

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG

Het kabinet heeft met belangstelling kennisgenomen van het verslag van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de rapporten 'Cao-afspraken over regelingen voor vervroegd uittreden (RVU)' en 'Redenen om wel of niet deel te nemen aan de regeling vervroegd uittreden (RVU)' en dankt de leden voor hun inbreng. Hierna is de beantwoording van de vragen zo veel mogelijk ingedeeld per onderwerp, zijnde vragen over de twee onderzoeken, vragen omtrent RVU, vragen omtrent duurzame inzetbaarheid en overige vragen. Gelijkluidende of in elkaars verlengde liggende vragen worden tezamen beantwoord.

1. Onderzoeken 'Cao-afspraken over regelingen voor vervroegd uittreden (RVU)' en 'Redenen om wel of niet deel te nemen aan de regeling vervroegd uittreden (RVU)'

Verschillende fracties stellen vragen over het cao-onderzoek naar RVU-afspraken. De leden van de VVD-fractie vragen naar de sectoren waarvoor uit het cao-onderzoek blijkt dat een RVU aanwezig is, en hoe de definitie van de doelgroep in die sectoren is geregeld. De leden van de SP-fractie vragen waarom er soms informatie onbekend is over de RVU-regelingen in het onderzoek en de leden van de D66-fractie vragen naar het algemeen verbindend verklaren van cao's waarvoor bij SZW geen contactgegevens bekend waren voor het cao-onderzoek naar RVU-regelingen.

In het onderzoek is door middel van een vragenlijst aan cao-partijen gevraagd hoe zij de doelgroep voor RVU hebben gedefinieerd. Figuur 1 in de bijlage geeft per sector een beeld van de manier waarop in de onderzochte cao's is afgebakend welke werkenden in aanmerking komen voor RVU. Het is een algemeen beeld; de opgegeven definities van de doelgroepen waren niet altijd openbaar en definitief, bijvoorbeeld omdat de cao-onderhandelingen nog niet waren afgerond. Soms gaven cao-partijen aan – ook op andere onderdelen van het onderzoek – dat de informatie (nog) niet bekend is. Bijvoorbeeld omdat de mogelijkheden om tot een RVU-regeling te komen nog worden verkend.

Het meest wordt de doelgroep van de RVU-regeling afgebakend middels specifieke functie(groepen) en een minimaal aantal dienstjaren. In de sector bouw kunnen voornamelijk werknemers in uitvoerende functies, werknemers met een functie op de bouwplaats, maar ook werknemers in ploegendienst, nachtdienst en onregelmatige dienst deelnemen aan een RVU-regeling. In de sector industrie wordt voor een deel van de werknemers deelname aan de RVU-regeling enkel afhankelijk gemaakt van de functie, waarbij criteria voor zwaar werk zijn opgesteld of deelname wordt afgebakend op basis van ploegendiensten, nachtdiensten of onregelmatige diensten. In de sector handel en horeca is deelname aan een RVU-regeling in de meeste gevallen alleen gebaseerd op het aantal dienstjaren, waarbij het voornamelijk gaat om minimaal 40 dienstjaren. Ook zijn er enkele cao-partijen (in verschillende sectoren) die hebben aangegeven dat er geen afbakening van de doelgroep is. Vaak geldt er dan ook geen verplichting voor de werkgever om mee te werken aan een verzoek van de werknemer om deel te nemen aan de RVU-regeling.

In totaal omvat het databestand van het onderzoek 149 cao-akkoorden waarin gesproken wordt over RVU. Ten tijde van het cao-onderzoek (peildatum 31-12-2021), was er bij 97 van de 149 akkoorden sprake van een RVU-regeling. Deze 97 akkoorden staan in Figuur 2 en zijn onder te verdelen naar de sectoren: bouwnijverheid, handel en horeca, industrie, kunst en recreatie, overheid, overige dienstverlening, vervoer en communicatie, zakelijke dienstverlening en zorg. Voor de overige 52 cao's uit het onderzoek geldt dat de cao-partijen de intentie hebben om een regeling op te stellen of de mogelijkheden tot een regeling nog verkennen.

Bij elke cao-aanmelding verklaart de indiener van het verzoek tot aanmelding van de cao dat hij bevoegd is om namens de cao-partijen deze cao aan te melden. Het webformulier van de avv-procedure bevat een vergelijkbare bevoegdheidsverklaring. Communicatie over de avv-procedure verloopt altijd via de indiener van het verzoek die verantwoordelijk is voor de afstemming hierover met de (overige) cao-partijen. In sommige gevallen wordt het verzoek ingediend door AWWN en zijn alleen de contactgegevens van de desbetreffende werknemer van AWWN beschikbaar. In zo'n geval wordt AWWN verzocht de betreffende cao-partijen te benaderen wanneer daar aanleiding toe is. Dit verzoek is ook uitgezet bij het uitvoeren van het cao-onderzoek naar regelingen voor vervroegd uittreden.

De leden van de CDA-fractie vragen te reflecteren op de uitkomsten van het herhaalonderzoek naar cao-afspraken over RVU en vragen de minister of zij aanleiding ziet de regeling te verbeteren. Ook vragen zij naar een actuele stand van zaken van cao's met een RVU-afpraak, of het de verwachting is dat het aandeel cao's met een RVU-afpraak nog zal toenemen en of vooraf onderzoek is gedaan om een inschatting te maken van dit aandeel.

