

Gezond naar het pensioen – onderhandelaarsakkoord 18 oktober 2024

Bij het Pensioenakkoord zijn, naast afspraken over de herziening van het pensioenstelsel en een gematigder koppeling van de AOW-leeftijd aan de levensverwachting, tijdelijke afspraken gemaakt rond gezond doorwerken tot het pensioen. Zowel de drempelvrijstelling in de RVU als de MDIEU lopen eind 2025 af. Kabinet en sociale partners hebben bij Pensioenakkoord afgesproken tijdig in gesprek te gaan over de situatie rond zwaar werk in de jaren daarna. Met dit akkoord geven zij daaraan invulling.

1. Duurzame inzetbaarheid en verbetering overgang werk naar pensioen

Langer doorwerken vraagt iets van iedereen, maar in het bijzonder van mensen die langdurig zwaar werk verrichten. Om ook hen in staat te stellen zo lang mogelijk gezond aan het werk te blijven is op de werkvloer blijvend aandacht nodig voor duurzame inzetbaarheid, van het begin tot het eind van de loopbaan.

Afspraak 1.A

Kabinet en sociale partners werken gezamenlijk een gerichte en doeltreffende duurzame inzetbaarheidsagenda uit voor het meireces 2025.

Uit te werken elementen zijn in ieder geval:

- Verbeteren van arbeidsomstandigheden.
- Zwaar werk minder zwaar maken, zo dicht mogelijk bij de bron van de belasting.
- Langdurige blootstelling aan zwaar werk verminderen.
- Een gerichte aanpak om mensen, waar mogelijk, tijdig van zware naar lichtere functies te begeleiden, zowel binnen als tussen sectoren.
- Een positieve stimulans voor werkgevers en werknemers om minimaal tot de AOW-leeftijd door te werken.
- Ondersteuning van werkgevers in het MKB in relatie tot deze agenda.
- Communicatie-instrumenten die de uitvoering van de agenda ondersteunen.
- Verkenning inzet resterende middelen duurzame inzetbaarheid uit Pensioenakkoord, gebruikmakend van ervaringen MDIEU.

In aanvulling op duurzame inzetbaarheid kan een goede overgang van werk naar pensioen helpen om gezond het pensioen te bereiken. Een breed palet aan maatregelen biedt ruimte aan verschillende wensen en mogelijkheden van werkenden; soms biedt afbouw met behulp van een vitaliteitspact of deeltijdpensioen een oplossing, soms is eerder uittreden met een RVU of gespaard verlof nodig en soms wil iemand doorwerken na de AOW-leeftijd. Het is van belang tijdig na te denken over wensen en mogelijkheden rond het einde van de loopbaan.

Afspraak 1.B

Kabinet en sociale partners onderzoeken welke mogelijkheden en belemmeringen er zijn rond de inrichting van het verlofsparen. Sociale partners onderzoeken ook andere arrangementen, zoals vitaliteitspacten, om gezond doorwerken tot het pensioen te bevorderen.

- Gespaard verlof kan zowel worden ingezet voor herstel tijdens de loopbaan als voor eerder uittreden. Gerichte inzet van arbeidsvoorwaarden kan verlofsparen toegankelijk maken voor werknemers met zwaar werk (tijd voor tijd sparen).
- Eventuele belemmeringen voor het gebruik van verlofsparen, ook in de private sector, bijvoorbeeld rond het onderbrengen en indexeren van het verloftegoed, worden in 2025 voor het meireces in kaart gebracht, inclusief mogelijke oplossingen.

Afspraak 1.C

Inzet van sociale partners op duurzame inzetbaarheid, inzet op het verbeteren van arbeidsomstandigheden en het gebruik van regelingen voor de overgang van werk naar pensioen maken deel uit van de monitoring en ijkmomenten (afpraak 5).

2. Een meer gerichte en structurele RVU, met monitoring en ijkmomenten

Afspraak 2.A

Kabinet en sociale partners spreken af dat de einddatum voor de RVU-drempelvrijstelling wordt

geschrapt. Per 1 januari 2026 is er een structurele RVU, met een systematiek van jaarlijks rapporteren en monitoren met elke drie jaar een ijkmoment (afpraak 5). RVU-uitkeringen zijn ten hoogste drie jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd tot aan het drempelbedrag (afpraak 4) vrijgesteld van de RVU-heffing.

Afspraak 2.B

Kabinet en sociale partners spreken af dat cao-afspraken¹ over RVU's beheerst en gericht worden ingezet. Zo komt vervroegd uittreden met een RVU terecht waar dat nodig en verantwoord is.

