

Vergaderjaar 2024–2025

32 043

Toekomst pensioenstelsel

BM

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 3 juni 2025

Hierbij stuur ik u een afschrift van de Kamerbrief over de uitwerking van het akkoord «Gezond naar het pensioen» die ik op 28 mei 2025 naar de Tweede Kamer heb gezonden.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Y.J. van Hijum

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 28 mei 2025

Op 18 oktober jl. heb ik uw Kamer geïnformeerd over het akkoord «Gezond naar het pensioen» dat ik namens het kabinet heb gesloten met werkgevers- en werknemersorganisaties. Hierin hebben we afspraken gemaakt over een breed pakket aan maatregelen, waaronder een gezamenlijke agenda voor duurzame inzetbaarheid en een structurele en meer gerichte drempelvrijstelling voor regelingen voor vervroegd uitreden (RVU) met ijkmomenten. In de afgelopen periode hebben sociale partners en het Ministerie van SZW in de Stichting van de Arbeid gezamenlijk gewerkt aan de uitwerking van de afspraken uit het akkoord. In deze brief informeer ik uw Kamer hierover.

Kabinet en sociale partners vinden het belangrijk dat zo veel mogelijk mensen na hun loopbaan gezond kunnen genieten van hun pensioen. We zien dat het nu niet voor iedereen haalbaar is om gezond werkend de AOW-leeftijd te bereiken. Kabinet en sociale partners onderschrijven dat een regeling voor vervroegd uittreding ook na 2025 nodig blijft, en we ondertussen volop moeten blijven investeren in gezond langer doorwerken. Kabinet en sociale partners hebben afgesproken om de RVU-drempelvrijstelling na 2025 voort te zetten, onder de voorwaarde dat RVU's beheerst en meer gericht worden ingezet voor werknemers die door de zwaarte van hun werk niet gezond kunnen doorwerken tot de AOW-leeftijd. Gelijktijdig gaan we aan de slag met een agenda voor duurzame inzetbaarheid.

Derde partij

In het akkoord tussen kabinet en sociale partners is afgesproken dat de RVU-regelingen altijd een onderbouwde, afgebakende doelgroep hebben die gericht is op belastende functies of werkzaamheden en gebaseerd op objectieve criteria. Een door SZW erkende derde partij valideert de afbakening van de RVU-doelgroep, zoals vastgesteld door decentrale werkgevers en werknemers in het cao-overleg. Hierbij kan ik uw Kamer melden dat TNO deze rol als derde partij gaat vervullen. Met hun kennis en ervaring op het gebied van zwaar werk en duurzame inzetbaarheid is TNO bij uitstek geschikt om deze rol op zich te nemen. TNO zal hiertoe een expertisecentrum zwaar werk inrichten, dat als taak heeft de afbakening van de RVU-doelgroep in cao's te valideren. Hieronder ga ik daar nader op in. Daarnaast heeft het expertisecentrum de taak om een kennisprogramma op te zetten waarmee kennis over zwaar werk, duurzame inzetbaarheid en RVU kan worden ontwikkeld en verspreid. Ik vertrouw erop dat de betrokkenheid van TNO als derde partij bijdraagt aan meer kennis over het vraagstuk zwaar werk en een gedegen onderbouwing van de RVU-doelgroep door cao-partijen.

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid is van belang voor iedereen die actief is op de arbeidsmarkt, van het begin tot het eind van de loopbaan. Om verschillende redenen blijkt het niet voor alle werkenden haalbaar om gezond het pensioen te halen. Dit geldt in het bijzonder voor mensen die langdurig zwaar werk verrichten. Naast de brede Gezondheid in alle Beleidsdomeinen-aanpak, waarvan het kabinet vorig jaar de eerste

