

Het vitaliteitspakket uitgelegd

Het vitaliteitspakket bestaat uit maatregelen van het kabinet en de sociale partners om meer oudere werknemers aan het werk te houden en de duurzame inzetbaarheid van werkende mensen te vergroten. De regelingen gaan in op 1 januari 2013 en zijn verdeeld over drie gebieden: doorwerken, mobiliteit en loopbaanfaciliteiten. We lichten het pakket voor u toe.

Doorwerken

Werkbonus voor werknemers

Vanaf 1 januari 2013 introduceert het kabinet een werkbonus voor oudere werknemers. De werkbonus geldt voor werknemers vanaf 61 jaar en loopt op met het inkomen. Op minimumloonniveau bedraagt de werkbonus € 2 100 per jaar. De bonus loopt op tot € 2 350 vanaf 108% van het minimumloon. Mensen die doorwerken tot hun 65ste ontvangen in totaal maximaal 4 jaar dit bedrag. Bij de overgang naar de werkbonus zal het kabinet de inkomenseffecten in het overgangsjaar 2012 zoveel als mogelijk is beperken.

Daarnaast komt het kabinet met een voorstel om de inkomenseffecten voor mensen met een laag inkomen en een lang arbeidsverleden te beperken wanneer zij vanaf 2025 op hun 65ste het AOW-pensioen willen opnemen. Een eerste stap in dit voorstel is een inkomensafhankelijke werkbonus van in totaal € 1.200, die in 2020 beschikbaar komt voor mensen met een laag inkomen. Deze inkomensafhankelijke werkbonus komt voor deze groep bovenop de werkbonus van € 8.400.

Werkbonus werkgevers

Om ervoor te zorgen dat het ook in de toekomst voor werkgevers aantrekkelijk blijft om werknemers van 62 jaar en ouder in dienst te houden, handhaaft het kabinet de werkbonus voor werkgevers. Deze werkbonus bedraagt € 1 750 per jaar voor een periode van 3 jaar. Wel vervalt de verwachte verhoging per 1-1-2013. De middelen die hiermee vrijkomen worden ingezet voor het stimuleren van het in dienst nemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Mobiliteit

Mobiliteitsbonussen

Om mobiliteit te stimuleren worden er meer maatregelen ingezet voor het in dienst nemen van mensen, in plaats van het in dienst houden van mensen. De middelen worden ingezet voor de groepen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt, namelijk 55-plussers en uitkeringsgerechtigden van 50 jaar en ouder. Voor het in dienst nemen van werknemers ouder dan 55 jaar trekt het kabinet een mobiliteitsbonus van € 3 500 per jaar uit gedurende 3 jaar. Voor het in dienst nemen van uitkeringsgerechtigden van 50 jaar en ouder trekt het kabinet een dubbele mobiliteitsbonus uit gedurende 3 jaar.

Daarnaast heeft het kabinet het plan de premiekorting arbeidsgehandicapten om te vormen tot een mobiliteitsbonus. Het kabinet roept werkgevers en werknemers op om afspraken te maken over de verdeling van de mobiliteitsbonus tussen werkgever en werknemer.

Loopbaanfaciliteiten

Van Werk naar Werkbudget

Om de overgang van werk naar werk te stimuleren vraagt het kabinet sociale partners een individueel opeisbaar recht op middelen, voor bijvoorbeeld scholing bij ontslag, te introduceren in cao's. Het Van Werk naar Werk-budget (VWNW-budget) maakt voor werkgevers en werknemers baanovergangen van met ontslag bedreigde werknemers mogelijk. Het budget leidt tot hogere collectieve kosten voor werkgevers en werknemers. Het kabinet komt de sociale partners tegemoet door compensatie van deze kosten. Deze financiële ondersteuning is afhankelijk van verdere concrete afspraken over individuele leerrechten bij ontslag. In het komende jaar wil het kabinet hierover afspraken maken met de sociale partners.

