



BRIEF ONDERTEKENEN

Directie

Datum
16-05-2025

Onze referentie
2025

Opgesteld door
Persoonsgegevens

Uiterlijk bij
26 mei 2025

Bijlage(n)
7

Aan Minister van SZW
Staatssecretaris van SZW

nota

Tekenversie Kamerbrief Uitwerking akkoord 'gezond naar het pensioen'

Aanleiding

Op 18 oktober j.l. heeft u met sociale partners het akkoord 'Gezond naar het pensioen' gesloten. Samen met sociale partners is sindsdien gewerkt aan de uitwerking van het akkoord. Er is een duurzame inzetbaarheidsagenda (DI-agenda) opgesteld, de vormgeving van RVU's (gerichtheid, validatie door derde partij, uitvoeringsvraagstukken) is uitgewerkt en de monitoring en ijkmomenten hebben verder vorm gekregen. Bijgaande brief heeft u al in concept gezien, maar de bijlagen nog niet. Verzending aan de Kamer is voorzien en door u toegezegd vóór hemelvaart.

Geadviseerd besluit

- 
- U wordt geadviseerd **1** akkoord te gaan met de bijlagen.
 - U wordt geadviseerd de brief te ondertekenen.
 - Vanwege de samenhang met het beleid rond gezond en veilig werken wordt ook de staatssecretaris ter informatie meegenomen in de adressering.

Kernpunten

- In de **3**rief wordt aangekondigd dat TNO de rol van derde partij gaat vervullen voor het valideren van de gerichtheid van RVU-regelingen. Na de zomer kunnen RVU-afbakeningen bij hen worden ingediend. TNO wordt gefinancierd uit resterende MDIEU-middelen, net als de DI-agenda. Deze zal zich richten op **zwaar werk aanpakken bij de bron en het langdurig uitvoeren van zwaar werk voorkomen**. Op verzoek van sociale partners zal het kabinet samen met sociale partners de mogelijkheden van **een externe verlofspaarrekening onderzoeken**.
- De jaarlijkse monitoring en driejaarlijkse ijkmomenten zullen jaarlijks voor de zomer gaan plaatsvinden. Ook houden we een vinger aan de pols om te bezien of eventuele aanvullende maatregelen nodig zijn rondom de uitvoering, zoals het aansturen op een **periodieke uitbetaling via (fiscale) wetgeving, ongewenste samenloop van RVU en WW en het veiligstellen van doorbetaling van RVU-uitkeringen** (faillissementsrisico).
- Ten opzichte van het concept dat u eerder heeft gezien zijn met name tekstuele wijzigingen aangebracht, n.a.v. verdere afstemming met m.n. sociale partners. In de inleiding komt de noodzaak voor RVU meer aan

Overzicht van opmerkingen bij Beslisnota - Tekenversie Kamerbrief Uitwerking akkoord 'gezond naar het pensioen'

Pagina: 1

 Nummer: 1	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
---	-------------------------	----------------------	------------------

akkoord te gaan met de bijlagen.

 Nummer: 2	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: (Unknown)	Datum: Onbepaald
---	-------------------------	----------------------	------------------

Akkoord

 Nummer: 3	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
---	-------------------------	----------------------	------------------

brief wordt aangekondigd dat TNO de rol van derde partij gaat vervullen voor het valideren van de gerichtheid van RVU-regelingen. zwaar werk aanpakken bij de bron en het langdurig uitvoeren van zwaar werk voorkomen. verlofspaarrekening onderzoeken. een externe periodieke uitbetaling via (fiscale) wetgeving, ongewenste samenloop van RVU en WW en het veiligstellen van doorbetaling van RVU-uitkeringen

bod, gekoppeld aan een **1** **leerstoer en gericht gebruik**, en inzet op **duurzame inzetbaarheid**. Bij de DI-agenda is een korte verwijzing naar de Gezondheid in alle Beleidsdomeinen-aanpak opgenomen. Ook is met sociale partners afgesproken dat cao-partijen stilstaan bij het **faillissementsrisico**. Er zijn korte passages opgenomen over de uitkomsten van het cao-onderzoek en de profielen van RVU'ers. Deze worden ook meegestuurd als bijlage bij de Kamerbrief. Tot slot wordt de afspraak uit het akkoord over het aanpassen van de wet voor een betere borging van de gerichtheid en beheersbaarheid van RVU uitgebreider herhaald.

Datum
16-05-2025

Onze referentie
2025-

- Voor de gerichtheid van RVU-regelingen heeft TNO als derde partij een **toetsingskader opgesteld (bijlage 2) met objectieve criteria om belastende functies of werkzaamheden binnen de sector of het bedrijf te identificeren**. Hiermee kunnen sociale partners aan de cao-tafel aan de slag om tot een onderbouwde afbakening te komen. Dit kader wordt meegestuurd met de Kamerbrief. TNO **publiceert dit kader ook op de eigen website**.
- Het **cao-onderzoek** naar RVU-afspraken (bijlage 3) maakt inzichtelijk hoe op 1 januari 2025 de RVU's in cao's waren afgebakend en vormgegeven. Van de 273 cao's met een collectieve RVU, staan er 99 (vrijwel) generiek open voor alle werknemers vanaf drie jaar voor de AOW-leeftijd. Onder deze **99 cao's valt 8% van de werknemers** die werken onder een cao met een collectieve RVU. In twee derde van de resterende cao's wordt de doelgroep afgebakend op basis van een combinatie van functie, rooster, inkomen en dienstjaren. De 62 principeakkoorden die sinds het akkoord 'Gezond naar pensioen' zijn gesloten en een bepaling over RVU bevatten, laten zien dat het besef groeit dat RVU's nu gericht moeten worden afgebakend.
- Uit bijlage 4 blijkt dat in 2024 ruim **13.000 werknemers vervroegd zijn uitgetreden met een RVU** (ter vergelijking: in het akkoord staat een signaalwaarde van 15.000). De **2** **analyse van verschillende kenmerken van RVU'ers laat vergelijkbare resultaten zien als de derde voortgangsrapportage van de evaluatie van de Maatwerkregeling Eerder Uittreden en Duurzame Inzetbaarheid**, die u twee maanden geleden naar de Kamer heeft verzonden.
- Ten behoeve van de uitvoering van RVU-regelingen is de **handreiking uitvoering RVU geactualiseerd (bijlage 5)**. De handreiking geeft handvatten om op een zorgvuldige en solide manier volgens de **nieuwe regels RVU's af te spreken en uit te voeren**. Hierin komt o.a. aan bod: de fiscale kaders, pensioenopbouw (tijdens RVU en bij vroegtijdig overlijden), vormgeving van cao-afspraken (met verwijzing naar TNO), en uitvoering door een externe partij. Als uitgangspunt wordt benoemd dat RVU'ers volledig stoppen met werken, vrijwillig en op eigen initiatief de arbeidsovereenkomst beëindigen en maandelijks de RVU-betaling ontvangen.
- De set met **openbaar te maken beslisnota's** in aanloop naar het akkoord (bijlage 6) heeft u reeds gezien en akkoord bevonden. De daarbij behorende beslisnota is (ongelakt) toegevoegd, net als de nota's van de concept Kamerbrief en verlofsparen. De nota's worden meegestuurd met de Kamerbrief.

Nummer: 1	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
-----------	-------------------------	----------------------	------------------

beheerst en gericht gebruik,
duurzame inzetbaarheid.

faillissementsrisico.

toetsingskader opgesteld (bijlage 2) met objectieve criteria om belastende functies of werkzaamheden binnen de sector of het bedrijf te identificeren.

publiceert dit kader ook op de eigen website.

99 cao's valt 8% van de werknemers

Nummer: 2	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
-----------	-------------------------	----------------------	------------------

analyse van verschillende kenmerken van

RVU'ers laat vergelijkbare resultaten zien als de derde

voortgangsrapportage van de evaluatie van de Maatwerkregeling Eerder

13.000 werknemers vervroegd zijn

uitgetreden met een RVU

handreiking

uitvoering RVU geactualiseerd (bijlage 5). De handreiking geeft

handvatten om op een zorgvuldige en solide manier volgens de nieuwe

regels RVU's af te spreken en uit te voeren.

openbaar te maken beslisnota's

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Tekenversie Kamerbrief Uitwerking akkoord 'gezond naar het pensioen'	Verzenden aan TK	
2	Kader van TNO	Bijlage bij verzending	
3	RVU-afspraken in cao's 2025	Bijlage bij verzending	
4	Aantallen en profielen RVU'ers	Bijlage bij verzending	
5	Handreiking uitvoering RVU vanaf 2026	Bijlage bij verzending	
6	Openbaar maken beslisnota's akkoord 'gezond naar het pensioen'	Bijlage bij verzending	
7	Openbaarmaking beslisnota's concept Kamerbrief en verlofsparen	Bijlage bij verzending	

Datum
16-05-2025

Onze referentie
2025-



Aan



Minister van SZW

nota

Vervolg beleid rondom zwaar werk (RVU)

TER BESLISSING

Directie

Datum

3 juli 2024

Onze referentie

2024

Bijlage(n)
0

Aanleiding

- In het Pensioenakkoord (2019) hebben het kabinet en sociale partners afspraken gemaakt die ervoor moeten zorgen dat werkenden in Nederland gezond de eindstreep kunnen halen. Hiervoor zijn afspraken gemaakt over duurzame inzetbaarheid, en over een vrijstelling van de 52% heffing over uitkeringen van regelingen voor vervroegd uitreden tot een bepaald bedrag (RVU-drempelvrijstelling), zodat werknemers voor wie de verhoging van de pensioenleeftijd nog niet haalbaar was, eerder konden uitstappen. Ook is afgesproken dat het doel van partijen is om te komen tot een structureel pakket aan maatregelen waarmee het voor iedereen haalbaar moet zijn om in goede gezondheid het pensioen te behalen.
- De RVU-vrijstelling loopt af per 1 januari 2026. Sociale partners hebben in de Stichting van de Arbeid (StvdA) geprobeerd tot een gezamenlijke inzet te komen richting kabinet. Dit overleg is eind 2023 gestrand door het weglopen van de FNV.
- In de afgelopen periode heeft SZW zich ingezet om gesprekken te laten hervatten. Hiertoe is ook vanuit de Tweede Kamer meermaals opgeroepen. Ondertussen voeren o.a. politiebonden acties. Op dit moment worden er weer informele gesprekken gevoerd tussen SZW en sociale partners. Sociale partners hebben voorzichtig de intentie uitgesproken om in juli overeenstemming te vinden, omdat de spanningen op dit dossier doorwerken in andere onderwerpen in de polder en daarmee de aangekondigde stakingen in het najaar van tafel zouden kunnen.
- Met deze nota informeren we u over de achtergronden van deze discussie en vragen we een besluit over de inzet en voorwaarden van een mogelijk akkoord.

Geadviseerd besluit

Bent u akkoord met de inzet en voorwaarden van SZW om in juli tot breed pakket aan maatregelen te komen met sociale partners? Een breed pakket houdt in dat er, naast een verlenging van de RVU-regeling (onder bepaalde voorwaarden), ook afspraken worden gemaakt over een gezamenlijke aanpak op preventie en duurzame inzetbaarheid en alternatieve manieren om de overgang van werk naar pensioen vorm te geven (verlofsparen, deeltijdpensioen).

4 *rijdagochtend (5 juli) vindt een overleg plaats tussen directeur AV en portefeuillehouders van de sociale partners. Op basis daarvan kunnen wij beter*

Overzicht van opmerkingen bij Bijlage 5 OPENBAAR MAKEN beslisnota's akkoord 'gezond naar het pensioen'.pdf

Pagina: 1

	Nummer: 1	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: (Unknown)	Datum: Onbepaald
Richting en proces akkoord				
Verneem graag uitkomsten van ambtelijke verkenning (5 juli)				
Graag nadere informatie over benutting huidige regeling (sectoren, beroepen, budgettaire beslag, onderbouwing 70 mln en effect op begroting)				
Graag nadere informatie over instroom 60+ in WIA, per sector\beroep				
	Nummer: 2	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 20-5-2025 13:06:50
	Nummer: 3	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 20-5-2025 13:06:56
	Nummer: 4	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
Vrijdagochtend (5 juli) vindt				

inschatten of een akkoord kansrijk is. Wij zullen u begin volgende week op de hoogte brengen van de uitkomsten, ook ter voorbereiding van uw kennismakingsgesprek op dinsdagmiddag 9 juli met Ingrid Thijssen (VNO-NCW) en Tuur Elzinga (FNV, per webex) en Kim Putters (SER).

Datum
3 juli 2024

Onze referentie
2024- [REDACTED]

Kernpunten

- De voordelen van een akkoord met sociale partners: voorkomt verdere acties van bonden en maakt het weer mogelijk om ook op andere onderwerpen die belangrijk zijn voor het kabinet het gesprek te voeren, kans om tot een gezamenlijke inzet op het gebied van preventie en duurzame inzetbaarheid te komen, kan bijdragen aan het draagvlak voor de huidige systematiek van stijgende AOW-leeftijd.
- De nadelen van een akkoord: negatief effect op arbeidsaanbod (mensen stoppen eerder met werken), budgettaire effecten die gedekt moeten worden [REDACTED] Lopende onderhandelingen met derden kans op opnieuw normaliseren van vervroegd uittreden na het beleid van de afgelopen jaren om langer door te blijven werken.
- Proces: er lijkt nu momentum om nog voor de zomer tot een akkoord te komen. Als dit niet lukt zullen de verhoudingen verder verslechteren en willen vakbonden hun acties opvoeren na de zomer. Tegelijkertijd is er nog maar weinig tijd. [REDACTED] Lopende onderhandelingen met derden [REDACTED]

- Voorwaarden om tot een akkoord te komen zijn voor SZW: een breed pakket aan maatregelen (met aanpak duurzame inzetbaarheid), ijkmomenten om grip te houden op het gebruik, en gerichte toepassing van RVU-regelingen op mensen die het nodig hebben.
- De budgettaire kosten van een verlenging van de RVU-drempelvrijstelling met een jaar zijn [REDACTED] Lopende onderhandelingen die gedekt moeten worden (gemiste inkomsten uit RVU-heffing in de huidige vorm). Het dekken van deze kosten moet worden gezien tijdens de integrale budgettaire besluitvorming in augustus of in het voorjaar 2025. [REDACTED] Eenheid van kabinetsbeleid [REDACTED]

Toelichting

Achtergrond

- Om pensioenen te ontmoedigen en arbeidsparticipatie van ouderen te stimuleren, is in 2005 een heffing ingesteld op regelingen voor vervroegd uittreden (RVU-heffing). Deze heffing houdt in dat werkgevers 52% moeten betalen over het bedrag dat zij werknemers toekennen om eerder te stoppen met werken.

Pagina: 2

	Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:34:48
	Nummer: 2	Auteur: 	Datum: 19-5-2025 22:37:16	
	Nummer: 3	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:35:28
	Nummer: 4	Auteur: 	Datum: 19-5-2025 22:37:40	eenheid van kabinetsbeleid
	Nummer: 5	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
	besluit over verlenging van de RVU-maatregel nu niet noodzakelijk vinden en hun minister hier negatief over zullen adviseren,			

- Mede door deze maatregel is de arbeidsparticipatie van oudere werknemers fors gestegen en gaan mensen vijf jaar later met pensioen dan twintig jaar geleden.
- In het Pensioenakkoord (2019) zijn afspraken gemaakt die ervoor moeten zorgen dat werkenden in Nederland gezond hun pensioen kunnen halen.
 - Van 2021 t/m 2025 geldt een vrijstelling van de RVU-heffing tot aan een drempelbedrag (€26.184 in 2024, in netto termen gelijkgesteld aan AOW). Hiermee is handelingsperspectief geboden om vervroegd uit te treden voor werknemers die niet hebben kunnen anticiperen op de verhoging van de AOW-leeftijd en niet gezond kunnen blijven werken tot de AOW-leeftijd.
 - Daarnaast is tot en met 2025 budget beschikbaar gesteld voor een tijdelijke subsidieregeling voor duurzame inzetbaarheid (MDIEU). Hiermee worden maatwerkafspraken rondom duurzame inzetbaarheid, langer doorwerken en eerder uittreden gefaciliteerd.
 - Tenslotte is afgesproken dat sociale partners gezamenlijk afspraken maken om ervoor te zorgen dat werkenden uiteindelijk allemaal gezond hun pensioen kunnen halen.

Datum
3 juli 2024

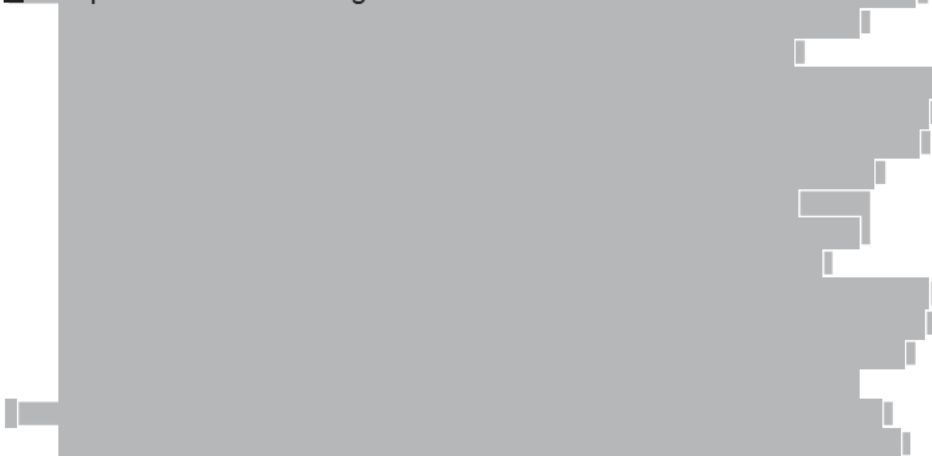
Onze referentie
2024- [REDACTED]

Bouwstenen voor een akkoord

- DG Werk heeft met sociale partners afgesproken om vijf bouwstenen verder uit te werken:
 - Vormgeving van ijkmomenten bij periodieke check of RVU nog nodig is.
 - Gerichtheid: wie kan aanspraak maken op RVU regeling
 - Hoogte Drempelbedrag, vormgeving pensioenopbouw tijdens vroegpensioenperiode en maximuminkomensgrens.
 - Alternatieven op gebied van uittreden (verlofsparen, generatiepacten)
 - Preventie en duurzame inzetbaarheid
- Op al deze punten is het noodzakelijk om voldoende helderheid te krijgen voordat tot een akkoord wordt gekomen, om te borgen dat het akkoord leidt tot rust in de polder. Specifieke uitwerking kan volgen in het najaar. Onderstaand per partij de meest relevante punten hierbij.

