

Loopbaanbudget en individuele duurzame inzetbaarheid

Vragen en antwoorden 1 mei 2015

WAT IS HET LOOPBAANBUDGET?

1. Waarvoor is het loopbaanbudget bedoeld?

Met de introductie van het loopbaanbudget in de CAO W&MD geven CAO-partijen aan dat het van belang is dat werknemers tijdens het dienstverband blijvend investeren in hun individuele inzetbaarheid, nu en in de toekomst. Het loopbaanbudget start per 1 juli 2015. Vanaf dat moment 'reserveert' een werkgever voor de werknemer een bepaald percentage van het salaris.

Met een jaarlijks gesprek tussen de werknemer en de leidinggevende (de werkgever) over individuele inzetbaarheid, biedt het loopbaanbudget een concreet middel om duidelijke afspraken over de individuele inzetbaarheid mogelijk te maken.

2. Wat is individuele duurzame inzetbaarheid?

Onder individuele duurzame inzetbaarheid wordt verstaan dat elke werknemer in staat wordt gesteld om zijn of haar talenten optimaal benutten, steeds op de goede plek zit of ernaartoe beweegt en maximaal bijdraagt aan de doelstellingen van de organisatie en de eigen arbeidsmarktfitheid.

Wat er in een concrete situatie voor een werknemer en voor de organisatie nodig is, is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Hierover voeren zij met elkaar de dialoog. Zij komen tot afspraken over individuele inzetbaarheid die in het belang zijn van de werknemer én de organisatie.

In de cao staan voorbeelden van afspraken die gemaakt kunnen worden om individuele inzetbaarheid gestalte te geven. De genoemde voorbeelden zijn:

- het volgen van scholing, training en opleiding
- het (tijdelijk) aanpassen van arbeidstijden
- het opnemen van verlof of het financieren van onbetaalde verlof
- afspraken over terugtreden uit de functie
- afspraken over detachering of externe stages
- inzetten van loopbaanscans of andere instrumenten en trajecten
- het erkennen van elders verworven competenties (EVC-trajecten)

Het loopbaanbudget is een middel om de afspraken (deels) te financieren. De voorbeelden zijn niet limitatief. Werknemer en werkgever kunnen een andere afspraak maken, mits die betrekking heeft op de bevordering van individuele inzetbaarheid. Bovendien kan in overleg

ook 'meer' worden ingezet dan het loopbaanbudget, of andere middelen, zoals eigen middelen van de werkgever of werknemer.

3. Waaruit bestaat het loopbaanbudget?

Het loopbaanbudget bestaat uit twee onderdelen: het loopbaanbedrag (in een percentage, dus in geld) en de vitaliteitsuren (dus in uren. Dit was voorheen het vitaliteitsbudget dat is voortgekomen uit de leeftijdsuren).

Het loopbaanbedrag bedraagt vanaf 1 juli 2015 structureel 1% van het salaris van de werknemer. Vanaf 1 juli 2015 tot het einde van de looptijd van de cao (1 april 2016) komt hier een percentage van 0,5% bij. Het loopbaanbedrag bedraagt hiermee vanaf 1 juli 2015 tot en met 31 maart 2016 1,5% van het salaris.

De vitaliteitsuren zijn de uren waarop de werknemer aanspraak maakt op grond van zijn leeftijd.

4. Voor wie is het loopbaanbudget?

Het loopbaanbedrag is bedoeld voor alle werknemers in de organisatie, ook voor de werknemers die een tijdelijk dienstverband hebben. Uitzonderingen hierop zijn:

- Leerling-werknemers.
- Werknemers die op 1 juli 2015 61,5 jaar of ouder zijn en op of voor 1 mei 2007 bij de werkgever in dienst zijn en zijn gebleven. Dit is de groep werknemers die in geval van ontslag aanspraak maakt en blijft maken op wachtgeld.
- Werknemers in ID-banen en in garantiebanen.

De vitaliteitsuren zijn voor de werknemers vanaf 30 jaar. Het aantal uren per kalenderjaar is gekoppeld aan de leeftijd van de werknemer.