contouren heeft geschetst,¹ richt deze beleidsagenda zich op aanpassen in de werk gerelateerde context die invloed hebben op de duurzame inzetbaarheid van werkenden. Werknemers, werkgevers en overheid zijn erbij gebaat als zo veel mogelijk mensen gezond, vaardig en veilig aan het werk kunnen blijven tot hun pensioen. Dit biedt bestaanszekerheid en werkplezier, voldoende en gekwalificeerde arbeidskrachten, en draagt bij aan een goed functionerende en rechtvaardige arbeidsmarkt. Daarom hebben kabinet en sociale partners hun onverminderde inzet hierop vastgelegd in het akkoord «Gezond naar het pensioen» met de voorgenomen beleidsagenda duurzame inzetbaarheid. Sociale partners en SZW zijn gezamenlijk bezig met de uitwerking van deze agenda. Hiervoor is het resterende budget van de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) beschikbaar gesteld. Zo kan het kabinet vanaf 2026 nog enkele jaren een impuls geven aan het ondersteunen van mensen die niet op gezonde wijze werkend de eindstreep kunnen halen. Aandacht voor duurzame inzetbaarheid gedurende de hele loopbaan vraagt om cultuurverandering en een lange adem van alle partijen. Uiteindelijk is het aan werkgevers en werknemers zelf om de met de afspraken uit deze agenda ingezette verandering, voort te zetten en verder te brengen.

Agenda 2026–2030

Aansluitend bij de aandachtspunten van het akkoord krijgen de mensen met zwaar werk de eerste prioriteit. Zo zetten we niet alleen de beweging voort naar een gezonde, vaardige en veilig werkende beroepsbevolking, maar ook naar het beperken van de instroom in regelingen voor vervroegd uittreden. Dit betekent dat de duurzame inzetbaarheidsagenda zich focust op zo veel mogelijk voorkomen dat mensen niet langer door kunnen werken vanwege de zwaarte van hun werk. Hierbij sluiten we aan bij de belastende werkelementen zoals beschreven door TNO.

Speerpunten van de agenda worden het voorkomen of verlichten van zwaar werk, zo veel mogelijk bij de bron, en waar mogelijk een tijdige overgang van zwaar naar lichter werk. Hierin spelen ook het bestaande arbobeleid en handhaving een belangrijke rol. Ik heb hierbij aandacht voor achterblijvers voor wie duurzame inzetbaarheid belangrijk is, maar niet altijd urgent lijkt; voor de grote groep (kleine) werkgevers die graag aan de slag wil met gezond, vaardig en veilig werken binnen hun onderneming, maar hier ondersteuning bij nodig heeft; en ook voor de voorlopers die al grote stappen zetten en van wiens kennis mogelijk breder benut kan worden. Deze groepen hebben behoefte aan verschillende maatregelen. Zo kan ondersteuning bij het in kaart brengen van de risicofactoren op de werkvloer met behulp van een branche-RI&E en mogelijke oplossingsrichtingen in een arbocatalogus helpen bij het bepalen van de bron van de belasting.

Bij het aanpakken daarvan helpt een meer toegespitste advisering en subsidiëring. Ook kan worden gedacht aan het verder brengen van onderzoek naar technologische ontwikkelingen, hulpmiddelen en ontwikkelpaden van zwaar naar minder zwaar werk.

Hierbij sluit ik zo veel mogelijk aan bij lopende trajecten, zoals onderdelen van de Arbovisie 2040 en VWNW-beleid. Daarnaast ga ik verder met de lessen en ervaringen die de afgelopen jaren zijn opgedaan rondom het stimuleren van duurzame inzetbaarheid. In 2026 wil ik de eerste maatregelen in gang zetten. Voor de duurzame inzetbaarheidsagenda kunnen de resterende MDIEU-middelen worden ingezet. Ook het TNO-expertisecentrum zwaar werk wordt vanuit deze middelen gefinan-

¹ Kamerstukken II 2024/25, 32 793, nr. 794.

cierd. De vanuit MDIEU gesubsidieerde activiteitenplannen eindigen dit jaar, eind 2026 kan de financiële eindstand worden opgemaakt. Uiterlijk bij het volgende monitoringsmoment informeer ik uw Kamer verder over de uitwerking van de maatregelen.

