

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

767

Vragen van het lid **Van Kent** (SP) aan de Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen over *de geklapte onderhandelingen over de regeling voor zware beroepen om op tijd te kunnen stoppen met werken* (ingezonden 15 december 2023).

Antwoord van Minister **Schouten** (Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen) (ontvangen 12 januari 2024).

Vraag 1

Deelt u de mening dat nadat het deel van het pensioenakkoord dat goed was voor werkgevers is uitgevoerd, nu ook de afspraak voor een goede regeling om op tijd te kunnen stoppen met werken nagekomen dient te worden?¹

Antwoord 1

Het Pensioenakkoord hebben kabinet, werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties gezamenlijk gesloten en doet recht aan de belangen van elk van deze partijen. Als onderdeel van het Pensioenakkoord zijn ook afspraken gemaakt rondom gezond werkend het pensioen halen. Hiervoor zijn naast structurele maatregelen ten behoeve van gezond werkend naar het pensioen ook tijdelijke overgangsmatregelen afgesproken. De tijdelijke drempelvrijstelling voor regelingen voor vervroegde uittreding (RVU) en de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) lopen tot en met 2025. In het Pensioenakkoord is afgesproken dat kabinet en sociale partners tijdig met elkaar in gesprek gaan over de vraag of er aanvullend maatregelen nodig zijn na 2025 om zo veel mogelijk mensen in staat te stellen gezond werkend het pensioen te bereiken, en zo ja welke. Ik vind het belangrijk dat we met dit vraagstuk verder komen. Vanzelfsprekend spelen sociale partners hierin een essentiële rol. Ik ben voornemens de Kamer in het voorjaar van 2024 te informeren over uitkomsten van de gesprekken hierover.

¹ FD, 7 december 2023, «Overleg vroegpensioenregeling geklapt, vakbonden richten zich op acties», (<https://fd.nl/economie/1499286/overleg-vakbonden-en-werkgevers-over-vroegpensioensregeling-geklapt>).

Vraag 2

Hoe reageert u op de opstelling van werkgeversorganisaties als VNO-NCW in deze onderhandelingen? Hoe gaat u hen onder druk zetten om alsnog hun afspraken na te komen en tot een oplossing te komen met de werknemersorganisaties?

Antwoord 2

Sociale partners waren de afgelopen periode onderling in gesprek in de Stichting van de Arbeid over de vraag wat eventueel nog aanvullend na 2025 nodig is om zo veel mogelijk mensen in staat te stellen gezond werkend het pensioen te bereiken. Helaas liggen de gesprekken op dit moment stil. Om verder te komen met dit vraagstuk heb ik de twee voorzitters van de Stichting van de Arbeid uitgenodigd om met mij hierover te spreken. Gezond doorwerken tot je pensioen is namelijk een belangrijk onderwerp. Het is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers dat werkenden in staat worden gesteld om gezond werkend hun pensioen te kunnen bereiken, waarbij de overheid een ondersteunende rol vervult. Ik vind het daarom van belang dat het gesprek wordt hervat en dat het vraagstuk over wat nodig is om mensen in staat te stellen gezond te kunnen doorwerken tot het pensioen in de volle breedte wordt verkend. Dat gaat, zoals ik heb benoemd in de Kamerbrief op Prinsjesdag, zowel om preventie en duurzame inzetbaarheid als de overgang van werk naar pensioen. Het vraagstuk hoe werkenden gezond werkend hun pensioen kunnen bereiken is bij uitstek een vraagstuk waar de sociale partners het verschil kunnen maken samen met de overheid.

Vraag 3

Wat gaat u doen om dit proces te versnellen en te zorgen dat de inadequate huidige Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU) vervangen wordt en de werkgevers en werknemersorganisaties ondersteund worden om tot een oplossing te komen?

Antwoord 3

Om verder te komen met dit vraagstuk heb ik de twee voorzitters van de Stichting van de Arbeid uitgenodigd om met mij hierover te spreken. Gezond doorwerken tot het pensioen is een belangrijk onderwerp waar de sociale partners het verschil kunnen maken samen met de overheid. Een brede verkenning helpt om te zien waar kansen liggen om werkenden in staat te stellen zo veel mogelijk gezond werkend de pensioenleeftijd te laten halen. Dat gaat zowel om preventie en duurzame inzetbaarheid als de overgang van werk naar pensioen.