Zoals in de begeleidende brief bij het onderzoek is aangegeven, laat het onderzoek zien dat tot en met eind 2021 in steeds meer cao's afspraken zijn gemaakt over eerder uittreden. Sociale partners weten dus gebruik te maken van de mogelijkheden die de fiscale RVU-maatregel hen sinds 2021 biedt. Tegelijkertijd kent het ministerie van SZW een flankerende subsidieregeling met eenzelfde looptijd (2021-2025), die sociale partners in branches en sectoren ondersteunt bij investeringen in duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (MDIEU). Tijdens de plenaire behandeling van het wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen heeft de minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen – mede naar aanleiding van de motie van de leden Nijboer en Maatoug¹ – aangegeven open te staan voor verbeteringen in de huidige MDIEU-regeling. Hierover wordt overleg gevoerd met sociale partners. De Tweede Kamer wordt hier begin 2023 over geïnformeerd.

Een actuelere stand van het aandeel cao's met een RVU-afpraak dan die van eind 2021 is niet voorhanden. In de jaarlijkse rapportage van cao-afspraken van SZW zal een beeld worden geschetst van de ontwikkeling van RVU-afspraken in cao's eind 2022. Deze rapportage wordt naar verwachting voor de zomer 2023 met de Tweede Kamer gedeeld. Ook daarna kan het aandeel cao's met een RVU-afpraak nog toenemen. Vooraf is geen onderzoek gedaan naar of een inschatting gemaakt van dit aandeel.

De leden van de CDA-fractie en VVD-fractie stellen vragen over het onderzoek naar redenen om wel of niet deel te nemen aan een RVU-regeling. De leden van de CDA-fractie vragen of alle factoren die een rol spelen even zwaar meewegen. De leden van de VVD-fractie vragen of de uitkomsten van het onderzoek naar redenen om wel of niet deel te nemen aan een RVU-regeling generaliseerd kunnen worden, en of er is gedifferentieerd naar functie. Ook merken zij op dat in het onderzoek taakverlichting wordt genoemd om het werk minder zwaar te maken voor oudere werknemers en vragen naar het inzetten van taakverlichting ter voorkoming van vervroegd uittreden.

In het onderzoek van SEOR naar redenen om wel of niet deel te nemen aan een RVU-regeling is gekozen voor een kwalitatieve onderzoeksopzet met enkele tientallen interviews. Alle geïnterviewden vallen binnen de sectorale criteria voor de RVU en zijn over het algemeen mensen die uitvoerend werk doen of lang hebben gedaan. Een verdere differentiatie naar functie is binnen het onderzoek niet toegepast. Deze onderzoeksopzet bood de mogelijkheid om dieper in te gaan op de achtergrond van de keuze voor (niet-)deelname. Hierdoor is er echter terughoudendheid geboden bij het generaliseren van de uitkomsten van het onderzoek. De focus van het onderzoek ligt meer op de aard van verschillende factoren, waaronder de context van het werk, het huishouden en de financiële situatie, dan op hoe vaak deze factoren voorkomen. Onder de respondenten van het onderzoek zijn gezondheidsproblemen, in combinatie met de ervaren zwaarte van het werk, vaak een doorslaggevende factor om wel deel te nemen aan een RVU-regeling. Bij respondenten, met en zonder gezondheidsproblemen, die besluiten om niet deel te nemen aan een RVU-regeling spelen financiële overwegingen een belangrijke rol.

In het onderzoek komt naar voren dat in sectoren verschillende zogenoemde ontziemaatregelen, zoals taakverlichting, worden aangeboden aan oudere werknemers. Een aantal respondenten maakt hier ook gebruik van. Dergelijke instrumenten kunnen een goede oplossing bieden om oudere werknemers gezond te laten doorwerken. Welke ontziemaatregelen passend zijn, hangt onder meer af van de functie van de werkende, het bedrijf en de sector. In veel cao's bestaan al ontziemaatregelen om de werkbelasting van oudere werknemers te verlichten, bijvoorbeeld door vrijstelling van diensten, extra verlof, arbeidsduurverkorting, demotie of deeltijdpensioenen. 81% van de werknemers die onder de 98 grootste cao's van Nederland vallen hebben één om meer dergelijke afspraken in hun cao.² De MDIEU biedt sectoren subsidie voor verschillende activiteiten die gerelateerd zijn aan ontziemaatregelen. Sectoren kunnen bijvoorbeeld subsidie aanvragen voor onderzoek naar mogelijke ontziemaatregelen in een sector, communicatie en voorlichting over bestaande mogelijkheden, en activiteiten of interventies die de fysieke of mentale belasting helpen

¹ Kamerstukken II, 2022/23, 36 067, nr. 140

² SZW, Cao-afspraken 2021, p. 129

terug te dringen. Op deze manier wil de regering sectoren stimuleren om met verschillende instrumenten aan de slag te gaan om (oudere) werkenden inzetbaar te houden.

2. RVU

Verskillende fracties vragen of de RVU-regelingen zijn opengesteld voor de juiste groepen werknemers. De leden van de SP-fractie merken op dat nog geen 50% van de werkenden in Nederland die onder een cao vallen gebruik kunnen maken van een mogelijke RVU-regeling en dat werknemers zonder cao zelfs volledig buiten de boot vallen. Zij vinden dit ontoereikend en vragen of de regering hiermee geen valse verwachtingen heeft gewekt. Zij vragen tevens of het klopt dat vooral mensen met een hoger salaris gebruik maken van de regeling, in hoeverre sectoren en mensen met zware beroepen gebruik kunnen maken van de RVU, waarom er geen maatregelen zijn genomen om personen met lage inkomens of flexbanen te ondersteunen in het op tijd kunnen stoppen met werken en of de regeling verbeterd kan worden. Ook de leden van de PvdA-fractie en de GroenLinks-fractie vragen naar een verklaring voor het aandeel cao's waarin geen RVU-regeling is afgesproken, en naar het risico dat mensen voor wie de RVU-regeling niet bedoeld is gebruikmaken van de regeling, gezien twee derde van de werknemers een recht op RVU kan ontlenen aan de RVU-afspraken in de cao. Daarnaast vragen zij naar inzicht in het aantal mensen dat wegens een zwaar beroep moeite heeft om door te werken tot de pensioenleeftijd en of dit afgezet kan worden tegen het aantal mensen dat deelneemt aan de RVU en hoe de regeling aantrekkelijker gemaakt kan worden voor mensen die wel willen deelnemen aan een RVU-regeling, maar hier vanwege financiële gevolgen vanaf zien. Ook de leden van de CDA-fractie vragen hoe de regeling voor deze mensen aantrekkelijker gemaakt kan worden, hoe mensen die ervoor kiezen om niet eerder uit te treden toch gezond kunnen werken tot de AOW-leeftijd en naar de (bekendheid van) mogelijkheden rondom financiële adviesgesprekken. De leden van de VVD-fractie vragen of de minister de inschatting deelt dat een afbakening van de doelgroep van een RVU-regeling aan de hand van functie noodzakelijk is om tegemoet te komen aan de afspraken die in het Pensioenakkoord zijn gemaakt.

