

**Cao-afspraken over regelingen voor
vervroegd uittreden (RVU) – stand per
eind december 2021**

datum April 2022

Colofon

| | |
|----------------|--|
| Projectnaam | Enquête cao-partijen RVU |
| Contactpersoon | mw. S.J. van der Schaaf Wetenschappelijke medewerker svdschaaf@minszw.nl Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving Afdeling Cao-onderzoek en Beleidsinformatie |
| Auteur | Sandra van der Schaaf |

Inhoud

Colofon—2

Samenvatting – 4

1. Inleiding – 7

1.1 Aanleiding – 7

1.2 Aanpak – 8

2. Resultaten – 10

2.1 RVU in akkoorden eind 2021 – 10

2.2 Status van de afspraken – 10

2.3 Ingangsdatum regeling – 11

2.4 Doelgroep – 12

2.5 Instemming werkgever – 13

2.6 Hoogte van de uitkering – 14

2.7 Duur van de uitkering – 15

2.8 Uitvoering van de regeling – 16

2.9 Schatting van het gebruik van de regeling – 17

2.10 Signalen (niet-)gebruik van de regeling – 18

2.11 Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden – 18

Samenvatting

In het Pensioenakkoord van 2019 is onder andere overeengekomen dat werkgevers de mogelijkheid krijgen om in sectoren en ondernemingen uittredingsregelingen te financieren waarmee werknemers de mogelijkheid krijgen om maximaal drie jaar voor de AOW-leeftijd te stoppen met werken. Het kabinet faciliteert deze regelingen door vanaf 2021 voor een periode van vijf jaar de pseudo-eindheffing op regelingen voor vervroegde uittreding (RVU-heffing) generiek te versoepelen. Ook biedt het kabinet met de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) subsidie aan om onder andere knelpunten die eventueel kunnen optreden bij arrangementen voor eerder uittreden te verlichten. Deze maatregelen zijn bedoeld om het werkgevers voor de korte termijn gemakkelijker te maken om oudere werknemers tegemoet te komen die, vanwege bijvoorbeeld de zwaarte van hun werk, niet gezond werkend de AOW-leeftijd kunnen bereiken. Op cao-niveau kunnen hierover nadere afspraken worden gemaakt. Daarnaast is het ook mogelijk dat werkgever en werknemer een regeling voor vervroegde uittreding overeenkomen, zonder dat hier een cao-afpraak aan ten grondslag ligt.

De Tweede Kamer is in juli 2021 geïnformeerd over de uitkomsten van een inventarisatie naar cao-afspraken over RVU-regelingen.¹ Hieruit bleek dat eind maart 2021 voor 17% van de werknemers die onder een cao vallen in het cao-akkoord en/of de cao een voornemen of een regeling met betrekking tot vervroegd uittreden was opgenomen. Daarnaast was voor nog eens 10% in het akkoord een onderzoek of verkenning aangekondigd van de mogelijkheid voor een afspraak naar een regeling vervroegd uittreden.

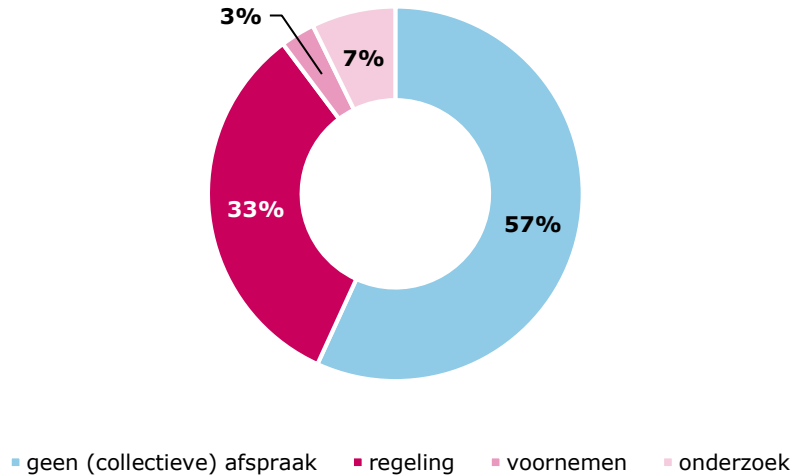
Dit onderzoek is een herhaling van deze inventarisatie en geeft de stand van zaken van cao-afspraken over collectieve RVU-regelingen die tot en met 31 december 2021 zijn opgenomen in cao-akkoorden. Er zijn eind december 2021 bijna 350 cao-akkoorden met een vermelding van (het verkennen van de mogelijkheden tot) een RVU-regeling. Onder deze cao's vallen 3,3 miljoen werknemers. Er hebben 173 cao-partijen (3,1 miljoen werknemers) deelgenomen aan het onderzoek, waarvan er 149 (2,5 miljoen werknemers) aangeven een afspraak over (een verkenning van) een collectieve RVU-regeling te hebben. Voor de overige 24 akkoorden wordt aangegeven dat er geen sprake is van een (collectieve) RVU-regeling.

In Nederland vallen ruim 5,7 mln. werknemers onder een cao, wat betekent dat eind december 2021 voor ten minste 43% van deze werknemers gesproken wordt over een (mogelijke) collectieve RVU-regeling in de cao (per maart 2021 was dit 27% van de werknemers). Voor 33% van alle werknemers met een cao geldt dat in de cao en/of het cao-akkoord reeds een regeling voor vervroegd uittreden is opgenomen.² Voor 3% van de werknemers is er een voornemen om tot een dergelijke regeling te komen. Daarnaast geldt voor 7% dat er onderzoek naar een RVU-regeling wordt gedaan of de mogelijkheden om tot een RVU-regeling te komen worden verkend, zie figuur 1.

¹ Kamerstukken II 2020/21, 29 544, nr. 1072

² Dit betekent niet dat 33% van de werknemers in het onderzoek aanspraak kan maken op een RVU-regeling. De leeftijd van de werknemer en nadere afspraken in de cao (zoals de afbakening van de doelgroep) bepalen of een werknemer hier recht op heeft.