Vraag 4

Wat gebeurt er wanneer in 2025 de huidige RVU afloopt? Wat is de uiterste datum dat het nog mogelijk is om tot een nieuwe regeling te komen die ingaat voordat de huidige regeling afloopt?

Antwoord 4

De tijdelijke RVU-drempelvrijstelling loopt tot en met 2025. Hoeveel tijd nodig is om te komen tot een eventuele nieuwe maatregel die aansluit op de overgangsmatregelen hangt af van wat de maatregel inhoudt. Het is het van belang om niet alleen tijd in te rekenen voor eventuele regelgeving, maar ook voor het overleg hierover. Ik wil de Kamers in het voorjaar van 2024 informeren over uitkomsten van de gesprekken over het vraagstuk rond gezond doorwerken tot het pensioen. Dit biedt dan nog voldoende tijd om eventuele nieuwe maatregelen aansluitend in te laten gaan op de huidige overgangsmatregelen eind 2025, mocht een volgend kabinet daartoe besluiten.

Vraag 5

Deelt u de mening dat er niet nog meer tijdelijke regelingen, maar juist een structurele regeling moet komen om op tijd te kunnen stoppen met werken bij zware beroepen?

Antwoord 5

In het Pensioenakkoord is afgesproken dat de RVU-drempelvrijstelling een tijdelijke overgangmaatregel is voor oudere werknemers die zich niet hebben kunnen voorbereiden op de verhoging van de AOW-leeftijd en niet gezond kunnen doorwerken tot aan de AOW-leeftijd. In diezelfde periode wordt met de MDIEU fors geïnvesteerd in duurzame inzetbaarheid. Daarnaast is afgesproken dat kabinet en sociale partners tijdig met elkaar in gesprek gaan over de vraag of er aanvullend maatregelen nodig zijn na 2025, en zo ja welke. Bij de verkenning van wat mogelijk nog aanvullend na 2025 nodig is om zo veel mogelijk mensen in staat te stellen gezond te kunnen doorwerken tot het pensioen zijn de ervaringen met de huidige overgangmaatregelen belangrijk. We weten ook dat het vraagstuk rond zwaar werk divers is en uitdagingen kunnen afhangen van de persoonlijke situatie van mensen. Juist daarom is het van belang om de tijd die we hebben te benutten om breed te kijken naar het vraagstuk in het kader van gezond doorwerken, en daarbij ook aandacht te hebben voor de arbeidsmarkteffecten, gezien de vergrijzing en de krapte op de arbeidsmarkt. In het voorjaar zal ik de Kamer over de uitkomsten van de gesprekken hierover informeren.

Vraag 6

Kunt u rekenvoorbeelden geven van bijvoorbeeld een bouwvakker die nu gebruik zou willen maken van de RVU? Kunt u hierbij ook voorbeelden geven van deze zelfde bouwvakker die eerder wil stoppen nadat de RVU in 2025 afgelopen is?

Antwoord 6

Het RVU-drempelbedrag is in netto termen gelijk aan een netto AOW-uitkering voor een alleenstaande. Het RVU-drempelbedrag biedt een werkgever ruimte om een uitkering mee te geven aan een oudere werknemer ter hoogte van de AOW om de periode tot aan AOW te overbruggen. Hiermee biedt de RVU-drempelvrijstelling iedereen dezelfde basis, net als bij de AOW. De werknemer zelf zal in veel gevallen de RVU-uitkering ter hoogte van AOW aanvullen, bijvoorbeeld door het aanvullend pensioen naar voren te halen. Bij het aflopen van de RVU-drempelvrijstelling vanaf 2026 dient de werkgever heffing te betalen over een RVU-uitkering voor een werknemer. Indien een werkgever geen RVU-uitkering meegeeft aan de werknemer, dient de werknemer het eerder uitreden zelf te bekostigen. Daarnaast zijn er alternatieven voor een RVU, zoals de inzet van opgespaard verlof. Hiertoe is als onderdeel van het Pensioenakkoord ook de mogelijkheid voor verlofsparen substantieel verruimd. Rekenvoorbeelden zijn in deze context niet passend, omdat deze sterk afhangen van de persoonlijke situatie en keuzes van de werknemer.

