

Q&A Stichting van de Arbeid over RVU-afspraken en validatie van RVU-regelingen

Sociale partners en de Stichting van de Arbeid (StvdA) krijgen veel vragen over de nieuwe RVU-regeling waarbij sectoren afspraken kunnen maken over vervroegd uittreden bij zwaar werk. Om hier meer duidelijkheid over te geven, is onderstaande Q&A opgesteld met de belangrijkste vragen en antwoorden over I. Subsidiëring en fiscale aspecten, II. RVU-regelingen, III. Validatie, IV. Monitoring en ijken en V. Overig. Deze antwoorden zijn ook afgestemd met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Voor wettelijke, fiscale en arbeidsvoorwaardelijke vragen, hebben de StvdA en SZW in mei de [handreiking RVU](#) (RVU vanaf 2026) gepresenteerd. Deze antwoorden zijn op 4 december jl. vastgesteld op basis van informatie die op dat moment voorhanden was. Mocht de Q&A nog vragen oproepen of mochten er vragen ontbreken, kunt u dit doorgeven bij de centrale werknemers- of werkgeversorganisaties die bij de Stichting zijn aangesloten.

Vragen		Antwoorden
I. SUBSIDIËRING EN FISCALE ASPECTEN		
1.1	Is RVU vanaf 1 januari 2026 subsidiabel?	Nee, in afwijking van MDIEU. Wel geldt er een fiscale drempelvrijstelling. Volgens afspraak is die op basis van het akkoord 'Gezond naar het pensioen' (18 oktober 2024) alleen bedoeld voor mensen met zwaar werk.
1.2	Wat zijn de voorwaarden voor fiscale drempelvrijstelling van de RVU vanaf 1 januari 2026?	RVU wordt toegekend tot maximaal drie jaar voor AOW tegen uitbetaling van het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag (2025: € 2.273 bruto per maand) en € 300,- bruto per maand extra fiscale ruimte voor knellende gevallen. Dit wordt beheerst en gericht ingezet voor werknemers met zwaar werk.
1.3	Wordt de RVU-drempelvrijstelling doorgezet na 1 januari 2026?	Ja. Kabinet en sociale partners hebben afgesproken dat er een structurele RVU voor zwaar werk komt, met een systematiek van jaarlijkse monitoring en driejaarlijks een ijkmoment. RVU's worden beheerst en gericht ingezet zodat vervroegd uittreden met een RVU terecht komt waar dat nodig en verantwoord is. Zie ook 'III. Validatie' en 'IV. Monitoren en ijken'.
1.4	Komt er subsidie voor DI-activiteiten (zoals onderdeel van de MDIEU-regeling voorheen)?	Ja, gericht op specifieke activiteiten vooral rondom zwaar werk. De overgebleven gelden van de MDIEU-regeling worden voor dit doel benut. Onderwerpen en bedragen worden eerste helft 2026 verwacht.
1.5	Wanneer kan er subsidie voor DI-activiteiten worden aangevraagd?	De tijdvakken worden medio 2026 bekendgemaakt.
1.6	Is het mogelijk om met terugwerkende kracht subsidie aan te vragen?	Nee. Er kan alleen subsidie worden aangevraagd voor activiteiten die nog uitgevoerd gaan worden (en dus niet al aangevangen zijn).

