

Vergaderjaar 2011–2012

32 043

Toekomst pensioenstelsel

Nr. 71

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 30 september 2011

Op 10 juni 2011 hebben kabinet en sociale partners een pensioenakkoord (Kamerstukken II 2010/11, 30 413, nr. 157) gesloten. Nadat het kabinet aan enkele aanvullende wensen vanuit de Tweede Kamer en de sociale partners tegemoet is gekomen, heeft uw Kamer vorige week steun gegeven aan verdere uitwerking van dit akkoord. Eveneens vorige week werd de instemming van de vakcentrale FNV verkregen, na eerdere instemming van de vakcentrales CNV en MHP en de werkgeversorganisaties. In mijn brief van 4 juli jl. (Kamerstukken II, 2010–2011, 29 544, nr. 329) en mijn brief van 14 september jl. (Kamerstukken II, 2010–2011, 32 043, nr. 66) heb ik al de hoofdlijnen van het Vitaliteitspakket gepresenteerd. Middels deze brief informeer ik u over de uitwerking daarvan. Ik hecht eraan op te merken dat voor het hele pakket aan maatregelen, de met het pensioenakkoord te realiseren houdbaarheidswinst van 0,7% BBP als randvoorwaarde geldt.

1. Vitaliteitspakket

Het kabinet heeft, in overleg met de sociale partners, verschillende maatregelen uitgewerkt die gericht zijn op het verhogen van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers en het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van werkenden. Kern van de visie van zowel het kabinet als de sociale partners is dat de loopbaan van een werknemer en de werkzaamheden die daarin worden verricht, zodanig dienen te zijn dat gezond en werkend de AOW-gerechtigde leeftijd kan worden bereikt.

De aanpak van duurzame inzetbaarheid geschiedt in nauwe samenspraak met sociale partners. Ook zij zetten in op het vergroten van duurzame inzetbaarheid. Zo heeft de Stichting van de Arbeid de «Beleidsagenda 2020: investeren in participatie en inzetbaarheid» opgesteld. Deze beleidsagenda is een integraal onderdeel van het pensioenakkoord zoals dat in juni van dit jaar gesloten is. De Stichting van de Arbeid geeft in die beleidsagenda aan er naar te streven dat de arbeidsparticipatie van

mensen boven de 55 jaar in 2020 niet meer fundamenteel verschilt van de arbeidsparticipatie onder de 55 jaar. In lijn met de inzet van de sociale partners zullen in 2019 de ouderenregelingen integraal worden gezien.

Het Vitaliteitspakket treedt per 1 januari 2013 in werking en is vormgegeven langs drie lijnen: doorwerken, mobiliteit en loopbaanfaciliteiten. De middelen worden gevonden door een meer gerichte en effectieve inzet van middelen die thans voor vergelijkbare doelen worden ingezet (zie tabel 1). Het budgettaire beslag van het Vitaliteitspakket is weergegeven in tabel 2¹.

Tabel 1. Regelingen huidige stelsel vs. Vitaliteitspakket

Regelingen huidige stelsel	Regelingen Vitaliteitspakket
Arbeidskorting voor ouderen	Doorwerken
Doorwerkbonus	Werkbonus werknemers 61+
Premiekorting voor in dienst houden van 62+	Werkbonus werkgevers 62+
Premiekorting voor in dienst nemen van arbeidsgehandicapten	Mobiliteit
Premiekorting voor in dienst nemen van uitkeringsgerechtigden 50+	Mobiliteitsbonus 55+
	Dubbele Mobiliteitsbonus uitkeringsgerechtigden 50+
Spaarloonregeling	Loopbaanfaciliteiten
Levensloopregeling	Vitaliteitssparen
	Verlagen drempel scholingsaftrek
	Intersectorale scholing
	Van-Werk-Naar-Werk (VWNW)-budget
	Overgangsregeling levensloop

Tabel 2. Budgettaire beslag Vitaliteitspakket (x € 1 mln)¹

	2013	2014	2015
Doorwerken	727	760	778
Mobiliteit	738	939	1 100
Loopbaanfaciliteiten	495	495	495
Totaal	1 960	2 194	2 373

¹ De oploep in de reeks «Mobiliteit» wordt verklaard door het ingroeipad. De mobiliteitsbonussen kunnen tot 3 jaar na indiensttreding worden toegepast, waardoor de regeling pas na 3 jaar is volgroeid. De oploep in de reeks doorwerken wordt volledig verklaard door de toenemende vergrijzing.