Vraag 7

Klopt het dat van de mensen die aanspraak maken op de huidige RVU minder dan een op de drie mensen hier gebruik van maakt? Deelt u de mening dat dit laat zien dat deze regeling qua hoogte tekortschiet?

Antwoord 7

De tijdelijke RVU-drempelvrijstelling is bedoeld voor oudere werknemers die zich niet hebben kunnen voorbereiden op de verhoging van de AOW-leeftijd en niet gezond kunnen doorwerken tot aan de AOW-leeftijd. De eerste voortgangsrapportage van de subsidieregeling MDIEU schetst dat bij gesubsidieerde RVU-regelingen ongeveer 30% van de afgebakende RVU-doelgroep naar verwachting gebruik maakt van het aanbod. Eerder onderzoek laat zien dat redenen om al dan niet deel te nemen aan een RVU-regeling verschillen.² Vaak spelen financiële overwegingen een rol om door te werken, maar er zijn ook mensen die afzien van deelname aan een RVU-regeling omdat ze nog plezier hebben in hun werk of omdat ze graag nog gedeeltelijk willen doorwerken. In het eerste kwartaal van 2024 zal ik de Kamer informeren over de voortgang van de subsidieregeling en de tweede voortgangsrapportage.

² <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/05/20/bijlage-2-onderzoek-naar-niet-deelname-aan-rvu-seor-eindrapport>

Vraag 8

In welke sectoren wordt de RVU niet gebruikt en in welke sectoren komt dit doordat de werkgever niet kan of wil betalen voor de RVU?

Antwoord 8

De rapportage over cao-afspraken in 2023 laat zien dat 53% van de werknemers in de steekproef valt onder een cao met een collectieve RVU-regeling.³ Echter kunnen een werkgever en werknemer ook individueel, dus zonder RVU-regeling in de cao, een RVU afspreken. Zo zijn er in de cao's binnen de sector Onderwijs geen collectieve RVU-regelingen, maar komen er wel RVU-regelingen tot stand tussen individuele werkgevers en werknemers. Bij eerder onderzoek naar cao-afspraken over RVU werden de huidige arbeidsmarktcrapte en de kosten van de regeling genoemd als reden voor werkgevers om geen collectieve RVU-regeling af te spreken.⁴ Het Ministerie van SZW heeft verder geen inzicht in de beweegredenen van sociale partners in specifieke sectoren of bedrijven om geen RVU-regeling af te spreken.

Vraag 9

Klopt het dat er ongeveer een miljoen mensen zijn met zware beroepen?

Antwoord 9

Wat zwaar werk is, is moeilijk te definiëren en kan voor iedereen anders zijn. Het is daarom niet mogelijk om uitspraken te doen over hoeveel mensen in Nederland zwaar werk verrichten.

Vraag 10

Welke mogelijkheid ziet u voor het opstellen van overkoepelende minimum-criteria voor zware beroepen waarmee kaders worden geschetst van wat op zijn minst een zwaar beroep is, zodat er geen groepen mensen meer zijn die overduidelijk een zwaar beroep hebben maar niet in aanmerking komen voor de RVU?

Antwoord 10

De tijdelijke RVU-drempelvrijstelling is een fiscale faciliteit die werkgevers en werknemers ruimte biedt om een arbeidsvoorwaardelijke afspraak te maken over eerder uittreden. Het is dus ook aan werkgevers en werknemers om, al dan niet op cao-niveau, te bepalen wie voor een RVU-regeling in aanmerking komt. Zij weten het beste wat speelt binnen het bedrijf of de sector. Daarbij is zwaar werk divers en verschillen uitdagingen rond gezond doorwerken per bedrijf of sector. Daarom is afgesproken dat het aan sociale partners is om hierover afspraken te maken. Het opstellen van overkoepelende minimumcriteria vanuit de overheid is dan ook niet passend.

³ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/07/06/rapportage-cao-afspraken-2023>

⁴ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/05/20/bijlage-1-rapport-cao-afspraken-over-regelingen-voor-vervroegd-uittreden>