Schematisch:

Leeftijd	Aantal vitaliteitsuren per jaar bij deze leeftijd
30 tot en met 39 jaar	7,2 uur
40 tot en met 34 jaar	14,4 uur
45 tot en met 49 jaar	21,6 uur
50 tot AOW-leeftijd	36 uur

5. Hoe hoog is het loopbaanbedrag?

Het loopbaanbedrag bestaat structureel uit een percentage van 1%. Dat wordt berekend over het bruto maandsalaris vermeerderd met de op die maand betrekking hebbende vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en eventuele ORT. Dit is in de cao vastgelegd.

Vanaf 1 juli 2015 tot het einde van de looptijd van de cao (1 april 2016) komt hier een percentage van 0,5% bij. Ook dit percentage heeft betrekking op het bruto maandsalaris, vermeerderd met vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en eventuele ORT.

Het loopbaanbedrag bedraagt hiermee vanaf 1 juli 2015 tot en met 31 maart 2016 1,5%.

6. Waar komt het percentage voor het loopbaanbedrag vandaan?

Cao-partijen vinden het belangrijk dat er in de sector blijvend geïnvesteerd wordt in de toekomst en daarmee in de individuele inzetbaarheid en in de kracht van de unieke mensen die samen de organisatie vormgeven. Daarom is investeren tijdens een dienstverband minstens zo belangrijk als het bieden van oplossingen bij onverhoopt ontslag.

Voor de berekening van de hoogte van het loopbaanbedrag zijn op macroniveau de voor de toekomst begrote kosten van de transitievergoeding (die vanaf 1 juli 2015 geldt) berekend.

Daarnaast is berekend wat de kosten zouden zijn op basis van de regeling tot 1 juli 2015 (ontslagvergoeding en aanvullingsregeling WW op basis van de cao). Het verschil daartussen is omgerekend naar een percentage, dat vanaf 1 juli 2015 wordt ingezet als loopbaanbedrag.

7. Waarom duurde het lang voor er duidelijkheid kwam over de voorwaarden voor het loopbaanbudget?

Uitgangspunten voor de introductie van het loopbaanbudget in de cao waren:

- Bedoeld voor duurzame inzetbaarheid (aanwending in brede zin).
- Opbouwbaarheid (zodat het bedrag substantiëler wordt) en dus jaargrensoverschrijdend.
- Zonder vroegtijdige fiscale afrekening en zo gunstig mogelijke fiscale afspraken hierover.
- Gezamenlijk gesprek tussen werkgever en werknemer om in gedeelde verantwoordelijkheid afspraken te maken over de verwachte inzet.

Eenvoudig gezegd: om echt in individuele inzetbaarheid te kunnen investeren is het belangrijk om voor langere tijd een bedrag te kunnen opbouwen zonder loonheffing te betalen. Het opbouwen van een hoger bruto loonbedrag gedurende een langere tijd, zonder loonheffingen te hoeven betalen, kan niet zo maar. Sparen van uren kan en mag wel, maar sparen van een loopbaanbedrag, dat is nieuw. Er zijn nog weinig cao's die zo duidelijk willen investeren in de toekomst en in individuele inzetbaarheid als de cao W&MD. Het past bij het werk in en van de sector. De nieuwe cao is hierin een voorloper. Dat betekent dat er veel overleg nodig was tussen de cao-partijen en de Belastingdienst. De bedoeling daarvan was om afspraken te maken over de fiscale mogelijkheden om het bruto loopbaanbedrag wél te kunnen sparen en de jaargrens te mogen overschrijden, zonder vroegtijdig fiscaal af te rekenen. Het is gelukt om met de Belastingdienst tot overeenstemming te komen. De definitieve tekst van het hoofdstuk over het loopbaanbudget is op 30 april 2015 besproken

en naar de Belastingdienst gestuurd. De officiële goedkeuring van de Belastingdienst wordt op korte termijn verwacht.