1.7	Moet er een cao zijn voor subsidiëring van DI-activiteiten?	In de eerste helft van 2026 wordt meer bekend over de voorwaarden voor aanvragen.
1.8	Kan de Belastingdienst een naheffing opleggen als er niet aan gerichtheid of validiteit wordt voldaan?	Nee, de Belastingdienst kijkt bij toepassing van de generieke fiscale drempelvrijstelling niet of een RVU-regeling is gevalideerd of een onderbouwde afbakening op basis van objectieve criteria heeft. De gerichtheid en onderbouwing is de verantwoordelijkheid van cao-partijen. De controle op gerichtheid en onderbouwing is onderdeel van de jaarlijkse monitoring en driejaarlijkse ijking door SZW en sociale partners.
1.9	In het akkoord is aangegeven dat kabinet en sociale partners manieren 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. Wat is de status van deze afspraak uit het akkoord?	Onderdeel van het akkoord 'Gezond naar het pensioen' van 18 oktober 2024 is inderdaad te onderzoeken of het mogelijk is om de fiscale drempelvrijstelling alleen toe te kennen voor werknemers met zwaar werk. De gesprekken daarover worden nog gevoerd tussen SZW, het ministerie van Financiën en sociale partners.
1.10	Is er voor sectoren en branches ondersteuning beschikbaar om bijvoorbeeld zwaar werk af te bakenen of extra onderzoek te laten verrichten?	SZW werkt in samenspraak met de StvdA uit hoe subsidie voor een analyse van zwaar werk en duurzame inzetbaarheid onderdeel kan worden van de beleidsagenda Duurzame inzetbaarheid. In de eerste helft van 2026 zal hier meer over bekend worden. Aanvragen zal naar verwachting niet eerder dan eind 2026 mogelijk zijn.
1.11	Is de verhoging van de fiscale drempelvrijstelling voor 2026 (met € 300 bruto per maand) opgenomen in het Belastingplan 2026?	Ja, de verhoging is opgenomen in het Belastingplan 2026 evenals de jaarlijkse indexering van dit bedrag en van de drempelvrijstelling. De verhoging is bedoeld voor mensen in knellende situaties. De stemming in de Eerste Kamer staat gepland voor 16 december 2025.
1.12	Kan van de RVU-regeling ook gedeeltelijk (bijvoorbeeld voor de helft van de arbeidstijd) gebruik worden gemaakt?	Gezien het doel van de RVU (dat wil zeggen dat werknemers die door de zwaarte van het werk niet in staat zijn gezond de AOW-leeftijd te bereiken de mogelijkheid te bieden vervroegd uit het arbeidsproces te treden) is het uitgangspunt dat werkgever en werknemer overeenkomen dat de RVU-deelnemer volledig uit dienst treedt. Zie daarvoor ook de Handreiking RVU .
II. RVU-REGELINGEN		

2.1	Moet er een cao-afspraken zijn om in aanmerking te komen voor een RVU-regeling?	Nee, een werkgever kan ook een individuele RVU-afpraak maken met een werknemer die daaraan behoefte heeft. Ook kan de werkgever met de ondernemingsraad een RVU-regeling op bedrijfsniveau afspreken. Wel gelden de afspraken over gerichtheid van RVU-regelingen ook voor individuele afspraken en voor bedrijfsregelingen.
2.2	Is de RVU-drempelvrijstelling een permanente fiscale regeling?	De RVU-drempelvrijstelling is vanaf 1 januari 2026 een structurele regeling. In het akkoord 'Gezond naar het pensioen' is wel afgesproken om op driejaarlijkse ijkmomenten de regeling te evalueren en indien nodig bij te sturen. Daarbij kan de drempelvrijstelling worden aangepast, afgebouwd of beëindigd. De minister van SZW heeft in de Kamerbrief uitwerking akkoord 'Gezond naar het pensioen' vermeld dat het aan te raden is dat decentrale sociale partners in de vormgeving van hun cao-afpraak over RVU rekening houden met de mogelijke uitkomsten van het ijkmoment.
2.3	Wie bepaalt of iemand voor een zwaar werk (RVU)-regeling in aanmerking komt? Wat is de rol van TNO daarbij?	Decentrale cao-partijen binnen een sector of een bedrijf zijn degenen die bepalen wie onder de doelgroep van zwaar werk vallen voor een RVU-regeling. SZW en sociale partners houden via monitoring en ijking gezamenlijk de vinger aan de pols of de cao-afspraken overeenkomen met de afspraken uit het akkoord. Onderdeel daarvan is de validatie door het Expertisecentrum zwaar werk van TNO (website binnenkort openbaar). Aan de hand van een toetsingskader met o.a. belastende werkenmerken beoordeelt TNO de onderbouwing van de afbakening en adviseert hierover.
2.4	Wat gebeurt er met mensen die nu al een RVU-uitkering ontvangen, behouden ze die of verandert daar iets aan? En wat zijn de consequenties voor de werkgever (RVU-heffing)?	Werknemers die in het kader van de huidige, tijdelijke RVU-drempelvrijstelling een RVU-uitkering ontvangen, behouden deze tot de AOW-datum. Voor werkgevers blijft gelden dat RVU-uitkeringen tot de RVU-drempelvrijstelling vrij van RVU-heffing aan de werknemer kan worden betaald.
2.5	Wat gebeurt er met werknemers die nu een RVU-regeling zouden kunnen krijgen? Kunnen deze worden toegezegd, ook al zouden ze vanaf 2026 niet meer onder de doelgroep vallen?	De huidige, tijdelijke RVU-drempelvrijstelling geldt voor werknemers die uiterlijk op 31 december 2025 maximaal 36 maanden van hun wettelijke AOW-leeftijd verwijderd zijn. Uiterlijk op 31 december 2025 kunnen werkgever en werknemer dan schriftelijk een RVU overeenkomen voor een werknemer die uiterlijk op 31 december 2028 de AOW-leeftijd bereikt.
2.6	Wat moeten cao-partijen voor 2026 geregeld en gedaan hebben om afgesproken RVU-regelingen met ingang van 1 januari 2026 te effectueren?	In het akkoord 'Gezond naar het pensioen' van 18 oktober 2024 is afgesproken dat cao-partijen vóór 1 januari 2026 de doelgroep van de permanente RVU-regeling vanaf 2026 definiëren en onderbouwen aan de hand van objectieve criteria voor zwaar werk. De minister van SZW heeft in de Kamerbrief uitwerking akkoord 'Gezond naar het pensioen' aangegeven dat dit kan vooruitlopen op het validatieadvies van TNO. In de cao-afpraak wordt dan opgenomen dat de afbakening op een later moment wordt voorgelegd aan