Opstelling SZW en sociale partners

1 Lopende onderhandelingen met derden



Lopende onderhandelingen met derden

Onze referentie
2024-

- Vanwege de fiscale vrijstelling van de RVU-heffing is sprake van derving van belastinginkomsten van RVU-uitkeringen die plaatsvonden voor 2021. Ook deze uitkeringen zijn vanaf 2021 tot aan het drempelbedrag vrijgesteld van de RVU-heffing, waardoor de overheid inkomsten misloopt. **Lopende onderhandelingen met derden**
- RVU-regelingen die sinds de invoering van de drempelvrijstelling zijn afgesproken komen veelal niet boven het drempelbedrag uit en genereren dus geen inkomsten voor de overheidsfinanciën. Deze regelingen hebben daarom geen effect op de (geraamde) inkomsten en derving van de RVU-heffing.
- Naast deze directe budgettaire effecten kan het voortzetten van de drempelvrijstelling ook indirecte budgettaire effecten hebben via andere belastingen en premies, en negatieve macro-economische effecten. Een vervroegde uitrederegeling verkleint het aantal mensen dat beschikbaar is voor de arbeidsmarkt en heeft bij hoge mate van gebruik effecten op krapte, lonen, groeipotentieel en uiteindelijk ook de overheidsfinanciën. Als mensen in de RVU-periode WW aanvragen, nemen ook de kosten van WW toe. Tot dusver zien we dit niet. Vakbonden wijzen op mogelijke **kostenbesparingen in de gezondheidszorg en lagere WIA-instroom**. Voor alle effecten onder deze bullet hoeft geen dekking te worden gevonden als wordt overgegaan tot een wetswijziging, maar ze zijn wel relevant in de besluitvorming.

Pagina: 4

	Nummer: 1	Auteur:	Datum: 29-10-2024 17:17:15 +01'00'
	Nummer: 2	Auteur:	Datum: 29-10-2024 17:17:13 +01'00'
	Nummer: 3	Auteur:	Datum: 29-10-2024 17:17:11 +01'00'
	Nummer: 4	Auteur: 	Onderwerp: Markering Datum: 19-5-2025 22:38:11
	Nummer: 5	Auteur: 	Datum: 19-5-2025 22:38:17
	Nummer: 6	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: HighlightDatum: Onbepaald
	kostenbesparingen in de gezondheidszorg en lagere WIA-instroom.		

Gebruik RVU sinds invoering drempelvrijstelling

- In 2023 zijn er ongeveer 11.000 mensen die voor het eerst een RVU-uitkering hebben ontvangen. Eind 2022 en 2021 waren dit nog respectievelijk 9.500 en 4.500 personen. In totaal staat de teller na het eerste kwartaal van 2024 op ongeveer 29.000 personen.
- Uit de voortgangsrapportage van de MDIEU-regeling blijkt dat de RVU binnen de MDIEU relatief vaak gebruikt lijken te worden door mensen met een modaal uurloon en enig vermogen. Een groot deel van de RVU-deelnemers **2 heeft aan voorheen werkzaam te zijn geweest in fysiek of mentaal zwaar werk.** Zonder RVU-regeling zouden de meeste deelnemers hebben doorgewerkt tot de AOW-leeftijd, zo geven zij desgevraagd aan.
- Dit sluit aan bij het algemene beeld dat we zien dat mensen gemiddeld genomen in staat zijn om door te werken tot de AOW-leeftijd. Desalniettemin kunnen sociaaleconomische en individuele gezondheidsverschillen ertoe leiden dat er mensen zijn voor wie dit niet het geval is.

Datum
3 juli 2024

Onze referentie
2024-

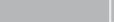


Proces tot dusver

Tweede Kamer

- Tijdens de behandeling van de Wet toekomst pensioenen heeft de Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen toegezegd dit gesprek met sociale partners met open vizier in te gaan. PvdA-GL heeft in TK en EK moties ingediend over de RVU. MAPP heeft in TK toegezegd dat middelen die mogelijk overblijven uit de huidige subsidieregeling MDIEU ook na 2025 beschikbaar blijven voor duurzame inzetbaarheid.
- Op Prinsjesdag 2023 heeft MAPP een Kamerbrief uitgestuurd over zwaar werk na 2025, met brede denkrichtingen (duurzame inzetbaarheid en overgang van werk naar pensioen (waaronder RVU)).
- MAPP heeft begin mei in reactie op een ultimatum van vakbonden en bij debat in TK aangegeven te zien dat **3 het te vroeg is om al in 2026 met de** RVU-maatregel te stoppen.
- Motie Flach (SGP), die oproept om opties en richtingen in kaart te brengen rond duurzame inzetbaarheid en eerder stoppen met werken en deze vóór Prinsjesdag (2024) met Kamer te delen, is door de regering overgenomen.

Sociale partners

- Sinds het vastlopen van de gesprekken tussen vakbonden en werkgevers worden in verschillende sectoren actiegevoerd, met name bij de politie en tevens gericht aan de minister van JenV.
- In april en mei zijn op technisch niveau gesprekken gevoerd met sociale partners waarin de voor- en nadelen van allerlei mogelijk maatregelen in kaart zijn gebracht. **Lopende onderhandelingen met derden** 

Toelichting inzet SZW

- Stip op de horizon is dat iedereen, met behulp van inzet op preventie en duurzame inzetbaarheid, gezond kan doorwerken tot de AOW-leeftijd. Dit is echter een zaak van lange adem en sommige aspecten zullen altijd zwaar blijven (nachtwerk, fysieke arbeid). Daarnaast spelen persoonlijke en sociaaleconomische factoren een belangrijke rol, dus de overgang van werk naar pensioen is altijd **maatwerk**.
- Dit vraagt om een blijvende en sterkere **inzet op preventie en duurzame inzetbaarheid**, van sociale partners en de overheid om dit doel te bereiken.

Pagina: 5

	Nummer: 1	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: (Unknown)	Datum: Onbepaald
	welke sectoren en beroepen?			
	Nummer: 2	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
	geeft aan voorheen werkzaam te zijn geweest in fysiek of mentaal zwaar werk.			
	Nummer: 3	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
	het te vroeg is om al in 2026 met			
	Nummer: 4	Auteur: 	Datum: 19-5-2025 22:38:27	
				

Zwaar werk moet lichter worden gemaakt (bronaanpak) en de overstap naar ander werk moet gangbaarder worden, zodat zwaar werk niet langdurig gedaan wordt. De inzet op de Arbovisie 2040, leven lang ontwikkelen, de van-werk-naar-werk infrastructuur en arbeidsmarktregio's vormen al een basis.

Datum
3 juli 2024

Onze referentie
2024 [redacted]

- Op basis van ervaringen met de MDIEU wordt vanuit SZW mogelijkheden verkend rondom een bronaanpak zwaar werk, (tweede) loopbaanpaden, het bereiken van het mkb en faciliteren van kennisdeling.
- Een dergelijke aanpak leidt echter op korte termijn naar verwachting niet voor iedereen tot voldoende resultaat. Voor deze mensen kan RVU een uitkomst bieden.
- **Gerichtheid** is hierbij voor SZW cruciaal. Voor een RVU-regeling moeten mensen in aanmerking komen die niet door kunnen werken, en die het niet zelf financieel kunnen dragen om eerder te stoppen met werken.
- Op basis van eerdere trajecten blijkt dat invulling geven aan het begrip zwaar werk het best aan de cao-tafel kan gebeuren. Sociale partners en tripartiete afspraken spelen dus een belangrijke rol in de gerichtheid van RVU.
- Verder onderzocht moet worden of door de overheid (Belastingdienst) een **inkomensgrens** kan worden ingesteld voor het gebruik van de RVU-drempelvrijstelling. Hiermee kan worden bewerkstelligd dat RVU-uitkeringen voor mensen vanaf een bepaald inkomen niet in aanmerking komen voor de fiscale vrijstelling. Alternatief kan dit onderdeel zijn van de centrale afspraken over de gerichtheid.
- Een systematiek met **ijkmomenten** moet voorkomen dat het gebruik van RVU substantiële impact heeft op de arbeidsmarkt. Met tripartiete afspraken moet worden vastgelegd dat bij een ijkmoment wordt gekeken of de RVU-drempelvrijstelling nog nodig en verantwoord is. Aan de hand hiervan kan de RVU worden voortgezet, bijgestuurd, afgebouwd of stopgezet.
- **Lopende onderhandelingen met derden**
[redacted]
[redacted] Bij goede afspraken over de gerichtheid en ijkmomenten is een structurele voortzetting bespreekbaar, maar dan moet voldoende zekerheid bestaan over de borging van de gemaakte afspraken.
- De hoogte van het **drempelbedrag** is gekoppeld aan de AOW, zodat een lagere AOW-leeftijd kan worden nagebootst voor werknemers [redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
- Dit laat onverlet dat afspraken over RVU altijd in samenhang moeten worden gezien met investeringen in duurzame inzetbaarheid, en **regie op de overgang van werk naar pensioen** van werknemers zodat deze op passende wijze kan worden vormgegeven (bijv. ook door middel van verlofsparen, generatiepacten of deeltijdpensioenen).

■	Nummer: 1	Auteur	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:38:41
■	Nummer: 2	Auteur:	Datum: 19-5-2025 22:38:51	

TER BESLISSING

Directie

Datum
12-07-2024

Onze referentie
2024- [redacted]

Opgesteld door

Tweede contactpersoon

Bijlage(n)
1

Aan MSZW

nota

Mogelijk voorstel zwaar werk en gezond naar het
pensioen

Aanleiding

- De tijdelijke RVU-drempelvrijstelling loopt eind 2025 af. SZW is informeel met sociale partners in gesprek over beleid rond zwaar werk en gezond werkend naar het pensioen voor de periode daarna.
- Dinsdag 9 juli heeft u een kennismaking gehad met de voorzitters van de Stichting van de Arbeid (StvdA). Hierin heeft u afgesproken om de voorzitters in de week van 15 juli te informeren over een voorstel voor een mogelijk akkoord. Als zij dit voorstel een goede basis vinden voor vervolg, kunnen zij formeel worden uitgenodigd.
- Op vrijdag 12 juli was er opnieuw een voorbereidend informeel overleg tussen ambtelijk SZW en de portefeuillehouders van sociale partners. In deze nota informeren we u over de uitkomsten van de voorbereidende gesprekken en een mogelijk voorstel om aan de voorzitters te sturen.

Geadviseerd besluit

- Wij adviseren u om op maandag 15 juli met ons in gesprek te gaan over het onderstaande mogelijke voorstel. Wij stellen voor om dit tijdens de beleidsstaf te bespreken. Op basis hiervan kunnen wij waar nodig het voorstel verder aanpassen.
- Graag bespreken we maandag ook met u het proces richting de voorzitters van de StvdA.
- Ondertussen werken we samen met FIN aan een nota over onder andere de budgettaire gevolgen.

Kernpunten

- Het gesprek is gevoerd met vertegenwoordigers van VNO-NCW/MKB Nederland, LTO Nederland, FNV (waaronder sectorale bestuurders uit de Bouw, Metaal en Havens), CNV en VCP. In het gesprek is weliswaar toenadering gezocht, maar het heeft nog niet tot duidelijke concluderende afspraken geleid.
- Het gesprek leidt tot drie kernpunten:
 - Een structurele RVU-drempelvrijstelling:
 - lopende onderhandelingen met derden

Pagina: 7

	Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 20-5-2025 13:07:05
	Nummer: 2	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 20-5-2025 13:07:10
	Nummer: 3	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:39:56

Lopende onderhandelingen met derden

Datum
12-07-2024

Onze referentie
2024-

- o De hoogte van het drempelbedrag:

Lopende onderhandelingen met derden

- o De concrete agenda gericht op preventie en duurzame inzetbaarheid en de governance van de ijkmomenten dient in de zomer van 2025 gereed te zijn.

- Lopende onderhandelingen met derden

Toelichting

- Onderstaand vindt u de elementen die opgenomen kunnen worden in het voorstel. Er staat per bouwsteen beschreven wat het voorstel is vanuit SZW op basis van de gesprekken die zijn gevoerd. Onder 'NB' vindt u een beschrijving van overwegingen en het krachtenveld.

Algemeen

- De gedeelde ambitie is om ervoor te zorgen dat zo veel mogelijk mensen gezond hun pensioen kunnen halen. Dat vraagt om in te zetten op zwaar werk lichter maken en ervoor te zorgen dat mensen niet te lang zwaar werk uitvoeren (tijdig overstappen naar lichter werk).
- Op dit moment is dit nog niet voor iedereen het geval, daarom ligt een voortzetting van de RVU in de rede.
- Uiteindelijk moet het totaal pakket aan (sectoraal) beleid ervoor zorgen dat RVU-regelingen niet meer noodzakelijk zijn.

Invulling van ijkmomenten:

 Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:40:13
 Nummer: 2	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:40:22
 Nummer: 3	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:40:39

- Vormgeving meerjarige RVU-drempelvrijstelling: Voorstel is om tot een structurele RVU-drempelvrijstelling te komen met ijkmomenten, met tijdelijke cao-afspraken over RVU die toewerken naar het ijkmoment.

Datum
12-07-2024

Onze referentie
2024- [redacted]

Lopende onderhandelingen met derden

- Jaarlijkse monitoring: Sectorale cao-partijen rapporteren jaarlijks aan (de StvdA) over hun RVU-regeling (waaronder de gerichtheid) en de inzet van maatregelen op het gebied van preventie en duurzame inzetbaarheid.
 - NB: Jaarlijkse monitoring draagt bij aan het volgen van voortgang op gezond langer doorwerken en om een vinger aan de pols te houden bij RVU-regelingen. Vanuit SZW hebben we ook informatie die gebruikt kan worden bij monitoring, zoals het bijhouden van cao-afspraken. Lopende onderhandelingen met derden
- Ijkmoment na biiv. 3 jaar: Bij een ijkmoment wordt gekeken naar gerichtheid van de RVU en voortgang op gezond langer doorwerken. Bij een ijkingsmoment zouden sociale partners ook de zwaarte van het werk en de gerichtheid van de RVU in hun sector of bedrijven kunnen herijken, maar kan ook op een ander moment in het eigen cao-proces. Een signaalwaarde rond RVU-deelname (totaal aantal RVU'ers in Nederland) is onderdeel van een ijkmoment om een vinger aan de pols te houden bij de ontwikkeling van de totale RVU-deelname (ook buiten het cao-stelsel). Als ijkmoment daar aanleiding toe geeft, kan worden bijgesteld.

Lopende onderhandelingen met derden

- Governance: Dit is niet aan bod gekomen, maar het voorstel is dat SZW de ijking uitvoert in samenspraak met sociale partners in de StvdA.

Gerichtheid:

- Gerichtheid: Er is overeenstemming dat de RVU-drempelvrijstelling zich alleen moet richten op werknemers met zwaar werk die niet gezond werkend de AOW-leeftijd kunnen bereiken.
- Zwaar werk kwalificeren: Het is aan cao-partijen om zwaar werk aan te wijzen, al dan niet door het gebruiken van (door TNO gevalideerde) modellen om zwaar werk in kaart te brengen. Alle instrumenten worden gezien om de gerichtheid te borgen, ook in sectoren waar er geen cao is of afspraken niet via een cao worden gemaakt. Hier wil SZW ook in meedenken.

	Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:40:54
	Nummer: 2	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:41:06
	Nummer: 3	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:41:13
	Nummer: 4	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:41:21

Lopende onderhandelingen met derden

Datum
12-07-2024

Onze referentie
2024-

Drempel, pensioenopbouw en inkomensgrens

- Drempelbedrag en pensioenopbouw: De intentie is er om de RVU toegankelijker te maken voor werknemers met weinig aanvullend pensioen of een laag inkomen. Hiervoor zijn twee opties: via het door laten lopen van de pensioenopbouw of verhoging van drempelbedrag. Hier is nog geen overeenstemming over.

Lopende onderhandelingen met derden

- Inkomensgrens: Bij de gerichtheid van de RVU speelt ook het element inkomen mee. Werknemers met een hoger inkomen hebben namelijk ook meer eigen handelingsperspectief om eerder met pensioen te gaan, en zouden van RVU uitgesloten kunnen worden. Er wordt afgesproken dat in de centrale afspraken over RVU/zwaar werk cao-partijen wordt meegegeven dat zij het aspect inkomen mee kunnen nemen in de vormgeving van hun regeling. Hierover kunnen cao-partijen over rapporteren bij jaarlijkse monitoring.

Lopende onderhandelingen met derden

Bredere mogelijkheden rond overgang werk naar pensioen

- Eigen regie overgang werk naar pensioen: Er is overeenstemming om te kijken naar mogelijkheden om bredere mogelijkheden rond overgang van werk naar pensioen. Hieronder vallen bijvoorbeeld verlofsparen, generatiepacten, deeltijdpensioen en toeslagen voor pensioenopbouw.

Preventie en duurzame inzetbaarheid

- Er is overeenstemming om in te zetten op gezond langer doorwerken. En hierop vooruitgang te blijven boeken. Onder meer kijken naar hoe werk lichter gemaakt kan worden of kortere blootstellingsduur. De identificatie van zware werk aspecten uit zwaar-werk modellen kan daarin terugkomen. We houden koppeling met aanpalend beleid Arbovisie en leven lang ontwikkelen. Deadline voor een uitgewerkte agenda in de zomer van 2025.

	Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:41:37
	Nummer: 2	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:41:46
	Nummer: 3	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:41:55



TER VOORBEREIDING

Directie

Datum
5 augustus 2024

Onze referentie

Bijlage(n)
1

Aan

nota

Begeleidende nota bij notitie SZW en FIN over gezond
naar het pensioen

Aanleiding

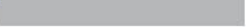
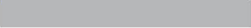
- Op 12 juli heeft u en marge van de Ministerraad gesproken met MFIN en MAZ over de RVU-drempelvrijstelling.
- Met MFIN is afgesproken dat er een gezamenlijke notitie komt van SZW en FIN, met daarin feitelijke informatie over het vraagstuk en mogelijke opties voor het proces met sociale partners. Deze notitie vindt u in de bijlage. Deze is ook naar de minister van FIN gestuurd.