Met de tijdelijke vrijstelling van RVU-heffing en de subsidieregeling MDIEU geeft het kabinet ruimte aan sociale partners om in de periode 2021-2025 afspraken te maken over eerder uittreden en duurzame inzetbaarheid. Het is aan werkgevers en werknemers zelf om te zien of zij hierover afspraken willen maken, en zo ja op welke manier zij dat willen vormgeven. Sociale partners in sectoren kunnen zelf immers het best bepalen of er in hun sector of branche een behoefte bestaat aan meer duurzame inzetbaarheid of eerder uittreden, en voor welke werknemers gezond doorwerken tot AOW moeilijk is, bijvoorbeeld doordat in het verleden onvoldoende is geïnvesteerd in hun duurzame inzetbaarheid. Er is mede om die reden geen eenduidige definitie van een zwaar beroep en er is daarom geen inzicht in het aantal mensen dat wegens het hebben van een zwaar beroep moeite heeft om door te werken tot de AOW-leeftijd. Het kabinet is voorwaardenscheppend en heeft geen eigen verwachtingen of doelstellingen ten aanzien van het gebruik van RVU-regelingen. Het aantal cao's waarin afspraken worden gemaakt over RVU neemt toe, evenals het aantal mensen dat met RVU gaat. Tot en met eind 2025 kunnen nog regelingen voor vervroegd uittreden worden overeengekomen. Overigens is het goed te benadrukken dat ook werknemers die niet onder een cao vallen een RVU kunnen afspreken met hun werkgever. Een collectieve afspraak hoeft daar niet aan ten grondslag te liggen.

Het is aan de sociale partners om ervoor te zorgen dat de RVU-regelingen terecht komen bij de werkenden die dit het meest nodig hebben. Daar waar al RVU-regelingen zijn overeengekomen, zijn die veelal gericht op de werknemers die naar het oordeel van de sociale partners in de betreffende sector het zwaarst belast zijn. Dat gebeurt bijvoorbeeld met een afbakening aan de hand van functies (bijvoorbeeld bouwplaatsmedewerkers versus kantoorpersoneel), maar dat is niet noodzakelijk. Sectoren kunnen, als dat passend is, hun RVU-doelgroep ook afbakenen op basis van andere criteria, zoals een minimaal aantal dienstjaren of een maximale inkomensgrens. Hoewel de afbakening per regeling kan verschillen, zijn het vaak werknemers in uitvoerende functies of die al op jonge leeftijd hun loopbaan zijn gestart die binnen de sectorale RVU-criteria vallen. Om in aanmerking te komen voor MDIEU-subsidie is een afbakening verplicht; sectoren moeten bepalen en onderbouwen welke specifieke groep werknemers zij een RVU willen aanbieden, omdat doorwerken tot de AOW-gerechtigde leeftijd voor deze groep op dit moment nog te moeilijk is. Sociale partners kunnen in de cao afspreken dat een werkgever verplicht is om mee te werken met een RVU-verzoek van een werknemer. In dat geval kunnen alleen de werknemers die binnen de sectorale criteria vallen hieraan een recht ontlenen. Dit past bij hoe de RVU-regeling en de subsidieregeling zijn bedoeld.

Of werknemers daadwerkelijk besluiten gebruik te maken van een RVU hangt af van meerdere factoren, zoals het SEOR-onderzoek laat zien. Ook financiële overwegingen spelen een rol. Deze financiële overwegingen worden niet alleen beïnvloed door de hoogte van de RVU-uitkering. De maximale RVU-uitkering komt in netto termen overeen met een AOW-uitkering en is voor iedereen, ongeacht inkomensniveau, gelijk. De financiële omstandigheden van werkenden verschillen (beschikbaarheid van pensioen of spaargeld, hoogte van de vaste lasten, inkomen partner) en spelen mee in de keuze om wel of niet eerder uit te treden. Door het tijdelijk vrijstellen van de 52% RVU-heffing en het beschikbaar stellen van bijna een miljard euro voor de MDIEU-regeling faciliteert de overheid de werkgever, zodat deze RVU-afspraken kan maken met de werknemer. Eventuele knelpunten rond de RVU-deelname van werknemers die voortkomen uit financiële overwegingen moeten dan ook in de relatie werkgever-werknemer worden opgelost.