8. Welke fiscale voorwaarden zijn er aan het loopbaanbedrag verbonden?

De opbouw van een hoger bruto loonbedrag gedurende een langere tijd, zonder loonheffingen te hoeven betalen, kan niet zo maar. Uitgangspunt is dat loonheffingen moeten worden ingehouden en afgedragen op het moment waarop loon wordt toegekend of rentedragend wordt. In dit verband wordt met loonbetaling ook het toekennen van rechten op een latere loonbetaling gelijk gesteld. Alleen is dit nu precies wat de cao graag wilde: dat geen loonheffingen hoefden te worden ingehouden en afgedragen maar dat rechten kunnen worden toegekend die tegen bruto waarde kunnen worden opgespaard en die in de toekomst worden benut.

Het is gelukt om met de Belastingdienst afspraken te maken, en daardoor zijn nu ook de vereisten duidelijk en vastgelegd in de cao:

De werknemer heeft of krijgt geen rechten op uitbetaling van een bedrag. En het doel van de betaling voor duurzame inzetbaarheid moet voldoende bepaalbaar en duidelijk worden vastgelegd.

Dit past precies bij de doelen van de cao-tafel: investeren in individuele inzetbaarheid op basis van concrete afspraken volgend uit het jaargesprek. In de cao-tekst is dit nu vastgelegd in een aantal duidelijke voorwaarden:

- Het bruto loopbaanbedrag mag niet uitkomen boven het maximum van de periode van 36 maanden maal het percentage loopbaanbedrag uit de cao, dus nu 1,5% op fulltime basis;
- Er moet jaarlijks een gesprek plaatsvinden tussen werkgever en werknemer over de afspraken die zij maken voor de aanwending van het budget. Om dit Jaargesprek goed te kunnen voeren komt er van de CAO-tafel informatiemateriaal en een format beschikbaar voor zowel de werkgever (leidinggevende) als de werknemer;
- De afspraak voor de aanwending moet schriftelijk worden vastgelegd en gericht zijn op duurzame individuele inzetbaarheid. In de vastlegging moet het gekozen doel, het benodigde budget en het moment waarop het budget zal worden aangewend worden omschreven. Hiervoor maakt de CAO-tafel een handzaam model;
- Het budget vervalt als de werknemer voor het einde van het dienstverband geen gebruik heeft gemaakt van het budget. De werkgever moet de werknemer wel in de gelegenheid stellen het budget alsnog aan te wenden.

SPAREN VAN HET LOOPBAANBUDGET

9. Kan het loopbaanbedrag worden gespaard?

We mogen en willen het geen sparen noemen, want het gaat om de opbouw van het loopbaanbedrag tot maximaal 36 maanden X het percentage van 1,5% per maand op fulltime basis. Zo wordt het bedrag substantiëler en komen meer bestedingsdoelen binnen handbereik. Na 36 maanden kan er niet verder worden opgebouwd en moet (steeds) het opgebouwde deel uit de 1^e (dus oudste) maand vervallen.

De afspraak voor de aanwending ervan moet schriftelijk en specifiek worden vastgelegd. Als door onvoorziene omstandigheden de onderling gemaakte afspraak niet door kan gaan (bijvoorbeeld omdat de gewenste opleiding niet meer beschikbaar is), dan wordt er een nieuwe afspraak over gemaakt. Overleg over het doel, over de keuze voor aanwending en de uiteindelijke feitelijke gebruik is belangrijk. Dat gebeurt in het jaargesprek en wordt goed vastgelegd. Hiervoor ontwikkelt de CAO-tafel een handzaam model.

10. Wat als het benodigd bedrag bij de gemaakte afspraken hoger is, dan het totaal nog uitstaande loopbaanbedrag?

De maximale opbouwperiode van 36 maanden kan niet worden overschreden. Zou de werknemer langer willen opbouwen, want heeft de werknemer een hoger bedrag nodig? Dan moet een andere oplossing gevonden worden. Zo kan de werknemer zelf bijdragen door een eigen investering of door een aanvullende 'uitruil van arbeidsvoorwaarden' en – na invoering – het Individuele Keuze Budget. Of inzet van vitaliteitsuren kan een bijdrage leveren. Ook kan de werkgever aanvullend bijdragen uit andere middelen, bijvoorbeeld door het benutten van een gerichte vrijstelling als het gaat om een vergoeding van studiekosten. Verder kan worden bekeken of voor het gekozen doel ook gespreid kan worden betaald. Bij het doorlopen van een volgende opbouwperiode kan dan het resterend benodigde budget beschikbaar komen.