Intersectorale scholing

Het kabinet wil het risico dat mensen te weinig of te laat investeren in hun loopbaan helpen terugdringen. Om die reden vraagt het kabinet de sociale partners om de intersectorale scholing te stimuleren door het bereik van Opleidings- & Ontwikkelingsfondsen (O&O-fondsen) te vergroten. Het kabinet wil hieraan een financiële bijdrage leveren.

Vitaliteitssparen

In 2013 introduceert het kabinet vitaliteitssparen. Deze spaarregeling dient als een vrij opneembare aanvulling op het inkomen, bruikbaar voor bijvoorbeeld het verlenen van zorg, deeltijdpensioen of scholing. Vitaliteitssparen is een regeling in de inkomstenbelasting en is toegankelijk voor zowel werknemers in loondienst als zelfstandig ondernemers. Met vitaliteitssparen kunnen deelnemers fiscaal voordelig sparen. De stortingen zijn fiscaal aftrekbaar en er wordt pas belasting geheven bij opname van het tegoed. Daarnaast wordt het opgebouwde tegoed niet belast. Er kan maximaal € 20 000 fiscaal gefaciliteerd gespaard worden, waarbij een jaarlijkse maximum inleg van € 5 000 geldt. Deelnemers kunnen na een opname opnieuw gefaciliteerd sparen tot het maximum weer bereikt is. Zij bepalen zelf waarvoor en wanneer ze spaargeld opnemen, waarbij vanaf het jaar waarin een deelnemer op 1 januari 62 oud is, per jaar maximaal € 10 000 opgenomen mag worden.

Verlaging drempel aftrek scholingsuitgaven

Om investeringen in duurzame inzetbaarheid ook voor werknemers te stimuleren, wordt de drempel van scholingsuitgaven gehalveerd naar € 250. De verlaging van de drempel voor aftrek van scholingsuitgaven verlaagt de nettokosten van scholing.

Overgangsregeling levensloop

De levensloopregeling wordt per 2012 afgeschaft. Voor deelnemers die op 31 december 2011 ten minste € 3 000 op hun levenslooptekening hebben staan, blijft het mogelijk om onder de huidige voorwaarden te sparen. Vanaf 1 januari 2012 wordt echter geen levensloopverlofkorting meer opgebouwd. Tot dan opgebouwde rechten kunnen wel verzilverd worden bij opname van het spaartegoed of bij de omzetting van levensloop in vitaliteitssparen.

Duurzame inzetbaarheidsregeling

Het kabinet wil duurzame inzetbaarheid in individuele bedrijven stimuleren. Daarvoor worden financiële middelen uit het Europees Sociaal Fonds vrijgemaakt om bedrijfsprocessen te verbeteren. Ook wordt een aanpak ontwikkeld waardoor mensen vitaal en gezond productief kunnen blijven tot de pensioenleeftijd. Een vergelijkbare regeling wordt ontwikkeld voor sector- en brancheorganisaties en O&O-fondsen. Deze regeling moet begin volgend jaar in werking treden.

Voorkomen uitval

Het kabinet zet ook samen met de sociale partners in op het voorkomen van uitval door fysieke en psychische overbelasting. Sectoren worden gestimuleerd hiervoor een gerichte aanpak te ontwikkelen. Daarnaast wordt een actieplan 'Gezond bedrijf' opgesteld om de uitval van werkenden met een chronische ziekte te voorkomen en de zelfredzaamheid van mensen met een baan te bevorderen.

Overbruggingsuitkering

Het kabinet houdt voor oudere werknemers de Wet Inkomensvoorziening oudere werklozen (IOW) tijdelijk in stand. Dit omdat de arbeidsmarkt voor ouderen op dit moment nog niet goed genoeg werkt. De IOW biedt een tijdelijke overbrugging tussen WW, loongerelateerde WGA en AOW tot en met 2021.

Bron: Loyalis