1.1 Doorwerken

Werkbonus voor werknemers

Zoals aangekondigd in de brief over het pensioenakkoord van 14 september jl. introduceert het kabinet vanaf 1 januari 2013 een werkbonus voor oudere werknemers. De werkbonus wordt beschikbaar gesteld aan werknemers vanaf 61² jaar en loopt op met het inkomen. Op minimumloonniveau bedraagt de werkbonus 2100 euro per jaar; de bonus loopt op tot 2350 euro vanaf 108% van het minimumloon. Hiermee heeft de werkbonus dezelfde vormgeving als de arbeidskorting. Mensen die doorwerken tot hun 65^e ontvangen in totaal maximaal vier keer dit bedrag (cumulatief 8400 euro op minimumloon niveau en 9400 euro vanaf 108% van het minimumloon)³. Bij de overgang naar de werkbonus zal het kabinet de onvermijdelijke inkomenseffecten in het overgangsjaar 2012 zoveel als mogelijk is beperken. Voor de verdere uitwerking verwijs ik naar mijn brief van 14 september jl.

¹ In aanloop naar invoering van het Vitaliteitspakket zal per 1 januari 2012 de arbeidskorting ouderen worden afgeschaft. Deze middelen zullen worden ingezet ten behoeve van het koopkrachtpakket 2012. In 2013 zullen deze middelen beschikbaar zijn voor het Vitaliteitspakket. De middelen voor de spaarloonregeling voor 2012 zullen tijdelijk worden ingezet ten behoeve van de financiering van de verlaging van de overdrachtsbelasting. De inleg in de spaarloonregeling vervalt per 2012, vooruitlopend op de invoering van het Vitaliteitspakket.

² Belastingplichtigen met een arbeidsinkomen die aan het begin van het jaar de leeftijd van 60 hebben bereikt.

³ Hierbij wordt verondersteld dat de leeftijds-grens van de werkbonus niet met de AOW-gerechtigde leeftijd mee stijgt.

Daarnaast heeft het kabinet in het debat met de Tweede Kamer op 15 september, toegezegd om in deze kabinetsperiode met een voorstel te komen om de inkomenseffecten voor mensen met een laag inkomen en een lang arbeidsverleden te beperken tot – 3%, wanneer zij vanaf 2025 op hun 65^e het AOW-pensioen willen opnemen. U zult uiterlijk in november, voor afronding van de plenaire behandeling van het wetsvoorstel *Verhoging pensioenleeftijd, extra verhoging AOW en flexibilisering ingangsdatum AOW* in de Tweede Kamer, een brief van mij ontvangen waarin op de uitwerking wordt ingegaan.

Een eerste stap wordt gezet door in het belastingplan 2013 een inkomensafhankelijke werkbonus van in totaal 1 200 euro op te nemen die in 2020 beschikbaar komt voor mensen met een laag inkomen. Deze inkomensafhankelijke werkbonus komt voor deze groep bovenop de werkbonus van 8 400 euro. De kosten hiervan bedragen maximaal 40 miljoen. De exacte invulling en uitwerking van de inkomensafhankelijke werkbonus zal nog nader worden onderzocht, zoals aangegeven in het debat met de Tweede Kamer.

Werkbonus voor 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, wordt de werkbonus voor werkgevers¹ gehandhaafd. Deze werkbonus zal 1 750 euro per jaar bedragen gedurende een periode van drie jaar. Wel vervalt de voorziene verhoging per 1 januari 2013. De middelen die hiermee vrijkomen zullen worden ingezet voor het stimuleren van het in dienst nemen van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt (zie hierna bij mobiliteitsbonussen).