Geadviseerd besluit

- Eenheid van Kabinetsbeleid
- Na uw overleg met MFIN zal de vijfhoek worden geïnformeerd ten behoeve van de ambtelijke vijfhoek op dinsdag 13 augustus en de politieke vijfhoek op vrijdag 16 augustus. Op basis van de uitkomsten van de vijfhoek, kan het proces met sociale partners worden hervat.

Kernpunten

- De notitie schetst drie mogelijke opties:
 - (1) Sociale partners uitnodigen voor gesprek over duurzame inzetbaarheid en verlof- en pensioensparen als structurele oplossing voor zwaar werk, zonder voortzetting RVU. Dit betekent voor Prinsjesdag geen akkoord met sociale partners.
 - (3) Deze zomer tot een akkoord proberen te komen met sociale partners over het vraagstuk rond gezond naar het pensioen. Dit vraagt om meerjarige voortzetting van de RVU-drempelvrijstelling, onder strikte voorwaarden (gerichte inzet op zwaar werk, gelijktijdige inzet op duurzame inzetbaarheid en verlof- en pensioensparen).
- Eenheid van kabinetsbeleid

	Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 20-5-2025 13:07:17
	Nummer: 2	Auteur:  	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:42:12
	Nummer: 3	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 29-10-2024 16:55:32 +01'00'
	Nummer: 4	Auteur: s  	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:43:09

Datum
5 augustus 2024

Onze referentie

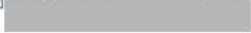
Doellichting

Eenheid van kabinetsbeleid

ervroegd uittreden weer gemeengoed wordt.

Eenheid van kabinetsbeleid

- De huidige discussie over zwaar werk en gezond naar het pensioen komt voort uit de nog openstaande afspraak dat kabinet en sociale partners tijdig zouden doorpraten over de situatie na het aflopen van de overgangsmaatregelen. Dit is dus een draadje uit het Pensioenakkoord dat nog niet is afgehecht. Vakbonden geven invulling aan die afspraak door in te zetten op een RVU-drempelvrijstelling zonder einddatum. We schatten in dat deze discussie niet eindigt zo lang er geen **meerjarige maatregelen worden getroffen voor mensen met zwaar werk**. De inzet op een akkoord met de polder (optie 3) biedt een kans om als kabinet een goede start te maken met werkgevers en vakbonden.
- De invulling van de afspraak met een meerjarige RVU is inderdaad een extra tegemoetkoming aan de bonden t.o.v. het Pensioenakkoord. Maar hoewel stip op de horizon is dat iedereen gezond kan doorwerken tot AOW (en we hierop willen inzetten met preventie en duurzame inzetbaarheid), zien we ook dat sommige oudere werknemers daar nu nog niet mee geholpen zijn. **Duurzame inzetbaarheid is een zaak van de lange adem (laat MDIEU-evaluatie zien) en het extra sparen van pensioen en verlofdagen voor eerder uittreden kost tijd.**
- De huidige discussie laat zien dat draagvlak voor de AOW-koppeling aan de levensverwachting - die belangrijk is voor behoud sociale voorzieningen en arbeidsmarkt - **onwetsbaar kan zijn als we geen oplossing kunnen bieden voor de - beperkte - groep die het niet volhoudt tot de AOW.**
- Het voortzetten van de RVU-drempelvrijstelling, met alle afspraken daarbij over richten, monitoren, ijkten en eventueel bijsturen en gelijktijdige inzet op duurzame inzetbaarheid, biedt werkgevers en werknemers samen gelegenheid om oplossing te vinden voor die groep. Daar is ook het kabinet mee geholpen.
- SZW ziet ook de risico's van het gemeengoed worden van eerder uittreden, zeker in relatie tot de arbeidskrapte. Via scherpe afspraken over **monitoring en ijkten** kunnen die zoveel mogelijk worden gemitigeerd. Een gelijktijdig inzet op duurzame inzetbaarheid en alternatieven (bijv. verlofsparen, generatiepacten) biedt kans om RVU over tijd minder relevant te maken. Bij ondoeltreffend gebruik kan het kabinet de RVU-heffing herintroduceren.
- Lopende onderhandelingen met derden

	Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 29-10-2024 16:55:21 +01'00'
	Nummer: 2	Auteur:  	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:43:35
	Nummer: 3	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
vervroegd uittreden weer gemeengoed meerjarige maatregelen worden getroffen voor mensen met zwaar werk.				
	Nummer: 4	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:43:45
	Nummer: 5	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
Duurzame inzetbaarheid is een zaak van de lange adem (laat MDIEU-evaluatie zien) en het extra sparen van pensioen en verlofdagen voor eerder uittreden kost tijd.				
	Nummer: 6	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
kwetsbaar kan zijn als we geen oplossing kunnen bieden voor de – beperkte – groep die het niet volhoudt tot de AOW. monitoring en ijking				
	Nummer: 7	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:43:57
				

Lopende onderhandelingen met derden

Datum
5 augustus 2024

Onze referentie

Dekking

- SZW levert dekking voor haar voorstel via verhoging van de Aof-premie. Het zou gaan om een verhoging van Lopende onderhandelingen met derden. Dit is een premie die door werkgevers wordt betaald. Eenheid van kabinetsbeleid

Lopende onderhandelingen met derden

- MDIEU-middelen. In principe vraagt FIN om dekking aan de lastenkant, dit heeft ook onze voorkeur.

Vervolg

- Indien de vijfhoek akkoord is met het voorstel om in te zetten op een akkoord (optie 3) moet het proces richting sociale partners worden ingericht. Hierover treden we graag met u in overleg. We zorgen ervoor dat de rest van het kabinet bij het vervolgproces is aangehaakt.

Tot slot

- Naast de RVU zullen met sociale partners ook afspraken worden gemaakt over een uit te werken duurzame inzetbaarheidsagenda. Daarbij moeten de middelen worden betrokken die nog vrij gaan vallen uit MDIEU. Dit verwachten sociale partners (het budget van € 1 miljard was onderdeel van het Pensioenakkoord) en is toegezegd aan de Kamer. Eenheid van kabinetsbeleid

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Notitie SZW en FIN: gezond naar het pensioen	Ter informatie (niet verzenden)	

	Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:44:05
	Nummer: 2	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:44:14
	Nummer: 3	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 20-5-2025 13:11:58
	Nummer: 4	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:44:27
	Nummer: 5	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: (Unknown)	Datum: Onbepaald
Al eerder gevraagd, nog gezien: s.v.p. nader inzicht\onderbouwing van gebruik en financiële gevolgen van de huidige RVU-regeling Plus: bij eerder besluit in 2020 over RVU werd aangenomen dat verlies boete-opbrengst wegvalt tegen hogere inkomsten a.g.v. benutting regeling met uitkeringen hoger dan drempelbedrag, dus geen financiële effecten. Nu wel? Wel: weglek-effecten naar WW toen als extra uitgave gezien. Nu niet?				
	Nummer: 6	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
In principe vraagt FIN om dekking aan de lastenkant, dit heeft ook onze voorkeur.				
	Nummer: 7	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: (Unknown)	Datum: Onbepaald
Graag inzicht in benutting MDIEU (ca 0,5 mld) tot dusverre en de effecten in termen van betere\duurzame inzetbaarheid; waarom heeft dit in de betreffende sectoren nog onvoldoende opgeleverd en waarom zou dat in een nieuwe ronde anders worden?				
	Nummer: 8	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
duurzame inzetbaarheidsagenda. middelen worden betrokken die nog vrij gaan vallen uit MDIEU. Dit verwachten sociale partners kasschuiven				
	Nummer: 9	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:45:23



TER BESLISSING

Directie

Datum
14 augustus 2024

Onze referentie
2024

Bijlage(n)
2

Aan

nota

Vijfhoek stukken 'gezond naar het pensioen'

Aanleiding

- SZW en FIN hebben een gezamenlijke notitie opgesteld over 'gezond naar het pensioen', waaronder de RVU-drempelvrijstelling. U heeft hier op dinsdag 13 augustus over gesproken met MFIN.
- In de ambtelijke vijfhoek van zondag 18 augustus en de politieke vijfhoek van 20 augustus staat dit onderwerp geagendeerd.
- Via deze nota leggen we u de aanvullende stukken voor.

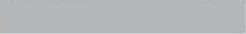
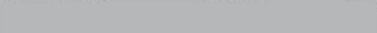
Geadviseerd besluit

- Gaat u akkoord met stukken in de bijlage voor de ambtelijke vijfhoek? Wij ontvangen uw akkoord graag donderdag 15 augustus voor 12.00 uur, zodat deze in de middag kunnen worden rondgestuurd naar de ambtelijke vijfhoek.

Kernpunten

- De stukken omvatten:
 - Een oplegger bij de gezamenlijke SZW/FIN notitie;
 - Een toetsingskader voor fiscale regelingen betreffende RVU;
 - De gezamenlijke SZW/FIN notitie wordt als bijlage meegestuurd naar de vijfhoek. Deze heeft u al eerder ontvangen.
- In de oplegger wordt Eenheid van kabinetsbeleid het proces met sociale partners samengevat Eenheid van kabinetsbeleid. In de oplegger wordt om mandaat gevraagd om tot een akkoord proberen te komen met sociale partners over gezond naar het pensioen, waaronder een meerjarige voortzetting van de RVU-drempelvrijstelling met daaraan gekoppelde voorwaarden.
- In het voorstel zoals beschreven in de oplegger adviseren wij een voortzetting van de RVU-drempelvrijstelling te dekken via een verhoging van de Aof-premie. Er kunnen echter ook alternatieve dekkingsmogelijkheden zijn die inhoudelijk beter aansluiten, Lopende onderhandelingen met de
de verhoging van de RVU-heffing (op dit moment 52%). In het proces met de vijfhoek kan worden gezien of deze alternatieve dekkingsopties opportuun zijn. Er is ook een combinatie van dekkingsopties mogelijk.

- Lopende onderhandelingen met derden

	Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 20-5-2025 13:07:26
	Nummer: 2	Auteur:  	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:45:33
	Nummer: 3	Auteur:  	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:45:42
	Nummer: 4	Auteur:  	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:45:47
	Nummer: 5	Auteur:  	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:45:52

- Een verhoging van de RVU-heffing leidt tot meer RVU-heffing bij werkgevers die werknemers een hogere RVU-uitkering meegeven dan de drempel en/of eerder dan 3 jaar voor AOW. Lopende onderhandelingen met d
- Het toetsingskader fiscale regelingen is een technisch document waarin het voorstel voor voortzetting van de RVU-drempelvrijstelling wordt beschreven, zoals de probleemanalyse, de noodzaak tot overheidsingrijpen en de doelmatig- en doeltreffendheid. Voor de introductie van nieuwe dan wel substantiële wijzigingen van bestaande fiscale regelingen en de evaluatie van fiscale regelingen geldt dit verplichte toetsingskader.

Datum
14 augustus 2024

Onze referentie
2024-XXXXXXXXXX

Toelichting

- In reactie op de begeleidende nota bij de SZW/FIN notitie vroeg u aandacht voor uw vraag over de dekking van de RVU-drempelvrijstelling bij het Pensioenakkoord van 2019:
 - Voor het Pensioenakkoord is een totale dekkingsplaat gemaakt. Er is dus voor specifieke maatregelen zoals RVU-vrijstelling géén specifieke dekkingsreeks. We kunnen dus niet zeggen waar de RVU-vrijstelling destijds uit betaald is. Het totale pakket maatregelen bevatte aan de uitgaven- en inkomstenkant en de dekking ook zowel uit de uitgaven- als inkomstenkant is gekomen én deels door verslechtering van het EMU-saldo.
 - Ten tijde van het Pensioenakkoord werd een samenloop van de RVU en de WW verwacht. De inschatting was dat door de RVU meer beroep zou worden gedaan op de WW. Hiervoor is destijds een effect van €50 mln. per jaar in de WW ingeboekt. Uit onderzoek van UWV in juni en juni 2022 bleek dat deze samenloop flink was overschat. Daarop zijn de WW uitgaven neerwaarts bijgesteld. Daarnaast werd verondersteld dat werkgevers ook RVU-regelingen boven de drempel zouden afspreken, wat extra inkomsten uit RVU-heffing zou opleveren. Uit ervaringen blijkt dat RVU-regelingen met een hogere uitkering dan het drempelbedrag nauwelijks voorkomen en de RVU-drempelvrijstelling dus niet tot extra RVU-heffingsinkomsten leidt.
- Op uw andere vragen bij de nota komen wij later terug.

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Oplegger vijfhoek 'gezond naar het pensioen'	Ter informatie (niet verzenden)	
2	Toetsingskader RVU	Ter informatie (niet verzenden)	

Oplegger vijfhoek: gezond naar het pensioen en zwaar werk

Aanleiding

- In het Pensioenakkoord (2019) hebben kabinet en sociale partners afspraken gemaakt over gezond werkend naar het pensioen. Met het Pensioenakkoord hebben sociale partners de (versoepelde) koppeling van de AOW-leeftijd aan de levensverwachting onderschreven. Tegelijk is de tijdelijke RVU-drempelvrijstelling afgesproken voor oudere werknemers die nog niet gezond kunnen doorwerken tot de AOW-leeftijd.
- De tijdelijke RVU-drempelvrijstelling loopt eind 2025 af. In het Pensioenakkoord is afgesproken dat kabinet en sociale partners tijdig in gesprek gaan over de periode daarna. Het onderlinge overleg hierover tussen werkgevers en vakbonden klapte eind vorig jaar. De afgelopen periode heeft SZW informele gesprekken gevoerd.
- Na de zomer willen vakbonden overgaan tot bredere en intensievere acties, waarschijnlijk startend in de week voor Prinsjesdag. Daarom heeft het prioriteit om te beslissen over het vervolgproces.
 - Politiebonden hervatten hun acties in het weekend van 17 augustus, met de oproep tot afwezigheid van politie bij twee wedstrijden in de Eredivisie.
- SZW en FIN hebben een gezamenlijke notitie opgesteld, met daarin drie opties voor het proces met sociale partners.
- Eenheid van kabinetsbeleid
[redacted]
[redacted]
- SZW wil met een akkoord oplossingen bieden voor het vraagstuk 'zwaar werk' om zo als kabinet een goede start maken met werkgevers en vakbonden en constructief aan de slag te gaan met een gelijktijdige inzet op gezond langer doorwerken.

Beslispunten

1. Bent u akkoord met een mandaat voor SZW om vóór Prinsjesdag een akkoord te sluiten met sociale partners, met een meerjarige voortzetting van de RVU-drempelvrijstelling - onder strikte voorwaarden (gerichte inzet op zwaar werk, gelijktijdige inzet op duurzame inzetbaarheid en verlof- en pensioensparen). Zie optie 3 in de notitie.
2. Bent u akkoord met dekking van de voortzetting van de RVU-drempelvrijstelling [redacted] via de Aof-premie (werkgeverspremie voor arbeidsongeschiktheid)?

Toelichting

Inhoud

- De tijdelijke drempelvrijstelling voor regelingen voor vervroegde uittrekking (RVU) is een maatregel uit het Pensioenakkoord waarmee oudere werknemers maximaal drie jaar voor AOW-leeftijd vervroegd kunnen uittraden met een RVU-uitkering van hun werkgever, zonder dat de werkgever daar tot de drempel (€2.182 bruto per maand in 2024, netto gelijk aan een netto AOW-uitkering) RVU-heffing van 52% over betaalt.
- Een akkoord met sociale partners over het vraagstuk 'gezond naar je pensioen' lijkt niet mogelijk zonder meerjarige voortzetting van de RVU-drempelvrijstelling. Om de maatregel gericht in te zetten en controle bij een voortzetting te borgen, wil SZW strakke afspraken met sociale partners over gerichtheid en het periodiek monitoren en iken. We willen de maatregel richten op werknemers met zwaar werk die nog niet gezond kunnen doorwerken en die niet met eigen middelen eerder kunnen stoppen met werken. Afspraken over een systeem met monitoren en wegen zorgt voor een gezamenlijke verantwoordelijkheid om voortgang te boeken.
[redacted]
[redacted]
[redacted]
- Onderdeel van het voorstel is een gelijktijdig inzet op duurzame inzetbaarheid (bijv. zwaar werk minder zwaar te maken en tijdig overstappen naar lichter werk) en alternatieven

	Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:46:44
	Nummer: 2	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:46:53
	Nummer: 3	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:47:06

(bijv. verlofsparen, pensioensparen en generatiepacten) zodat de RVU na verloop van tijd minder relevant kan worden. Deze agenda moet voor de zomer van 2025 gereed zijn. Stip op de horizon is dat iedereen gezond kan doorwerken tot zijn of haar pensioen.

Onderbouwing

- De discussie tussen vakbonden en werkgevers over zwaar werk heeft negatief effect op de verhoudingen en de bredere werking van 'de polder'. Een akkoord biedt kans om als kabinet een goede start te maken met sociale partners, voorkomt intensievere acties en kan verhoudingen tussen bonden en werkgevers herstellen. Dat is belangrijk voor kabinet, omdat we op meerdere dossiers met hen samenwerken.

Lopende onderhandelingen met derden

- Een voortzetting van de RVU-drempelvrijstelling kan ruimte bieden aan oudere werknemers met zwaar werk die nu nog niet gezond kunnen doorwerken tot de AOW-leeftijd, terwijl tegelijk wordt ingezet op gezond langer doorwerken en alternatieven.
- Om te voorkomen dat een voortzetting van de RVU-drempelvrijstelling ertoe leidt dat vervroegd uittreden gemeengoed wordt (ook met het oog op de arbeidsmarktkrapte), wil SZW scherpe afspraken over monitoring en ijkmomenten. Als een ijkmoment toont dat de RVU te breed wordt ingezet, kan dat aanleiding zijn tot bijstellen of beëindigen.
- Een gerichte RVU-drempelvrijstelling als ventieloplossing voor de beperkte groep werknemers met zwaar werk die nog niet gezond kunnen doorwerken tot de AOW, kan het maatschappelijk draagvlak voor de AOW-koppeling aan de levensverwachting versterken.
- **Lopende onderhandelingen met derden**
Indien TK zelf verlenging van de RVU regelt bij amendement op het Belastingplan, mist het kabinet de kans om een goede gerichtheid en ijking te borgen.

Vervolg

- Bij instemming van de politieke vijfhoek wordt het proces met sociale partners zo snel mogelijk hervat (waarschijnlijk in de week van 19 of 26 augustus), zodat er tijd is om vóór Prinsjesdag tot een mogelijk akkoord te komen. SZW houdt de rest van het kabinet bij het vervolgproces aangehaakt.