We maken afspraken over de vormgeving van RVU-afspraken. Concreet betekent dit:

- RVU-afspraken bevatten altijd een onderbouwde afbakening van de doelgroep, gericht op belastende functies en werkzaamheden gebaseerd op objectieve criteria.
- Cao-partijen kunnen een inkomensgrens overwegen, passend binnen de sector.
- De afbakening van de werknemers die in aanmerking komt voor RVU wordt periodiek herzien om aan te sluiten bij ontwikkelingen van functies en werkzaamheden.
- Een afspraak over RVU wordt gekoppeld aan een inzet op duurzame inzetbaarheid, in ieder geval voor de doelgroep die in aanmerking komt voor RVU. Daarbij wordt aangesloten bij de uitgangspunten onder afspraak 1.A.²
- Werkgevers en werknemers spreken af om een door SZW erkende derde partij in te schakelen om de juistheid van de afbakening te objectiveren en te valideren.
- Nadere uitvoeringsvragen die volgen uit de voortzetting van de RVU-drempelvrijstelling zijn uiterlijk voor het meireces 2025 beantwoord.

Afspraak 2.C

Gerichte en beheerste inzet van de RVU en de koppeling aan duurzame inzetbaarheid maken deel uit van de monitoring en ijkmomenten (afpraak 5).

3. Ontwikkelen van betere borging van gerichtheid en beheersbaarheid

Afspraak 3.A

Kabinet en sociale partners spreken af om parallel manieren te ontwikkelen voor een betere borging van de gerichtheid en beheersbaarheid van de RVU. Bijvoorbeeld door te (laten) onderzoeken of het mogelijk is om via een aanpassing van de wet op de loonbelasting (of in ander dan fiscale wetgeving) te komen tot een uitvoerbare fiscale regeling die uitsluitend gericht is op werknemers met zwaar werk.

- We gaan voortvarend van start met de verkenning van de haalbaarheid en uitvoerbaarheid.
- Bij het ontwikkelen worden in ieder geval de volgende aandachtspunten meegenomen: uitvoerbaarheid (voor de overheid en voor sectoren en bedrijven), juridische haalbaarheid (o.a. gelijke behandeling), beheersbaarheid (bijsturing), arbeidsmarkteffecten, de objectiviteitsbaarheid van zwaar werk (in criteria en modellen) en de borging daarvan door SZW.
- Het kabinet en sociale partners wegen uiterlijk bij het eerste ijkmoment op welke wijze de borging van een gerichte en structurele RVU vorm krijgt. Er wordt daarbij gekeken of de onderzochte manieren een verbetering kan zijn ten opzichte van de lopende aanpak waarbij de gerichtheid van de fiscale RVU-drempelvrijstelling wordt geborgd via centrale afspraken tussen kabinet en sociale partners.
- De andere afspraken uit het akkoord over duurzame inzetbaarheid en overgang werk naar pensioen, vormgeving van RVU-afspraken, een toegankelijke RVU-regeling en de monitoring en ijk (afpraak 1, 2, 4 en 5) blijven van kracht.

Afspraak 3.B

Kabinet en sociale partners spreken af dat er wordt gewerkt aan modellen die zwaar werk objectief en wetenschappelijk onderbouwd kunnen identificeren ten behoeve van weging door sectoren en bedrijven, bijvoorbeeld met behulp van proefsectoren om kennis, kunde en data te verzamelen.

¹ Een RVU-regeling kan per cao worden afgesproken, maar een individuele afspraak tussen werkgever en werknemer is ook mogelijk.

² Hierbij wordt ook de aangenomen motie Ceder/Joseph (32 043, 661) betrokken.

4. Een toegankelijke RVU-regeling

Afspraak 4.A

Kabinet en sociale partners spreken af om naast het huidige vrijgestelde drempelbedrag (dat jaarlijks gelijk wordt gesteld aan de netto AOW), de fiscale ruimte voor RVU's te vergroten met € 300 per maand³. Hiermee wordt extra ruimte geboden voor mensen in knellende situaties.

Afspraak 4.B

Kabinet en sociale partners spreken af dat gebruikmaken van de additionele fiscale ruimte geen vanzelfsprekendheid is. Op veel plekken biedt de huidige fiscale ruimte, vaak aangevuld vanuit het arbeidsvoorwaardelijk pensioen, genoeg mogelijkheid om eerder met pensioen te gaan. Maar er zijn signalen dat dit soms een belemmering is voor mensen die niet meer gezond kunnen doorwerken. Voor hen kunnen individuele werkgevers en werknemers mogelijkheden benutten binnen de bestaande pensioenruimte, individueel afspraken maken over vrijwillig voortzetten van de pensioenopbouw tijdens de RVU-periode, of (op cao-niveau) gebruikmaken van het aanvullende vrijgestelde bedrag. Sociale partners wegen de noodzaak hiertoe af.