Tabel 3. Instrumenten die langer doorwerken bevorderen

Regeling	Hoogte	Leeftijdsgrens
Werkbonus werknemers	€ 2 350	61 jaar
Werkbonus werkgevers	€ 1 750	62 jaar

1.2 Mobiliteit

Mobiliteitsbonussen

Om mobiliteit te stimuleren zal het huidige premiekortinginstrumentarium meer worden gericht op het in dienst nemen van mensen, in plaats van het in dienst houden van mensen. De middelen zullen hierbij gericht worden op de groepen die de grootste afstand tot de arbeidsmarkt kennen.

De arbeidsmobiliteit van ouderen in Nederland is laag. Dit is met name problematisch voor mensen die vanuit een uitkeringssituatie werk moeten zien te vinden, maar ook voor andere groepen ouderen speelt dit probleem. Daarom zal het kabinet mobiliteitsbonussen introduceren voor enkele groepen werknemers. Voor het in dienst nemen van werknemers ouder dan 55 jaar betreft het een mobiliteitsbonus van 3 500 euro per jaar, gedurende drie jaar. Bij het in dienst nemen van uitkeringsgerechtigden van 50 jaar en ouder komen werkgevers in aanmerking voor een dubbele mobiliteitsbonus (7 000 euro per jaar), gedurende drie jaar.

¹ Het betreft hier de premiekorting voor het in dienst houden van werknemers ouder dan 62 jaar.

Met het oog op de Wet Werken naar Vermogen worden tevens de modaliteiten gezien van de omvorming naar een mobiliteitsbonus van de premiekorting arbeidsgehandicapten. Dit zal worden gezien in samenhang

met de aanpak van werkgevers om banen beschikbaar te stellen voor mensen uit deze doelgroep.

Niet alleen aan de vraagzijde maar ook aan de aanbodzijde zijn er belemmeringen voor de mobiliteit van ouderen. Om praktische redenen is gekozen voor een vormgeving van de mobiliteitsbonus aan werkgeverszijde. Het kabinet roept werkgevers en werknemers op om, binnen het huidige instrumentarium, afspraken te maken over de verdeling van de mobiliteitsbonus tussen werkgever en werknemer.

Tabel 4. Instrumenten die de mobiliteit bevorderen

Regeling	Hoogte	Doelgroep
Enkele mobiliteitsbonus	€ 3 500	In dienst nemen van mensen ouder dan 55 jaar
Dubbele mobiliteitsbonus	€ 7 000	In dienst nemen van uitkeringsgerechtigden ouder dan 50 jaar

1.3 Loopbaanfaciliteiten

Van-Werk-Naar-Werk (VWNW) budget

Om van-werk-naar-werk transities te stimuleren wordt sociale partners gevraagd een VWNW-budget (individueel opeisbaar recht op middelen voor bijvoorbeeld scholing bij ontslag) te introduceren in cao's. Essentieel is dat deze kosten bij ontslag collectief op sectorniveau worden gefinancierd, zodat de kosten voor een individuele werkgever bij ontslag niet worden verhoogd. Door het VWNW-budget worden werkgevers en werknemers in staat gesteld om baanovergangen van *met ontslag bedreigde werknemers* te faciliteren. Het VWNW-budget leidt tot hogere collectieve kosten voor werkgevers en werknemers. Het kabinet komt de sociale partners tegemoet door generieke compensatie van deze kosten. De financiële ondersteuning is afhankelijk van de realisatie van concrete afspraken over individuele leerrechten bij ontslag. Het komende jaar wil het kabinet hierover afspraken maken met de sociale partners.

Intersectorale scholing

In de brief over het Vitaliteitspakket van 4 juli 2011, is aangegeven dat het kabinet de sociale partners vraagt om in te zetten op het stimuleren van intersectorale scholing. Scholing is primair de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. Bij functiegerichte scholing nemen ze die ook. Bij *loopbaangerichte scholing* is dat lastiger, zeker als het gaat om scholing voor een andere sector. De werkgever heeft daar minder direct belang bij en zal dus niet zo snel het initiatief nemen, terwijl de werknemer vaak in eerste instantie kijkt naar de carrièrekansen in de nabije toekomst.