11. Kunnen de vitaliteitsuren worden gespaard?

Hier mogen we wel van sparen spreken. Voor het sparen van de vitaliteitsuren geldt het fiscale regime van verlofsparen. Het maximum aantal uren dat voor verlof kan worden gespaard is 50 X de gemiddelde arbeidsduur per week. Let wel op: Hier moet rekening worden gehouden met ook andere al opgespaarde (of resterende) wettelijke- en bovenwettelijke verlofuren.

Uren voor zogenaamd geclausuleerd verlof mogen buiten deze maximering gehouden worden. Geclausuleerd verlof is verlof dat voor de volgende specifieke doeleinden wordt toegekend: adoptieverlof, bevallingsverlof, bindingsverlof, buitengewoon verlof, calamiteitenverlof, educatief verlof, kraamverlof, ouderschapsverlof, palliatief verlof, politiek

verlof, zorgverlof en zwangerschapsverlof. Dus verlof dat met een dergelijk doel wordt ingezet blijft buiten de maximale 50 X de gemiddelde arbeidsduur.

12. Kan het loopbaanbedrag omgezet worden in verlof en kan daardoor een langere periode worden gespaard?

Het loopbaanbedrag omzetten in een algemene ‘verlofpot’ kan niet. Het bestedingsdoel van het loopbaanbedrag mag in het kader van individuele inzetbaarheid wel verlof zijn, maar alleen als dit op grond van de gemaakte afspraken op een afgesproken moment hiervoor moet worden opgenomen. De Belastingdienst heeft dit als uitdrukkelijke eis gesteld. En bij het omzetten van het loopbaanbedrag in een ‘verlofpot’ wordt niet voldaan aan die voorwaarde.

BEHEER VAN HET LOOPBAANBEDRAG

13. Op welke manier wordt het loopbaanbedrag beheerd?

Er is in het CAO-akkoord opgenomen dat het loopbaanbudget buiten de werkgever zou worden geplaatst. Belangrijkste reden hiervoor is om, in geval van faillissement van de werkgever, het opgebouwde loopbaanbedrag te behouden voor de werknemer. Bovendien is het dan beter mogelijk om de opbouw mee te nemen als een werknemer naar een andere W&MD-organisatie gaat. CAO-partijen hebben niettemin besloten dat het bedrag voorlopig bij de werkgever zelf blijft. Om het beheer buiten de werkgever vorm te geven is nader onderzoek nodig. De kosten voor plaatsing van het budget buiten de werkgever zijn op dit nog erg hoog. Bovendien zijn er ook vanuit de Belastingdienst extra voorwaarden aan verbonden. Er wordt gedurende de looptijd van de cao onderzocht welke mogelijkheden er zijn.

14. Hoe wordt het loopbaanbedrag geadministreerd?

Er zijn geen complexe administratieve handelingen nodig. Om de maandelijkse reservering voor het loopbaanbedrag te kunnen doen moet vanaf 1 juli 2015 een aparte looncomponent worden ingericht. Dit is vergelijkbaar met die voor de reservering van de vakantietoeslag. Echter, voor het loopbaanbedrag hoeft er geen component reservering sociale lasten te worden meegenomen. De reservering loopbaanbedrag moet dan geboekt worden op een balansrekening en blijft daar in principe staan tot het moment van aanwending.

In mei wordt hierover doorgesproken met de salarisadministrateurs en salarisverwerkers die voor de sector W&MD werken en ook met de softwareleveranciers in verband met de verwerking. Aan de hand van deze bijeenkomst wordt teruggekoppeld met welke aspecten

een werkgever in de loonadministratie rekening moet houden en komt er informatie voor organisaties die hun eigen loonadministratie uitvoeren.