Ondertussen wordt vanuit sociale partners verder ingezet op de ingeslagen weg van de MDIEU, bijvoorbeeld door in cao-afspraken in te zetten op een betere organisatie van het werk. Jaarlijks zal ik uw Kamer in het voorjaar informeren over de voortgang van de duurzame inzetbaarheidsagenda. Dit is onderdeel van de bredere monitoring en ijking die sociale partners en het kabinet met elkaar hebben afgesproken in het akkoord. Hieronder ga ik daar nader op in.

Verlofsparen

In het akkoord «Gezond naar het pensioen» is afgesproken ervaren belemmeringen en mogelijke oplossingen rondom verlofsparen nader te onderzoeken.² Met gespaard verlof kunnen mensen bijvoorbeeld een tussentijdse periode van verlof opnemen, minder uren werken richting het eind van hun loopbaan, of eerder uittreden. Er wordt echter in de praktijk nog weinig gebruik van gemaakt.

Sociale partners geven aan dat de fiscale behandeling bij externe onderbrenging van verlofsaldi het grootste knelpunt is. Het gespaarde verloftegoed zal veelal over tientallen jaren worden opgebouwd. Om dit tegoed te beschermen tegen het risico dat een werkgever failliet gaat en om behoud van gespaard verlof bij baanwisseling te vergemakkelijken, is het problematisch als het verloftegoed gedurende lange periode op de balans van de werkgever staat. Externe onderbrenging is dus gewenst. Hiervoor is het belangrijk dat fiscale facilitering van het verlof via de omkeerregel van toepassing blijft: inning van loonbelasting als het verlof wordt uitgekeerd, niet wanneer het wordt opgebouwd. Op dit moment lijkt de uitvoering toebedelen aan een aparte stichting de enige mogelijkheid van extern verlofsparen die past binnen fiscale wet- en regelgeving. Dit gaat echter gepaard met inefficiëntie en hoge uitvoeringskosten, vanwege het uitbesteden van taken zoals administratie, communicatie en vermogensbeheer. Werkgevers- en werknemersorganisaties pleiten er daarom voor om mogelijk te maken dat het verloftegoed direct op naam van de werknemer bij een bank (of andere uitvoerder) op een rekening wordt ondergebracht, waarbij onttrekkingen en stortingen via de werkgever lopen. Daartoe zal het kabinet samen met sociale partners onderzoeken of een externe verlofspaarrekening mogelijk is die budgettair neutraal en uitvoerbaar is, en waarbij de effecten op de arbeidsmobiliteit worden meegewogen.

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 («urenbank»; Wertguthaben) voor onder meer mantelzorg, in Nederland meerwaarde zou kunnen bieden.³ Kern van dat systeem is, dat de werknemer bij zijn of haar werkgever een spaarsaldo opbouwt uit loon of de geldelijke tegenwaarde van niet genoten verlofuren of overwerkuren. Bij verlofopname krijgt hij of zij uit het spaarsaldo een uitkering. Ook 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

² In het Pensioenakkoord van 2019 is afgesproken om werknemers ruimere 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).

³ Zie ook: Broschüre Wertguthaben - BMAS

werkgever die niet deelneemt aan de urenbank. Daarom is mijn 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. Hiermee beschouw ik deze motie als afgedaan.

Betere gerichtheid van RVU

RVU's moeten alleen daar terecht komen waar dit nodig en verantwoord is. Aangezien de RVU-drempelvrijstelling een generieke fiscale faciliteit is, zijn decentrale sociale partners aan zet om RVU's gericht en beheerst in te zetten. De nieuwe afspraken die hierover met het kabinet zijn gemaakt gelden voor RVU-regelingen vanaf 2026. Dit betekent dat cao-partijen die nu een RVU kennen opnieuw met elkaar in overleg moeten gaan. Allereerst over de vraag of voortzetting van een RVU-regeling na 2025 voor de hand ligt, gegeven de nieuwe afspraken met het kabinet. Of dat wellicht een andere maatregel, zoals gerichte inzet van verlofsparen of een vitaliteitspact voor werknemers in zware functies, beter past. Als cao-partijen wel kiezen voor een RVU-regeling vanaf 2026, dienen zij hun RVU-doelgroep af te bakenen aan de hand van de centrale afspraken.⁴ Om op basis van objectieve criteria tot een onderbouwde afbakening van belastende functies of werkzaamheden voor de RVU-doelgroep te komen, heeft TNO een kader ontwikkeld. Dit kader is bijgevoegd bij deze Kamerbrief. In dit kader staan de belastende werkelementen beschreven waar TNO naar kijkt bij de validering. Hiermee kunnen cao-partijen aan de slag met het in kaart brengen van bezwarende functies of werkzaamheden in hun bedrijf of sector. Ik verwacht hiermee decentrale sociale partners in sectoren en bedrijven duidelijkheid te geven over hoe zij de afspraken uit het akkoord voor de RVU in de praktijk kunnen toepassen.