TNO. Sociale partners zien erop toe dat dit gebeurt zodra het Expertisecentrum operationeel is.

III. VALIDATIE (zie ook de [Q&A's van Expertisecentrum zwaar werk TNO](#))

3.1	Waarom is het belangrijk dat TNO de aanvragen voor validatie van sectoren en bedrijven valideert?	Werkgevers en werknemers hebben in het akkoord 'Gezond naar het pensioen' afgesproken om een door SZW erkende derde partij in te schakelen om de juistheid van de afbakening te objectiveren en te valideren. Dit is het Expertisecentrum zwaar werk van TNO geworden. Het doel hiervan is om te voorkomen dat de regeling wordt ingezet voor andere doelen dan het ontzien van mensen met zwaar werk.
3.2	Het toetsingskader van TNO is veelomvattend qua aantal criteria, werkkenmerken en aan te leveren documentatie. Wordt een aanvraag afgewezen als hierin zaken ontbreken?	Sociale partners en het kabinet zijn overeengekomen dat een derde partij de RVU-afspraken toetst op de afbakening van de doelgroep en de onderbouwing daarvan. Deze validatie is bedoeld om te voorkomen dat afspraken worden gemaakt die geen relatie hebben met zwaar werk. De StvdA en SZW hechten aan een werkbaar proces voor cao-partijen. TNO zal een methodiek beschikbaar stellen die kan worden gebruikt als hulpmiddel om de belastende omstandigheden van een functie in kaart te brengen. Maar cao-partijen kunnen ook de afbakening en onderbouwing daarvan aanleveren bij TNO op basis van de documenten die ze al beschikbaar hebben en op basis van een eigen methodiek. Belangrijk daarbij is dat inzichtelijk is voor TNO om welke functies het gaat, en hoe partijen tot die afbakening zijn gekomen. Mochten verder nog zaken ontbreken, dan kan TNO adviseren dat voor een (latere) herziening alsnog verder uit te werken. Hierdoor krijgen cao-partijen een overzicht van positieve punten en verbeterpunten om zo de afbakening beter te kunnen richten.
3.3	Is het verplicht om validatie door TNO te laten doen? Worden adviezen van TNO openbaargemaakt?	Er is afgesproken dat cao-partijen hun RVU-afbakening voorleggen aan de derde partij, het TNO Expertisecentrum zwaar werk. De uitwisseling van documenten voor het indienen van de onderbouwde RVU-afbakening gebeurt tussen TNO en de sector of het bedrijf. Het volledige advies van TNO gaat naar de indienende sector/bedrijf. De Stichting van de Arbeid en SZW ontvangen een afschrift met de hoofdlijnen van het advies, zonder bedrijfs- of sectorgevoelige informatie. Hiermee kan een vinger aan de pols worden gehouden bij de uitkomsten van de valideringsfunctie. Jaarlijks rapporteert TNO over de bevindingen uit de validatieadviezen Deze rapportage gaat ook naar de Tweede Kamer en bevat informatie over de afbakeningen die worden ingediend en adviezen die worden gegeven.
3.4	Wanneer moet je de aanvraag voor validatie indienen bij TNO Expertisecentrum zwaar werk?	Dit kan zodra het Expertisecentrum operationeel is. TNO, de Stichting van de Arbeid en het ministerie van SZW zullen dit communiceren via hun kanalen, zoals de website van de