Sociale partners kunnen daar waar nog ruimte is binnen de wettelijke kaders kijken of zij die kunnen benutten. Veel deeltijdwerkers ontvangen een RVU-uitkering waarop een deeltijdfactor is toegepast. Het niet toepassen van een deeltijdfactor kan de stap naar deelname aan een RVU-regeling vergemakkelijken. Ook beschikken niet alle werkenden over een goed genoeg pensioen, met de mogelijkheid om het pensioen naar voren te halen. Daarnaast is het belangrijk dat werkenden een weloverwogen keuze kunnen maken om al dan niet deel te nemen. Het niet overzien van de financiële consequenties kan een reden zijn om af te zien van deelname aan een RVU-regeling. Hulp bij het doorrekenen van de financiële consequenties kan deelname toegankelijker maken. Sectoren en sociale partners kunnen inzetten op een nog betere (financiële) voorlichting voor werknemers. Daarbij is het belangrijk om te benadrukken dat financiële adviesgesprekken subsidiabel zijn in de MDIEU-regeling. Werknemers kunnen hier vervolgens gebruik van maken via hun werkgever. De regering brengt dit onder de aandacht bij sociale partners, bijvoorbeeld met behulp van de menukaart met voorbeelden van activiteiten die voor MDIEU-subsidie in aanmerking komen. Ook geeft SZW subsidie aan het Nibud voor het ontwikkelen van een gratis tool die voor iedereen beschikbaar is. Deze tool helpt werkenden inzicht te krijgen in keuzes rondom het moment van uittreden en de (financiële) effecten daarvan.

Daarnaast kunnen werkgever en werknemer gezamenlijk op zoek naar andere mogelijkheden zoals ontsiemaatregelen of vitaliteitspacten. Ook kan een werkgever het in individuele gevallen passend achten, als daar binnen de fiscale kaders ruimte voor is, een aanvullende pensioenstorting te doen, of om een RVU-uitkering hoger dan de drempelvrijstelling af te spreken, waarbij over het drempelbedrag-overstijgende deel de RVU-heffing wordt afgedragen.

De leden van PvdA-fractie en GroenLinks-fracties vragen hoe de tool van het Nibud vindbaar zal zijn voor werkenden en of deze tool voldoende duidelijkheid zal geven over de gevolgen van deelname aan een RVU-regeling.

De tool zal onder de aandacht worden gebracht via het Nibud, de overheid en sociale partners. Via deze brede communicatielijnen wordt de tool en de beschikbaarheid bekend gemaakt bij de doelgroep. De gratis tool helpt werkenden inzicht te krijgen in keuzes rondom het moment van uittreden en de effecten daarvan. Met dit inzicht kunnen mensen beter bepalen wat voor hen belangrijk is rondom het moment van uittreden. Hieronder valt ook een eventuele deelname aan de RVU. De tool biedt zelf geen inzicht in de exacte financiële effecten van bepaalde keuzes, maar verwijst door naar relevante loketten. In het geval van RVU kan dit bijvoorbeeld de werkgever, vakbond of financieel adviseur zijn.

Voorts vragen de leden van de VVD-fractie in hoeverre werkgevers verplicht zijn uitvoering te geven aan RVU-afspraken, of dat zwaarwegende bedrijfsbelangen een uitzonderingsgrond kunnen zijn, bijvoorbeeld wanneer cruciale bedrijfsprocessen stil komen te liggen omdat een vervanger niet tijdig gevonden is.

Werkgevers en werknemers die in de cao afspraken maken over een RVU-regeling kunnen die afspraken een onvoorwaardelijk karakter geven, zodat een werknemer die tot de doelgroep behoort een recht kan ontlenen aan de RVU-afpraak die voor de sector is gemaakt. Maar zij kunnen ook een uitzonderingsclausule opnemen, in geval van zwaarwegend bedrijfsbelang, of deelname aan de regeling baseren op wederzijdse vrijwilligheid. Het is aan sociale partners om dit gezamenlijk te wegen en af te spreken.

Verschillende fracties stellen nog aanvullende vragen over RVU-regelingen. De leden van de D66-fractie vragen naar de gevolgen van de verhoging van de AOW voor de RVU-drempelvrijstelling en MDIEU-subsidie, en de budgettaire gevolgen hiervan, en vragen of het binnen de RVU-afspraken

mogelijk is voor werknemers die met RVU gaan om alsnog, wellicht in deeltijd, wellicht in een andere baan, wellicht in een andere sector, te blijven werken. De leden van de CDA-fractie vragen naar verschillen in het toepassen van RVU-regelingen tussen deeltijders en werknemers met een voltijdbaan. De leden van de PvdA-fractie en de GroenLinks-fractie vragen of er fiscale obstakels zijn in het niet benutten van RVU-regelingen, bijvoorbeeld omdat werkgevers de RVU-uitkering voor drie jaar in één keer uitkeren, en vragen naar mogelijkheden voor zelfstandigen om eerder te stoppen met werken.

De RVU-drempelvrijstelling wordt jaarlijks vastgesteld. De hoogte is gerelateerd aan de AOW, in die zin dat de drempelvrijstelling jaarlijks in netto termen gelijk wordt gesteld aan de AOW. Een hogere AOW zal dus leiden tot een hogere drempelvrijstelling. De drempelvrijstelling voor 2023 bedraagt €24.444 per jaar, wat uitkomt op €2.037 per maand. Zowel nieuwe als bestaande RVU-uitkeringen kunnen in lijn met de nieuwe drempelvrijstelling worden verhoogd. Sociale partners maken zelf afspraken over de hoogte van de uitkering en over het al dan niet indexeren. RVU-regelingen die jaarlijks worden geïndexeerd, kunnen in aanmerking komen voor MDIEU-subsidie, waarbij geldt dat de uiteindelijke subsidietoekenning nooit hoger kan zijn dan het oorspronkelijk aangevraagde subsidiebedrag. Voor de hoogte van het totale budget van de MDIEU heeft dit geen gevolgen.