Het expertisecentrum zwaar werk van TNO zal na de zomer operationeel zijn. Vanaf dan kunnen cao-partijen de onderbouwde afbakening van hun RVU-doelgroep bij het expertisecentrum van TNO indienen. Op basis van de aangeleverde documenten komt het expertisecentrum met een advies richting cao-partijen. De cao-partijen zelf zijn uiteindelijk verantwoordelijk voor wie er in aanmerking komt voor hun RVU-regeling. Het proces van validering vraagt een lerende aanpak. Centrale sociale partners in de Stichting van de Arbeid en het Ministerie van SZW houden hierbij een vinger aan de pols.

Op die manier kunnen centrale sociale partners, die zitting nemen in de klankbordgroep van het expertisecentrum, met hun decentrale onderhandelaars in contact treden als dat nodig is.

De afspraken uit het akkoord vragen van cao-partijen om hun RVU-regeling en de doelgroep opnieuw onder de loep te nemen. Waarschijnlijk is op 1 januari 2026 een groot deel van de RVU-regelingen nog niet door TNO beoordeeld. Dit lijkt onontkoombaar, omdat cao-partijen allemaal rond dezelfde periode aan de gerichtheid van hun RVU werken en validering zullen vragen. Alle tijdelijke RVU-regelingen lopen immers eind 2025 af. Dit leidt tot een concentratie aan werk voor het expertisecentrum vanaf eind 2025. Cao-partijen kunnen echter hun

⁴ (1) RVU-afspraken bevatten altijd een onderbouwde afbakening van de doelgroep, gericht op belastende functies en werkzaamheden gebaseerd op objectieve criteria, (2) Cao-partijen kunnen een inkomensgrens overwegen, passend binnen de sector, (3) De afbakening van de werknemers die in aanmerking komt voor RVU wordt periodiek herzien om aan te sluiten bij ontwikkelingen van functies en werkzaamheden, (4) Een afspraak over RVU wordt gekoppeld aan een inzet op duurzame inzetbaarheid, in ieder geval voor de doelgroep die in aanmerking komt voor RVU, (5) 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.

RVU-regeling alvast aanpassen aan de hand van de nieuwe afspraken uit het akkoord en het kader van TNO, ook als ze nog in de wachtrij voor validatie staan. Daarbij kunnen zij bijvoorbeeld afspreken dat herziening van de doelgroep na een jaar mogelijk is, als de validatie is afgerond en daar aanleiding toe is. Zo groeien ze geleidelijk richting meer gerichtheid. Het voortzetten van ongerichte RVU-regelingen vanaf 2026 in afwachting van validatie door TNO is ongewenst en strijdig met de afspraken uit het akkoord «Gezond naar het pensioen». Sociale partners onderschrijven dit en zijn hier ook op aanspreekbaar.