		Stichting (stvda.nl). Cao-partijen kunnen hun RVU-regeling wel vast afbakenen en onderbouwen op zwaar werk. In de cao-afspraken wordt dan opgenomen dat de afbakening op een later moment wordt voorgelegd aan TNO. Sociale partners informeren cao-partijen wanneer het Expertisecentrum operationeel is.
3.5	Wie bepaalt welke expert een deskundigenoordeel mag afgeven?	Sociale partners van het bedrijf of binnen de sector bepalen zelf welke expertise zij benutten, afhankelijk van de risico's en beschikbare (ervarings)kennis. Hierbij zetten zij zich in om de best beschikbare deskundigheid die in een sector of bedrijf voorhanden is te betrekken bij de onderbouwing van belastende werkkenmerken met risico op gezondheidsschade en/of op basis van de documenten die ze al beschikbaar hebben (zie antwoord 3.2). TNO heeft een (niet limitatieve) lijst met relevante expertise beschikbaar gesteld op basis waarvan zij de onderbouwing kunnen valideren. Ook eerdere rapportages (zoals de RI&E) die zijn opgesteld door deze deskundigen kunnen worden benut. Als relevante expertise ontbreekt bij de onderbouwing van werkkenmerken kan het TNO Expertisecentrum de sector of het bedrijf adviseren om aanvullende expertise te betrekken wanneer zij hun RVU-afbakening gaan herzien.
3.6	Is het mogelijk de doelgroep voor RVU niet af te bakenen vanaf 1-1-2026?	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. Hier zal ook in de monitoring en bij het ijkmoment naar gekeken worden.
3.7	Is parttime werken volgens TNO een 'vermindering van bezwarende omstandigheden'? Hoe kunnen cao-partijen het arbeidsverleden beoordelen en heeft TNO daar criteria voor? Hoe gaat TNO in zijn toetsing om met criteria rondom langdurig verblijf in bepaalde zwaar-werkfuncties? Hoe beoordeelt TNO bijvoorbeeld langdurig verblijf in verzwarende functies en modellen die met punten werken, waardoor niet de laatste functie leidend is, maar de gehele carrière? Hoe valideert TNO dit?	Het toetsingskader van het Expertisecentrum van TNO richt zich op de beoordeling van functies aan de hand van werkkenmerken, waarbij wordt gekeken naar belastende werkzaamheden en niet naar personen. Het effect van de arbeidsduur van een werknemer valt daardoor buiten de scope van TNO. Sociale partners kunnen zelf bepalen hoe dit meeweegt in de afbakening van zwaar werk en RVU-regelingen. Ook wordt door het Expertisecentrum van TNO niet gekeken naar het arbeidsverleden en TNO heeft hier ook geen criteria voor. Cao-partijen zijn zelf aan zet om te beoordelen of er sprake was van zwaar werk en daarbij zal ook de duur van het werk een rol spelen. Verschillende sectoren, zoals de havensector, hebben afspraken gemaakt om het arbeidsverleden mee te nemen. In de bouwsector is voor de uitvoerbaarheid gekozen om het arbeidsverleden te tellen dat bekend is bij het bedrijfstakpensioenfonds.
3.8	Hoe stel je vast of de feitelijke omstandigheden in een bedrijf overeenkomen met de	De aanvraag is op het niveau van een functie. Als dezelfde functies in verschillende bedrijven van elkaar verschillen in belasting, bijvoorbeeld omdat mitigerende maatregelen niet overal zijn genomen of omdat omstandigheden verschillen, bestaat de mogelijkheid