ZEGGENSCHAP

15. Is het loopbaanbedrag ter vrije beschikking van de werknemer?

Nee, om het bedrag fiscaal gunstig te kunnen aanwenden, mag het bedrag niet ter vrije beschikking van de werknemer zijn. Wel bepaalt de werknemer na overleg met de werkgever waarvoor hij het loopbaanbedrag wil gaan aanwenden. De keuze die de werknemer maakt moet betrekking hebben op een afspraak ter bevordering van de individuele duurzame inzetbaarheid van de werknemer. De afspraak moet schriftelijk vastgelegd worden. Behalve het doel waarvoor de werknemer het loopbaanbedrag wil gebruiken, moet in het document ook opgenomen zijn wat het benodigde budget is en op welk moment het budget zal worden aangewend. Dit zijn fiscale vereisten. Het is belangrijk dat de werknemer zelf ook verantwoordelijkheid neemt en een voorstel inbrengt voor het Jaargesprek over zijn individuele inzetbaarheid. De afspraken die tijdens het Jaargesprek tussen werknemer en werkgever gemaakt worden, moeten goed worden vastgelegd. Hiervoor komt eind mei een handzaam model beschikbaar.

De fiscale eisen betekenen dat de werknemer het opgebouwde loopbaanbedrag dus niet op elk willekeurig moment kan aanspreken en dat de aanwending altijd gekoppeld is aan een vastgelegde afspraak, gericht op individuele duurzame inzetbaarheid.

In de cao zijn voorbeelden opgenomen van afspraken die werknemer en werkgever kunnen maken. Werknemer en werkgever kunnen in overleg ook andere bestedingsdoelen overeenkomen, mits gelabeld als duurzame inzetbaarheid. Cruciaal is dat er een gesprek tussen werknemer en leidinggevende plaatsvindt en dat uit de vastlegging van de afspraken blijkt dat er een weloverwogen keuze is gemaakt. Deze keuze kan in de loop der tijd wel gewijzigd worden, bijvoorbeeld als blijkt dat een ander doel meer passend is.

16. Zijn de vitaliteitsuren ter vrije beschikking van de werknemer?

De vitaliteitsuren zijn, net als bij het huidige vitaliteitsbudget ook bedoeld voor duurzame inzetbaarheid. Over de inzet van de vitaliteitsuren maakt de werknemer in overleg en gedeelde verantwoordelijkheid met werkgever (leidinggevende) afspraken. Het is mogelijk om de vitaliteitsuren als uren (als tijd dus) in te zetten, of om de vitaliteitsuren om te zetten in geld en dan te besteden. De omzetting in geld gebeurt door omrekening op basis van het uurloon. Daar wordt geen vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en/of andere vergoedingen of toeslag over berekend of in meegerekend.

Het kan echter zijn dat er in de organisatie met de medezeggenschap specifieke afspraken zijn gemaakt over de inzet van de vitaliteitsuren en dat hierop beleid is geformuleerd.

Bedrijfseconomische of bedrijfsorganisatorische redenen kunnen hiervoor aanleiding zijn. Er zijn bijvoorbeeld organisaties die de vitaliteitsuren inzetten als verlof gedurende schoolvakanties. In dat soort gevallen zijn de vitaliteitsuren dus niet volledig ter vrije beschikking van de werknemer.

17. Waarom is er een verschil tussen de inzet van het loopbaanbedrag en de vitaliteitsuren?

De cao geeft aan dat het hele loopbaanbudget, dus zowel het loopbaanbedrag als de vitaliteitsuren, bedoeld is voor individuele duurzame inzetbaarheid. Omdat voor een bedrag en voor uren verschillende fiscale regelgeving geldt, hebben de Cao-partijen ervoor gekozen om de vitaliteitsuren in de cao niet toe te voegen aan het loopbaanbedrag. Het is wel mogelijk om zowel het saldo van het loopbaanbedrag als de vitaliteitsuren in te zetten en aan te wenden voor de te maken afspraak over individuele duurzame inzetbaarheid. Met andere woorden: er kan een afspraak worden gemaakt om zowel het bedrag als de uren te gebruiken en in te zetten. Gedurende de opbouwperiode kunnen ze echter niet bij elkaar worden gevoegd. NB. Het is niet mogelijk om het loopbaanbedrag om te zetten in verlofsparen.