5. Monitoring en ijkmomenten

Kabinet en sociale partners maken afspraken over de manier waarop RVU-regelingen moeten worden vormgegeven, zodat die zo goed mogelijk gericht zijn op de doelgroep. De feitelijke afspraken over RVU worden gemaakt op decentrale cao-tafels. Kabinet en sociale partners houden via monitoring en ijkning gezamenlijk de vinger aan de pols of de feitelijke vormgeving van (collectieve) RVU-afspraken en de ontwikkeling van RVU's aansluit bij de doelstellingen die we centraal hebben afgesproken.

Afspraak 5

Kabinet en sociale partners starten een proces van gezamenlijke jaarlijkse rapportage en monitoring met driejaarlijkse ijkmomenten, gericht op het hele pakket. Door de maatregel over tijd steeds te wegen, kunnen we zien of we op de goede weg blijven zitten. Dit vraagt een goede samenwerking tussen overheid en sociale partners.

- De jaarlijkse monitoring start in 2025. In 2025 wordt er onderscheid gemaakt tussen bestaande en nieuwe cao-afspraken.
- Kabinet en sociale partners gaan op bestuurlijk niveau jaarlijks met elkaar in gesprek over de uitkomsten.
- Indien de monitoring een ontwikkeling toont die niet aansluit bij de in dit akkoord gemaakte afspraken, sturen sociale partners en de overheid bij op cao-tafels, op hun inzet op duurzame inzetbaarheid of op het verbeteren van arbeidsomstandigheden. Dit is afhankelijk van de aard van de ongewenste ontwikkeling.
- Iedere drie jaar vindt een ijkmoment plaats. Het eerste ijkmoment vindt plaats in 2028.
- Kabinet en sociale partners bespreken op bestuurlijk niveau alle beschikbare informatie. Als zij concluderen dat zij nog op het gewenste pad zitten en de RVU gericht en verantwoord wordt ingezet, gaan we door op dezelfde weg. Het eerstvolgende ijkmoment is dan in 2031.
- Concluderen partijen tijdens het ijkmoment dat bijsturen niet tot de gewenste ontwikkeling heeft geleid, dan maken zij afspraken over nadere bijsturing of kan het kabinet besluiten de RVU-drempelvrijstelling aan te passen, af te bouwen of te beëindigen. RVU-uitkeringen die al zijn gestart, kunnen zonder boeteheffing worden afgewikkeld.

De jaarlijkse rapportage omvat de volgende elementen:

- Voortgang van de gezamenlijke duurzame inzetbaarheidsagenda (afpraak 1.A).
- De inzet van maatregelen rond verlofsparen en vitaliteitspacten (afpraak 1.B)
- De gerichtheid van de regelingen (afpraak 2).
 - Afbakening doelgroep gericht op functies en werkzaamheden die belastend zijn, en onderbouwing met objectieve criteria daarbij;
 - Periodiek herijken van de doelgroep;
 - De hoogte van gehanteerde inkomensgrenzen in RVU-regelingen;
 - Gebruik en onderbouwing van de extra ruimte in het drempelbedrag (afpraak 4);
 - Koppeling met inzet duurzame inzetbaarheid voor de RVU-doelgroep.

³ Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd op de in fiscale wetgeving gebruikelijke wijze.

- Het profiel van RVU-deelnemers.
- Het totale RVU-gebruik, met informatie over de verdeling naar cao. Hierbij wordt ook zicht gehouden op RVU's buiten cao-verband. SZW blijft halfjaarlijks rapporteren over het RVU-gebruik. Bij de signaalwaarde van 15.000 gaan kabinet en sociale partners gezamenlijk in gesprek over de oorzaken, de gerichtheid en bijsturen.
- De voortgang op duurzame inzetbaarheid gekoppeld aan collectieve RVU-regelingen.

Hiervoor worden (collectieve) RVU-afspraken onderzocht en rapporteren sectoren en bedrijven over hun RVU-regeling en hun gelijktijdige inzet op duurzame inzetbaarheid. Op basis van UWV-gegevens, CBS-microdata en gegevens van sociale partners wordt informatie verzameld en gedeeld over de RVU-ontwikkeling per cao (ook RVU's die buiten cao-verband worden afgesproken).