Figuur 1. Afspraken over vervroegd uittreden in akkoorden (gewogen naar aantallen werknemers) (n=680 cao's met 5,7 mln. werknemers)



Uit het onderzoek blijkt dat voor bijna alle werknemers met een uitgewerkte RVU-regeling de regeling reeds is gestart. Voor de meerderheid van de werknemers geldt dat de doelgroep van de RVU-regeling is afgebakend middels specifieke functie(groepen) en/of een minimaal aantal dienstjaren. Verder blijkt dat twee derde van de werknemers een recht op RVU kunnen ontlenen aan de RVU-afpraak in de cao (mits zij aan de criteria voldoen), omdat de werkgever verplicht is om mee te werken aan het vervroegd uittreden van de werknemer wanneer de werknemer gebruik wenst te maken van de RVU-regeling. Voor de helft van de werknemers is de werkgever de uitvoerder van de regeling.

Voor bijna de helft van de werknemers is de maximale duur van de uitkering gelijk aan de maximale duur die is vrijgesteld van de RVU-heffing, d.w.z. 3 jaar. Ook wat betreft de hoogte van de uitkering worden veelal de kaders van de drempelvrijstelling en de subsidie gevolgd; voor het overgrote deel van de werknemers is de hoogte van de uitkering gelijk aan het maximale bedrag dat is vrijgesteld van de RVU-heffing (de netto AOW-uitkering). Cao-partijen geven aan dat voor meer dan de helft van de werknemers is afgesproken dat deeltijders de uitkering naar rato van de omvang van hun dienstverband ontvangen. Dit is geen verplichting in de wet; deze laat ruimte om ook deeltijders een volledig vrijgestelde RVU-uitkering toe te zeggen.

Verder is cao-partijen gevraagd een inschatting te maken van het verschil tussen het verwachte gebruik van de RVU-regeling en het daadwerkelijke gebruik en om signalen aan te geven van redenen voor het wel of niet gebruiken van een RVU-regeling. Hieruit blijkt dat het gebruik van de RVU-regeling voor een kwart van de werknemers ongeveer gelijk is aan de verwachting en voor bijna gelijke delen werknemers is het daadwerkelijke gebruik hoger of lager. Ongeveer de helft van de cao-partijen noemt een signaal of reden voor niet-gebruik van de RVU-regeling, waarbij de financiële gevolgen voor de werknemer en huidige arbeidsmarktkrapte vanuit werkgeversperspectief het meest worden genoemd.

De rapportage geeft ook enig inzicht in het gebruik en de bekendheid van de subsidie in het kader van de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU). Zo blijkt dat cao-partijen voor bijna de helft van de werknemers

aangeven dat zij betrokken zijn bij een samenwerkingsverband dat voornemens is om de MDIEU-subsidie aan te vragen voor het realiseren van de RVU-regeling en voor een kwart van de werknemers heeft de subsidieaanvraag al plaatsgevonden. Het grootste deel van de cao-partijen geeft aan bekend te zijn met de aanvullende voorwaarden die gelden om in aanmerking te komen voor subsidie in het kader van de MDIEU.

Inleiding

1.1 Aanleiding

In het Pensioenakkoord van 2019 is onder andere overeengekomen dat werkgevers de mogelijkheid krijgen om in sectoren en ondernemingen uittredingsregelingen te financieren waarmee werknemers de mogelijkheid krijgen om maximaal drie jaar voor de AOW-leeftijd te stoppen met werken. Het kabinet faciliteert deze regelingen door vanaf 2021 voor een periode van vijf jaar de pseudo-eindheffing op regelingen voor vervroegde uittreding (RVU-heffing) generiek te versoepelen, zie onderstaand kader. Deze maatregel is bedoeld om het werkgevers voor de korte termijn gemakkelijker te maken om oudere werknemers tegemoet te komen die, vanwege bijvoorbeeld de zwaarte van hun werk, niet gezond werkend de AOW-leeftijd kunnen bereiken. Op cao-niveau kunnen hierover nadere afspraken worden gemaakt. Daarnaast is het ook mogelijk dat werkgever en werknemer een regeling voor vervroegde uittreding overeenkomen, zonder dat hier een cao-afpraak aan ten grondslag ligt.

Met de wet Bedrag ineens, RVU en verlofsparen is het voor werkgevers mogelijk om in de periode 2021 tot en met 2025 RVU's uit te betalen zonder dat daarover de 52% RVU-heffing verschuldigd is, voor zover de RVU-uitkering het drempelbedrag niet overschrijdt en voor zover de uitkering wordt gedaan in de periode 3 jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd van de RVU-ontvanger. Hiermee wordt werknemers de mogelijkheid gegeven om maximaal 3 jaar voor AOW-leeftijd eerder te stoppen met werken. De werknemer krijgt in die periode van de werkgever een uitkering ter hoogte van maximaal de netto AOW-uitkering.

Naast het versoepelen van de pseudo-eindheffing biedt het kabinet met de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) subsidie aan om onder andere knelpunten die eventueel kunnen optreden bij arrangementen voor eerder uittreden te verlichten.³ Sociale partners in sectoren kunnen in gezamenlijk overleg subsidieaanvragen indienen. Afspraken hierover kunnen eveneens in cao's worden vastgelegd. Subsidieaanvragen dienen naast eerder uittreden ook altijd betrekking te hebben op duurzame inzetbaarheid.

Bij de behandeling van het wetsvoorstel Bedrag ineens, RVU en verlofsparen in de Tweede Kamer (november 2020) is de motie Van Dijk en Smeulders aangenomen waarin de regering werd verzocht een inventarisatie te maken van cao-afspraken over regelingen voor vervroegd uittreden (RVU).⁴ De Kamer is hier op 14 juli jl. over geïnformeerd.⁵ Uit dit onderzoek bleek dat eind maart 2021 voor 17% van de werknemers die onder een cao vallen in het cao-akkoord en/of de cao een voornemen of een regeling met betrekking tot vervroegd uittreden is opgenomen. Daarnaast werd voor 10% van de werknemers in het cao-akkoord een onderzoek of verkenning van de mogelijkheid voor een RVU-regeling aangekondigd.