Uitvoering RVU vanaf 2026

Om cao-partijen in Nederland handvatten te geven bij de uitvoering van hun RVU-regeling vanaf 2026, hebben mijn ministerie en sociale partners de handreiking RVU geactualiseerd in lijn met de afspraken uit het akkoord. Deze is bijgevoegd bij deze Kamerbrief. In deze handreiking wordt onder meer aandacht gevraagd voor de mogelijke gevolgen voor de uitbetalingen van RVU-uitkeringen aan ex-werknemers wanneer de werkgever failliet gaat en deze geen voorziening heeft getroffen voor de doorbetaling van RVU's. De handreiking beschrijft oplossingen om dit risico af te dekken en de uitbetaling van RVU-uitkeringen veilig te stellen. Met sociale partners is afgesproken dat cao-partijen stilstaan bij hoe zij met dit faillissementsrisico omgaan. Daarnaast hebben sociale partners en kabinet herbevestigd dat samenloop van RVU met WW onwenselijk is. De RVU is immers bedoeld als mogelijkheid voor oudere werknemers met zwaar werk om op eigen initiatief vervroegd uit het arbeidsproces te treden. Daarom is afgesproken dat cao-partijen in hun cao-afspraken over RVU vastleggen dat het dienstverband aantoonbaar vrijwillig en op initiatief van de werknemer wordt beëindigd. De bovenstaande elementen komen terug in het cao-onderzoek van SZW naar RVU-afspraken. Daarnaast gaat SZW samen met het Ministerie van Financiën bezien of en hoe het aansturen op een periodieke uitbetaling passend is in de fiscale wetgeving. Een RVU-uitkering die voor de hele RVU-periode in één keer wordt uitbetaald is namelijk onwenselijk voor de werknemer. Zo heeft dit meestal een ongunstig effect op belastingen en toeslagen en vraagt dit veel van het doenvermogen van de ex-werknemer; zij of hij moet de uitkering zelf spreiden over de periode tot het bereiken van de AOW-leeftijd. Aansturen op maandelijks of periodieke uitbetaling zou kunnen door de RVU-drempelvrijstelling aan te passen, zodanig dat een eenmalige RVU-uitkering wordt belast met RVU-heffing. Ondertussen blijft mijn ministerie een vinger aan de pols houden om te zien of eventuele aanvullende maatregelen nodig zijn.

Monitoring en ijking

Kabinet en sociale partners houden gezamenlijk de vinger aan de pols bij de uitwerking van de afspraken uit het akkoord «Gezond naar het pensioen». Dit proces bestaat uit jaarlijkse rapportage en monitoring en driejaarlijkse ijkmomenten over alle onderdelen: voortgang van de gezamenlijke duurzame inzetbaarheidsagenda, inzet van maatregelen rond verlofsparen en vitaliteitspacten, de feitelijke vormgeving van (collectieve) RVU-afspraken, profiel van RVU-deelnemers, totale RVU-gebruik en de koppeling van duurzame inzetbaarheid aan collectieve RVU-regelingen.

Jaarlijks zal ik uw Kamer de actuele inzichten uit de monitoring zenden. Voor deze rapportages kunnen verschillende bronnen worden benut: cao's, inzichten uit het werk van TNO in de advisering rond RVU's en het kennisprogramma, rapportages van sociale partners, sectoren en bedrijven, de Polisadministratie, CBS-microdata, en overige wetenschap-

pelijke kennis. Als bijlagen bij deze brief ontvangt uw Kamer de eerste rapportages, namelijk het cao-onderzoek naar RVU-afspraken en een data-analyse van het profiel van RVU-deelnemers.

Het onderzoek naar RVU-afspraken in cao's (zie bijlage) 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 de overige cao's zijn RVU-afspraken meer gericht, maar bijna nergens is al sprake van een onderbouwde afbakening op basis van objectieve criteria. Het merendeel van de afgebakende RVU's hanteren meerdere criteria om de doelgroep af te bakenen, met name (een combinatie van) aantal dienstjaren, type functie of rooster. In 59 cao's wordt de term «zwaar werk» genoemd bij de afbakening van de RVU-doelgroep. Tot slot zijn er sinds het akkoord «Gezond naar het pensioen» 62 principeakkoorden afgesloten met een bepaling over een RVU-regeling vanaf 1 januari 2026. In ieder geval een kwart van deze akkoorden benoemt expliciet de intentie om de RVU-doelgroep (meer) in lijn te brengen met de doelstellingen uit het akkoord. In vier collectieve RVU-regelingen en één maatwerkregeling is al afgesproken de regeling gewijzigd voort te zetten. Daarnaast worden zeven collectieve RVU-regelingen met een mate van gerichtheid, twee maatwerkregelingen, en vier (vrijwel) generieke regelingen ongewijzigd voortgezet.