■	Nummer: 1	Auteur:		Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:47:20
■	Nummer: 2	Auteur:		Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:47:30

Toetsingskader fiscale regelingen Voortzetting RVU-drempelvrijstelling na 2025

1. Is sprake van een heldere probleemstelling?

We worden in Nederland steeds ouder. Sinds de koppeling van de AOW-leeftijd aan de levensverwachting betekent dit dat ook loopbanen langer worden. Gemiddeld genomen vormt gezondheid geen belemmering voor de verhoging van de AOW-leeftijd, op basis van ontwikkeling en prognose van de gezonde levensverwachting.¹ Maar dat betekent niet dat dit voor elke groep opgaat. Zoals recent in een SER-advies beschreven zijn er aanzienlijke gezondheidsverschillen tussen groepen. Die zijn niet uitsluitend het gevolg van leefstijl en persoonsgebonden factoren. Ook de situatie waarin mensen opgroeien, wonen en werken draagt bij aan sociaaleconomische gezondheidsverschillen: theoretisch opgeleiden worden gemiddeld 5 jaar ouder en leven 14 jaar langer in goede gezondheid dan praktisch geschoolden. Gerelateerd aan inkomen en vermogen zijn de verschillen nog groter: de 20 procent meest welvarende mensen in Nederland worden ruim 8 jaar ouder en leven 24 jaar langer in goede gezondheid in vergelijking tot de 20 procent minst welvarende mensen in Nederland.² Tegelijk zien we dat mensen met een lager inkomen hun werk vaker fysiek zwaar vinden³, en oudere werkenden met zwaar werk vaker laag opgeleid zijn, een minder goede financiële positie hebben en minder vitaal zijn.⁴ Ook ligt het aandeel werkenden dat zich niet gezond voelt hoger onder mensen met zwaar werk.⁵

De tijdelijke fiscale drempelvrijstelling voor regelingen voor vervroegde uittreding (RVU) uit het Pensioenakkoord is bedoeld voor werknemers die zich niet hebben kunnen voorbereiden op de stijging van de AOW-leeftijd en niet gezond kunnen doorwerken tot de AOW-leeftijd. Een voortzetting van deze maatregel kan ruimte bieden aan werkgevers en werknemers om afspraken te maken over vervroegd uittreden voor oudere werknemers met zwaar werk die nog niet gezond kunnen doorwerken tot de AOW-leeftijd en die niet met eigen middelen vervroegd uit kunnen treden. Tegelijkertijd wordt er ingezet op beleid voor duurzame inzetbaarheid en alternatieven voor de RVU, zodat de RVU na verloop van tijd minder relevant kan worden. Stip op de horizon is dat iedereen gezond werkend zijn of haar pensioen kan bereiken.

2. Is er noodzaak tot overheidsingrijpen?

Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers om ervoor te zorgen dat werknemers gezond werkend hun pensioen kunnen bereiken, waarbij de overheid dit kan ondersteunen en faciliteren. Een RVU is een arbeidsvoorwaardelijke afspraak tussen werknemer en werkgever. Dit valt binnen het domein van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Zonder overheidsingrijpen zijn RVU-regelingen vanaf 2026 volledig belast met 52% eindheffing. RVU-regelingen zijn dan nog steeds mogelijk, maar in de praktijk zal het voor veel werkgevers te duur zijn om een RVU af te spreken voor werknemers die niet gezond werkend hun AOW-leeftijd kunnen bereiken. Door de RVU-drempelvrijstelling na 2025 voort te zetten blijft de overheid ruimte bieden aan werkgevers om tot de drempel zonder RVU-heffing een RVU-regeling af te spreken met een werknemer, zodat oudere werknemers met zwaar werk die niet gezond kunnen doorwerken maximaal drie jaar voor AOW-leeftijd kunnen stoppen met werken.

Zoals gezegd zijn sociale partners er primair voor verantwoordelijk om werknemers in staat te stellen gezond werkend hun pensioen te halen, bijvoorbeeld door goede arbeidsomstandigheden (gezonde en veilige werkomgeving) en inzet op duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen. Voor werkgevers zijn gezonde werknemers belangrijk voor de productiviteit. Voor werknemers draagt gezond blijven werken bij aan het werkplezier en het verdienvermogen, naast de intrinsieke motivatie om gezond te blijven. Toch kan de gezamenlijke inzet van sociale partners op gezond langer doorwerken voor sommige oudere werknemers te kort schieten. Investerings in duurzame inzetbaarheid zijn namelijk zaak van een lange adem. Alternatieven voor RVU, zoals het opsparen van bovenwettelijke verlofuren of extra pensioensparen in de derde pijler, vragen meer tijd om te kunnen worden ingezet voor eerder stoppen met werken. Voor sommige oudere

¹ RIVM 2019: Gezondheid en arbeidsparticipatie rond de AOW-leeftijd – verwachte ontwikkelingen tot 2040

² SER Advies 23/07, Gezond opgroeien, wonen en werken, december 2023

³ LISS panel, eigen bewerking SZW

⁴ Analyse TNO in opdracht van SZW, niet gepubliceerd. Zwaar werk is hierbij afgebakend als 'vaak of altijd veel kracht zetten in het werk, óf vaak of altijd werk in een ongemakkelijke' (fysiek) en 'hoge taakeisen (snel werken, veel werk, extra hard werken, hectisch werk) en lage regelmogelijkheden (beslissen hoe werk uitvoeren, volgorde werkzaamheden bepalen, werktempo regelen, oplossingen bedenken, verlof opnemen) werkhouding, óf vaak of altijd langdurig geknield of gehurkt werken' (mentaal).

⁵ Analyse TNO in opdracht van SZW, niet gepubliceerd

werknemers die nu niet gezond kunnen doorwerken tot de AOW-leeftijd komen zulke maatregelen te laat. Een voortzetting van de RVU-drempelvrijstelling, met een gelijktijdig pakket aan maatregelen rond duurzame inzetbaarheid, kan als ventieloplossing werken voor deze oudere werknemers. Daarbij blijft het afspreken van een RVU-regeling de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers binnen het arbeidsvoorwaardelijke domein; de voorgenomen overheidsinterventie (voortzetting RVU-drempelvrijstelling) biedt tot het drempelbedrag ruimte voor zulke afspraken.

3. Is het te bereiken doel helder en eenduidig geformuleerd?

Het doel van een voortzetting van de RVU-drempelvrijstelling is om ruimte te blijven bieden aan werkgevers en werknemers om afspraken te maken over eerder uittreden met een RVU-uitkering van de werkgever tot max. 3 jaar voor AOW-leeftijd voor oudere werknemers met zwaar werk die nog niet gezond kunnen doorwerken tot hun AOW-leeftijd. De doelgroep van de maatregel zijn oudere werknemers met zwaar werk die niet gezond kunnen doorwerken en niet met eigen middelen eerder kunnen stoppen met werken. SZW maakt met sociale partners afspraken over de specifieke vormgeving van arbeidsvoorwaardelijke RVU-regelingen zodat deze gericht zijn op deze beperkte groep werknemers. Bij monitoring en ijkmomenten wordt gezien of de ontwikkeling van de maatregel aansluit bij het gestelde doel, bijvoorbeeld door cao-afspraken over RVU en de instroom te monitoren. De criteria en timing van monitoring en ijkmomenten worden vooraf met sociale partners afgesproken.

4. Instrumentkeuze

a. Kan worden aangetoond waarom financiële interventie de voorkeur verdient boven niet-financiële instrumenten?

Het aanbieden van een RVU-uitkering vanuit een werkgever aan een oudere werknemer met zwaar werk die niet gezond kan doorwerken, zal in de praktijk nauwelijks tot stand komen als de werkgever hier 52% RVU-heffing over betaalt. Dat bleek in de periode 2006-2020, toen de RVU-heffing niet vrijgesteld was. Eerder uittreden met een RVU is alleen haalbaar door een financiële interventie die een RVU-uitkering tot drie jaar voor AOW-leeftijd en tot de drempel vrijstelt van deze heffing. Niet-financiële instrumenten voor eerder uittreden, zoals voorlichting over mogelijkheden rond verlofsparen en pensioensparen voor eerder uittreden, zullen voor veel werknemers op korte termijn nog geen alternatief bieden voor de RVU omdat het tijd kost om dit op te sparen. Tegelijkertijd wordt wel erkend dat het wenselijk is om deze alternatieven verder te brengen. Daarom wordt hier gelijktijdig op ingezet, samen met investeringen in preventie en duurzame inzetbaarheid.

b. Kan worden aangetoond waarom een subsidie de voorkeur verdient boven een heffing?

De RVU-heffing is in het verleden geïntroduceerd om vervroegd uittreden te ontmoedigen en de arbeidsparticipatie van ouderen te bevorderen. Bij een voortzetting van de RVU-drempelvrijstelling blijft de RVU-heffing in stand. Alleen de periode tot 3 jaar voor AOW-leeftijd en tot het drempelbedrag wordt vrijgesteld van heffing om ruimte te bieden voor werknemers voor wie gezond doorwerken tot AOW nog niet haalbaar is. De gerichtheid van deze generieke fiscale drempelvrijstelling vindt plaats via centrale afspraken tussen SZW en sociale partners over de vormgeving van RVU-regelingen.

c. Kan worden aangetoond waarom een fiscale subsidie de voorkeur verdient boven een directe subsidie?

De drempelvrijstelling van RVU-heffing wordt nu al uitgevoerd door de Belastingdienst. De vereiste aanvullende uitvoeringscapaciteit is afhankelijk van de vormgeving van de voortgezette RVU-drempelvrijstelling. Mocht deze vormgeving niet veel afwijken van de huidige vormgeving zal deze waarschijnlijk weinig aanvullende uitvoeringscapaciteit vragen. Een directe subsidie voor RVU-regelingen vraagt om het opzetten van een nieuwe uitvoeringsstructuur, waarbij de situatie ontstaat waarin de overheid tegelijkertijd heft en subsidieert. Bovendien is het aan sociale partners om zwaar werk af te bakenen; de overheid biedt de ruimte. Bij een directe subsidie zou de overheid zelf moeten bepalen wat zwaar werk is. Dit is niet haalbaar en niet wenselijk.

5. Is de maatregel doeltreffend?

De maatregel is bedoeld voor werknemers met zwaar werk die nog niet gezond kunnen doorwerken en niet met eigen middelen eerder kunnen stoppen met werken. Centrale afspraken over de vormgeving van collectieve RVU-regelingen moeten de gerichtheid borgen. Ervaringen met de huidige RVU-drempelvrijstelling en de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) worden benut om de maatregel bij een voortzetting gericht in te zetten. De

huidige RVU-drempelvrijstelling laat zien dat RVU'ers gemiddeld circa €50.000 verdienen. Ongeveer twee op de vijf RVU'ers verdient minder dan modaal (€44.000) en ongeveer één op de tien meer dan twee keer modaal. Vergeleken met de inkomensverdeling van alle 64-jarige werknemers zien we dat RVU'ers relatief vaak een middeninkomen hebben en zich minder vaak aan de onderkant van de inkomensverdeling bevinden. Om de voortzetting van de RVU-drempelvrijstelling doeltreffender te maken wil SZW inzetten op een begrenzing op inkomen, waardoor werknemers vanaf een nader te bepalen inkomen niet voor vrijgestelde RVU-uitkering in aanmerking komen. Deze werknemers kunnen weliswaar zwaar werk hebben, maar hebben ook meer eigen handelingsperspectief voor eerder uittreden. Het vastleggen van een inkomensgrens in fiscale wetgeving vraagt veel van de uitvoering. Het ligt mogelijk meer voor de hand om dit te regelen via centrale afspraken met sociale partners. Verder zien we dat de RVU relatief minder wordt gebruikt door werknemers met weinig aanvullend pensioen of een laag inkomen. Via periodieke ijkmomenten wordt de doeltreffendheid van de maatregel gewogen.

6. Is de maatregel doelmatig?

RVU-uitkeringen tot het drempelbedrag en tot 3 jaar voor de AOW-leeftijd vrijstellen van de RVU-heffing lijkt een efficiënte manier om RVU-regelingen mogelijk te maken voor oudere werknemers met zwaar werk die nog niet gezond kunnen doorwerken tot AOW. Het vraagt waarschijnlijk weinig aanvullende capaciteit bij de Belastingdienst om een voortzetting van de RVU-drempelvrijstelling in huidige vorm uit te voeren. Als de vormgeving van de RVU-drempelvrijstelling wijzigt, bijvoorbeeld om deze gericht in te zetten, kan dit wel vragen om extra uitvoeringscapaciteit. Voor werkgevers zijn de administratieve lasten bij de maatregel beperkt.

7. Is evaluatie van de maatregel voldoende gewaarborgd?

De huidige fiscale RVU-drempelvrijstelling (2021-2025) wordt niet geëvalueerd. Bij een voortzetting wordt de RVU-drempelvrijstelling in ieder geval gemonitord en geëvalueerd aan de hand van periodieke monitoring en tripartiete ijkmomenten. Bij monitoring en ijkmomenten wordt bezien of de ontwikkeling van de maatregel aansluit bij het gestelde doel, bijvoorbeeld door cao-afspraken over RVU en de instroom (waaronder informatie over RVU-deelnemers) te monitoren en door de voortgang op de agenda voor duurzame inzetbaarheid te wegen. De criteria en timing van monitoring en ijkmomenten worden vooraf met sociale partners afgesproken. Bij een meerjarige voortzetting van de RVU-drempelvrijstelling kan ook besloten worden tot evaluatie conform RPE (binnen 4-7 jaar). Bij een evaluatie kunnen de bovengenoemde informatiebronnen worden benut, zoals de monitoring van cao-afspraken, de monitoring van RVU-instroom en kenmerken van RVU-deelnemers, en mogelijk rapportages van sectoren over hun RVU-regeling en inzet op duurzame inzetbaarheid. De komende periode kan verder worden uitgewerkt welke aanvullende informatiebronnen nodig zijn, naast de informatie die reeds beschikbaar is.

De huidige subsidieregeling MDIEU wordt geëvalueerd via periodieke monitoringsrapportages gedurende de looptijd van de regeling.⁶ De MDIEU subsidieert, onder voorwaarden, RVU-uitkeringen. Uitkomsten van de monitoring en evaluatie van de MDIEU worden betrokken bij de voorgestelde voortzetting van de RVU-drempelvrijstelling.

8. Is een horizonbepaling aan de orde?

Het huidige voorstel bevat geen einddatum. In het voorstel is sprake van een systematiek met periodieke ijkmomenten, waarbij de maatregel wordt gewogen. Uitkomst van een ijkmoment kan zijn dat de RVU-drempelvrijstelling wordt beëindigd wanneer deze niet aansluit bij de doelstellingen.

⁶ Meest recente voortgangsrapportage MDIEU (2024):

https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2024Z03765&did=2024D08824

Notitie SZW en FIN: gezond naar het pensioen

1. Aanleiding

- De tijdelijke drempelvrijstelling voor regelingen voor vervroegde uittreding (RVU) loopt eind 2025 af. In het Pensioenakkoord is afgesproken dat kabinet en sociale partners tijdig met elkaar in gesprek gaan over de omgang met zware beroepen in de periode daarna. De gesprekken tussen vakbonden en werkgevers zijn eind 2023 gestrand. Daartoe opgeroepen door de Kamer heeft SZW sociale partners vervolgens uitgenodigd op het ministerie van SZW voor informele gesprekken, die nog steeds lopen.
- De hoogoplopende discussie tussen vakbonden en werkgevers over een voortzetting van de RVU-drempelvrijstelling heeft een negatief effect op verhoudingen tussen sociale partners dat ook uitstraalt naar andere dossiers. Lopende onderhandelingen met derden Vakbonden hebben aangekondigd na de zomer hun acties te hervatten en te intensiveren. Dit start waarschijnlijk in de week van Prinsjesdag, o.a. in het openbaar vervoer.

2. Geadviseerd besluit

- Wij adviseren u om op basis van de voorliggende notitie de inzet richting sociale partners en de vijfhoek te bespreken.
- Er lijken drie mogelijkheden voor het proces met sociale partners:
 - Sociale partners uitnodigen voor gesprek over duurzame inzetbaarheid en verlof- en pensioensparen als structurele oplossing voor zwaar werk, zonder voortzetting RVU. Dit betekent voor Prinsjesdag geen akkoord met sociale partners. Zie paragraaf 5.1.
 - Kabinet verlengt de RVU-vrijstelling met 1 jaar om ruimte te geven aan dit gesprek. Dit betekent voor Prinsjesdag geen akkoord met sociale partners. Zie paragraaf 5.2.
 - Deze zomer tot een akkoord proberen te komen met sociale partners over het vraagstuk rond gezond naar het pensioen. Dit vraagt om meerjarige voortzetting van de RVU-drempelvrijstelling, onder strikte voorwaarden (gerichte inzet op zwaar werk, gelijktijdige inzet op duurzame inzetbaarheid en verlof- en pensioensparen). Zie paragraaf 5.3.

Kosten

- De RVU-drempelvrijstelling is een drempelvrijstelling in de RVU-heffing, opgenomen in de wet op de loonbelasting. Werkgevers die een uitkering verstrekken aan hun werknemer waarmee die vervroegd kan uittreden, betalen over dit bedrag 52% belasting. De RVU-heffing is ingevoerd bij afschaffing van de VUT, en bedoeld om vervroegd uittreden te ontmoedigen. Bij het Pensioenakkoord zijn RVU's tot een bepaalde drempel (in netto termen overeenkomend met de netto AOW-uitkering) tijdelijk vrijgesteld van die heffing. Als de RVU-drempelvrijstelling wordt voortgezet, levert dat een derving in inkomsten op (zie voor de bedragen ook de tabel hieronder). Deze inkomstenderving valt onder het inkomstenkader en moet worden opgevangen door een verhoging van lasten elders. Ambtelijk SZW stelt voor deze derving te dekken met een verhoging van de AOF-premie (werkgeverspremie ten behoeve van arbeidsongeschiktheidsfonds). Lopende onderhandelingen met derden

Optie	2026	2027	2028	2029	struc.
2: 1 jaar verlengen	Lopende onderhandelingen met derden				
3: Struc. verlengen en drempelbedrag verhogen ¹	Lopende onderhandelingen met derden				
Dekking: AOF premie	Lopende onderhandelingen met derden				

¹ Lopende onderhandelingen met derden

 Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:48:02
 Nummer: 2	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:48:44
 Nummer: 3	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:48:54
 Nummer: 4	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:49:02
 Nummer: 5	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:49:08
 Nummer: 6	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:49:21

3. Kernpunten

- Het startpunt van het vraagstuk rond 'gezond naar het pensioen' en 'zwaar werk' is de stijgende levensverwachting, de hieraan gekoppelde AOW-leeftijd (en dus langere loopbanen), en de afspraken in het Pensioenakkoord van 2019. De feitelijke informatie over dit vraagstuk vindt u in de bijlage van deze notitie:
 - Overzicht van de afspraken uit het Pensioenakkoord (paragraaf 6.1);
 - Data over gezond langer doorwerken (paragraaf 6.2);
 - Ervaringen met de huidige RVU-drempelvrijstelling (paragraaf 6.3);
 - Economische effecten van de RVU-drempelvrijstelling (paragraaf 6.4);
 - Ervaringen met duurzame inzetbaarheid (paragraaf 6.5);
 - Ervaringen met de structurele maatregelen uit het Pensioenakkoord (paragraaf 6.6).
- In paragraaf 4 wordt het krachtenveld met sociale partners en politiek beschreven. Daarna volgt in paragraaf 5 een omschrijving van drie mogelijke opties voor het vervolg. Daarbij staan steeds de beleidsinhoudelijke en strategische voor- en nadelen weergegeven.