	functiebeschrijvingen van een ander bedrijf of op sectoraal niveau?	om de belastende elementen die het werk zwaar maken voor te leggen aan TNO. Vervolgens kan op bedrijfsniveau worden bepaald in hoeverre deze werkelementen van toepassing zijn op de functie zoals deze daar wordt uitgevoerd.
3.9	Welke RVU-afspraken valideert TNO?	Het Expertisecentrum zwaar werk van TNO valideert alleen de onderbouwing van de RVU-afbakening. Ze richten zich in eerste instantie op cao-afspraken, waarbij cao's waaronder veel werknemers vallen voorrang hebben. Afspraken over gerichte inzet op zwaar werk gelden voor alle RVU-afspraken, ook individueel of bedrijfsregelingen. Bedrijfsregelingen die de werkgever met de or afsprekt en individuele afspraken kunnen daarvoor gebruikmaken van de TNO-methodiek of een ander gevalideerd model of definitie.
3.10	Wat gebeurt er als TNO (op onderdelen) negatief adviseert over de afbakening van sociale partners?	Onderdeel van het akkoord 'Gezond naar het pensioen' is dat het Expertisecentrum Zwaar werk van TNO de RVU-afspraken valideert. In de Handreiking staat "Cao-partijen dienen de onderbouwde afbakening van de RVU-doelgroep in bij het expertisecentrum zwaar werk van TNO ter validatie. Om tot een afbakening te komen, benutten cao-partijen het kader met criteria voor een onderbouwde beoordeling van belastende functies/werkzaamheden dat TNO beschikbaar stelt. Voor de beoordeling kijkt het TNO Expertisecentrum naar het gevolgde beoordelingsproces of gebruikte methodiek, de ingezette expertise, het resultaat en de onderbouwing daarvan, en de inzet van beschikbare aanpakken om geconstateerde risico's te verminderen. De uitkomst van de validatie is een advies aan cao-partijen. Cao-partijen bepalen zelf wie uiteindelijk voor de RVU-regeling in aanmerking komt."
3.11	Wat wordt er van sociale partners verwacht ten aanzien van de adviezen van TNO?	Het validatie-advies beschrijft op welke elementen de onderbouwing van de afbakening voldoet aan het toetsingskader en op welke elementen dit (nog) niet het geval is. Daarmee geeft het advies handvatten aan cao-partijen om de onderbouwing van zwaar werk verder te brengen en de afbakening van de RVU-regeling aan te passen als hier aanleiding toe is. Cao-partijen lichten toe hoe ze zijn omgegaan met het advies wanneer er een nieuwe RVU-afpraak wordt gemaakt (in ieder geval uiterlijk voorafgaand aan het ijkingsmoment). De advisering van TNO en de opvolging daarvan komt ook terug in de jaarlijkse monitoring en driejaarlijkse ijking door kabinet en sociale partners.
3.12	Hoe zwaar moet de aangeleverde onderbouwing zijn?	In de onderbouwing van de RVU-afbakening geeft de sector of het bedrijf een omschrijving van de werkkenmerken met een sterk verhoogd gezondheidsrisico die voorkomen in de functie(groep), en bij welke taken dit plaatsvindt. Ook wordt meegewogen welke mitigerende maatregelen al worden getroffen om de werkbelasting te verminderen. De onderbouwing moet het voor TNO aannemelijk maken dat er sprake is

		van belastende werkkenmerken in de betreffende functies. Hierbij speelt het betrekken van de relevante deskundigheid een rol, via bestaande documentatie zoals bijvoorbeeld de (branche) RI&E of directe raadpleging in het validatieproces.
3.13	Toetst TNO ook de afspraken die in de cao zijn gemaakt over duurzame inzetbaarheid in relatie tot een afspraak over RVU?	Nee, TNO kijkt niet naar het brede beleid voor duurzame inzetbaarheid. In het toetsingskader wordt wel meegewogen of er sprake is van vermijdbare gezondheidsrisico's die een functie minder zwaar kunnen maken. In de jaarlijkse monitoring door SZW en sociale partners wordt wel gekeken naar de koppeling tussen RVU en inzet op duurzame inzetbaarheid. Deze koppeling is in het akkoord afgesproken.
3.14	Moeten cao-partijen wachten op het maken van nieuwe, afgebakende RVU-afspraken zolang het loket van TNO nog niet geopend is?	In beginsel kunnen RVU-regelingen gewoon gaan lopen en hoeven niet te wachten op het opengaan van het loket van TNO. Sociale partners en SZW roepen op dat deze regelingen wel onderbouwd en afgebakend zijn op zwaar werk. Het proces met TNO voor validatie moet dan nog wel doorlopen worden. Zie hiervoor antwoord 2.6.
3.15	Welke methodiek moet worden gebruikt om zwaar werk af te bakenen?	De keuze voor een methodiek om zwaar werk af te bakenen is aan sectoren en bedrijven zelf. Als hulpmiddel bij de validatie stelt TNO een methodiek beschikbaar waarmee sectoren en bedrijven de belastende werkelementen kunnen identificeren. Er kan ook een eigen of 'geleende' methodiek worden gebruikt. Het is goed om onderling te bespreken en te bepalen welke methodiek passend is.
3.16	Wat gebeurt er als TNO constateert dat de vanuit een sector ingediende functies met zwaar werk volgens de stand der techniek geen functies met zwaar werk meer zijn en TNO daardoor het RVU-model niet valideert, terwijl de sector toch een RVU-regeling afsprekt voor werknemers die jarenlang in die zware functies gewerkt hebben?	Het is uiteindelijk aan cao-partijen om hierover een afweging te maken. Bij de monitoring en ijking wordt o.a. gekeken naar hoe de gemaakte cao-afspraken zich verhouden tot de adviezen van TNO. Daarbij kan ook de reden van cao-partijen om af te wijken van het advies worden meegewogen.
3.17	Wat gebeurt er als per 1 januari 2026 cao-partijen een gericht RVU-model zwaar werk bij TNO ingediend hebben, maar het model nog niet door TNO gevalideerd is?	In beginsel kunnen RVU-regelingen gewoon ingaan, maar dat neemt de verantwoordelijkheid van cao-partijen niet weg om de gerichtheid en onderbouwing van de regeling goed voor elkaar te hebben en het validatieproces met TNO te doorlopen. Zie antwoorden vraag 2.6 en 3.14.
3.18	Moeten voor de beoordeling van belastend werk voor elk door TNO onderscheiden 'belastingvelden' (omgevingsbelasting, fysieke belasting, psychosociale belasting en cognitieve	Zie ook 3.5. Sectoren en bedrijven zoeken de best beschikbare deskundigheid per relevant belastingveld die in een sector of bedrijf voorhanden is om de belastende werkelementen in hun RVU-afbakening te onderbouwen. TNO kan adviseren om in de toekomst nadere expertise in te schakelen voor het verder in kaart brengen van het zware werk binnen de sectoren of het bedrijf.