Het kabinet wil proberen het risico dat mensen te weinig of te laat investeren in hun loopbaan, te helpen terugdringen. Om die reden zal het kabinet de sociale partners vragen intersectorale scholing te stimuleren door het verbreden van het bereik van O&O-fondsen. Zo wordt intersectorale scholing gestimuleerd van werknemers die (nog) niet direct met ontslag bedreigd worden. Hiermee wordt er binnen het Vitaliteitspakket ook *preventief* ingezet op duurzame inzetbaarheid. Het kabinet realiseert zich dat dit een extra inzet vraagt, ook financieel, van de sociale partners en is bereid hen daarin tegemoet te komen. Deze financiële ondersteuning is afhankelijk van de realisatie van de beoogde verbreding. Het komende jaar wil het kabinet hierover afspraken maken met de sociale partners.

Vitaliteitssparen

Zoals in het Regeerakkoord aangekondigd en in het belastingplan uitgewerkt, wil het kabinet in 2013 een nieuwe spaarregeling introduceren: 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 derhalve toegankelijk voor werknemers en ondernemers (waaronder zzp'ers). Met vitaliteitssparen kunnen deelnemers fiscaal voordelig sparen: de stortingen zijn fiscaal aftrekbaar in box 1 en er wordt pas belasting geheven bij opname van het tegoed. Daarnaast wordt het opgebouwde tegoed niet belast in box 3. Er kan maximaal 20 000 euro fiscaal gefaciliteerd gespaard worden, waarbij een jaarlijkse maximum inleg van 5000 euro 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 jaar oud is, per jaar maximaal 10 000 euro opgenomen mag worden. Voor een nadere toelichting verwijs ik naar mijn brief van 14 september jl.

Verlaging drempel aftrek scholingsuitgaven

Om investeringen in duurzame inzetbaarheid ook aan werknemerszijde te stimuleren wordt per 1 januari 2013 de drempel voor aftrek van scholingsuitgaven gehalveerd naar 250 euro. Het kabinet stimuleert scholing daarmee langs verschillende wegen. Via een werkgeversinzet worden intersectorale scholing en scholing van met ontslag bedreigden gestimuleerd. Daarnaast biedt vitaliteitssparen mogelijkheden om verlof voor scholing op te nemen of te sparen voor scholingskosten. De verlaging van de drempel voor aftrek van scholingsuitgaven vermindert de netto kosten van scholing.

Overgangsregeling levensloop

In het Regeerakkoord is afgesproken de levenslooplegeling per 2012 af te schaffen. Voor deelnemers die op 31 december 2011 ten minste 3000 euro op hun levenslooplekening hebben staan, blijft het mogelijk om onder de huidige voorwaarden door te sparen. Vanaf 1 januari 2012 wordt echter geen levensloopverlofkorting meer opgebouwd. Tot dan toe opgebouwde rechten kunnen wel verzilverd worden bij opname van het spaartegoed of bij de omzetting van levensloop in vitaliteitssparen. Deelnemers met minder dan 3000 euro spaargeld kunnen het tegoed in 2012 opnemen of in 2013 onbelast doorstorten naar vitaliteitssparen. Deelnemers die meer dan 3000 euro gespaard hebben zijn niet verplicht om deel te blijven nemen aan de overgangsregeling levenslooplegeling. Zij kunnen het spaartegoed in 2013 ook onbelast doorstorten naar vitaliteitssparen. Ook na 2013 mag worden doorgestort. Dan geldt echter wel een maximum van 20 000 euro, over het meerdere moet worden afgerekend. Het is niet mogelijk om deel te nemen aan zowel de overgangsregeling levensloop als aan het vitaliteitssparen. Voor een nadere toelichting verwijs ik naar mijn brief van 14 september jl.

ESF-regeling Duurzame inzetbaarheid

In de brief van 4 juli over het Vitaliteitspakket heeft het kabinet het voornemen kenbaar gemaakt om duurzame inzetbaarheid in individuele bedrijven te stimuleren met behulp van een vernieuwde ESF-regeling. Met de ESF-regeling worden financiële middelen uit het Europees Sociaal Fonds vrijgemaakt om bedrijfsprocessen te verbeteren en een aanpak te ontwikkelen waardoor mensen vitaal en gezond productief kunnen blijven

tot de pensioenleeftijd. De regeling zal medio oktober 2011 worden opengesteld voor bedrijven. Het kabinet heeft aangegeven ook te willen onderzoeken of een dergelijke regeling ook voor sector- en brancheorganisaties en O&O-fondsen kan worden opengesteld. De afgelopen periode zijn op hoofdlijnen de eerste contouren en de haalbaarheid van een dergelijke regeling in kaart gebracht. Het streven is om begin volgend jaar een regeling in werking te laten treden.