4. Krachtenveld sociale partners en politiek

Tijdelijk gesprekken sociale partners

- In 2023 zijn werkgevers en vakbonden onderling het gesprek gestart in de Stichting van de Arbeid (StvdA) over mogelijke maatregelen voor de periode na het aflopen van de overgangsmaatregelen, zowel op het gebied van duurzame inzetbaarheid als uitreden. SZW was geen deelnemer aan deze gesprekken, maar is wel een aantal keer uitgenodigd om ambtelijk toelichting te geven.
- Daartoe opgeroepen door de Kamer heeft toenmalig minister Schouten tijdens de behandeling van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) in 2023 toegezegd om het gesprek met sociale partners over de periode na 2025 met open vizier in te gaan. In september 2023 heeft zij de Kamer geïnformeerd over de contouren van zo'n gesprek met sociale partners.²
- In december 2023 strandde het overleg tussen werkgevers en vakbonden, doordat er geen overeenstemming was over een RVU-maatregel na 2025. Sindsdien ligt het overleg in de StvdA stil. In verschillende sectoren zijn sindsdien acties gevoerd voor een voortzetting van de RVU, zoals bij de Politie, Bouw, Metaal en Techniek en de Schoonmaaksector. Lopende onderhandelingen met derden
- Zoals toegezegd aan de Kamer heeft SZW zich ingezet de gesprekken te hervatten. In april en mei hebben technische inventariserende gesprekken plaatsgevonden met sociale partners. Lopende on
- In reactie op een ultimatum van de centrale werknemersorganisaties in mei 2024 heeft minister Schouten aangegeven dat zij ziet dat het te vroeg is om in 2026 al met de RVU-maatregel te stoppen. Dit heeft zij in de TK herhaald bij het tweeminutendebat Pensioenonderwerpen op 30 mei 2024.

Lopende onderhandelingen met derden

Opstelling sociale partners

Lopende onderhandelingen met derden

² <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2023/09/19/kamerbrief-duurzame-inzetbaarheid-en-zwaar-werk-na-2025>

	Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:49:40
	Nummer: 2	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:49:47
	Nummer: 3	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:49:53
	Nummer: 4	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:50:05

Lopende onderhandelingen met derden

Politieke context

- In de Tweede en Eerste Kamer zijn moties aangenomen die oproepen om tot een vervolgmaatregel voor eerder uittreden te komen voor mensen met zwaar werk (PvdA-GL in EK en TK) en om mogelijkheden hiervoor te verkennen (SGP). Deze moties staan nog (gedeeltelijk) open.
- **Lopende onderhandelingen met derden**
Ambtelijk zien we het als een risico wanneer een structurele RVU-drempelvrijstelling via een amendement in het Belastingplan of andere wetgeving wordt gerealiseerd, zonder enige waarborgen voor controle of gerichtheid of dekking van een dergelijk voorstel.

5. Opties voor besluitvorming

- Hieronder staan drie opties geschetst, met daaronder de beleidsinhoudelijke en strategische voor- en nadelen.

5.1. Optie 1: RVU-drempelvrijstelling laten aflopen en doorpraten over structurele oplossing zonder RVU-drempelvrijstelling

- In het nul-scenario loopt de RVU-drempelvrijstelling af na 2025. Een eerste mogelijkheid is om ervoor te kiezen nu geen actie te ondernemen. Wanneer t/m volgend jaar augustus geen actie wordt ondernomen betekent dit dat werkgevers vanaf 2026 weer 52% RVU-heffing moeten betalen over een RVU-uitkering aan een werknemer (dit geldt niet voor RVU-uitkeringen die al voor 2026 zijn afgesproken; de huidige RVU-drempelvrijstelling kent een uitloop tot en met 31 december 2028). Dit zal in de praktijk de RVU-regelingen beëindigen, omdat dit te duur wordt voor de werkgever.

5.2. Optie 2: RVU-drempelvrijstelling 1 jaar verlengen en doorpraten over structurele oplossing zonder RVU-drempelvrijstelling

- Een tweede mogelijkheid is om de RVU-drempelvrijstelling als overgangsmaatregel met maximaal 1 jaar te verlengen. Dit gebeurt dan onder de voorwaarde dat er voor aanstaande voorjaarsbesluitvorming afspraken worden gemaakt met sociale partners voor een structurele oplossing voor zwaar werk, met de focus op duurzame inzetbaarheid en oplossen van knelpunten rond verlof- en pensioensparen. In de tussentijd kan onderzoek worden gedaan naar beleid voor duurzame inzetbaarheid. In dit voorstel is de RVU-drempelvrijstelling géén onderdeel van de maatregelen volgend op de overgangsmaatregelen. Zie paragraaf 6.6 voor ervaringen met de structurele maatregelen.

	Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:50:15
	Nummer: 2	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:50:29
	Nummer: 3	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:50:38

Voordelen bij optie 1 en 2:

Inhoudelijk:

- Het eindigen van de RVU-drempelvrijstelling vanaf 2026 of 2027 (1 jaar verlenging) kan positieve economische effecten hebben. Het behoudt de prikkel om te investeren in duurzame inzetbaarheid. Een dergelijk voorstel past ook bij de stijging van het gemiddelde aantal levensjaren in goede gezondheid en bij de toch al erg krappe arbeidsmarkt. Zie paragraaf 6.4.

Strategisch:

- Dit biedt een halfjaar extra tijd om na te denken over structurele oplossingen voor zwaar werk op het gebied van duurzame inzetbaarheid, pensioensparen en verlofsparen.

Nadelen bij optie 1 en 2:

Inhoudelijk:

- Oudere werknemers met zwaar werk zijn niet op de korte termijn geholpen met oplossingen in het pensioensparen en verlofsparen. Werknemers moeten gedurende hun loopbaan langdurig extra pensioensparen of verlof opsparen om dit in te kunnen zetten voor vervroegd uittreden.
- Zonder oplossingen voor mensen met zwaar werk zou dit het maatschappelijk draagvlak voor de koppeling van de AOW-leeftijd aan de levensverwachting kunnen schaden.

Strategisch:

Lopende onderhandelingen met derden



5.3. Optie 3: Inzetten op akkoord met RVU-drempelvrijstelling en investeringen in duurzame inzetbaarheid

- Een derde mogelijkheid is om in deze zomer te proberen tot een akkoord te komen met sociale partners over een breed pakket aan maatregelen rond het thema gezond naar het pensioen.
- Startpunt is dat gezond doorwerken tot de AOW-leeftijd gemiddeld genomen goed haalbaar is, maar nog niet voor iedereen. Maatregelen uit het pakket moeten zo gericht mogelijk worden ingezet voor de werknemers die nog niet gezond werkend de AOW-leeftijd kunnen bereiken. Het voorstel is om in te zetten op de volgende drie onderdelen:

5.3.1 Agenda preventie en duurzame inzetbaarheid:

- Sociale partners committeren zich (opnieuw) aan het doel: zoveel mogelijk mensen gezond werkend naar het pensioen.
- Sociale partners in de Stichting van de Arbeid werken in overleg met SZW uiterlijk in het voorjaar van 2025 een DI/preventie-agenda uit met concrete maatregelen. Uitgangspunten: zwaar werk wordt zoveel mogelijk verlicht (bronaanpak) en blootstelling aan zwaar werk wordt verminderd (tijdig overstappen naar lichter werk, loopbaanpaden).
- Niet-benutte middelen MDIEU worden hiervoor ingezet (conform eerdere afspraken, zie paragraaf 6.1.) Waar mogelijk wordt aansluiting gezocht bij naastgelegen beleidsterreinen (Arbovisie, leven lang ontwikkelen).
- Sociale partners rapporteren jaarlijks over de voortgang, periodiek wordt voortgang geijkt en tripartiet besproken. Bij onvoldoende voortgang kunnen maatregelen volgen. Zie ook onder 2.

5.3.2 Meerjarige RVU-drempelvrijstelling met ijkmomenten:



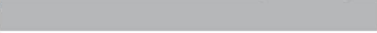
Nummer: 1

Auteur:

Onderwerp: Markering

Datum: 19-5-2025 22:50:47

- De RVU-drempelvrijstelling wordt voortgezet, maar gericht ingezet. Daarvoor wordt een systematiek met ijkmomenten ingericht. Sociale partners rapporteren vanaf 2026 jaarlijks over de RVU en de ontwikkeling wordt periodiek geijkt. Op het ijkmoment beoordeelt SZW in samenspraak met sociale partners aan de hand van vooraf gemaakte afspraken of de RVU-maatregel nog nodig en verantwoord is, en of er voortgang wordt geboekt op preventie en duurzame inzetbaarheid.
- Onderdeel van de ijkmomenten is:
 - Gerichtheid: De fiscale RVU-drempelvrijstelling zelf is generiek, dus de gerichtheid moet tot stand komen via duidelijke centrale afspraken tussen kabinet en sociale partners. Afspraak moet zijn dat de RVU alleen bedoeld is voor werknemers met zwaar werk die, ondanks investering in duurzame inzetbaarheid, nog niet gezond werkend de AOW-leeftijd kunnen bereiken.
 - Monitoren cao-afspraken over RVU: Sociale partners in sectoren en bedrijven identificeren wat bij hen het zware werk is. Zij kunnen hiervoor desgewenst een (door TNO gevalideerd) zwaar-werkmodel gebruiken. Uitgangspunt is dat RVU's aan bepaalde (zware) werkzaamheden of functies worden gekoppeld en niet generiek worden ingezet. SZW monitort de RVU-regelingen in cao-afspraken om te zien of deze in lijn zijn met de afspraken, en rapporteert hierover. Ook cao-partijen rapporteren over hun RVU-regeling en hun inzet op duurzame inzetbaarheid.
 - Inkomensgrens: RVU's zijn alleen nodig voor werknemers die nog niet gezond kunnen doorwerken en bovendien niet met eigen middelen eerder uit kunnen treden. Daarom wil SZW dat werknemers vanaf een bepaald (hoger) inkomen uitgesloten worden van deelname; zij hebben voldoende handelingsperspectief om zelf eerder te stoppen met werken, als zij dat zouden willen. Lopende onderhandelingen met
 - Monitoring data RVU-deelnemers: SZW beschikt over informatie over RVU-deelnemers, zoals cao/sector, inkomen en opleiding. Informatie over de profielen van RVU-deelnemers wordt in het ijkmoment meegenomen om te bezien of de RVU nog op de juiste groep is gericht.
 - Signaalwaarde: Een vooraf te bepalen macro-economische signaalwaarde rond het totaal aantal RVU'ers moet onderdeel zijn van het ijkmoment, om zicht te houden op de totale RVU-deelname. Als, ondanks de inzet van sociale partners op een gerichte toepassing van de RVU, het totaal RVU'ers een signaalwaarde bereikt, dan is dat aanleiding om met sociale partners in gesprek te gaan, de drempelvrijstelling bij te stellen of te beëindigen.
 - Monitoren inzet op duurzame inzetbaarheid: Bij het ijkmoment wordt ook de voortgang op de agenda voor preventie en duurzame inzetbaarheid en de rapportages van cao-partijen over hun inzet op duurzame inzetbaarheid beoordeeld. Cao-partijen die werkzaamheden of functies specificeren voor een RVU-regeling, moeten hier ook een preventieve agenda aan koppelen om die elementen minder zwaar te maken. Zo wordt voorkomen dat werkgevers de RVU gebruiken om zwaar werk 'af te kopen' en moeten ze blijven investeren in duurzame inzetbaarheid.
- Consequenties ijkmomenten: Op basis van de afspraken over de criteria van het ijkmoment, voert SZW de ijking uit in samenspraak met sociale partners. [Redacted]

	Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:51:08
				
	Nummer: 2	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:51:15

Lopende onderhandelingen met derden

Een consequentie van het ijkmoment kan zijn om de RVU-drempelvrijstelling door te laten lopen, bij te stellen of te beëindigen.

- **Drempelbedrag:** Voor werknemers met zwaar werk en een laag inkomen of weinig aanvullend pensioen dat ze naar voren kunnen halen is de huidige RVU-regeling minder toegankelijk. Vakbonden agenderen dit en willen de RVU toegankelijker maken voor deze groep.

Om te voorkomen dat werknemers met een lager inkomen of weinig aanvullend pensioen geen gebruik kunnen maken van RVU hoewel ze dat wel nodig hebben, kan een beperkte verhoging van het toegestane drempelbedrag (nu bruto €2.182 per maand, in netto termen gelijk aan de AOW) worden overwogen.

5.3.3 Bredere mogelijkheden rond overgang werk naar pensioen:

Er zijn meer instrumenten dan de RVU die de overgang van werk naar pensioen kunnen vereenvoudigen, en onderdeel van een akkoord moet zijn dat die andere (bestaande) mogelijkheden nader worden verkend en praktisch haalbaarder gemaakt. Het gaat onder meer om verlofsparen, generatiepacten gericht op mensen met zwaar werk, deeltijdpensioen en de inzet van (onregelmatigheids-)toeslagen voor pensioenopbouw of hersteltijd. SZW en sociale partners deze alternatieven verder uit. Dit moet gereed zijn in het voorjaar van 2025.

Voordelen bij optie 3:

Inhoudelijk:

- Een RVU kan een oplossing bieden voor oudere werknemers die niet gezond kunnen doorwerken tot de AOW-leeftijd (zie paragraaf 6.2). Verlofsparen en pensioensparen bieden nog geen oplossingen voor de korte termijn.
- Een akkoord over een gerichte meerjarige RVU-drempelvrijstelling als ventiel voor oudere werknemers die langer doorwerken niet volhouden, kan het draagvlak voor de koppeling van de AOW-leeftijd aan de levensverwachting versterken.

Strategisch:

- Het biedt een goede kans om bij de start van het kabinet een eind te maken aan een zeven maanden durend conflict in de polder. En het voorkomt acties en stakingen die zullen intensiveren en ontwrichtend kunnen worden. Met een akkoord kunnen de verhoudingen tussen bonden en werkgevers herstellen. Dat is belangrijk voor kabinet omdat we op meerdere dossiers met hen samen moeten werken.
- Een akkoord voorkomt dat Tweede Kamer zelf verlenging RVU gaat regelen bij amendement op het Belastingplan. Als dat gebeurt missen we de kans om een goede gerichtheid en ijsing te borgen.
- Er lijkt momentum bij partijen om tot een akkoord te komen. Als dat momentum vervliegt is kans dat standpunten weer uiteen gaan lopen en uiteindelijke oplossing duurer wordt.
- Met een akkoord kan het kabinet het draadje over zwaar werk in het Pensioenakkoord afhechten.

Nadelen bij optie 3:

Inhoudelijk:

- Een meerjarige RVU-drempelvrijstelling kan leiden tot verlaging van de gemiddelde uittreedleeftijd en daarmee een lager arbeidspotentieel (zie paragraaf 6.4). Als het niet lukt om via ijsing de gerichtheid van de RVU te waarborgen, bestaat het risico dat de RVU voor een steeds grotere doelgroep zal worden ingezet en wordt de prikkel om te investeren in gezond doorwerken weggenomen. Vanuit economisch perspectief is dit ongewenst.
- RVU's die buiten het cao-stelsel worden afgesproken, vallen buiten de centrale afspraken tussen SZW en sociale partners. Daarmee is er geen grip op de doelgroep van deze RVU afspraken. Wel zien we op dit moment dat het gros van de RVU's voortkomt uit cao-afspraken.

	Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:51:24
	Nummer: 2	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:52:03
	Nummer: 3	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:52:08
	Nummer: 4	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:52:19

Strategisch:

- De RVU-drempelvrijstelling is in het Pensioenakkoord afgesproken als een van de tijdelijke overgangsmaatregelen (zie paragraaf 6.1. en 6.7.). Er is afgesproken om door te praten over maatregelen na 2025, maar met de invulling daarvan in de vorm van een meerjarige RVU-drempelvrijstelling is dat wel een extra tegemoetkoming aan vakbonden.

