prépensioen mag hiervoor gebruikt worden. Zij kunnen dan alsnog voor hun 65^{ste} met pensioen tegen een lagere uitkering. Hoe de Stichting Pensioenfonds Elsevier Ondernemingen op genoemde veranderingen inspeelt is nog onduidelijk. Bij Speo is prépensioen al ingevoerd en behoort een flexibele pensioenleeftijd tot de mogelijkheden.

LEVENSLLOOPREGELING OOGST VEEL KRITIEK

Pensioenfondsen, economen juristen; ze zijn niet bepaald onder de indruk van de levensloopregeling. Financieel is het voordeel onduidelijk en administratief

dreigt chaos. Zo viel te beluisteren tijdens een hoorzitting over dit onderwerp

Wat is VGEO?

VGEO is de vereniging voor gepensioneerden van Elsevier-ondernemingen. Zij behartigt, in de meest uitgebreide zin, de gemeenschappelijke belangen van 'niet-actieven' in het algemeen en van haar leden, of groepen van leden in het bijzonder. Lid zijn gepensioneerden van Elsevier-ondernemingen in Nederland alsmede oud-werknemers die een uitkering ontvangen uit hoofde van Prépensioen, FVP, WAO, Elsevier Sociaal Plan of soortgelijke uitkering.

Waarom een nieuwsbrief?

Deze nieuwsbrief van VGEO wordt gestuurd naar 55+-ers binnen Elsevier Science en RBI. Doel is om deze groep van medewerkers, die hun Prépensioen of Pensioen dichterbij zien komen, te informeren over VGEO en hen bewust te maken van het nut dat VGEO voor hen kan hebben als het zover is.

Wat moet een niet-gepensioneerde hiermee?

Als het (pre-)pensioen dichterbij komt, is het zaak meer te weten te komen over de gevolgen van de grote veranderingen die dan plaatsvinden en zich dan aan te sluiten bij lotgenoten. Wij roepen u op lid te worden zodra dit voor u mogelijk is. Of wordt donateur, want dat kan nu al. Stuur dan een emailtje naar het adres van onze secretaris Jan de Waal: waal0087@wxs.nl. U profiteert dan ook van een korting op een verblijf op de Sallandshoeve (zie onze website: <http://www.vgeo.nl>)

Redactie:

Harry Nijhuis (nijLang@hetnet.nl)

Gerard Roza (gerard.roza@hetnet.nl)

De regeling waarmee werknemers vanaf 2006 fiscaal vriendelijk kunnen sparen voor verlof, was onderwerp van een hoorzitting in de Tweede Kamer. De kritiek van pensioenfondsen, banken, verzekeraars, sociale partners, economen en juristen was

niet van de lucht. Samengevat: het wordt een regeling voor welgestelde oudere mannen, ze is financieel oninteressant en de invoering ervan leidt tot een administratieve chaos bij werkgevers en uitvoerders.

Uitvoering

De levensloopregeling mag door banken, verzekeraars en pensioenfondsen worden uitgevoerd. De keuze is aan de deelnemer. Werknemers moeten jaarlijks kiezen of ze deelnemen aan een levensloopregeling of de bestaande spaarloonregeling. Werkgevers mogen Financieel bijdragen aan levensloopregelingen. Werknemers die niet aan de regeling meedoen kunnen dit bedrag contant ontvangen. Zij moeten daar dan wel belasting over betalen.

Sparen tot 150 procent

De bedragen die jaarlijks met de levensloopregeling gespaard kunnen worden, tellen op tot maximaal 150 procent van het salaris. Wie tijdelijk genoeg neemt met 70 procent van zijn inkomen, kan met dat geld dus ruim twee jaar er tussenuit. In goed overleg met de baas overigens, want het 'levenslopen' is geen recht.

Is het potje leeg, dan kan het sparen weer van voor af aan beginnen. Werknemers die volledig sparen en veertig jaar werken, kunnen hun potje tijdens hun loopbaan drie keer vullen. Wie het lukt om (samen met zijn werkgever) elk jaar 12 procent te sparen doet 12,5 jaar over het vullen. Behalve in geld heeft minister De Geus onlangs besloten dat werknemers ook in tijd kunnen sparen. Ze kunnen verlofdagen of overwerkuren inzetten die worden opgeteld bij het bedrag in geld.

VRAGEN STAAT VRIJ

Hebt u vragen, die betrekking hebben op uw VUT en/of pensioen en dergelijke, dan kunt u deze voorleggen aan de redactie van deze Nieuwsbrief. U kunt deze Nieuwsbrief ook gebruiken om van uw hart geen moordkuil te maken en uw mening te geven over zaken die u bezighouden. Als u dit per e-mail wilt doen, kunt u uw opmerkingen adresseren aan de in deze Nieuwsbrief genoemde redacteurs. De

redactie behoudt zich het recht voor uw bijdrage eventueel in te korten.