Inmiddels is er een herhaling van dit onderzoek toegezegd aan de Kamer. Het onderzoek is op een aantal punten uitgebreid, onder meer vanwege de motie Van Dijk en Maatoug waarin wordt verzocht om te onderzoeken of de eerder stoppen

³ Kamerstukken II 2019/20, 25 883, nr. 388

⁴ Kamerstukken II 2020/21, 35 555, nr. 13

⁵ Kamerstukken II 2020/21, 29 544, nr. 1072

met werken-regeling minder toegankelijk is voor sommige werknemers vanwege financiële knelpunten, bijvoorbeeld vanwege een laag inkomen of klein pensioen.⁶

1.2 Aanpak

Gezien het een herhaling van het onderzoek naar cao-afspraken over regelingen voor vervroegd uittreden uit 2021 betreft volgt dit onderzoek dezelfde aanpak en opzet. Er is een overzicht gemaakt van cao's met een vermelding van (het verkennen van de mogelijkheden tot) een RVU-regeling in het cao-akkoord. Dit overzicht is gebaseerd op eigen onderzoek van SZW, waarbij maandelijks nieuw afgesloten cao-akkoorden worden bestudeerd, en aangevuld met behulp van vergelijkbare overzichten van het AWWN en FNV.⁷

De cao-akkoorden afgesloten in de periode oktober 2019 tot en met 31 december 2021 vormen het uitgangspunt van het onderzoek. In totaal bevat het overzicht 344 cao-akkoorden (260 ondernemingscao's en 84 bedrijfstakcao's), die van toepassing zijn op 3,3 miljoen werknemers (58% van het totaal aantal werknemers die onder een cao vallen). In akkoorden beschrijven cao-partijen de belangrijkste afspraken die uit de onderhandelingen volgen, alvorens ze deze afspraken gaan uitwerken tot een nieuwe cao. Per akkoord is nagegaan of het akkoord een afspraak bevat over een collectieve RVU-regeling. Indien het akkoord een dergelijke afspraak bevat is een vragenlijst uitgezet bij een betrokken cao-partij (aan werkgevers- of werknemerszijde).

Respons

De vragenlijst is uitgezet bij 216 cao-partijen, waaronder 3,2 mln. werknemers vallen. Van de overige akkoorden zijn geen contactgegevens van cao-partijen bij ons bekend en is het niet gelukt om deze te verkrijgen. Het gaat hierbij om relatief kleine cao's, aangezien met deze 216 cao-akkoorden 96% van de werknemers met een vermelding van een RVU-regeling in het cao-akkoord zijn bereikt.

Er hebben 173 van de 216 partijen gereageerd op deze uitvraag. Dit is een respons van 80% in aantal cao's. De non-respons betreft ook hier veelal relatief kleine cao's, aangezien deze respons gewogen naar aantal werknemers 97% is (3,115 mln. werknemers van de 3,205 mln. werknemers, zie ook tabel 1). Een deel van de cao-partijen die hebben gereageerd op de vragenlijst geeft aan dat er geen collectieve RVU-regeling wordt opgenomen in de cao (8 cao's, 11% gewogen naar werknemers) en een deel dat er niet (meer) over een RVU-regeling wordt gesproken (16 cao's, 10% gewogen naar werknemers). Deze cao's worden in de rest van het onderzoek buiten beschouwing gelaten, waarmee de dataset bestaat uit informatie over (beoogde) RVU-regelingen in 149 cao's. Deze cao's zijn van toepassing op 2,5 mln. werknemers. In onderstaande tabel zijn deze cijfers nogmaals weergegeven.

⁶ Kamerstukken II 2021/22, 32 430, nr. 569

⁷ Met deze methode wordt zo veel mogelijk gestreefd naar volledigheid. Het is echter niet uit te sluiten dat er cao's met afspraken over RVU-regelingen ontbreken, bijvoorbeeld doordat het cao-akkoord niet (openbaar) beschikbaar is of afspraken over een RVU-regeling direct in de cao terecht zijn gekomen zonder vermelding daarvan in het cao-akkoord.

Tabel 1. Totaal aantal akkoorden met vermelding RVU, aantal akkoorden met beschikbare contactgegevens, respons en dataset. Uitgedrukt in aantal cao's en aantal werknemers waarop de cao van toepassing is.

| | Aantal cao's | Werknemers |
|---|---------------------|--|
| Totaal aantal akkoorden met vermelding RVU | 344 | 3,322 mln |
| Beschikbare contactgegevens | 216 | 3,205 mln (=96% van totaal aantal akkoorden) |
| Respons vragenlijst | 173 | 3,115 mln (=97% respons van beschikbare contactgegevens) |
| Cao's in dataset | 149 | 2,475 mln (=respons minus geen (collectieve) regeling) |

Toelichting op de analyses

Akkoorden en cao's gelden voor grotere of kleinere groepen werknemers. In dit onderzoek is daar rekening mee gehouden door akkoorden en cao's te wegen naar de aantallen werknemers die onder die cao vallen.⁸ De antwoorden van de cao-partijen worden dus uitgedrukt in het percentage werknemers dat onder de betreffende cao's valt. Hiermee is aangesloten bij de methode zoals die in het eerste onderzoek naar cao-afspraken over RVU-regelingen is toegepast.

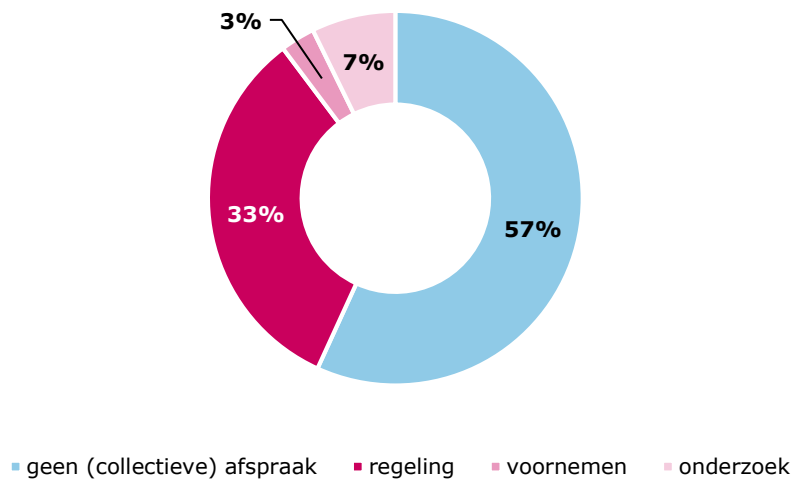
⁸ Om de tekst leesbaar te houden gaat het in de tekst kortweg over percentages werknemers.