De drempelvrijstelling voor RVU is bedoeld voor mensen voor wie doorwerken tot aan de pensioenleeftijd niet meer haalbaar is. De RVU-drempelvrijstelling stelt hun werkgever in staat met hen een regeling te treffen zodat zij eerder kunnen stoppen met werken. Om daarbij in aanmerking te komen voor MDIEU-subsidie is de voorwaarde gesteld dat de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgever wordt beëindigd. In bepaalde gevallen kan het echter zijn dat iemand in een andere minder belastende baan, of in deeltijd, nog wel kan werken. Dat is wettelijk ook toegestaan; het is, buiten de genoemde subsidievoorwaarde van de MDIEU-regeling, niet verplicht dat werknemers die een RVU ontvangen volledig stoppen met werken. Het is dus mogelijk om, gebruikmakende van de RVU-drempelvrijstelling, door te werken in een andere baan, een andere sector of in deeltijd, mits in lijn met de gemaakte (cao-)afspraken tussen werkgever en werknemer.

Uit het onderzoek 'cao-afspraken naar regelingen voor vervroegd uittreden' blijkt dat in het merendeel van de onderzochte cao's is afgesproken dat er een deeltijdfactor wordt toegepast op de uitkeringshoogte van deeltijdwerkers. De hoogte van de RVU-drempelvrijstelling is echter niet afhankelijk van de deeltijdfactor. Het is aan sociale partners om te bepalen of het toepassen van een deeltijdfactor op de uitkeringshoogte passend is bij de situatie van de sector. Wel is met sectoren gedeeld wat de effecten kunnen zijn van het toepassen van een deeltijdfactor, bijvoorbeeld op de aantrekkelijkheid van de regeling voor werknemers in de sector. Samen met sociale partners wordt een vinger aan de pols gehouden en worden deze ontwikkelingen gevolgd.

In de subsidieregeling MDIEU is maandelijkse uitbetaling van de RVU als voorwaarde opgenomen. De Stichting van de Arbeid adviseert cao-onderhandelaars ook om de RVU-uitkering maandelijks uit te keren. Dit is vastgelegd in de handreiking voor uitvoering RVU's die is opgesteld door de Stichting van de Arbeid en SZW. In de praktijk worden RVU-uitkeringen daardoor nu veelal maandelijks uitgekeerd. De regering ziet hierin geen obstakel voor het benutten van RVU-regelingen.

Zelfstandigen kunnen geen gebruik maken van de RVU. Niet omdat zij niet onder een cao vallen, maar omdat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst die vroegtijdig wordt beëindigd, en waarvoor de werkgever bereid is de werknemer een uitkering ter overbrugging tot aan de AOW-leeftijd uit te keren. Zelfstandigen kunnen zelf keuzes maken ten aanzien van het einde van hun loopbaan. Zij kunnen ervoor kiezen om eerder te stoppen met werken en zullen dit zelf moeten financieren, of ervoor kiezen hun lijfrente (als aan de orde) - al dan niet gedeeltelijk - eerder in te laten gaan.

Voorts vragen de leden van de SP-fractie en PvdA-fractie en de GroenLinks-fractie naar het vervolg op de RVU-maatregel na 2025, wanneer de drempelvrijstelling afloopt. De leden van de SP-fractie vragen ook hoe hierover wordt gecommuniceerd.

In het Pensioenakkoord is afgesproken dat de RVU-drempelvrijstelling en MDIEU-subsidie tijdelijke maatregelen zijn die tot en met 2025 van kracht zijn. Na 2025 is het aan werkgevers en werknemers om zich gezamenlijk te richten op gezond doorwerken tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Dit is in lijn met de afspraken in het Pensioenakkoord en de communicatie vanuit de regering, werkgeversorganisaties en vakbonden, door wie het Pensioenakkoord gezamenlijk is ondertekend.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid monitort de tijdelijke overgangsmaatregelen. De sociale partners worden daarbij goed aangesloten. De minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen gaat – mede naar aanleiding van de motie van de leden Nijboer en Maatoug³ – met sociale partners in overleg over de structurele situatie omtrent duurzame inzetbaarheid en zwaar werk, en of daarbij nog maatregelen nodig zijn na 2025. Er is 1 miljard euro uitgetrokken bij het Pensioenakkoord hiervoor. Binnen de kaders van dit bedrag zal worden bekeken of en wat er nodig is en wat dat betekent voor de fase na 2025. De Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen zal de Kamer in de loop van 2023 informeren over de voortgang van dit overleg.

3. Duurzame inzetbaarheid

Verschillende fracties stellen vragen over de rol van duurzame inzetbaarheid in de MDIEU-regeling. De leden van de D66-fractie en VVD-fractie vragen hoe het kabinet kijkt naar de relatie tussen investeringen in eerder uittreden en duurzame inzetbaarheid en de verhouding van de besteding van het subsidiebudget aan beide categorieën. Daarbij wordt gevraagd naar de toekomstbestendigheid van de investeringen in duurzame inzetbaarheid en het wegnemen van de noodzaak voor vervroegd uittreden. Ook vragen de leden van de D66-fractie naar het dragen van de lasten van deze investeringen voor verschillende leeftijdscohorten.

De regering vindt het belangrijk dat zoveel mogelijk mensen gezond werkend hun pensioen kunnen bereiken. Daarvoor is het belangrijk dat werkgevers en werknemers investeren in duurzame inzetbaarheid. Met de tijdelijke MDIEU-regeling ondersteunt het kabinet sociale partners in sectoren die hierop een extra inspanning willen plegen, en draagt het bij aan het oplossen van knelpunten rondom het aanbieden van regelingen voor vervroegd uittreden.

Om te borgen dat sectoren in hun activiteitenplannen voldoende balans brengen in activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden is het in de MDIEU niet mogelijk alleen subsidie aan te vragen voor RVU's. Elk activiteitenplan dient duurzame inzetbaarheidsmaatregelen te bevatten die bijdragen aan het oplossen van de knelpunten die volgen uit een sectoranalyse. Investeringen in duurzame inzetbaarheid worden niet alleen gestimuleerd doordat een subsidieaanvraag altijd betrekking dient te hebben op duurzame inzetbaarheid; ook is het subsidiepercentage voor activiteiten rondom duurzame inzetbaarheid (50%) hoger dan voor regelingen voor vervroegd uittreden (25%).