COMMENTAAR

Sommigen maken het erg grijs

Het begrip vergrijzing lijdt aan vervaging en devaluatie. Sommigen maken het zelfs erg grijs. „De vergrijzing begint bij veel mensen al op hun veertigste,“ poneerde de directievoorzitter van Arbo Unie, D. van der Laan onlangs tijdens een congres. Hij had dertigjarigen ook als uitgangspunt kunnen nemen. Wat hield hij zijn gehoor namelijk voor? Dat vanaf die leeftijd je mentale capaciteit ieder jaar met 1 procent afneemt. Wie 55 jaar en ouder is moet het dus met een kwart minder hersencapaciteit doen. Of zijn uitspraak daarvan een gevolg is betwijfel ik. Met dit voorbeeld maakte hij bewust en terecht van het hele begrip „vergrijzing“ een karikatuur. Tijdens dit congres van de Raad voor Werk en inkomen werd ook veel gesproken over „oudere werknemers“. Van der Laan geeft met zijn voorbeeld aan dat „vergrijzing“ een relatief begrip is. Je kan er niet een hele groep mensen mee afstempelen alsof het een uniforme scheepslanding is. Respect en ruimte voor de ontwikkeling van individuele kwaliteiten zijn nodig. Bijscholing en cursussen door het bedrijf werden dan ook tijdens dit congres belangrijk gevonden. Prima om in de ‚running‘ te blijven met ontwikkelingen en je jongere collega's. Maar wordt het ook niet eens tijd voor bedrijven om voor „oudere en geroutineerde werknemers“ een „leeftijdsbewust“ personeelsbeleid te voeren? Zoals er ook een beleid is om nieuwe en jonge werknemers een traject van bijscholing en introductie binnen het bedrijf te laten doorlopen. Wat zo'n leeftijdsbewust personeelsbeleid dan wel moet inhouden? Geen lijstje waarop ze gekandideerd staan voor een afvloeiingsregeling. Schep een ander toekomstperspectief. Maak de door deze mensen in jaren opgebouwde kennis en ervaring dienstbaar aan ontwikkelings- en vernieuwingsprojecten. Waarbij een positief kritische opstelling niet als een min- maar

pluspuntje wordt gezien. Laat ze jongeren coachen. Geef ze iets uitdagends en creatiefs te doen. Maar laat ze vooral niet in een doodlopende carrièresteeg verpieteren zodat ze nog maar één uitweg zien: Ziek worden of weg wezen als laatste redmiddel.

Harry Nijhuis

GEEN HOGERE ARBEIDSDEEL- NAME VAN OUDEREN

De plannen van het kabinet om de fiscale voordelen van VUT – en prépensioen vanaf 2006 te beëindigen leiden niet tot de beoogde hogere arbeidsdeelname van ouderen. Dit blijkt uit onderzoek van het Regioplan Beleidsonderzoek dat vandaag werd gepresenteerd. Dit bureau verricht met enige regelmaat onderzoek voor het ministerie van sociale zaken.

CITATEN

„Er heerst een merkwaardige manier van denken, die ouderen als hinderlijk aanwezig in een hoek zet: alsof de levensloop van de mens in stukken geknipt kan worden.”

Emeritus-hoogleraar sociologie Geert Braam

„De babyboom is een uit de hand gelopen bevrijdingsfeest waar jongeren nog lang voor moeten betalen.” *socioloog Henk Becker.*

“Als het om hun inkomen gaat, hebben mensen een rotsvast vertrouwen in pensioenfondsen en in de overheid. Ten onrechte, maar als ze daar achter komen is het meestal te laat.” *Gerdi Verbeet, Tweede Kamerlid voor de PvdA.*

NEDERLANDER KENT PENSIOEN SLECHT

Nederlanders hebben geen idee wat ze te besteden hebben na hun 65^{ste}. Dat geldt voor

negen op de tien vrouwen en acht op de tien mannen. Dat blijkt vandaag uit een onderzoek van de Stichting Pensioen kijker.nl. De stichting waarin de vakcentrales FNV, CNV en de Consumentenbond, het Verbond van Verzekeraars en de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen vertegenwoordigd zijn, is vooral bezorgd over de onwetendheid van vrouwen omdat zij vaker financieel afhankelijk zijn van hun partners.

‘VERGETEN PENSIOENEN’ VAN ZON EN DAN 150.000 EURO

Er zijn veel Nederlanders die recht hebben op een pensioen, maar niet krijgen. Waarom niet? Omdat ze zijn vergeten zich op tijd te melden bij hun pensioenfonds. Pensioengerechtigden hebben een ‘haalplicht’, pensioenfondsen geen ‘brengplicht’. Die zijn dus niet verplicht mensen op de hoogte te stellen van hun pensioen.

De Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen, waarbij 82 pensioenfondsen zijn aangesloten, houdt dit jaar een campagne om werknemers er op te wijzen dat ze recht hebben op hun aanvullend pensioen. Vereniging en Consumentenbond adviseren iedereen die 65 jaar wordt drie maanden vóór de pensioendatum een aanvraag in te dienen. Mensen hebben soms tien, twaalf werkgevers gehad en veel bedrijven bestaan niet meer, zijn failliet of zijn in een ander bedrijf opgegaan. Op de internetwebsite www.duidelijkpensioen.nl heeft de vereniging een opsporingsplan voor ‘vergeten pensioenen’ gezet. Werknemers die niet meer weten bij welk pensioenfonds of verzekeraar hun werkgever het pensioen heeft ondergebracht, kunnen daarmee hun voordeel doen. Anton te Meij in Amsterdam spoort op verzoek vergeten pensioenen op. Hij heeft alleen vorig jaar al pensioenen ter waarde van 600.000 euro ‘teruggevonden’. Een man van 85 jaar kreeg uiteindelijk met terugwerkende kracht 150.000 euro uitbetaald.