Lopende onderhandelingen met derden



6. Bijlage: Informatie over het vraagstuk 'gezond naar het pensioen'

6.1. Afspraken uit het Pensioenakkoord

- In het Pensioenakkoord (2019) hebben het kabinet en sociale partners afspraken gemaakt die ervoor moeten zorgen dat werkenden in Nederland gezond de eindstreep kunnen halen. Hiervoor zijn afspraken gemaakt over duurzame inzetbaarheid; zowel overgangsmaatregelen op de korte termijn als structurele maatregelen voor de langere termijn. De overgangsmaatregelen zijn de RVU-drempelvrijstelling, MDIEU (zie hieronder) en een temporisering van de stijging van de AOW-leeftijd. Gedachte achter deze maatregelen was destijds dat dit werknemers en werkgevers de tijd gaf om tot een situatie te komen waarin iedereen gezond kan doorwerken tot aan het pensioen. Onder de structurele maatregelen vallen de versoepelde koppeling van de AOW-leeftijd aan de levensverwachting, verruiming van fiscaal gefaciliteerd verlofsparen tot 100 weken, de verruiming voor extra pensioenopbouw in de derde pijler en het meerjarig investeringsprogramma duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen (structureel € 10 miljoen per jaar). Het Pensioenakkoord is destijds medeondertekend door de Minister van Financiën.
- De RVU-drempelvrijstelling en de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) zijn beide tijdelijke overgangsmaatregelen. Deze lopen nog tot en met 2025:
 - De RVU-drempelvrijstelling biedt tijdelijk ruimte voor werkgevers en werknemers om afspraken te maken over eerder uittreden voor oudere werknemers zonder RVU-heffing te moeten afdragen. De werkgever kan een werknemer tot drie jaar voor AOW-leeftijd een RVU-uitkering betalen die tot het drempelbedrag (€2.182 bruto per maand in 2024, in netto termen gelijkgesteld aan een alleenstaande AOW-uitkering) is vrijgesteld van 52% RVU-heffing³. De RVU-drempelvrijstelling is een generieke fiscale maatregel, maar is bedoeld voor werknemers die door de verhoging van de AOW-leeftijd onvoldoende tijd hebben om te anticiperen én niet gezond kunnen doorwerken tot de AOW-leeftijd. Met de RVU-drempelvrijstelling wordt in feite een lagere AOW-leeftijd nagebootst voor oudere werknemers, betaald door de werkgever die hier geen RVU-heffing over hoeft te betalen (tot het drempelbedrag).
 - De Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) stelt in diezelfde periode subsidie beschikbaar aan sectoren om te investeren in duurzame inzetbaarheid en, onder voorwaarden, RVU's. Er kan alleen subsidie worden aangevraagd voor eerder uittreden als er ook geïnvesteerd wordt in duurzame inzetbaarheid. Bij een subsidieaanvraag moet ten minste 25% van de aangevraagde subsidie naar duurzame inzetbaarheid gaan en maximaal 75% naar RVU. In de praktijk bevat 80% van de subsidieaanvragen van bedrijven alleen activiteiten voor duurzame inzetbaarheid. Bij sectoren is dat ongeveer de helft. Bij bedrijven wordt rond de 10% van het beschikte subsidiebedrag besteed aan RVU's, bij sectoren is dat 60%.⁴ Het budget van de MDIEU is ongeveer € 1 miljard. Het vorig kabinet heeft tijdens de Wtp-behandeling in de Tweede Kamer toegezegd dat middelen die mogelijk overblijven ook na 2025 voor duurzame inzetbaarheid beschikbaar blijven. Aangezien de MDIEU-middelen onderdeel zijn van het Pensioenakkoord tussen kabinet en sociale partners, zien sociale partners dit als middelen waarover zij meebeslissen over de besteding.
- De huidige discussie komt mede voort uit de afspraak in het Pensioenakkoord dat kabinet en sociale partners met elkaar in gesprek gaan over de periode na het aflopen van de tijdelijke maatregelen (zie voor de exacte teksten paragraaf 6.7). Vakbonden wijzen op deze afspraak ten aanzien van hun wens om de RVU-drempelvrijstelling structureel te verlengen.

6.2. Data over gezond langer doorwerken

- We worden in Nederland steeds ouder. Sinds de koppeling van de AOW-leeftijd aan de levensverwachting betekent dit dat ook loopbanen langer worden.

³ De RVU-heffing is een fiscale 'boete' van 52% over uitkeringen van werkgevers aan werknemers om eerder uit te treden, om zo vroegpensioen te ontmoedigen.

⁴ Er staan nog aanvraagtijdvakken open, dus deze cijfers kunnen wijzigen.

- Sinds het verdwijnen van de VUT-regelingen (2006) en stijging van de AOW-leeftijd (2013) werken mensen steeds langer door. In 2023 gingen werknemers gemiddeld met pensioen toen zij 65 jaar en elf maanden oud waren.⁵ Dat is een toename van vijf jaar in de afgelopen twintig jaar. Iets minder dan de helft van de werknemers die met pensioen gingen was jonger dan de AOW-leeftijd.
- Werknemers willen en denken te kunnen doorwerken tot hun 62^{ste}.⁶ Maar dit loopt op tot resp. 65 en 66 naarmate werknemers dichterbij de AOW-leeftijd komen. Hoger opgeleiden willen en kunnen langer doorwerken dan lager opgeleiden.
- Gemiddeld genomen vormt gezondheid geen belemmering voor de verhoging van de AOW-leeftijd, op basis van ontwikkeling en prognose van de gezonde levensverwachting.⁷ De verhoging van de AOW-leeftijd wordt gemonitord. Deze monitor laat zien dat tot nu toe blijvende weglekeffecten naar de ziektewet of arbeidsongeschiktheid uitblijven.⁸ Ook heeft de verhoging van de AOW-leeftijd gemiddeld genomen geen significant effect gehad op de gezondheid van mensen, gebaseerd op hoe gemakkelijk oudere werkenden kunnen voldoen aan de fysieke en mentale eisen van werk.⁹ Dit beeld is consistent sinds de verhoging van de AOW-leeftijd is ingezet.
- Maar dat betekent niet dat dit voor elke groep opgaat. Zoals recent in een SER-advies beschreven zijn er aanzienlijke gezondheidsverschillen tussen groepen. Die zijn niet uitsluitend het gevolg van leefstijl en persoonsgebonden factoren. Ook de situatie waarin mensen opgroeien, wonen en werken draagt bij aan sociaaleconomische gezondheidsverschillen: theoretisch opgeleiden worden gemiddeld 5 jaar ouder en leven 14 jaar langer in goede gezondheid dan praktisch geschoolden. Gerelateerd aan inkomen en vermogen zijn de verschillen nog groter: de 20 procent meest welvarende mensen in Nederland worden ruim 8 jaar ouder en leven 24 jaar langer in goede gezondheid in vergelijking tot de 20 procent minst welvarende mensen in Nederland.¹⁰
- Tegelijk zien we dat mensen met een lager inkomen hun werk vaker fysiek zwaar vinden¹¹, en oudere werkenden met zwaar werk vaker laag opgeleid zijn, een minder goede financiële positie hebben en minder vitaal zijn.¹² Ook ligt het aandeel werkenden dat zich niet gezond voelt hoger onder mensen met zwaar werk.¹³ Dit terwijl hoger opgeleiden en mensen met een hoog inkomen vaker vervroegd met pensioen gaan, ondanks hun inschatting dat ze langer kunnen en willen doorwerken.¹⁴ De verschillen in gezonde pensioenjaren zijn dus groot, onder andere afhankelijk van levensverwachting, de zwaarte van het werk en de financiële positie.

6.3. Ervaringen met huidige RVU-drempelvrijstelling

Deelnamecijfers RVU

- Via de registraties in de loonaangifte van werkgevers houdt het UWV bij hoeveel mensen een RVU-uitkering ontvangen. Deze cijfers kennen een onzekerheidsmarge, omdat het een eigen opgave van werkgevers betreft. In 2023 zijn er ongeveer 11.000 mensen die voor het eerst een RVU-uitkering hebben ontvangen.¹⁵ Daarmee stond de teller eind 2023 op ongeveer

⁵ [Pensioenleeftijd werknemers nadert 66 jaar | CBS](#)

⁶ NEA-benchmark tool (NEA 2023)

⁷ RIVM 2019: Gezondheid en arbeidsparticipatie rond de AOW-leeftijd – verwachte ontwikkelingen tot 2040

⁸ ROA, Vijfde editie van de AOW Monitor 2023: Effect van verhoging van de AOW-leeftijd op werk, inkomen en gezondheid

⁹ ROA, Vijfde editie van de AOW Monitor 2023: Effect van verhoging van de AOW-leeftijd op werk, inkomen en gezondheid

¹⁰ SER Advies 23/07, Gezond opgroeien, wonen en werken, december 2023

¹¹ LISS panel, eigen bewerking SZW

¹² Analyse TNO in opdracht van SZW, niet gepubliceerd. Zwaar werk is hierbij afgebakend als 'vaak of altijd veel kracht zetten in het werk, óf vaak of altijd werk in een ongemakkelijke' (fysiek) en 'hoge taakeisen (snel werken, veel werk, extra hard werken, hectisch werk) en lage regelmogelijkheden (beslissen hoe werk uitvoeren, volgorde werkzaamheden bepalen, werktempo regelen, oplossingen bedenken, verlof opnemen) werkhouding, óf vaak of altijd langdurig geknield of gehurkt werken' (mentaal).

¹³ Analyse TNO in opdracht van SZW, niet gepubliceerd

¹⁴ TNO 2020: Duurzame inzetbaarheid, wat is de invloed van factoren als werk, gezondheid, kennis en vaardigheden, motivatie en financiën?; SEO 2017: Gevolgen flexibele AOW-leeftijd

¹⁵ RVU-uitkeringen bij de sector Defensie zijn niet meegenomen, omdat deze RVU-uitkeringen niet samenhangen met de verruimde mogelijkheden van het Pensioenakkoord (het al bestaande functioneel leeftijdsontslag).

25.000 personen in totaal. Eind 2022 en 2021 waren dit nog respectievelijk 14.000 en 4.500 personen.

- De tien sectoren met de meeste RVU's zijn: Politie, Bouw en Infra, Rijk, VVT (Verpleging, Verzorging, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg), Sociale werkvoorziening, Transport en Logistiek, Gemeenten, Metaal en Techniek, Nederlandse Spoorwegen en Metalektro.
- Bij RVU-regelingen die zijn gesubsidieerd door de MDIEU wordt het aandeel werknemers dat een RVU-aanbod krijgt in het totaal aan oudere werknemers in de relevante leeftijdscategorie geschat op ongeveer 38%. De inschatting is dat gemiddeld een kwart van de werknemers die een RVU-aanbod krijgt hier ook daadwerkelijk gebruik van maakt.

Profielen RVU'ers

- Via de gegevens van het UWV en data van het CBS is inzicht in persoonskenmerken van de totale groep RVU'ers.
- RVU'ers zijn relatief vaak man: ruim driekwart t.o.v. ruim de helft in de werkzame beroepsbevolking. Ongeveer de helft van de RVU'ers is middelbaar opgeleid (mbo), en even grote delen zijn laag en hoog opgeleid (m.n. vmbo resp. hbo). Hiermee zijn RVU'ers relatief vaker middelbaar opgeleid en minder vaak hoogopgeleid dan de werkzame beroepsbevolking.
- Gemiddeld verdienen RVU'ers circa €50.000. Ongeveer twee op de vijf RVU'ers verdient minder dan modaal (€44.000) en ongeveer één op de tien meer dan twee keer modaal. Vergeleken met de inkomensverdeling van alle 64-jarige werknemers zien we dat RVU'ers relatief vaak een middeninkomen hebben en zich minder vaak aan de onderkant van de inkomensverdeling bevinden.

Uitkomsten voortgangsrapportage MDIEU over RVU

- De RVU-drempelvrijstelling zelf wordt niet geëvalueerd, maar de subsidieregeling MDIEU wel. Deze subsidieregeling subsidieert onder voorwaarden RVU's. Voorwaarden zijn bijvoorbeeld dat de RVU-regeling moet aansluiten bij een analyse van de problematiek in de sector en dat de RVU-regeling niet generiek mag openstaan voor alle oudere werknemers. In sectorale RVU-regelingen zijn criteria opgenomen, zoals de specifieke functiegroepen die in aanmerking komen (bijv. bouwplaats-medewerkers, uitvoerende medewerkers, productiemedewerkers), een minimaal aantal dienstjaren in de sector, bezwarende elementen (ploegendiensten, nachtwerk) en/of een maximaal inkomen. Het evaluatieonderzoek geeft inzicht in de ervaringen met gesubsidieerde RVU-regelingen. De schatting is dat grofweg ruim de helft van alle RVU's zijn gesubsidieerd.
- De meest recente MDIEU-rapportage (2024) laat zien dat RVU-deelnemers in vergelijking met niet-RVU-deelnemers in dezelfde sectoren en dezelfde leeftijd vaker man zijn, samenwonend, huizenbezitter en werkzaam in een voltijdsbaan. De RVU lijkt relatief vaak gebruikt te worden door mensen met een modaal uurloon en enig vermogen, zoals een woning en/of pensioen.
- Zowel de hoogste inkomens als de laagste inkomens zijn ondervertegenwoordigd in de RVU. Hogere inkomens zijn vaker uitgesloten van deelname door de sectorale RVU-criteria. Lagere inkomens nemen waarschijnlijk minder deel door financiële overwegingen. Financiële overwegingen om af te zien van deelname kwam ook in eerder onderzoek (2022) terug.¹⁶ Financiële redenen zijn dan vaak een samenspel dat men de uitkering te laag vindt en te veel inbreuk wordt gemaakt op het pensioen als dit naar voren zou worden gehaald om dit te compenseren. Privé factoren, zoals een scheiding of een huurhuis, bemoeilijken dit vaak nog verder.
- Een groot deel van de RVU-deelnemers geeft aan werkzaam te zijn geweest in zwaar werk. De gezondheid van RVU-deelnemers wijkt niet veel af van andere personen in dezelfde leeftijd en sector, maar is wel slechter dan mensen in andere sectoren. Een derde van de deelnemers geeft aan te kiezen voor de RVU vanwege gezondheidsproblemen.

¹⁶ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/05/20/bijlage-2-onderzoek-naar-niet-deelname-aan-rvu-seor-eindrapport>

- Zwaarte van het werk speelt bij ongeveer de helft van de deelnemers mee bij de keuze om te stoppen met werken. 60% noemt ook dat men wil stoppen met werk om te genieten van het leven nu men (nog) redelijk gezond is.
- Zonder RVU-regeling zouden de meeste deelnemers hebben doorgewerkt tot de AOW-leeftijd, zo geven zij desgevraagd aan. Dat sluit ook aan bij de analyse van CBS-microdata hierover, hoewel niet duidelijk is hoeveel zij in die laatste jaren verzuimen door gezondheidsklachten. De meerderheid van de RVU-deelnemers geeft aan positieve effecten van het vervroegd uittreden te ervaren, zowel op geestelijk als fysiek vlak. Dit zijn effecten op korte termijn.
- Sectoren met RVU zouden deze in de meeste gevallen ook zonder subsidie hebben opgezet. De subsidie maakt de RVU betaalbaarder voor werkgevers en zorgt er soms voor dat de RVU voor een ruimere doelgroep opgezet kan worden.

6.4. Economische effecten RVU

- Arbeidsmarktkrapte en vergrijzing: De Nederlandse arbeidsmarkt is op dit moment uitzonderlijk krap. Omdat het arbeidsaanbod – mede vanwege de vergrijzing – nauwelijks stijgt en de arbeidsvraag toeneemt, blijft de arbeidsmarkt naar verwachting ook de komende jaren zeer krap. De afbakening van zwaar werk is gecompliceerd, waardoor het lastig is duidelijke grenzen te bepalen voor welk deel van de werknemers onder een RVU zou kunnen vallen. Daarmee kan vervroegd uittreden voor de AOW-leeftijd bijdragen aan de arbeidsmarktkrapte, en de werkdruk op de rest van de werknemers. Arbeidsmarktkrapte heeft een negatief effect op de verdere economische groei en de uitvoering van maatschappelijke opgaven. Overigens kan de arbeidsmarktkrapte ertoe leiden dat werkgevers voorzichtig zijn met het aanbieden van RVU's, en dus zelf deze nadelige effecten proberen te beperken.
- Minder investering duurzame inzetbaarheid. Daarnaast kan een regeling voor vervroegd uittreden voor zware beroepen de prikkel verminderen voor zowel werkenden als werkgevers om zich in te zetten voor brede en duurzame inzetbaarheid, bijvoorbeeld door te investeren in technologische aanpassingen die het werk lichter maken en in scholing. Ook maakt een dergelijke regeling zwaar werk aantrekkelijker voor werknemers, omdat vervroegd uittreden een gewilde arbeidsvoorwaarde is.¹⁷

Een RVU-regeling kan zorgen voor verminderde arbeidsmobiliteit. Wanneer een RVU wordt aangeboden aan oudere werknemers zonder dienstjareneis maakt dit oudere werknemers duurder en deze hogere kosten zijn bovendien heel expliciet voor werkgevers. Vooral oudere werklozen die op zoek zijn naar werk, kunnen daardoor worden gehinderd bij het vinden van een baan.¹⁸ Wanneer in een RVU-regeling wel een dienstjareneis wordt opgenomen, kan dit juist voor verminderde arbeidsmobiliteit van zittende werknemers zorgen. Werknemers die in een andere baan wellicht wel tot de AOW-leeftijd kunnen doorwerken, zullen nu eerder geneigd zijn bij dezelfde werkgever te blijven.

6.5. Ervaringen met duurzame inzetbaarheid

- De subsidieregeling MDIEU subsidieert activiteiten van sectoren en bedrijven op het gebied van duurzame inzetbaarheid. De voortgangsrapportage uit 2024 geeft inzicht in de eerste effecten.
- Respondenten hebben vooral deelgenomen aan activiteiten gericht op arbeidsomstandigheden, leefstijl en loopbaanontwikkeling. Deelnemers doen meer zwaar werk en hebben een iets mindere gezondheid dan de gemiddelde werknemer in Nederland. Wel blijft het lastig om de meest kwetsbare groepen werkenden te bereiken. Hoogopgeleiden en hoge inkomens zijn onder respondenten weliswaar oververtegenwoordigd in vergelijking met de rest van de sector, maar de deelnemende sectoren kennen gemiddeld meer lager opgeleiden en lagere inkomens.
- Zowel werknemers als werkgevers zijn vrij positief over de activiteiten. Twee derde van de werkgevers heeft naar aanleiding hiervan veranderingen doorgevoerd in de organisatie of verwacht dit te gaan doen. Werknemers geven aan dat het hielp om te weten hoe men veilig en gezond kan blijven werken. Ze noemen ook effecten op de werkprestaties, het eigen ontwikkelvermogen en het werkplezier. Er is wel verbetering mogelijk in het afstemmen van de activiteiten op werknemers die fysiek zwaar werk verrichten.

¹⁷ [CPB-Policy-Brief-2017-10-Langer doorwerken-keuzes-voor-nu-en-later.pdf](#)

¹⁸ Zie De Graaf-Zijl et al. (2015).

- Het rapport lijkt er voorslagnog niet op te wijzen dat de activiteiten eraan bijdragen dat mensen langer doorwerken. Volgende voortgangrapportages kunnen dit beeld verscherpen. De volgende rapportage wordt naar verwachting eind dit jaar naar de Kamer gestuurd. Overigens is het de vraag of zulke resultaten al op deze korte termijn realistisch verwacht kunnen worden. Het verbeteren van duurzame inzetbaarheid is een zaak van lange adem.

6.6. Ervaringen met structurele maatregelen Pensioenakkoord

- Minder strenge koppeling van de AOW-leeftijd aan de levensverwachting: In het Pensioenakkoord (2019) is afgesproken dat de nieuwe 2/3e koppeling ingaat vanaf 2025. Vanaf dan wordt de AOW-leeftijd verhoogd met 3 maanden als de levensverwachting toeneemt met 4,5 maand. De eerste verhoging op basis van deze koppeling vindt plaats in 2028, waardoor nog geen effect te meten valt. Zie onderdeel 3.2 voor ervaringen met de temporisering van de AOW-leeftijd
- De mogelijkheden voor extra verlofsparen tot 100 dagen: In steeds meer cao's worden afspraken gemaakt over verlofsparen. Uit cao-onderzoek blijkt dat 59% van de werknemers in de steekproef onder een cao valt met mogelijkheden tot het opsparen van verlof. De vormgeving van de verlofspaarregeling verschilt per cao, zoals het totaal te sparen verloftegoed, de bronnen die gebruikt kunnen worden voor het verlofsparen en de verjaringstermijn van het verloftegoed. In de praktijk worden (door sociale partners) knelpunten ervaren, met name bij het onderbrengen en indexeren van het verloftegoed. Onderbrengen op de balans van de werkgever leidt ertoe dat de werknemer het risico van faillissement draagt, en het tegoed moeilijk is mee te nemen als van werkgever wordt veranderd. Extern onderbrengen door de werkgever gebeurt tot op heden nog niet, omdat nog niet volledig is uitgewerkt hoe hierbij de fiscale facilitering kan worden geborgd. Fiscaal kan dit via een stichting, maar de uitwerking hiervan is nog niet voor iedereen duidelijk. Ook brengt dit uitvoeringskosten met zich mee. Tot slot is indexatie van belang voor de werknemer, zodat een opgespaard uur zijn waarde als verlof-uur behoudt op het moment van opnemen. Voor werkgevers kunnen deze kosten echter rap oplopen, zeker als wordt gespaard voor vervroegde uittreding. Samen met sociale partners zal moeten worden onderzocht of en hoe deze knelpunten kunnen worden weggenomen.
- De verruiming voor extra pensioenopbouw in de derde pijler: De mogelijkheid om pensioenkapitaal op te bouwen in de derde pijler is flink verruimd als onderdeel van het pensioenakkoord: van maximaal 13,3% naar 30% van de premiegrondslag. Voor werknemers met een tweede pijlerpensioen betekent dit dat men zelf de resterende fiscale ruimte (ook niet-benutte ruimte over het verleden tot maximaal 10 jaar terug) kan inzetten in de derde pijler om fiscaal voordelig pensioen bij te sparen. Voor het tweede pijler pensioen geldt dat het mogelijk is om een hoog-laag pensioen af te spreken binnen een bandbreedte (100:75). In de jaren vóór het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd kan daarnaast ook een bedrag ter hoogte van € 2.182 (2024) per maand extra worden opgenomen tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd (AOW-overbrugging). In de derde pijler zijn een hoog-laag pensioen en AOW-overbrugging niet mogelijk, maar het extra opgebouwde pensioenvermogen kan gebruikt worden om het pensioen vanaf de AOW-gerechtigde leeftijd aan te vullen. De eerste resultaten laten zien dat vanwege de verruiming in de derde pijler en de extra aandacht voor pensioenen vanwege de Wet toekomst pensioenen er flink meer gespaard wordt in deze pijler. Het FD van 31 juli 2024 meldde dat onlinebank Brand New Day het aantal pensioenrekeningen in de derde pijler zag stijgen met 18.000 in de eerste helft van 2024 en qua beheert pensioenvermogen (derde pijler) een stijging zag van 15% ten opzicht van eind 2023. Het is nog onbekend in hoeverre er sinds de fiscale verruiming van de derde pijler extra gespaard wordt door werknemers met een pensioenregeling in deze pijler. De toename in deze pijler wordt mogelijk grotendeels veroorzaakt door ondernemers of werknemers zonder pensioenregeling die (extra) gaan sparen voor de oudedag.

6.7. Verwijzing afspraak over de situatie na 2025

Tekst uit het Pensioenakkoord (2019) over de situatie na 2025:

Naast de hervorming van de tweede pijler hebben kabinet en sociale partners afspraken gemaakt die ervoor moeten zorgen dat werkenden in Nederland gezond de eindstreep kunnen halen. Hiervoor hebben zij afspraken gemaakt over duurzame inzetbaarheid; zowel

overgangsmaatregelen op de korte termijn als structurele maatregelen voor de langere termijn. In de eerste plaats stelt het kabinet een budget beschikbaar voor de inzet op leven lang ontwikkelen; werkgevers en werknemers die maatregelen nemen waardoor volgende generaties werkenden op een gezonde wijze naar hun pensioen kunnen toewerken kunnen een beroep doen op dat budget. Daarnaast is het kabinet met vakbonden en werkgevers overeengekomen om de structurele koppeling van de AOW-leeftijd en pensioenrichtleeftijd aan de levensverwachting te versoepelen. Daarmee doet het kabinet een zeer forse structurele investering in een herijking van de AOW-leeftijd en de pensioenrichtleeftijd, om tegemoet te komen aan de zorgen in de samenleving. Kabinet en sociale partners zijn ervan overtuigd dat het met dit pakket voor een ieder haalbaar moet zijn om in goede gezondheid de pensioendatum te behalen. Het doel van partijen is zo snel mogelijk te komen tot een structureel pakket aan maatregelen, dat uiterlijk in werking kan treden voor de afloop van de bovengenoemde overgangsmaatregelen. Het kabinet neemt in ieder geval de maatregelen voor duurzame inzetbaarheid, nieuwe AOW-koppeling en het verlofsparen direct ter hand.

Tekst uit de kabinetsreactie (2022) op het 45-dienstjarenonderzoek waarin wordt gerefereerd naar afspraken over de situatie na 2025:

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. De uitkomsten van het onderzoek bieden een gedegen basis voor het kabinet en sociale partners om met elkaar over de knelpunten hierbij in gesprek te blijven. Daarbij kunnen de ervaringen met de tijdelijke maatregelen uit het pensioenakkoord als input benut worden. Het zal aan het volgende kabinet zijn om op basis van de ervaringen met deze maatregelen met sociale partners in gesprek te blijven over de vraag hoe werkenden in de toekomst gezond hun pensioen kunnen bereiken.



TER BESLISSING

Aan
Minister van SZW

Datum
02-09-2024

Onze referentie
2024- [redacted]

Opgesteld door
[redacted]

Uiterlijk bij
3 september 2024

Bijlage(n)
1

nota

Voorstel eerste inzet onderhandelingen 'gezond naar
pensioen'

Aanleiding

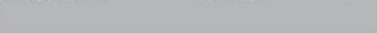
Op woensdag 4 september 18:00-20:00 heeft u een overleg met de voorzitters van sociale partners over het vraagstuk rondom gezond werken tot het pensioen. In de augustusbesluitvorming heeft u mandaat gekregen om voor Prinsjesdag met hen tot een akkoord te komen, waar structurele voortzetting van de RVU onderdeel van uitmaakt.

Geadviseerd besluit

Bent u akkoord met bijgevoegd voorstel als eerste inzet richting sociale partners?

Kernpunten

- Bijgevoegd vindt u de eerste inzet richting sociale partners, die u schriftelijk kunt delen met de voorzitters tijdens het overleg woensdagavond. Het stuk kan tevens dienen als eerste aanzet voor het akkoord.
- In de inleiding wordt benoemd dat met dit akkoord, invulling wordt gegeven aan de openstaande afspraak uit het Pensioenakkoord om tijdig in gesprek te gaan over de situatie rond zwaar werk na afloop van de tijdelijke maatregelen na 2025 (RVU, MDIEU).
- Een aantal zaken hebben verdere uitwerking nodig. Hiervoor spreken we af dit uiterlijk 1 mei 2025 gereed te hebben. Dit geeft voldoende tijd voor een gedegen proces met sociale partners, en verwerking van de voortzetting van de RVU-drempelvrijstelling in het Belastingplan 2026.
- Het stuk is opgedeeld in vijf delen en bevat vijf afspraken tussen kabinet en sociale partners:
 1. Duurzame inzetbaarheid (DI) en preventie
 - Afspraak 1: gezamenlijk een gerichte en doeltreffende DI-agenda opstellen voor 1 mei 2025.
[redacted]
Lopende onderhandelingen met derden
[redacted]
 - In de inzet noemt u dat verkend kan worden hoe MDIEU-middelen ingezet kunnen worden, conform eerdere toezegging van minister Schouten aan de Tweede Kamer.
 2. Het verbeteren van de overgang van werk naar pensioen

	Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 20-5-2025 13:07:40
	Nummer: 2	Auteur:  	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:53:27

- Afspraak 2: onderzoeken van mogelijkheden en belemmeringen rondom in ieder geval vitaliteitspacten (generatiepacten) en verlofsparen, voor 1 mei.
- Er zijn meer wegen die naar (deels) eerder uittreden leiden en die voordelen hebben t.o.v. RVU (mensen blijven deels aan het werk, meer prikkels voor de werknemer). We willen sociale partners oproepen die ook optimaal in te zetten.

Datum
02-09-2024

Onze referentie
2024- [redacted]

▪ Lopende onderhandelingen met derden

3. Vervroegd uittreden (RVU)

- Afspraak 3: beperkt en gericht inzetten van cao-afspraken over RVU's door het opnemen van een onderbouwde afbakening van de doelgroep, gericht op functies en werkzaamheden die echt belastend zijn, en een inkomensgrens.

▪ Lopende onderhandelingen met derden

- De inkomensgrens is het maximale sv-loon (sociale verzekeringsloon, €73.850) en wordt bij cao gehandhaafd. Hiervoor is gekozen, omdat dit een bestaand maximum is in fiscale wetgeving. Hiermee zou 13% van de huidige RVU'ers worden uitgesloten van de fiscale vrijstelling.

▪ Lopende onderhandelingen met derden

- Afspraak 4: verhoging van het drempelbedrag met

- Forse verhoging van het drempelbedrag zou het karakter van een RVU veranderen van 'eerder met pensioen' (wat vaak gepaard gaat met lager inkomen) naar 'drie jaar eerder stoppen zonder grote gevolgen voor het inkomen'. Wat veel meer lijkt op de VUT.

▪ Lopende onderhandelingen met derden

4. Monitoring en ijkmomenten

- Afspraak 5: wettelijke einddatum van de RVU-drempelvrijstelling vervangen door systematiek van jaarlijks monitoren en rapporteren en driejaarlijks iken van RVU en DI (met mogelijkheid

	Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:53:35
	Nummer: 2	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:53:47
	Nummer: 3	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:53:57
	Nummer: 4	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:54:05
	Nummer: 5	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:54:13

tot aanpassen of beëindigen van de RVU-drempelvrijstelling), en met signaalwaarde voor het totale gebruik van de RVU-maatregel.
Lopende onderhandelingen met derden

Datum
02-09-2024

Onze referentie
2024-[REDACTED]

[REDACTED]

- In 2023 ging er 11.000 mensen met RVU. Verwachting is dat dit in 2024 toeneemt tot circa 12.000. Lopende onderhandelingen met derden

5. Budgettaire gevolgen.

Lopende onderhandelingen met derden

Informatie die niet openbaar gemaakt kan worden

Informatie omtrent onderhandelingsinzet SZW.

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Voorstel eerste inzet onderhandelingen 'gezond naar pensioen'	Bijlage bij verzending	

	Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:54:33
	Nummer: 2	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:54:38
	Nummer: 3	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 19-5-2025 22:54:44



TER BESLISSING

Aan Minister van SZW

Datum
25-04-2025

Onze referentie
2025- [redacted]

Opgesteld door
[redacted]

Bijlage(n)
0

nota

Openbaarmaken (beslis)nota's akkoord 'gezond naar het pensioen'

Aanleiding

Op 18 oktober jl. heeft u met sociale partners het akkoord 'Gezond naar het pensioen' gesloten. De relevante nota's in aanloop naar dit akkoord delen we bij het volgende communicatiemoment over dit onderwerp met de Kamer. Dat zal zijn rond Hemelvaart, als verzending van de Kamerbrief over de uitwerking van het akkoord wordt voorzien, na de laatste afstemming met sociale partners deze week. Het concept van deze brief heeft u recent al gezien. Om verzending van de definitieve brief snel te laten verlopen, leggen we u alvast deze nota's voor.



Geadviseerd besluit

- Bent u ²akkoord met het lakken van de grijs gemarkeerde passages?

Kernpunten

- We hebben passages gelakt op grond van de eenheid van kabinetsbeleid en lopende onderhandelingen met derden/stakeholders.
- In een aantal gelakte passages worden er aspecten van uiteengezette afwegingen toegeschreven aan ³verschillende ministeries. Expliciete vermeldingen hiervan zijn gelakt.
- Verschillende punten kunnen bij openbaarmaking impact hebben op de verhouding tot de onderhandelingspartners en zijn daarom gelakt. De meest in het oog springende zijn:
 - Passages die inzicht geven in het verkregen mandaat. Ook vermelding van budgettaire effecten die hiertoe herleidbaar zijn, zijn gelakt.
 - Overwegingen die het onderhandelingsresultaat of de verhoudingen met partners kunnen schaden.
- De uitwerking van het akkoord is een lopend proces dat gezamenlijk met sociale partners wordt uitgevoerd. Ook het monitoren, bijsturen en ijken van de afgesproken maatregelen, waaronder de RVU-drempelvrijstelling, zal de komende jaren verder vorm moeten krijgen en berust op een goede samenwerking met en tussen de sociale partners, op centraal en decentraal niveau. Het is belangrijk dat de gezamenlijk gevonden opvattingen rondom het vraagstuk 'gezond naar pensioen' worden behouden.



	Nummer: 1 Akkoord	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: (Unknown)	Datum: Onbepaald
	Nummer: 2 akkoord met het lakken van de grijs gemarkeerde passages? eenheid van kabinetsbeleid lopende onderhandelingen met derden/stakeholders. verkregen mandaat. Ook budgettaire effecten onderhandelingsresultaat opvattingen rondom het vraagstuk 'gezond naar pensioen' worden	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
	Nummer: 3 verschillende ministeries. onderhandelingspartners verhoudingen met partners behouden. gezamenlijk gevonden	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
	Nummer: 4	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Free Hand	Datum: Onbepaald



TER BESLISSING

Directie

Datum
16-04-2025

Onze referentie
2025-

Persoonsgegevens

Aan Minister van SZW
Staatssecretaris van SZW

nota

Kamerbrief Uitwerking akkoord 'Gezond naar het
pensioen'

Aanleiding

Op 18 oktober j.l. heeft u met sociale partners het akkoord 'Gezond naar het pensioen' gesloten. Samen met sociale partners is sindsdien gewerkt aan de uitwerking van het akkoord. Er is een duurzame inzetbaarheidsagenda opgesteld, de vormgeving van RVU's (gerichtheid, validatie door derde partij, uitvoeringsvraagstukken) is uitgewerkt en de monitoring en ijkmomenten hebben verder vorm gekregen. Bijgaande concept-brief geeft een overzicht van de belangrijkste punten. Verzending aan de Kamer is voorzien voor eind mei.

Uiterlijk bij
23 april 2025

Bijlage(n)
0



Geadviseerd besluit

- Bent u akkoord met de **3**rekking van deze concept-Kamerbrief?
- Bent u akkoord om eind mei bij het versturen van de Kamerbrief enige **5**(media)-aandacht hierop te vestigen? Bijvoorbeeld rond een werkbezoek, of via een interview?
- 4** Vanwege de **6**amenhang met het beleid rond gezond en veilig werken wordt ook de staatssecretaris meegenomen in de adressering. De passages in nota en brief die raken aan het arbo-beleid zijn daartoe geel gearceerd.

Kernpunten

Derde partij

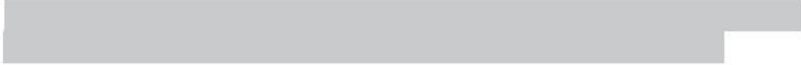
- In het akkoord is afgesproken dat werkgevers en werknemers een door SZW erkende derde partij inschakelen om de **7**abakening van de RVU te valideren. **TNO zal deze rol als derde partij vervullen.**
- Zij zullen hiervoor een **expertisecentrum zwaar werk inrichten**, waarmee tevens via een kennisprogramma kennis verzamelen en delen rondom **zwaar werk, duurzame inzetbaarheid en RVU.**
- TNO verwacht **na de zomer het expertbureau gereed te hebben.** Vanaf dan zouden cao-partijen hun RVU-afbakening kunnen indienen.
- In de beleidsstaf van 25 maart heeft u uw akkoord gegeven voor TNO als derde partij.

Eenheid van kabinetsbeleid

Het expertbureau zwaar werk zal vanaf 2026 vallen onder het Maatschappelijk Programma Arbeidsomstandigheden (MAPA) van G&VW en zal dan vanuit de resterende middelen van de MDIEU kunnen worden gefinancierd.

Overzicht van opmerkingen bij Beslisnota - Kamerbrief Uitwerking akkoord 'Gezond naar het pensioen'

Pagina: 1

	Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 23-5-2025 18:28:23
	Nummer: 2	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: (Unknown)	Datum: Onbepaald
	Akkoord Goede uitwerking!			
	Nummer: 3	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
	strekking van deze concept-Kamerbrief? (media)-aandacht hierop te vestigen? werkbezoek,			
	Nummer: 4	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Free Hand	Datum: Onbepaald
	Nummer: 5	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
	(media)-aandacht hierop te vestigen? Bijvoorbeeld rond een werkbezoek, of via een interview?			
	Nummer: 6	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Free Hand	Datum: Onbepaald
	Nummer: 7	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
	afbakening van de RVU te TNO zal deze rol als derde partij vervullen. expertisecentrum zwaar werk inrichten, zwaar werk, duurzame inzetbaarheid en RVU. na de zomer het expertbureau gereed te hebben. 			
	Nummer: 8	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 23-5-2025 18:30:25
	Nummer: 9	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 23-5-2025 14:24:52

Duurzame inzetbaarheidsagenda

- Met sociale partners is in constructief overleg gewerkt aan een agenda die bijdraagt aan gezond, vaardig en veilig werken tot het pensioen, en het verminderen van vervroegd uittreden vanwege de zwaarte van het werk. Dit kan worden gedaan door de bron van het zware werk aan te pakken, of het langdurig uitvoeren van zwaar werk te voorkomen.
- Met sociale partners is afgesproken de maatregelen te richten op zwaar werk, zodat uitstroom naar vervroegd pensioen zoveel mogelijk wordt beperkt.
- Bedoeling is om beleid volgend uit de agenda te starten in 2026 en financiële middelen hiervoor gedurende enkele jaren in te zetten. We sluiten zo veel mogelijk aan bij bestaande beleidsterreinen.
 - Hiervoor wordt intensief samengewerkt met de directie G&VW en is ook de Stas SZW betrokken voor de onderdelen die zien op arbeidsomstandigheden.
 - Bij het verkennen van de mogelijkheden met het van-werk-naar-werk beleid wordt samengewerkt met directie PDV.