2 Resultaten

2.1 RVU in akkoorden eind 2021

De dataset bevat 149 cao's. Van al deze cao's heeft de aangeschreven cao-partij bevestigd dat er in het cao-akkoord is gesproken over een (verkenning van) een collectieve RVU-regeling. Onder deze 149 cao's vallen 2,5 mln. werknemers. In Nederland vallen ruim 5,7 mln. werknemers onder een cao, wat betekent dat eind december 2021 voor ten minste 43% van deze werknemers gesproken wordt over een (mogelijke) collectieve RVU-regeling in de cao. Voor 33% van alle werknemers met een cao geldt dat in de cao en/of het cao-akkoord reeds een regeling voor vervroegd uittreden is opgenomen.⁹ Voor 3% van de werknemers is er een voornemen om tot een dergelijke regeling te komen. Daarnaast geldt voor 7% dat er onderzoek naar een RVU-regeling wordt gedaan of de mogelijkheden om tot een RVU-regeling te komen worden verkend, zie figuur 2.

Figuur 2. Afspraken over vervroegd uittreden in akkoorden (percentages werknemers) (n=680 cao's met 5,7 mln. werknemers)



2.2 Status van de afspraken

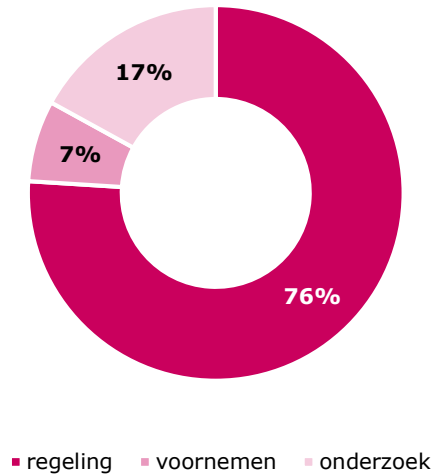
In de enquête is alle cao-partijen met een vermelding van een RVU-regeling gevraagd om aan te geven wat de status is van de afspraak, zie figuur 3.

Voor het grootste deel van de werknemers (76%) is het akkoord om tot een regeling te komen volgens de cao-partijen reeds omgezet in een RVU-regeling.¹⁰ Cao-partijen geven aan dat voor 7% van de werknemers geldt dat er sprake is van een voornemen om tot een RVU-regeling te komen en de afspraken momenteel worden uitgewerkt. Daarnaast geldt voor 17% van de werknemers dat de mogelijkheid van een regeling voor vervroegd uittreden wordt onderzocht.

⁹ Dit betekent niet dat 33% van de werknemers aanspraak kan maken op een RVU-regeling. De leeftijd van de werknemer en nadere afspraken in de cao (zoals de afbakening van de doelgroep) bepalen of een werknemer hier recht op heeft.

¹⁰ Dit betekent niet dat 76% van de werknemers in het onderzoek aanspraak kan maken op een RVU-regeling. De leeftijd van de werknemer en nadere afspraken in de cao (zoals de afbakening van de doelgroep) bepalen of een werknemer hier recht op heeft.

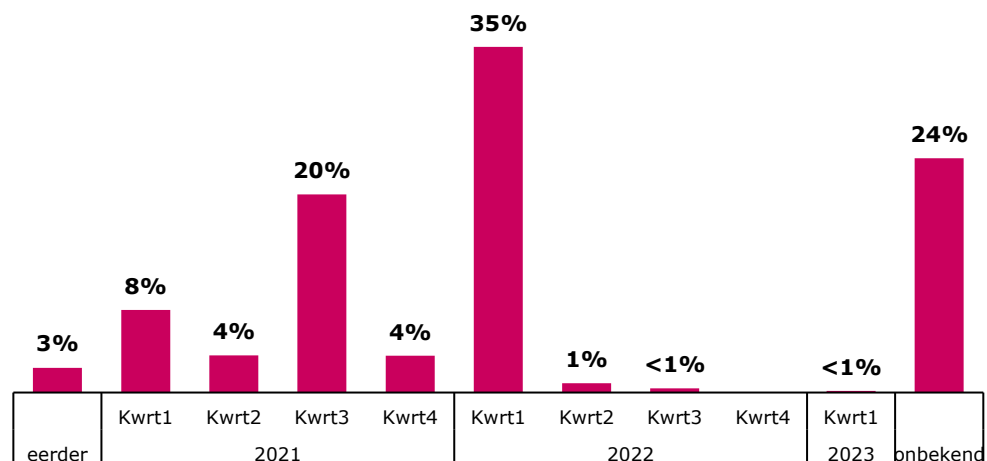
Figuur 3. Wat is de status van de afspraak over vervroegd uittreden op dit moment? (percentages werknemers) (n=149 respondenten van cao's met 2,5 mln. werknemers)



2.3 Ingangsdatum regeling

Cao-partijen geven in de enquête aan dat de ingangsdatum bekend is voor 76% van de werknemers met een RVU-regeling in de cao. Een ingangsdatum in het eerste kwartaal van 2022 komt het meest voor (35%), gevolgd door het derde kwartaal van 2021 (20%), zie figuur 4. Voor bijna alle werknemers met een uitgewerkte RVU-regeling in de cao geven cao-partijen aan dat de regeling reeds is gestart.

Figuur 4. Wanneer is de regeling gestart of wat is de startdatum van de (beoogde) regeling? (percentages werknemers) (n=149 respondenten van cao's met 2,5 mln. werknemers)



2.4 Doelgroep

Uit de enquête blijkt dat de cao-partijen van 88% van de werknemers hebben bepaald of en hoe de doelgroep van de RVU wordt afgebakend (totaal), zie figuur 5.¹¹ Van de overige cao's (12% van de werknemers) is dit nog niet bekend.

Het definiëren van de doelgroep kan op verschillende manieren. In de enquête is onderscheid gemaakt tussen afbakening aan de hand van specifieke functies, dienstjaren en 'anders, namelijk'. Voor 57% van de werknemers wordt de doelgroep afgebakend via zowel een specifieke functie(groep) als een minimaal aantal dienstjaren. Cao-partijen geven voor 17% van de werknemers alleen een minimaal aantal dienstjaren en voor 8% alleen specifieke functies aan als afbakening van de doelgroep.

Afbakening aan de hand van functie gebeurt volgens de cao-partijen voor 65% van de werknemers. Enkele voorbeelden van afbakening die door de partijen worden gegeven zijn: medewerkers in productiefuncties, medewerkers in ploegendiensten, medewerkers in uitvoerende functies en medewerkers die voldoen aan de door de cao-partijen gekozen definitie van zwaar werk.

Afbakening van de doelgroep aan de hand van de dienstjaren geldt voor 75% van de werknemers. Het minimaal aantal dienstjaren bij een werkgever of in een bepaalde sector varieert van 2 tot 45 jaar. Gemiddeld zijn 30 dienstjaren vereist om in aanmerking te komen voor deelname aan de RVU-regeling.¹² Soms wordt hierbij (ook) onderscheid gemaakt naar aantal dienstjaren in een bepaalde functie. In dat geval loop het vereiste aantal dienstjaren uiteen van 5 tot 25 jaar, met een gemiddelde van 18 dienstjaren.¹³

Een andere afbakening van de doelgroep wordt nauwelijks genoemd door partijen. Eén cao-partij geeft aan dat werkgevers zelf de doelgroep vaststellen. Verder wordt een aantal keer genoemd dat de regeling openstaat voor medewerkers die het niet volhouden om door te werken tot de AOW-gerechtigde leeftijd vanwege mentale en/of fysieke belemmeringen.

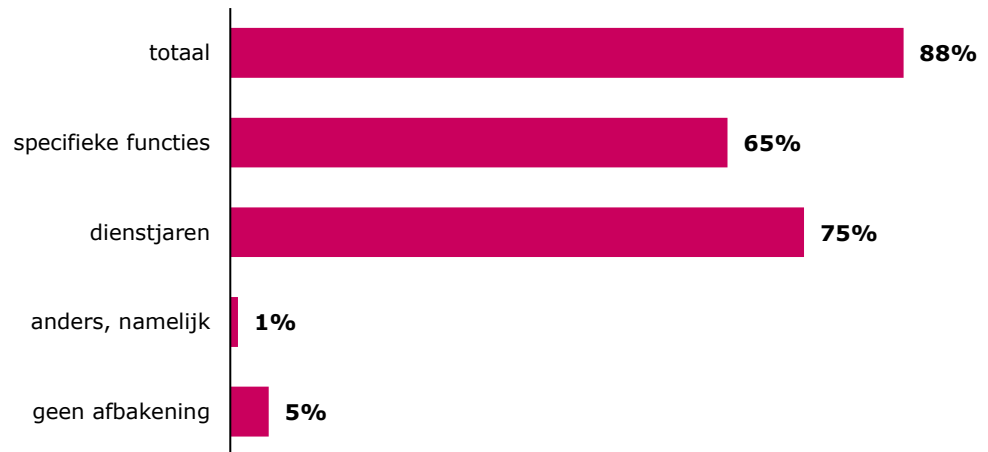
Ook zijn er partijen die aangeven dat de regeling openstaat voor alle medewerkers, met soms de voorwaarde dat de werknemer onder de werkingsfeer van de cao moet vallen. Het gaat hierbij om 5% van de werknemers.

¹¹ De percentages in figuur 5 tellen niet op tot 88% omdat de verschillende manieren van afbakenen ook tegelijkertijd kunnen voorkomen in een RVU. Zo kan de doelgroep in één regeling zowel qua functies als qua dienstjaren zijn afgebakend.

¹² Dit gemiddelde is gewogen naar aantallen werknemers die cao-partijen vertegenwoordigen. n= 69 respondenten van cao's met 1,6 mln. werknemers.

¹³ Dit gemiddelde is gewogen naar aantallen werknemers die cao-partijen vertegenwoordigen. n= 16 respondenten van cao's met 0,7 mln. werknemers

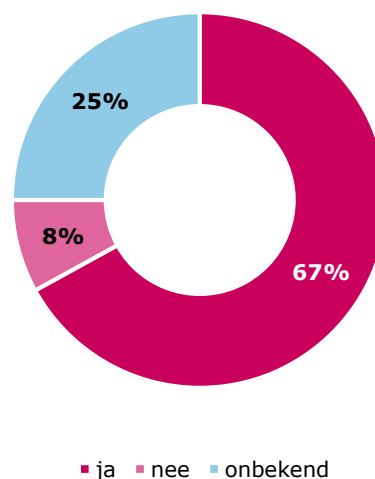
Figuur 5. Hoe is de doelgroep van de (beoogde) regeling gedefinieerd? (percentages werknemers) (n=149 respondenten van cao's met 2,5 mln. werknemers)



2.5 Instemming werkgever

Cao-partijen geven aan dat de werkgever in de meeste gevallen (67%) verplicht kan worden om mee te werken aan het vervroegd uittreden van de werknemer wanneer de werknemer gebruik wenst te maken van de RVU-regeling, zie figuur 6. Voor 25% van de werknemers is dit nog niet bekend. Voor 8% van de werknemers is deze verplichting er niet, waarbij in een aantal gevallen wordt aangegeven dat de aanvraag kan worden afgewezen bij zwaarwegende bedrijfsbelangen of dat sprake is van wederzijdse vrijwilligheid.

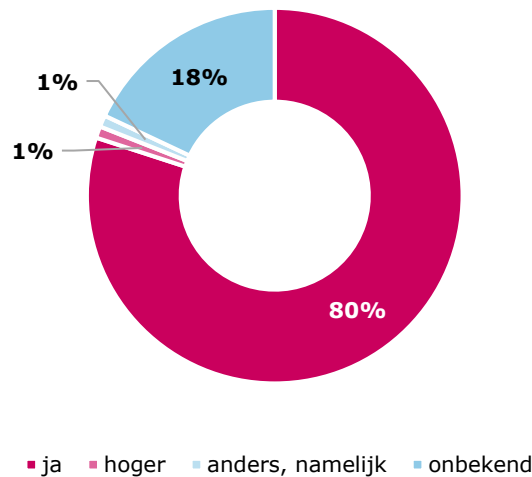
Figuur 6. Kan de werkgever volgens de (beoogde) regeling verplicht worden om mee te werken aan vervroegd uittreden wanneer een werknemer dit wil? (percentages werknemers) (n=149 respondenten van cao's met 2,5 mln. werknemers)



2.6 Hoogte van de uitkering

Uit de reacties op de enquête blijkt dat in de meeste gevallen (80% van de werknemers) de hoogte van de uitkering in de (beoogde) regeling gelijk is aan het maximale bedrag dat is vrijgesteld van de RVU-heffing, zie figuur 7. In enkele gevallen is de uitkeringshoogte hoger of lager dan de maximale drempelvrijstelling. Gewogen naar werknemers is het aandeel werknemers met een lagere uitkeringshoogte verwaarloosbaar, waardoor dit niet in de figuur is opgenomen. Bij de antwoordoptie 'anders, namelijk' wordt een paar keer een uitkeringshoogte vermeld die niet is vastgesteld op een bepaald bedrag, maar in bijna alle gevallen wel is gemaximeerd op de maximale drempelvrijstelling. Daarnaast geldt voor 18% van de werknemers dat de hoogte nog niet bekend is.

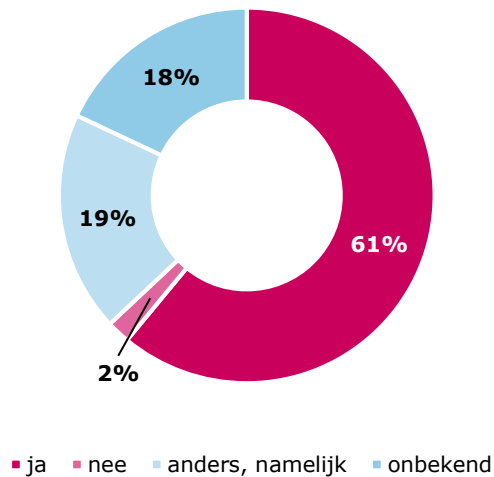
Figuur 7. Is de hoogte van de uitkering in de (beoogde) regeling gelijk aan het maximale bedrag dat is vrijgesteld van de RVU-heffing (de maximale drempelvrijstelling is in 2021 een bruto bedrag van 1.847 euro per maand of 22.164 euro per jaar en wordt jaarlijks geïndexeerd)? (percentages werknemers) (n=149 respondenten van cao's met 2,5 mln. werknemers)



Met betrekking tot de hoogte van de uitkering geven cao-partijen verder aan dat deeltijders in de meeste gevallen de uitkering naar rato van de omvang van hun dienstverband ontvangen (61% van de werknemers), zie figuur 8. Voor 2% van de werknemers geldt dat deeltijdwerkers de volledige uitkering ontvangen. Voor 19% van de werknemers geldt dat deeltijdwerkers de volledige uitkering ontvangen, tenzij het laatstverdiende loon lager is, dan geldt dat loon als uitkeringshoogte.¹⁴ Cao-partijen horende bij 18% van de werknemers vullen in dat nog niet bekend is of deeltijders de uitkering naar rato ontvangen.

¹⁴ Deze groep werknemers vallen onder één cao. Dit is met bijna een half miljoen werknemers (veruit) de grootste cao in de dataset.

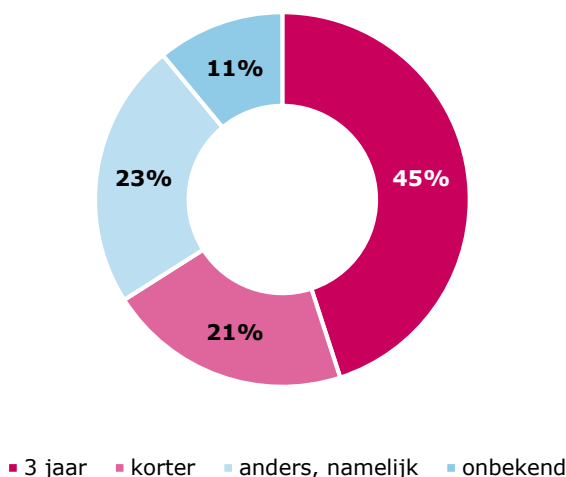
Figuur 8. Ontvangen deeltijders de uitkering naar rato van de omvang van hun dienstverband in de (beoogde) regeling? (percentages werknemers) (n=149 respondenten van cao's met 2,5 mln. werknemers)



2.7 Duur van de uitkering

Uit de antwoorden van de cao-partijen blijkt dat de maximale duur van de uitkering in de meeste gevallen (45%) gelijk is aan de maximale termijn die is vrijgesteld van de RVU-heffing, namelijk drie jaar, zie figuur 9. Voor 21% van de werknemers is de maximale duur van de uitkering korter, waarbij het in de meeste gevallen gaat om een duur van één jaar (15% van werknemers) of een duur van twee jaar (6% van de werknemers). Bij de antwoordoptie 'anders, namelijk' vullen cao-partijen van 23% van de werknemers een andere duur van de uitkering in. In de meeste gevallen gaat het hier om de periode tussen de leeftijd van 65 jaar en het bereiken van de AOW-leeftijd, of de periode tussen het bereiken van 45 dienstjaren en het bereiken van de AOW-leeftijd. In het laatste geval kan de duur van de uitkering langer zijn dan drie jaar. Naast de gevallen waarin voldaan moet worden aan een dergelijke voorwaarde geven geen van de cao-partijen aan dat de maximale duur van de uitkering meer is dan drie jaar. Voor 11% van de werknemers is de duur onbekend.

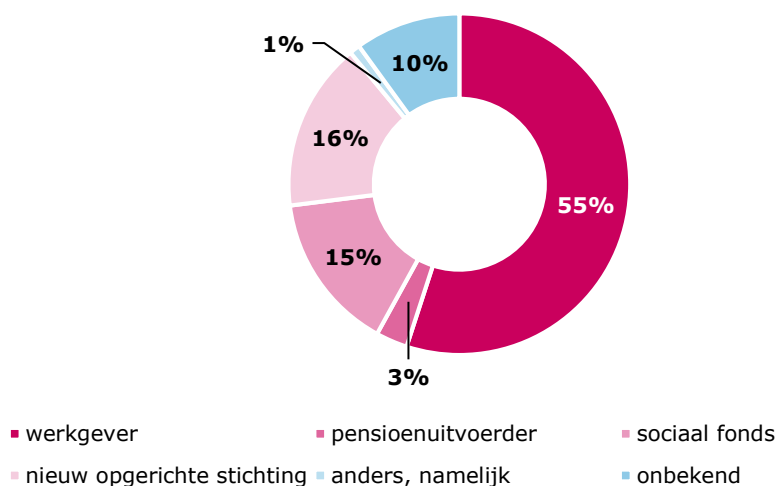
Figuur 9. Is de duur van de uitkering in de (beoogde) regeling gelijk aan de maximale duur die is vrijgesteld van de RVU-heffing (namelijk 3 jaar)? (percentages werknemers) (n=149 respondenten van cao's met 2,5 mln. werknemers)



2.8 Uitvoering van de regeling

In de enquête geven cao-partijen aan dat de uitvoering van de regelingen voor vervroegd uittreden in de meeste gevallen door de werkgever wordt verzorgd, dit geldt voor 55% van de werknemers, zie figuur 10. Ook wordt er relatief vaak gekozen voor uitvoering door het sociaal fonds (15%) of een speciaal voor de RVU-regeling opgerichte stichting (16%). Voor 3% is de pensioenuitvoerder de uitvoerder van de RVU-regeling en voor 1% is de uitvoering anders geregeld, bijvoorbeeld via een bestaande stichting of de payroll provider. Voor 10% is de uitvoerder onbekend.

Figuur 10. Wie is de uitvoerder van de (beoogde) regeling? (percentages werknemers) (n=149 respondenten van cao's met 2,5 mln. werknemers)

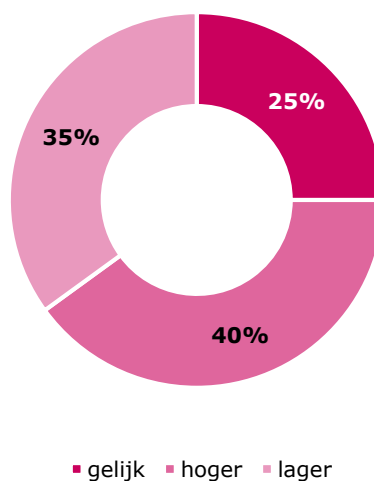


2.9 Schatting van het gebruik van de regeling

In de vragenlijst is cao-partijen gevraagd om een inschatting te maken van het (verwachte) gebruik van de RVU-regeling, waarbij onderscheid is gemaakt tussen hoeveel werknemers gebruik *kunnen* maken van de RVU-regeling en hoeveel werknemers gebruik *willen* maken van de RVU-regeling. Hiermee is gepoogd in kaart te brengen welk deel van de werknemers dat vervroegd *kan* uitreden met behulp van een collectieve RVU-regeling dit ook *wil*. Deze vragen bleken echter zeer moeilijk te beantwoorden. Op de vragen is een te lage respons gekomen¹⁵, waardoor de resultaten te onbetrouwbaar zijn om op te nemen in de rapportage.

Verder is cao-partijen gevraagd een inschatting te maken van het verschil tussen het verwachte gebruik van de RVU-regeling en het daadwerkelijke gebruik. Cao-partijen geven het vaakst aan dat het gebruik hoger is dan verwacht (40% van de werknemers), gevolgd door een lager gebruik (35%) en een ongeveer gelijk gebruik met de verwachting (25%), zie figuur 11.

Figuur 11. Wijkt het daadwerkelijke gebruik van de regeling af van het verwachte gebruik? (percentages werknemers) (n=63 respondenten van cao's met 1,2 mln. werknemers)



Een reden die door een cao-partij wordt gegeven wanneer zij hoger gebruik dan verwacht constateren is dat het een goede regeling is en dat door een goede pensioenregeling werknemers de mogelijkheid hebben om hun pensioen naar voren te halen om zo de RVU-uitkering aan te vullen. De voornaamste redenen wanneer cao-partijen lager gebruik dan verwacht constateren, is dat de regeling financieel niet haalbaar is voor werknemers of financieel gezien niet aantrekkelijk genoeg is. Ook wordt genoemd dat er andere regelingen beschikbaar zijn voor werknemers die niet meer (volledig) inzetbaar zijn en de bekendheid van de RVU-regeling nog moet toenemen onder werknemers.

¹⁵ De vragen over hoeveel werknemers gebruik *willen* maken van de RVU-regeling hebben een non-respons van >90% gewogen naar aantallen werknemers. Vragen over hoeveel werknemers tot op heden gebruik maken van de regeling en in de gehele periode 2021-2025 gebruik *kunnen* maken van de regeling hebben een non-respons van rond de 50%.

2.10 Signalen (niet-)gebruik van de regeling

Cao-partijen is gevraagd of en welke signalen van redenen voor het wel of niet gebruiken van een RVU-regeling door werkgevers en werknemers hen hebben bereikt. Voor 60% van de werknemers (78 cao-partijen) worden hierbij geen signalen of redenen voor wel of niet gebruik genoemd. Van de cao-partijen die aangeven een dergelijk signaal te hebben ontvangen¹⁶ worden de financiële gevolgen voor de werknemer en huidige arbeidsmarktkrapte het meest genoemd als reden voor niet-gebruik van werknemers resp. werkgevers van een RVU-regeling. Bij de signalen met betrekking tot de financiële gevolgen voor de werknemer betreft het zowel signalen dat de regeling niet aantrekkelijk genoeg is om deel te nemen voor werknemers, als signalen dat het financieel niet haalbaar is voor werknemers om met behulp van de regeling vervroegd uit te treden. Met name voor kleinere cao's worden de kosten van de regeling voor de werkgever en de kaders van de regeling of de gemaakte afspraken genoemd als reden voor niet-gebruik. Bij dit laatste kan bijvoorbeeld gedacht worden aan signalen over werknemers die niet deel kunnen nemen aan de regeling door de gekozen afbakening van de doelgroep of doordat zij meer dan drie jaar voor de voor hen geldende AOW-leeftijd zitten. Ook wordt een aantal keer genoemd dat men geen knelpunten ervaart of ziet dat de regeling in een behoefte van werknemers voldoet.

2.11 Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden

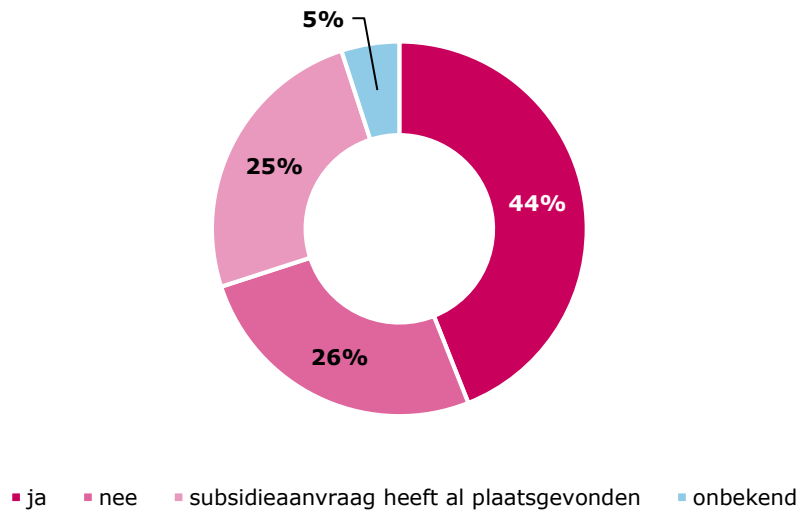
Naast het versoepelen van de RVU-heffing biedt het kabinet met de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) subsidie aan om onder andere knelpunten die eventueel kunnen optreden bij arrangementen voor eerder uittreden te verlichten.¹⁷ Sociale partners in sectoren kunnen in gezamenlijk overleg subsidieaanvragen indienen. Afspraken hierover kunnen eveneens in cao's worden vastgelegd. Subsidieaanvragen dienen naast eerder uittreden ook altijd betrekking te hebben op duurzame inzetbaarheid.

Voor het grootste deel van de werknemers (44%) geeft de cao-partij aan dat zij betrokken zijn bij een samenwerkingsverband dat voornemens is om de MDIEU-subsidie aan te vragen voor het realiseren van de RVU-regeling, voor 26% wordt aangegeven dat dit niet het geval is en voor 25% heeft de subsidieaanvraag al plaatsgevonden. De cao's waarvoor wordt aangegeven dat geen betrokkenheid is bij een samenwerkingsverband dat voornemens is om subsidie aan te vragen zijn relatief kleinere cao's. Cao's waarvoor de aanvraag al heeft plaatsgevonden zijn relatief groot. Voor het resterende deel is onbekend of er een voornemen tot subsidieaanvraag is, zie figuur 12.

¹⁶ 71 cao's van toepassing op 1,0 mln. werknemers

¹⁷ Kamerstukken II 2019/20, 25 883, nr. 388

Figuur 12. Bent u betrokken bij een samenwerkingsverband dat voornemens is om subsidie aan te vragen in het kader van de maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) voor het realiseren van de RVU-regeling? (percentages werknemers) (n=149 respondenten van cao's met 2,5 mln. werknemers)



Cao-partijen die aangeven dat er geen voornemen is om subsidie aan te vragen voor het realiseren van de RVU-regeling¹⁸ geven voornamelijk als reden dat er geen sector of samenwerkingsverband mogelijk of gevonden is en dat er geen behoefte is aan een subsidie, bijvoorbeeld omdat er een laag gebruik van de regeling wordt verwacht. En paar cao-partijen van relatief grote cao's geven aan dat hun regeling niet aansluit bij de voorwaarden van de MDIEU-subsidie, bijvoorbeeld doordat is gekozen voor ineens uitkeren of een generieke regeling zonder afbakening van de doelgroep. Bij relatief kleine cao's worden de (verwachte) administratieve lasten als hoog ervaren, is men niet bekend met de regeling of worden de mogelijkheden nog nader uitgezocht.

Partijen die aangeven (te overwegen om) gebruik te gaan maken van de MDIEU is gevraagd in hoeverre zij bekend zijn met de aanvullende voorwaarden die gelden om in aanmerking te komen voor subsidie in het kader van de MDIEU. Cao-partijen van vrijwel alle werknemers geven aan bekend te zijn met deze voorwaarden, zie figuur 13.

¹⁸ 88 cao's van toepassing op 0,6 mln. werknemers

Figuur 13. Bent u bekend met de aanvullende voorwaarden voor RVU-regelingen, die gelden om in aanmerking te komen voor subsidie in het kader van de MDIEU? Zo komen alleen afspraken in aanmerking voor subsidie die het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag niet overschrijden en moet de uitkering maandelijks worden uitbetaald. (percentages werknemers) (n=57 respondenten van cao's met 1,1 mln. werknemers)