Twee extra redenen om de vitaliteitsuren niet toe te voegen aan het loopbaanbedrag:

- Het opgebouwde loopbaanbedrag vervalt in bepaalde situaties. Voor de vitaliteitsuren, van oudsher toebehorend aan de werknemer zelf, is dit niet gewenst.
- Voor sommige werknemers is het niet mogelijk om vrijelijk over de vitaliteitsuren te beschikken, bijvoorbeeld bij het peuterspeelzaalwerk, waar vitaliteitsuren als verlof worden ingezet gedurende de schoolvakanties. De werkgever kan in overleg met de medezeggenschap hiervoor beleid maken.

LOOPBAANBUDGET EN BIJSCHOLING

18. Wat is het verschil tussen bijscholing door de werkgever en een afspraak waarvoor het loopbaanbudget wordt benut?

Het is mogelijk dat er een discussie in organisaties ontstaat over bijscholing op het vakgebied betaald door werkgever en scholing (aanvullend) aangewend vanuit het Loopbaanbudget. Als de afspraken in het Jaargespreek duidelijk gekoppeld zijn aan individuele inzetbaarheid, zal helder worden welk deel logischerwijs voor rekening van de werkgever komt en welk deel eventueel uit het Loopbaanbudget wordt aangewend. Deze grens is niet steeds gemakkelijk te trekken en zal per situatie anders zijn. Daarnaast geldt dat de introductie van het loopbaanbudget in ieder geval niet met zich mee brengt dat in elke situatie, waar geen sprake is van bijscholing, de kosten voor rekening van de werknemer zijn. Wel ligt het voor de hand dat als een werknemer met de werkgever bespreekt dat hij iets wil doen op het gebied van loopbaanontwikkeling, de werknemer zelf ook hieraan een bijdrage levert. In het jaargespreek kan ook de werkgever voorstellen doen in dit kader en in beide gevallen kan dit

leiden tot afspraken voor de aanwending van het op te bouwen of opgebouwde loopbaanbudget. In gedeelde verantwoordelijkheid.

19. In onze organisatie is nu al een scholingsbudget. Mag het loopbaanbudget hieronder vallen?

Het loopbaanbedrag is nieuw in de cao en bedoeld voor investering in individuele duurzame inzetbaarheid. Een scholingsbudget voor een totale organisatie is dan ook echt anders. Het loopbaanbedrag is dus geen onderdeel van een dergelijk scholingsbudget, want het doel en de periode van opbouw is ruimer. Als er nu al sprake is van een individueel scholingsbudget kan het echter wel zo zijn dat kosten die nu voor rekening van het scholingsbudget zijn, straks (deels) uit het loopbaanbedrag kunnen komen. Dit hangt af van de te maken afspraken tussen de leidinggevende en de werknemer.

GESPREK EN VASTLEGGING VAN DE AFSPRAKEN

20. Zijn er hulpmiddelen voor de voorbereiding van het jaargesprek?

In de cao is opgenomen dat leidinggevende en werknemer gebruik kunnen maken van praktisch toepasbaar instrumentarium ter voorbereiding van het jaargesprek. Dit komt vanaf eind mei beschikbaar. De cao geeft niet aan wanneer in het jaar een jaargesprek gehouden moet worden. Aansluiten bij de huidige gesprekscyclus ligt voor de hand. Gesprekken zullen dus in de loop van het hele jaar kunnen plaatsvinden. Naast praktisch instrumentarium komen er ook voorbeelden vanuit organisaties die hier al snel mee aan de slag gaan.

21. Is er een model beschikbaar om de afspraken vast te leggen?

Het model op basis van de bepalingen uit de cao komt als bijlage bij de CAO-tekst en is vanaf de 2^{de} helft van mei beschikbaar.