Sinds de start van de MDIEU is subsidie verleend aan 53 subsidieaanvragers sectoren voor activiteitenplannen. In de helft van de aanvragen zijn de activiteiten uitsluitend gericht op duurzame inzetbaarheid; 26 sectoren hebben een subsidieaanvraag ingediend voor zowel activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid als eerder uittreden⁴, 27 alleen voor duurzame inzetbaarheid. In totaal is voor ongeveer €250 miljoen aan subsidie beschikbaar, waarvan bijna 40% voor duurzame inzetbaarheid en ruim 60% voor eerder uittreden.

Binnen de kaders van de subsidieregeling bepalen sectorale sociale partners zelf hoe zij hun activiteitenplan willen vormgeven op een manier die aansluit bij de sector. De bovengenoemde verdeling van het budget laat dus zien dat de sociale partners in verschillende sectoren naast duurzame inzetbaarheid ook hechten aan het mogelijk maken van vervroegd uittreden. De constatering dat subsidie voor RVU een groter aandeel van de totale subsidie behelst, heeft daarbij ten dele te maken met het feit dat een RVU-uitkering relatief hoge subsidiabele kosten heeft ten opzichte van activiteiten rondom duurzame inzetbaarheid. Met een RVU-uitkering wordt immers de periode tussen het eerder uittreden van de werkende en de AOW-leeftijd overbrugd. Dit betekent dat de RVU-uitkering een inkomen biedt aan individuen, veelal ter hoogte van de drempelvrijstelling (€22.488 in 2022). Hierdoor maken subsidies voor RVU's dus een relatief grote aanspraak op het totale subsidiebudget.

De subsidieverlening voor activiteiten rondom duurzame inzetbaarheid is altijd gericht op het stimuleren van een toekomstbestendig duurzame inzetbaarheidsbeleid en het wegnemen van de noodzaak van het vervroegd uittreden. Dit wordt bestendigd doordat het activiteitenplan waarvoor subsidie wordt ontvangen uit de MDIEU zoveel mogelijk betrekking dient te hebben op alle werkenden in de sector. In veel aanvragen is dan ook oog voor de jongere werkenden in de sector, bijvoorbeeld door activiteiten op te zetten die hen bewustmaken van ontwikkelmogelijkheden of

³ Kamerstukken II, 2022/23, 36 067, nr. 140

⁴ Per abuis is u op 20 mei jl. per brief gemeld dat in het tweede aanvraagstijdvak 21 aanvragen betrekking hadden op zowel duurzame inzetbaarheid als eerder uittreden. Dit waren er 18.

door te onderzoeken hoe functies beter kunnen aansluiten op de wensen en behoeften van jongere werkenden in de sector. Zo komen de baten van de investeringen zo veel mogelijk bij alle werkenden in de sector terecht. De sectoren dragen zelf financieel bij aan hun activiteitenplan. Deze lasten worden gedragen door de werkgevers in de sector.

De leden van de fracties van D66, PvdA en GroenLinks vragen naar de voortgang van de activiteiten rondom duurzame inzetbaarheid in sectoren, en naar het gerealiseerde gebruik. De leden van de CDA-fractie vragen wanneer de Kamer wordt geïnformeerd over de eerste voortgangsrapportage van het monitorings- en evaluatieonderzoek.

Het is nog te vroeg om iets te zeggen over het gerealiseerde gebruik van deze programma's, of over de voortgang van de activiteiten. De MDIEU is een tijdelijke maatwerkregeling die loopt van 2021 tot en met 2025. In de zomer van 2021 zijn de eerste projectperiodes gestart. De projectperiodes duren veelal zo'n twee jaar. Het onderzoeksbureau SEOR heeft in het najaar 2022 de eerste voortgangsrapportage van het monitorings- en evaluatieonderzoek naar MDIEU opgeleverd⁵. In deze rapportage wordt onder andere ingegaan op de verdeling over verschillende thema's en type activiteiten van de projecten die worden gesubsidieerd via de MDIEU-regeling. In de tweede voortgangsrapportage van het monitorings- en evaluatieonderzoek van SEOR, die u eind 2023 zult ontvangen, en in de daaropvolgende twee rapportages wordt inzicht geboden in de uitwerking van de programma's en plannen in de praktijk.

De leden van de D66-fractie hoe het kabinet ervoor zorgt dat de werkgevers de geboden mogelijkheden voor duurzame inzetbaarheid onder de aandacht brengen van werknemers.

In de subsidievoorwaarden van de MDIEU-regeling ligt besloten dat de hoofdaanvrager een verplichting heeft om bekendheid te geven aan de gesubsidieerde activiteiten rondom duurzame inzetbaarheid in de sector. In de toekenning van de subsidieaanvraag en gedurende het project wordt dan ook op getoetst op onder meer hoe de activiteiten de werkenden zullen bereiken. Verder geldt dat als sociale partners in hun cao afspraken hebben opgenomen over duurzame inzetbaarheid in de sector, het in beginsel de verantwoordelijkheid van de cao-partners is om te bepalen hoe de werknemers die onder de werkingssfeer van de cao vallen hierover worden geïnformeerd.

4. Overige vragen

De leden van de VVD-fractie en D66-fractie vragen om verder onderzoek. Leden van de VVD-fractie vragen naar een verkenning van redenen voor werknemers om door te werken na de AOW-leeftijd. Leden van de D66-fractie vragen of het mogelijk is in vervolgonderzoek ook te kijken naar de mate waarin de mogelijkheid tot deeltijdpensioen onderdeel is van cao's.