Datum
16-04-2025

Onze referentie
2025- [redacted]

Eenheid van kabinetsbeleid

- De inzet is om beleid volgend uit de duurzame inzetbaarheidsagenda en de bijdrage aan TNO te financieren uit de resterende middelen van de MDIEU. **Eenheid van kabinetsbeleid** De maatregelen uit de DI-agenda en de langjarige financiering van TNO (als derde partij) zullen nog financieel worden getoetst in afstemming met het ministerie van Financiën (IRF).

RVU

- De wetswijziging van de RVU-drempelvrijstelling wordt na de zomer als onderdeel van het Belastingplan 2026 bij de Tweede Kamer ingediend.
- Het is aan decentrale sociale partners om de RVU gericht en beheerst in te zetten, aan de hand van de centrale afspraken. **TNO stelt een kader op waarmee cao-partijen bezwarende functies of werkzaamheden kunnen identificeren. Dit kader wordt meegestuurd met de Kamerbrief eind mei.**
- Alle huidige RVU-regelingen lopen eind dit jaar af. Het is zeer denkbaar dat TNO niet tijdig alle nieuwe RVU-afbakeningen in 2025 kan beoordelen. In de Kamerbrief wijst u cao-partijen erop dat zij hun **RVU-regeling alvast moeten aanpassen volgens de afspraken uit het akkoord en het TNO-kader, ook als zij nog in de wachtrij staan bij TNO.** Sociale partners in de Stichting bevestigen dat het voortzetten van ongerichte RVU-regelingen vanaf 2026 ongewenst is en zijn hierop aanspreekbaar.
- De handreiking RVU wordt samen met sociale partners geactualiseerd op basis van de nieuwe centrale afspraken en zal worden bijgevoegd bij de Kamerbrief. Deze helpt cao-partijen, werkgevers en werknemers in het vormgeven van een RVU.
- In de Kamerbrief wijst u cao-partijen op het **risico van stopzetting van de RVU-uitkering bij faillissement van de werkgever.** Als een werkgever met betalingsonmacht geen voorziening heeft getroffen, kan de RVU-uitkering van de werknemer in gevaar komen. De ex-werknemer heeft geen WW-recht en zou dan uiteindelijk terugvallen op de bijstand. Tot nu toe zijn er géén signalen bekend dat dit is voorgekomen. In de handreiking worden oplossingen beschreven, zoals het extern onderbrengen van de RVU-

Pagina: 2

■	Nummer: 1	Auteur: [REDACTED]	Onderwerp: Markering	Datum: 23-5-2025 18:30:39
---	-----------	--------------------	----------------------	---------------------------

■	Nummer: 2	Auteur: [REDACTED]	Onderwerp: Markering	Datum: 23-5-2025 14:27:02
---	-----------	--------------------	----------------------	---------------------------

■	Nummer: 3	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
---	-----------	-------------------------	----------------------	------------------

TNO stelt een kader op waarmee cao-partijen bezwarende functies of werkzaamheden kunnen identificeren. Dit kader wordt meegestuurd met de Kamerbrief eind mei. RVU-regeling alvast moeten aanpassen volgens de afspraken uit het akkoord en het TNO-kader, ook als zij nog in de wachtrij staan bij risico van stopzetting van de RVU-uitkering bij faillissement van de werkgever.

uitkering zodat deze in het geval van faillissement van de werkgever is veiliggesteld. Bij veel RVU-regelingen is dit reeds risico afgedekt, bijv. omdat de sector garant staat.

Datum
16-04-2025

Onze referentie
2025

- Voor de uitvoering van RVU's wordt benadrukt dat **1** **aandelijkse uitkeringen wenselijk zijn, gezien het effect van eenmalige RVU-uitkeringen op belastingen/toeslagen en het doenvermogen van de werknemer. Met sociale partners zijn hierover afspraken gemaakt.**
- Met Financiën wordt bezien of en hoe het passend is om in **de (fiscale) wetgeving eenmalige uitkeringen te ontmoedigen.**
- 2** • In **mei wordt gestart met het traject om parallel aan de gemaakte centrale afspraken te onderzoeken of een wettelijke borging van de gerichtheid en beheersbaarheid van de RVU mogelijk is.** Bijvoorbeeld door te onderzoeken of het mogelijk is om te komen tot een **uitvoerbare fiscale regeling die uitsluitend gericht is op werknemers met zwaar werk.**

Monitoring en ijking

- De **3** **monitoring- en ijkmomenten vinden elk jaar voor de zomer plaats.** De jaarlijkse monitoring is het moment om te waarschuwen wanneer maatregelen zich niet volgens de afspraken ontwikkelen, met het oog op het ijkmoment. Hierbij wordt ook gekeken naar de ontwikkeling van het **aantal RVU's (13.200 in 2024).**
- **Binnenkort** zijn de eerste rapportages van de **monitoring gereed.** Dit zijn de cao-rapportage van UAW en data-onderzoek van ASEA naar het profiel van RVU-deelnemers. Deze worden meegezonden met de brief.
- Het **cao-onderzoek laat nog geen veranderd beeld zien t.o.v. voorgaande jaren.** In ongeveer de helft van alle cao's is een afspraak over RVU opgenomen (324); 60% van de werknemers die onder een cao werken, valt onder één van deze cao's. In bijna een derde van deze cao's is de regeling niet of nauwelijks afgebakend. Slechts een beperkt deel van de alle werknemers valt onder deze cao's (4%). Bijna de helft van de RVU-afspraken is afgebakend op functie, rooster en/of inkomen (34% van de werknemers). Door deze inzichten de komende jaren te combineren met bevindingen van TNO kunnen we een beeld vormen in hoeverre bij deze afbakeningen ook daadwerkelijk sprake is van **gerichtheid op zwaar werk.**
- Wel krijgen we signalen dat de noodzaak tot betere gerichtheid goed is **doorgedrongen aan de cao-tafels.** In de komende periode zullen nieuwe cao-afspraken over RVU's vanaf 2026 tot stand komen.

Verlofsparen

- In de brief wordt de Kamer geïnformeerd over de belemmeringen en oplossingsrichtingen rondom verlofsparen.
- Verdere toelichting staat in een **4** **separate nota die u gelijktijdig heeft ontvangen.** Hierin wordt ook ingegaan op de motie Inge van Dijk over het **Duitse systeem van verlof sparen (urenbank).**

Tot slot worden met de brief de nota's rondom de onderhandelingen en het sluiten van het akkoord meegestuurd aan de Tweede Kamer. Bij een volgende versie van de brief zullen wij deze met u delen.

 Nummer: 1 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

maandelijkse
uitkeringen wenselijk zijn, gezien het effect van eenmalige RVU-
eenmalige uitkeringen te ontmoedigen.
de (fiscale)
mei wordt gestart met het traject om parallel aan de gemaakte centrale
afspraken te onderzoeken of een wettelijke borging van de gerichtheid en
beheersbaarheid van de RVU mogelijk is.
uitvoerbare fiscale
regeling die uitsluitend gericht is op werknemers met zwaar werk.

 Nummer: 2 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Free Hand Datum: Onbepaald

 Nummer: 3 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

monitoring- en ijkmomenten vinden elk jaar voor de zomer plaats.
aantal RVU's (13.200 in 2024).
Binnenkort
monitoring gereed.
cao-onderzoek laat nog geen veranderd beeld zien t.o.v. voorgaande
jaren. In ongeveer de helft van alle cao's is een afspraak over RVU
opgenomen (324); 60%
gerichtheid op zwaar werk.
doorgedrongen aan de cao-tafels.

 Nummer: 4 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

separate nota die u gelijktijdig heeft
ontvangen. Hierin wordt ook ingegaan op de motie Inge van Dijk over het
Duitse systeem van verlof sparen (urenbank).



TER BESLISSING

Directie

Datum
18-04-2025

Onze referentie
2025

Ongesteld door
Persoonsgegevens

Bijlage(n)
2

Aan Minister van SZW

nota

Reactie op verzoek sociale partners om verlof sparen
fiscaal te regelen

Aanleiding

- In het onderhandelingsakkoord 'gezond naar pensioen' is opgenomen dat mogelijkheden en belemmeringen bij **verlofsparen nader worden onderzocht**.
- Sociale partners hebben de fiscale behandeling bij externe onderbrenging van verlofsaldi benoemd als grootste knelpunt. Nu kan dit alleen fiscaal gefacilieerd gebeuren via een aparte stichting, maar hieraan zijn veel nadelen verbonden.
- Zonder **externe onderbrenging kan er geen effectieve bescherming worden geboden tegen het faillissementsrisico van de werkgever en kunnen werknemers niet veilig langjarig verlof sparen**.
- Sociale partners in de Stichting van de arbeid hebben daarom Stas Fin en u per brief verzocht om in de (fiscale) regelgeving vast te leggen dat er **geen loonheffingen verschuldigd zijn wanneer de geldwaarde van opgespaard verlof ondergebracht wordt bij een externe uitvoerder, zoals een bank of beleggingsinstelling**. Dit moet dan gebeuren op een **geblokkeerde rekening** op naam van de werknemer. De werkgever beheert deze externe verlofspaarrekening.
- Een nota met gelijke strekking is verstuurd naar Stas Fin. Verder gaan wij in deze nota in op het **Duitse model voor verlofsparen ('urenbank')** naar aanleiding van de motie van Inge van Dijk (zie ook bijlage 2).



Geadviseerd besluit

- **Akkoord gaan met een onderzoek samen met sociale partners naar een externe verlofspaarrekening met als randvoorwaarden (1) budgettaire neutraliteit, (2) uitvoerbaarheid en (3) geen verstorende arbeidsmarkteffecten. Fin heeft het voortouw bij dit onderzoek.**
- Hiermee gaat u welwillend in op het verzoek van sociale partners maar geeft u ook aan dat er eerst samen met sociale partners en Belastingdienst nog wat werk te verrichten is om het een en ander uit te werken en (indien voldaan is aan randvoorwaarden) met een voorstel tot regelwijziging te komen.
- Indien u en Stas Fin akkoord gaan met het onderzoeken van de mogelijkheid van een externe verlofspaarrekening, wordt dit vermeld in de **Kamerbrief over de uitwerking van het onderhandelingsakkoord 'gezond naar pensioen'**. Deze Kamerbrief zal tevens een reactie op de motie Inge van Dijk bevatten.

 Nummer: 1 Auteur:  Onderwerp: Markering Datum: 23-5-2025 18:28:33

 Nummer: 2 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

verlofsparen nader worden onderzocht.

externe onderbrenging kan er geen effectieve bescherming worden geboden tegen het faillissementsrisico van de werkgever en kunnen werknemers niet veilig langjarig verlof sparen.

per brief verzocht om in de (fiscale) regelgeving vast te leggen dat er geen loonheffingen verschuldigd zijn wanneer de geldwaarde van opgespaard verlof ondergebracht wordt bij een externe uitvoerder, zoals een bank of beleggingsinstelling.

geblokkeerde rekening

Duitse model voor verlofsparen

('urenbank') naar aanleiding van de motie van Inge van Dijk (zie ook bijlage

 Nummer: 3 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: (Unknown) Datum: Onbepaald
Akkoord

 Nummer: 4 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

Akkoord gaan met een onderzoek samen met sociale partners naar een externe verlofspaarrekening met als randvoorwaarden (1) budgettaire neutraliteit, (2) uitvoerbaarheid en (3) geen versturende arbeidsmarkteffecten. Fin heeft het voortouw bij dit onderzoek.

 Nummer: 5 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Free Hand Datum: Onbepaald

 Nummer: 6 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

Kamerbrief over de uitwerking van het onderhandelingsakkoord 'gezond naar pensioen'.

Kernpunten

Datum
18-04-2025

Onze referentie
2025-

- Verlofsparen is een essentieel onderdeel van het instrumentarium om te zorgen dat meer mensen gezond kunnen doorwerken tot pensioendatum, in het kader van de duurzame inzetbaarheid een sabbatical kunnen nemen, een periode van zorgverlof kunnen opnemen of eerder kunnen uittreden.
- In het pensioenakkoord van 2019 is afgesproken om werknemers ¹meer mogelijkheden te geven om verlof te sparen. De bovengrens van het fiscaal gefaciliteerd bovenwettelijk verlof is verhoogd van 50 naar 100, weken in de Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen (35.555). Er wordt tot dusver echter beperkt gebruik gemaakt van deze verruimde faciliteit, vanwege ervaren belemmeringen. In het onderhandelingsakkoord 'gezonder naar pensioen' is afgesproken deze belemmeringen rond verlofsparen nader te onderzoeken, en ook mogelijke oplossingen daarvoor.
- Sociale partners geven aan dat de fiscale behandeling bij externe onderbrenging van verlofsaldi het grootste knelpunt is. Om verlofsparen goed in te kunnen zetten als één van de instrumenten die kan bijdragen aan gezond doorwerken tot het pensioen, is het nodig dat verlof extern kan worden ondergebracht. Als gespaard verlof op de balans van de werkgever staat, draagt de werknemer het risico van faillissement; het gespaarde verlof vervalt dan. Voor de werknemer is het van belang dat het gespaarde verlof veilig kan worden weggezet, zeker als het langjarig, veelal tientallen jaren, moet worden bewaard om ingezet te kunnen worden voorafgaand aan het pensioen. Naast bescherming tegen het faillissementsrisico maakt externe onderbrenging het ook eenvoudiger het gespaarde verlof te behouden wanneer de werknemer van baan wisselt.
- Bij het extern onderbrengen van het verlofgoed is het belangrijk dat fiscale facilitering door middel van toepassing van de omkeerregel (inning van loonbelasting als het verlof wordt uitgekeerd, niet wanneer het wordt opgebouwd) van toepassing blijft. Op dit moment lijkt de uitvoering toebedelen aan een ²aparte stichting de enige mogelijkheid van extern verlofsparen die past binnen fiscale wet- en regelgeving. Aan verlofsparen via een aparte stichting kleven echter nadelen, vanwege inefficiëntie en hoge uitvoeringskosten onder andere als gevolg van de noodzaak voor de stichting om taken (zoals administratie, communicatie en vermogensbeheer) uit te besteden aan derde partijen. Het voorgaande heeft tot gevolg dat de in het pensioenakkoord afgesproken verruiming naar 100 weken verlof sparen en de externe onderbrenging van verlofgoeden niet van de grond komt.
- Werkgevers- en werknemersorganisaties pleiten er daarom voor om mogelijk te maken dat het verlofgoed direct op naam van de werknemer bij een bank (of andere uitvoerder) op een geblokkeerde rekening wordt ondergebracht, waarbij onttrekkingen en stortingen via de werkgever lopen. Dit vraagt om een wetswijziging.
- De mogelijkheden tot een dergelijke wetswijziging zullen worden onderzocht in overleg met sociale partners. Hierbij gelden als randvoorwaarden dat dit budgettair neutraal moet zijn, uitvoerbaar en geen verstoring van de arbeidsmarkteffecten geeft. Ambtelijk Fin heeft daartoe eerste gedachten geformuleerd.

Motie van Dijk – Duitse model

- In de motie Inge van Dijk c.s. (Kamerstukken II 2024/25, 36 600 XV, nr.57) wordt gevraagd of het Duitse systeem voor verlofsparen bij de werkgever

Nummer: 1	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
-----------	-------------------------	----------------------	------------------

ruimere

mogelijkheden te geven om verlof te sparen.

pensioenakkoord van 2019 is afgesproken

gefaciliteerd bovenwettelijk verlof is verhoogd van 50 naar 100, weken in de Wet bedrag in een

bedrag in een, RVU en verlofsparen (35.555).

afgesproken deze belemmeringen rond verlofsparen

verlof extern kan worden

ondergebracht. Als gespaard verlof op de balans van de werkgever staat,

draagt de werknemer het risico van faillissement; het gespaarde verlof vervalt

dan. Voor de werknemer is het van belang dat het gespaarde verloftegoed

veilig kan worden weggezet, zeker als het langjarig, veelal tientallen jaren,

moet worden bewaard om ingezet te kunnen worden voorafgaand aan het

pensioen.

extern onderbrengen van het verloftegoed

Nummer: 2	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
-----------	-------------------------	----------------------	------------------

aparte stichting de enige mogelijkheid van extern

verlofsparen die past binnen fiscale wet- en regelgeving. Aan verlofsparen via

een aparte stichting kleven echter nadelen,

verruiming naar 100 weken verlof sparen en de

externe onderbrenging van verloftegoeden niet van de grond komt.

verloftegoed direct op naam van de werknemer bij een bank

sociale partners.

budgettair neutraal moet zijn, uitvoerbaar en geen versturende

arbeidsmarkteffecten geeft. Ambtelijk Fin heeft daartoe eerste gedachten

geformuleerd.

('urenbank'; Wertguthaben) voor onder meer mantelzorg, in Nederland meerwaarde zou kunnen bieden.

- Kern van dat systeem is, dat de werknemer bij zijn werkgever een spaarsaldo opbouwt uit loon of de geldelijke tegenwaarde van niet genoten verlofuren of overwerkuren. Bij verlofopname krijgt hij uit het spaarsaldo een uitkering.
- Aan deze urenbank zitten enkele nadelen zoals het niet altijd bieden van voldoende bescherming tegen het faillissementsrisico en de vraag wat te doen met het gespaarde saldo bij wisseling van baan naar een nieuwe werkgever die niet deelneemt aan de urenbank.
- Daarom is de conclusie dat **het Duitse systeem van een urenbank geen meerwaarde biedt, indien wordt besloten om een externe verlofspaarrekening mogelijk te maken.** Een dergelijke externe verlofspaarrekening kan immers ook gebruikt worden voor mantelzorgverlof.
- Nadere informatie over het Duitse model is opgenomen in bijlage 2.

Datum
18-04-2025

Onze referentie
2025-

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Verzoek sociale partners om verlof sparen fiscaal te regelen		
2	Duits model van de urenbank n.a.v. motie Inge van Dijk	Ter informatie (niet verzenden)	

 Nummer: 1 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald
het Duitse systeem van een urenbank geen
meerwaarde biedt, indien wordt besloten om een externe verlofspaarrekening
mogelijk te maken.