Gezondheid

Een goede gezondheid is een voorwaarde om tot de pensioenleeftijd vitaal en productief te blijven. Het kabinet zet 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 stel ik samen met de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport een actieplan «Gezond bedrijf» op om de uitval van werkenden met een chronische ziekte te voorkomen en de zelfredzaamheid van werkenden te bevorderen.

Overbruggingsuitkering

In mijn brief van 30 juni 2011 over de tijdelijke verlenging IOW (Kamerstukken II, 2010–2011, 32 043, nr. 65) heb ik aangegeven dat werknemers en werkgevers tijd nodig hebben om zich voor te bereiden op de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd. De arbeidsmarkt voor ouderen functioneert op dit moment nog onvoldoende. Het kabinet wil daarom de Wet Inkomensvoorziening oudere werklozen (IOW) tijdelijk verlengen voor oudere werklozen die geboren zijn vóór 1956. De IOW biedt daarmee de tijdelijke overbrugging tussen WW (en loongerelateerde WGA) en AOW tot en met 2021.

Uw Kamer heeft aangegeven te hechten aan een structurele overbruggingsuitkering voor oudere werkloze werknemers van 65 jaar of ouder na afloop van hun WW- of loongerelateerde WGA-uitkering tot aan hun AOW-pensioen (Motie Vermeij, Kamerstukken II 2010–2011, 30 413, nr. 49). Zoals toegezegd in het debat zal het kabinet zo spoedig mogelijk met een voorstel komen waarmee in 2020 die overbrugging voor oudere werkloze werknemers wordt geregeld.

Tabel 5. Loopbaanfaciliteiten

Regeling	Toelichting
Vitaliteitssparen	Deelnemers kunnen maximaal € 20 000 fiscaal gefaciliteerd sparen; er geldt een jaarlijkse maximum inleg van € 5 000.
Verlagen drempel scholingsaftrek	De drempel voor aftrek van scholingsuitgaven wordt gehalveerd naar € 250 euro.
Intersectorale scholing Van-Werk-Naar-Werk (VWNW)budget	Nog nader in te vullen door sociale partners en afspraken in cao's. Nog nader in te vullen door sociale partners en afspraken in cao's.
Overgangsregeling levensloop	De levensloopregeling blijft vanaf 2012 bestaan voor deelnemers die op 31 december 2011 ten minste € 3 000 op hun levenslooprekening hebben staan.

2. Hoe verder?

Het Vitaliteitspakket zal langs verschillende lijnen worden uitgewerkt. De eerder voorgenomen aanpassingen in de fiscale sfeer zijn reeds verwerkt in het belastingplan 2012 dat uw Kamer op Prinsjesdag is aangeboden. Recentelijk heb ik daarin, op aandringen van de Tweede Kamer en van sociale partners, nog een aantal wijzigingen aangebracht. Waar nodig zal

de Staatssecretaris van Financiën het belastingplan hierop aanpassen. U ontvangt hiertoe medio oktobereen Nota van wijziging.

De nieuwe inkomensafhankelijke werkbonus zal worden verwerkt in het belastingplan 2013. U zult uiterlijk in november een brief van mij ontvangen met een nadere uitwerking. Zoals toegezegd in mijn brief van 15 september (Kamerstukken II, 2010–2011, 32 043, nr. 67) zal ik het CPB vragen het Pensioenakkoord met de later doorgevoerde wijzigingen door te rekenen op participatie- en houdbaarheidseffecten.

Voor de introductie van mobiliteitsbonussen ontvangt u begin 2012 een separaat wetsvoorstel. De inzet met betrekking tot het VWNW-budget en intersectorale scholing zal komend jaar verder uitgewerkt worden in overleg met sociale partners.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
H. G. J. Kamp