Als mensen na hun pensioen – betaald of onbetaald – aan het werk gaan, juicht de regering dat van harte toe. Redenen om door te werken kunnen zijn de voldoening die het werk biedt, de sociale contacten en de extra inkomsten. Daarnaast brengen mensen die na de AOW-leeftijd doorwerken een hoop ervaring mee op de werkvloer. De regering is dan ook van mening dat eventuele drempels die werkgevers ervaren om AOW'ers in dienst te nemen/te houden of drempels die AOW'ers zelf ervaren om na de AOW-leeftijd door te werken, weggenomen moeten worden.

Een drempel voor werknemers om na de AOW-leeftijd (door) te werken kan volgens sociale partners samenhangen met het gebrek aan inzicht in de financiële positie. Extra inkomsten naast een AOW-uitkering hebben echter geen gevolgen voor de hoogte van de AOW-uitkering. Wel kunnen eventuele aanvullende inkomsten gevolgen hebben voor de hoogte van de bijstandsuitkering voor ouderen, de aanvullende inkomensvoorziening ouderen (AIO). Drempels die werkgevers ervaren om met AOW'ers te werken zijn in kaart gebracht in het SEO-onderzoek 'Evaluatie Wet werken na AOW'.⁶ Hieruit volgt dat het risico van ziekte en (gepercipieerde) kenmerken van AOW'ers, waaronder dat AOW'ers minder bereid zouden zijn om nieuwe dingen te leren, redenen zijn voor werkgevers om niet met AOW'ers te werken. Verder blijkt hieruit dat een groot deel van de werkgevers niet bekend is met het verlichte arbeidsrechtelijke regime dat geldt sinds de invoering van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Zo heeft een werkgever in geval van ziekte van de werknemer een substantieel kortere loondoorbetalingsverplichting en is de

⁵ Kamerstukken II, 2022/23, 25 883, nr. 446

⁶ SEO Economisch onderzoek, Evaluatie Wet werken na AOW, Amsterdam 2019

werkgever bij ontslag geen transitievergoeding verschuldigd. Daarnaast hoeft de werkgever onder meer geen WW- en AOW-premie meer te betalen.

Gezien het voorgaande legt de regering de prioriteit bij de communicatie rondom het (door)werken na de AOW-leeftijd, en niet bij een verdere verkenning naar de redenen voor AOW'ers om door te werken. Zoals toegelicht in de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid rondom de seniorenkansenvisie⁷ zal de komende tijd worden gestart met publiekscommunicatie met als doel het kennisniveau van werkgevers te verhogen over de mogelijkheden en de voordelen van het werken met AOW'ers. Er zullen voorlichtingsmaterialen worden ontwikkeld en onder de aandacht van werkgevers worden gebracht. Hiermee wordt ingezet op het wegnemen van eventuele ervaren drempels door de bestaande mogelijkheden goed voor het voetlicht te brengen.

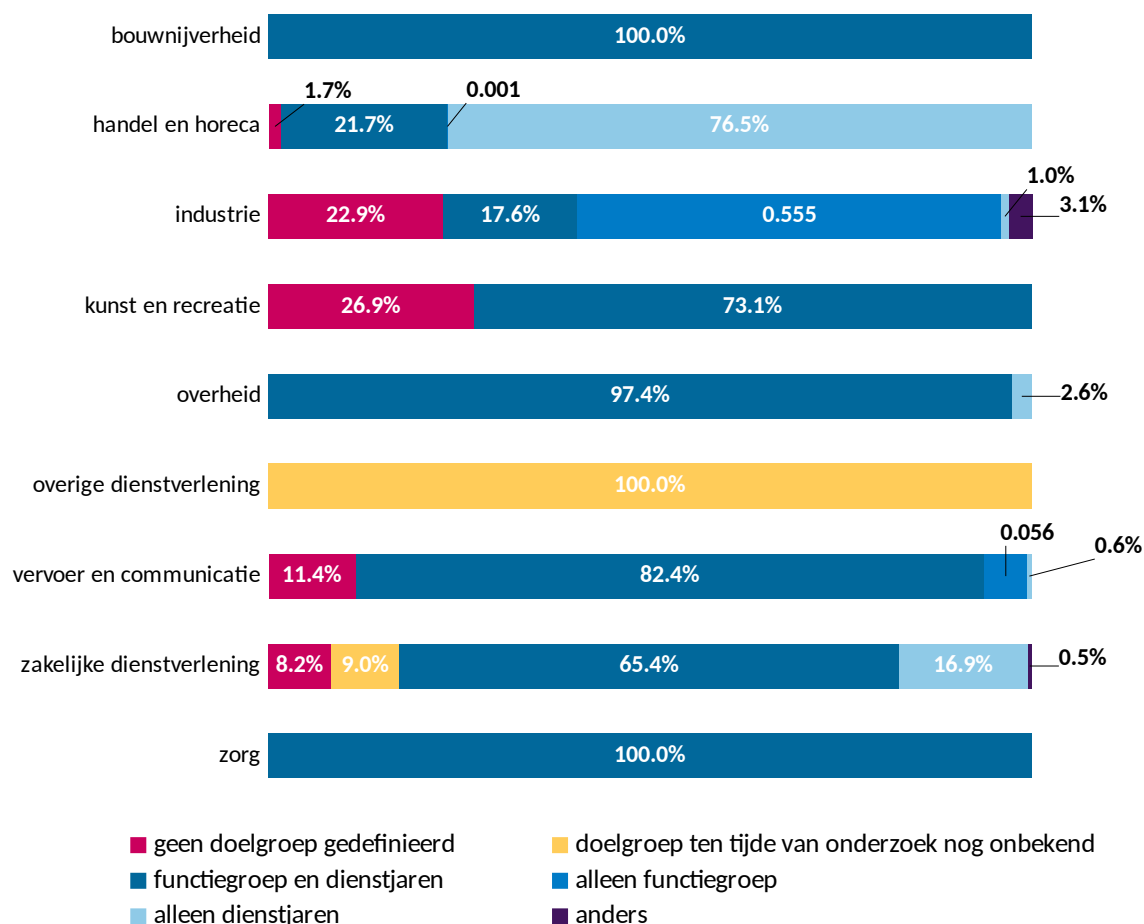
De mate waarin in cao's afspraken worden gemaakt over deeltijdpensioen wordt jaarlijks onderzocht in een onderzoek van SZW naar de stand van zaken van cao-afspraken op verscheidene onderwerpen.⁸ Uit dit onderzoek blijkt dat voor 13% van de werknemers in de cao de mogelijkheid van deeltijdpensioen wordt genoemd. Belangrijke nuance hierbij is dat de afspraken over deeltijdpensioen niet in alle gevallen in de cao worden opgenomen, maar in het pensioenreglement. Het percentage werknemers dat gebruik kan maken van de mogelijkheid om met deeltijdpensioen te gaan ligt daarom waarschijnlijk hoger.