In 2024 zijn ongeveer 13.200 personen met RVU gegaan. Uit de analyse van verschillende kenmerken van 61–65-jarige RVU-deelnemers en werknemers, blijkt dat mensen die gebruikmaken van een RVU vaker man zijn en vaker voltijd werken. Verder zijn RVU'ers relatief minder vaak hoogopgeleid, vaker lager of middelbaar opgeleid en hebben zij vaker een hoog middeninkomen (zie bijlage).

Beide rapportages geven een beeld van de RVU-praktijk vóór uitwerking van het akkoord «Gezond naar het pensioen». Volgend jaar stuur ik u het cao-onderzoek naar de RVU-afspraken per 1 januari 2026. Ook zijn dan de eerste inzichten beschikbaar die TNO heeft opgedaan in de advisering over de afbakening van RVU's. Daarmee wordt inzichtelijk hoe de RVU-afspraken zijn gewijzigd naar aanleiding van het gesloten akkoord. Bij de monitoring wordt ook gekeken naar de eventuele benutting van de extra fiscale ruimte voor mensen in knellende situaties (maximaal € 300 bruto per maand) in cao's, en de onderbouwing voor het gebruik daarvan door cao-partijen, conform de afspraken uit het akkoord. Een jaar later zijn ook de gegevens beschikbaar over de mensen die in 2026 van een RVU gebruik hebben gemaakt, en wordt het beeld over RVU sinds het akkoord nog completer. Vanaf volgend jaar biedt de jaarlijkse monitoring ook inzicht in de voortgang van de duurzame inzetbaarheidsagenda en de inzet van maatregelen rond verlofsparen en vitaliteitspacten. Hierbij wordt in ieder geval informatie gegeven over afspraken in cao's, zoals wordt bijgehouden in de cao-jaarrapportage (over de circa 150 grootste cao's).

De 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. Bij zowel de monitoring als ijkmoment wordt ook gekeken naar de ontwikkeling van het totale RVU-gebruik ten opzichte van de signaalwaarde van 15.000 jaarlijkse RVU-deelnemers. Indien de monitoring een ontwikkeling toont die niet aansluit bij de afspraken uit het akkoord, sturen sociale partners en de overheid bij. Op het ijkmoment vormen kabinet en sociale partners een beeld van de ontwikkeling van het pakket aan afspraken uit het akkoord en wordt

bepaald of de maatregelen zich volgens de afspraken ontwikkelen. Het eerste ijkmoment is in 2028. Als we op het gewenste pad zitten, is het volgende ijkmoment 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. Het is aan te raden dat decentrale sociale partners in de vormgeving van hun cao-afpraak over RVU rekening houden met de mogelijke uitkomsten van het ijkmoment.

Wetswijziging RVU-drempelvrijstelling

Mijn ministerie werkt op dit moment in samenwerking met het Ministerie van Financiën aan de wetswijziging om de RVU-drempelvrijstelling structureel voort te zetten met ijkmomenten. Ik verwacht dit wetsvoorstel na de zomer als onderdeel van het Belastingplan 2026 bij de Tweede Kamer te kunnen indienen. Daarnaast is in het akkoord afgesproken dat kabinet en sociale partners parallel manieren gaan ontwikkelen voor een betere borging van de gerichtheid en beheersbaarheid van de RVU. Bijvoorbeeld door te 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. Hierbij worden in ieder geval de uitvoerbaarheid, juridische haalbaarheid, beheersbaarheid, arbeidsmarkteffecten, de objectiveerbaarheid van zwaar werk en de borging daarvan meegenomen. Uiterlijk bij het eerste ijkmoment wegen kabinet en sociale partners op welke wijze de borging van een gerichte en structurele RVU-vorm krijgt. Er wordt daarbij gekeken of de onderzochte manieren een verbetering 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 Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Y.J. van Hijum