	belasting en werktijden) een aparte extern deskundige worden ingeschakeld?	
3.19	Kunnen cao-partijen op grond van één factor (belastingveld) beoordelen dat een functie bezwarende omstandigheden kent zonder daarbij naar de andere belastingvelden te kijken?	Voor de validatie moet er voor tenminste één belastingveld worden onderbouwd welke belastende werkelementen er aanwezig zijn in de functie. Meer is niet noodzakelijk, maar wordt wel geadviseerd om een zo goed mogelijk beeld te krijgen van zwaar werk en mogelijke aanknopingspunten om het werk lichter te maken.
3.20	De methodiek van het Expertisecentrum (TNO) is veelomvattend. Moet deze methodiek gebruikt worden om tot een goede afbakening van de doelgroep te komen?	Nee, het staat sectoren vrij om een eigen methode te gebruiken. De TNO-methodiek is bedoeld om sectoren te helpen die daar behoefte aan hebben en kan gebruikt worden bij gebrek aan een eigen of 'geleende' andere methodiek. De keuze is aan cao-partijen in de sector of het bedrijf. Het is goed om dit onderling te bespreken en te bepalen.
3.21	Kunnen bepaalde functies worden gegeneraliseerd voor bedrijven binnen een sector of wellicht ook voor meerdere sectoren? Of kan dat niet?	Dit zou in beginsel kunnen als de (belastende) werkzaamheden en omstandigheden voldoende met elkaar overeenkomen, het Expertisecentrum (TNO) vraagt wel om specifiek te kijken of de functie per bedrijf dan voldoende overeenkomt met de gegeneraliseerde functietypering.
3.22	Is het mogelijk om een RVU-afbakening voor meerdere cao's te laten gelden?	In beginsel kan dat (in de chemische sector heeft men dat gedaan). Uiteraard zullen de functies in de verschillende cao-domeinen wel voldoende overeenkomst moeten hebben.
IV. MONITORING EN IJKEN		
4.1	Wat gebeurt er als op een van de monitormomenten (jaarlijks voor de zomer) de doelgroep-afbakening niet nauwkeurig genoeg is, er geen inzet op DI-activiteiten bij zit of het aantal nieuwe RVU-deelnemers boven de 15.000 uitkomt?	Jaarlijks gaan SZW en sociale partners in het voorjaar met elkaar in gesprek over de voortgang van de afspraken uit het akkoord en de onderliggende ontwikkelingen. Als de monitoring een ongewenste ontwikkeling laat zien, sturen sociale partners (aanspreken van decentrale sociale partners) en de overheid (waarschuwen) bij.
4.2	Waar wordt naar gekeken bij het monitoringsmoment?	De jaarlijkse monitoring omvat de voortgang van de gezamenlijke duurzame inzetbaarheidsagenda, de inzet van maatregelen rond verlofsparen en vitaliteitspacten en de ontwikkelingen van RVU-regelingen. Bij de RVU-regelingen kijken SZW en sociale partners gezamenlijk naar de ontwikkelingen op de volgende punten: - Afbakening doelgroep gericht op functies/werkzaamheden die belastend zijn en onderbouwd met objectieve criteria. - Periodiek herijken van de doelgroep. - De hoogte van gehanteerde inkomensgrenzen in RVU-regelingen.

		- Gebruik en onderbouwing van de extra ruimte in het drempelbedrag (€ 300,- voor knellende situaties). - Koppeling met inzet duurzame inzetbaarheid voor de RVU-doelgroep. - Inzet op alternatieven zoals verlofsparen of vitaliteitspacten. - Signaalwaarde 15.000 deelnemers. - Het profiel van RVU-deelnemers.
4.3	Wanneer zijn de monitormomenten?	Jaarlijks voor de zomer met ingang van 2025 wordt de Kamer geïnformeerd. SZW en sociale partners gaan tijdig met elkaar in gesprek over de uitkomsten. Als de monitoring een ontwikkeling toont die niet aansluit bij de in het 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.
4.4	Wat gebeurt er als op het eerste ijkmoment in 2028 de gemaakte RVU- en DI-afspraken niet op het gewenste pad zitten?	In het kader van de structurele RVU-regeling is afgesproken dat er een ijkmoment komt dat driejaarlijks plaatsvindt om te kijken of we op de goede weg zitten. Voor de zomer van 2028 is het eerste ijkmoment en als de afspraken 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. RVU-uitkeringen die al zijn gestart, kunnen zonder boeteheffing worden afgewikkeld.
V. OVERIG		
5.1	Een onderdeel uit het akkoord is het onderzoeken van mogelijkheden en belemmeringen rond de inrichting van verlofsparen. Wat is hier momenteel de status van?	De StvdA heeft een voorstel gedaan om gespaard verlof makkelijker onder te brengen bij een externe partij. Dit wordt momenteel besproken met de ministeries van Financiën en SZW. Zodra hierover meer bekend is, zal dat via de website van de Stichting bekend worden gemaakt.