⁷ Kamerstukken II, 2022/23, 29 544, nr. 1159, p. 8

⁸ SZW, Cao-afspraken 2021, p. 136

Bijlage

Figuur 1: Afbakening van de doelgroep voor RVU per sector, op basis van het onderzoek 'Cao-afspraken over regelingen voor vervroegd uittreden'.¹ Uitgedrukt in het percentage werknemers per type afbakening van het totaal aantal werknemers. Het totaal aantal werknemers zijn de werknemers die vallen onder een cao met een RVU-afpraak. De grafiek representeert dus alleen cao's in de sector met een RVU-regeling.



¹ De figuur geeft de stand van zaken weer per 31-12-2021. De afbakening van de doelgroep kan sindsdien verder zijn uitgewerkt of aangepast.

Figuur 2: Cao's per sector met RVU afspraken in het onderzoek 'Cao-afspraken over regelingen voor vervroegd uittreden'

Sector	Cao-naam
Bouwnijverheid (5)	Afbouw
	Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven
	Bouw en Infra
	ProRail
	Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf in Nederland
Handel en horeca (9)	Informatie-, Communicatie- en Kantoortechologiebranche
	Contractcateringbranche
	Essity Operations Cuijk BV. (vh SCA Hygiene Products Cuijk)
	Levensmiddelen, Grootwinkelbedrijven VGL

	Levensmiddelenbedrijf (detail)
	Motovoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf
	Oiltanking Terneuzen B.V.
	Slagersbedrijf
	Vleessector
Industrie (47)	Du Pont de Nemours (Nederland) B.V. (Dordrecht)
	Inbev Nederland N.V.
	Sociale werkvoorziening
	Almatis B.V.
	Ardagh Glass Benelux
	Avebe U.A.
	Aviko BV / Aviko Potato BV
	Cabot
	Cargill B.V. (Zaanlandse Olieraffinaderij)
	Cargill BV CAO
	Cargill CAO cacao
	Chemours Netherlands B.V.
	Dr. Oetker Nederland
	DS Smith Paper De Hoop
	DSM NL Services B.V.
	Ducor Petrochemicals BV
	Duyvis Production B.V. (v/h deel DE)
	Essity Gennep
	Essity Operations Hoogezand
	Essity Operations Suameer B.V.
	Fibrant B.V.
	Grafimedia
	Kemira Rotterdam B.V. (v/h Kemira Water Solutions B.V.)
	Kisuma Chemicals B.V.
	Low & Bonar
	MC Cain Foods Holland
	Menken groep CAO
	Metalektro
	Metalektro voor het hoger personeel (HP)
	Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven
	OCI Nitrogen B.V.
	Owase-bedrijven
	PepsiCo Nederland BV (vh Smiths Food Group)
	Philips
	Pluimveeverwerkende Industrie
	Plukon Poultry Holding b.v.
	Pyroll Winschoten B.V.
	Qsil Nederland B.V.
	Quaker Oats B.V.
	Signify
Smurfit Kappa Corrugated	
Suiker Unie Sensus en Cosun	
Timmerindustrie	
Trioworld	

	Vleeswarenindustrie
	VPK Packaging BV (vh Uniwell)
	Waterbedrijven aangesloten bij de WWB
Kunst en recreatie (3)	Nederlandse Poppodia en -Festivals
	Stichting Muziekcentrum van de omroep
	Holland Casino
Overheid (2)	Kadaster
	Politie
Overige dienstverlening (1)	Consumentenbond
Vervoer en communicatie (15)	KLM Grond
	KPN (vh Koninklijke KPN NV)
	Nokia Solutions and Networks in Nederland
	Oiltanking Amsterdam
	Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen
	DHL Express Nederland
	GVB
	Handelsvaart
	HTM-CAO
	KLM Cabinepersoneel
	Multimodaal vervoer
	Noordgastransport B.V.
	PostNL CAO voor PostNL
Spliethoff Beheer	
Uitgeverijbedrijf - Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf (BTU)	
Zakelijke dienstverlening (13)	Gezondheidsdiensten voor dieren
	ING-Bank
	PGGM
	Rotterdam Port Support (RPS) B.V.
	ABN Amro
	ANWB CAO
	Aspen Oss
	Banken
	Hoveniersbedrijf in Nederland
	MN Services N.V.
	Movares Nederland B.V.
	Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf
Verzekeringsbedrijf Binnendienst/Buitendienst	
Zorg (2)	Ambulancezorg
	Verpleeg- Verzorgingshuizen en Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg