

Vergaderjaar 2021–2022

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 1079

VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG

Vastgesteld 15 november 2021

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een aantal vragen en opmerkingen voorgelegd aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de brief van 14 juli 2021 over het Onderzoek naar cao-afspraken RVU (Kamerstuk 29 544, nr. 1072).

De vragen en opmerkingen zijn op 30 september 2021 aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voorgelegd. Bij brief van 15 november 2021 zijn de vragen door de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid beantwoord.

De fungerend voorzitter van de commissie,
Peters

De adjunct-griffier van de commissie,
Blom

Inhoudsopgave	blz.
I Vragen en opmerkingen vanuit de fracties	2
Vragen en opmerkingen van de leden van de VVD-fractie	2
Vragen en opmerkingen van de leden van de D66-fractie	2
Vragen en opmerkingen van de leden van de PvdA-fractie en GroenLinks-fractie	3
Vragen en opmerkingen van de leden van de SP-fractie	5
II Antwoord/Reactie van de Minister	6

I Vragen en opmerkingen vanuit de fracties

Vragen en opmerkingen van de leden van de VVD-fractie

De leden van de VVD-fractie hebben met interesse kennisgenomen van de inventarisatie van de collectieve arbeidsovereenkomst (cao)-afspraken over regelingen voor vervroegde uittreding (RVU's), die onderdeel zijn van het pensioenakkoord. Het doel van de tijdelijke fiscale versoepeling is een oplossing voor die werknemers die niet in staat zijn door te werken tot de (verhoogde) Algemene Ouderdomswet (AOW)-leeftijd. Deze leden constateren dat iedereen nodig is op de Nederlandse arbeidsmarkt en betreuren het dat er nog onvoldoende blijkt te worden geïnvesteerd in de duurzame inzetbaarheid van werkenden. Deze leden constateren dat er voor een steeds groter deel van de werknemers cao-afspraken worden gemaakt over RVU-regelingen.

De leden van de VVD-fractie constateren dat de RVU-regelingen bedoeld zijn voor werknemers in wie onvoldoende is geïnvesteerd in duurzame inzetbaarheid. Deze leden vragen de Minister wat zijn opvatting is over de voortgang van beleid en inzet op duurzame inzetbaarheid. Worden er in cao's voldoende afspraken gemaakt over duurzame inzetbaarheid en op welke wijze komen die tot uitvoering in de praktijk? Verwacht de Minister dat aan het einde van de looptijd van de tijdelijke fiscale versoepeling, de duurzame inzetbaarheid dusdanig is dat de fiscale versoepeling beëindigd kan worden? Wat is de Minister van plan te doen om investeringen in duurzame inzetbaarheid extra snelheid en effectiviteit te geven?

Ook lezen de leden van de VVD-fractie dat de administratie van de RVU-uitbetaling bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) nog te wensen overlaat. Is het de verwachting van de Minister dat dit tot problemen leidt? Immers, wanneer de RVU-uitbetalingen per abuis niet gezien worden als vallend onder het versoepelde fiscale regime, lopen de ex-werknemers het risico op forse fiscale naheffingen. Kan de Minister aangeven welke acties hij onderneemt om te zorgen dat UWV de administratie kan verbeteren?

De leden van de VVD-fractie vragen zich daarnaast af wat de te verwachten besteding is van de gelden die beschikbaar zijn gesteld voor de fiscaal vriendelijke RVU-uitbetaling, in verhouding tot de gelden die besteed worden aan de duurzame inzetbaarheid. Wanneer kan de Kamer hier een overzicht van ontvangen?

Vragen en opmerkingen van de leden van de D66-fractie

De leden van de D66-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van het onderzoek naar cao-afspraken over de RVU-regelingen. Zij hebben daarbij nog enkele vragen.

De leden van de D66-fractie vragen of de Minister deelt dat bij deze ontwikkeling van de RVU-afspraken in cao's de afspraken over duurzame inzetbaarheid ook aandacht verdienen. Deze leden vragen of er zicht is op de ontwikkeling van afspraken op het gebied van duurzame inzetbaarheid in de cao's en hoe het specifiek staat met deze afspraken in de cao's waar nu een RVU wordt opgenomen.

De leden van de D66-fractie vragen of de Minister er zicht op heeft of de maatregel het beoogde doel bereikt: werknemers die overvallen zijn door de verhoogde AOW-leeftijd de mogelijkheid bieden eerder te stoppen. Deze leden vragen of de Minister er zicht op heeft of de RVU op bepaalde groepen binnen de cao's wordt gericht, en of dat dan ook de groepen zijn die zich het minst hebben kunnen voorbereiden. Deze leden vragen of het gaat om werknemers die fysiek werk verrichten, bijvoorbeeld in de bouw en bij de politie die al in 2021 zijn gestart. Deze leden vragen of de Minister bereid is dit ook mee te nemen in de verdere monitoring.

De leden van de D66-fractie vragen of zij goed begrijpen dat het ongeveer om 18.500 mensen extra gaat die gebruik zullen maken van een RVU de komende jaren nu de pseudo-eindeffing tijdelijk is aangepast. Deze leden vragen wat dit aantal zou betekenen voor de raming van de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) en of de verhouding tussen vervroegd uittreden en dat voorkomen in de toekomst door te investeren in duurzame inzetbaarheid dan nog op orde is.

Vragen en opmerkingen van de leden van de PvdA-fractie en GroenLinks-fractie

De leden van de PvdA-fractie en GroenLinks-fractie hebben met interesse, maar ook met zorg, kennisgenomen van het onderzoek naar cao-afspraken RVU.

Allereerst zijn de leden van de PvdA-fractie en GroenLinks-fractie tevreden over het feit dat er in korte tijd een veelheid aan cao-afspraken is gemaakt om eerder te kunnen stoppen met werken voor mensen met een zwaar beroep. Echter doet dit onderzoek geen uitspraken over het tweede deel van de aangenomen motie, namelijk of er eerste signalen zijn dat mensen met een zwaar beroep en een klein pensioen daadwerkelijk eerder kunnen stoppen met werken. Deze leden vragen de Minister daarom ook om ook dit onderdeel van de motie te onderzoeken. Verder hebben deze leden behoefte om halfjaarlijks op de hoogte te worden gehouden over de ontwikkelingen en knelpunten van de cao-afspraken RVU. Is de Minister bereid om dit halfjaarlijks te monitoren, in lijn met de aangenomen motie van de leden Gijs van Dijk en Maatoug over het toegankelijker maken van de regeling om eerder te stoppen met werken (Kamerstuk 320 43, nr. 569) en daarbij ook met oplossingen te komen voor de gesignaleerde knelpunten?

2.2 Status van afspraken in het voorjaar 2021

De leden van de PvdA-fractie en GroenLinks-fractie constateren bij de «Status van afspraken in het voorjaar 2021» dat veel cao-partijen nog aangeven een voornemen te hebben een onderzoek (studieafpraak) te starten naar het invoeren van een eerder stoppen met werken-regeling. Kan de Minister aangeven hoeveel mensen er op grond van de cao-afspraken recht hebben op een RVU-regeling? Hoe beoordeelt de Minister de doeltreffendheid van deze RVU-afspraken? Bereikt de RVU-regeling daadwerkelijk de medewerkers? Kan de Minister verder aangeven wat de redenen zijn dat er alleen nog een voornemen is of dat er eerst een onderzoek, en ook waarover, dient plaats te vinden? Is dit

vanwege beperkingen die vanuit de MDIEU naar voren komen? Zo ja, kan worden aangegeven welke knelpunten daarbij worden genoemd? Kan de Minister aangeven welke activiteiten, en in welke mate, vanaf het verschijnen van dit «Onderzoek naar cao-afspraken RVU» zijn en worden ondernomen om vanuit de studieafspraken tot daadwerkelijke RVU-regelingen te komen? Kan de Minister ook ingaan op in hoeverre er cao-afspraken zijn gemaakt in de sectoren die relatief veel zwaar werkenden kennen? In de brief lijken alleen de werkenden in de bouw en bij de politie bereikt te worden, maar in hoeverre zijn er in sectoren als zorg en onderwijs RVU-afspraken in de cao's gemaakt?

De leden van de PvdA-fractie en GroenLinks-fractie constateren verder dat naar schatting 20% van de mensen die in aanmerking komt voor de RVU daar gebruik van maakt. Deze leden zijn van mening dat een deelname van 20% laag is. Kan de Minister nagaan wat de oorzaak is van dit lage aantal deelnemers? En heeft de Minister inzicht in de oorzaken waarom de overige 80% van de mensen niet deelneemt aan de aangeboden RVU? Zo nee, wil de Minister een nader onderzoek starten om hier inzicht in te verkrijgen? Vanuit verschillende sectoren vernemen deze leden dat de vormgeving van de (MDIEU-)regeling tot knelpunten leidt. Knelpunten die genoemd worden zijn:

- Een te lage RVU-drempelvrijstelling;
- Beperkte definitie van loon, zodat toeslagen, zoals overwerktoeslag en inconvenienttoeslag, niet meetellen bij het inkomen;
- Geen mogelijkheid om pensioenopbouw voort te laten zetten of compensatie hiervoor te ontvangen;
- De onmogelijkheid om pensioen te vervroegen gegeven de hoogte van het pensioen;
- De (on)mogelijkheid om een dag te blijven werken in sectoren met zwaar werk;
- Verschil tussen bruto/netto RVU;
- De maximaal 25% van de RVU-kosten die in de MDIEU onder de subsidiabele kosten valt;
- Te beperkte mogelijkheden vanuit pensioenfondsen en sectoren voor adequaat financieel advies over de individuele (pensioen)gevolgen bij deelname aan een regeling.
- Kan de Minister afzonderlijk ingaan op bovenstaande knelpunten en aangeven of hierover al gesprekken worden gevoerd met sociale partners en in hoeverre de Minister bereid is om de MDIEU hierop aan te passen?

Verder vragen de leden van de PvdA-fractie en GroenLinks-fractie zich af of het klopt dat sectoren, zoals bijvoorbeeld de afvalinzamelingsbedrijven, met lage lonen en weinig financiële ruimte nauwelijks gebruik kunnen maken van de MDIEU.

2.4 Doelgroep

De leden van de PvdA-fractie en GroenLinks-fractie vinden het positief dat de meerderheid van de afspraken zich richt op het aantal dienstjaren. Is de Minister het eens dat werken met dienstjaren of het aantal gewerkte jaren ook voor de langere termijn een goede mogelijkheid is om mensen met zwaar werk de mogelijkheid te geven eerder te kunnen stoppen met werken? Wanneer gaat de uitwerking van start van het eerdere onderzoek om na 45 dienstjaren met pensioen te kunnen? Is de Minister het eens dat daar vaart mee gemaakt moet worden, ook gezien de tijdelijkheid van de huidige regeling?

2.5 Instemming werkgever

De leden van de PvdA-fractie en GroenLinks-fractie hebben vraagtekens bij het feit dat werknemers instemming moeten vragen om gebruik te mogen maken van de eerder stoppen met werken-regeling. Wat is het oordeel van de Minister hierover? En is de Minister bereid om in overleg met sociale partners hier afspraken over te maken, zodat hier eenduidige richtlijnen voor gelden en zoveel mogelijk werknemers met een zwaar beroep, als zij dat willen, kunnen stoppen met werken?

2.7 Duur van de uitkering

De leden van de PvdA-fractie en GroenLinks-fractie vragen de Minister wat de reden is dat cao-partijen geen gebruik maken van de maximale duur (drie jaar) van de vrijstelling van de RVU-heffing. Vindt de Minister het, net zoals deze leden, ongewenst dat schoonmakers maar één jaar eerder kunnen stoppen met werken? Is de Minister het eens dat juist deze groep werknemers de maximale ruimte om eerder te stoppen met werken zou moeten benutten? Klopt het daarnaast dat in de politie-cao afgesproken is dat politieagenten slechts voor twee jaar het maximale vrijstellingsbedrag om eerder te stoppen met werken kunnen krijgen? Is de Minister het met deze leden eens dat het bizar is dat er bij politieagenten, die enorm zwaar werk doen en waarbij de overheid nota bene werkgever is en het goede voorbeeld zou moeten geven, sprake is van een magere regeling van twee jaar eerder stoppen met werken of drie jaar eerder stoppen met werken met een veel lagere RVU-uitkering? Is de Minister bereid om ervoor te zorgen dat politieagenten ook gewoon gebruik kunnen maken van de maximale duur van drie jaar om eerder te stoppen met werken?

Verder vragen de leden van de PvdA-fractie en GroenLinks-fractie naar het probleem bij faillissement van een werkgever waardoor de werknemer niet kan voldoen aan de voorwaarde om zelf ontslag te nemen.

Vragen en opmerkingen van de SP-fractie

De leden van de SP-fractie hebben kennisgenomen van het onderzoek naar de cao-afspraken omtrent de RVU. Deze leden valt op dat er slechts beperkt gebruik van wordt gemaakt, zij vragen waarom dit zo is en wat de Minister hier aan gaat doen. Zij ontvangen veel berichten via de mail dat werknemers er geen gebruik van kunnen maken omdat hun werkgever het bestaan van deze regeling ontkent of betoogt dat deze nog niet ingevoerd zou zijn, ondanks dat de regeling al van kracht is. Zij vragen de Minister of hij deze signalen ook ontvangt en bereid is hier onderzoek naar in te stellen en de voorlichting hierover richting werkenden en werkgevers kan vergroten. Erkent de Minister dat als de werkgever niet wil betalen de werknemer geen toegang heeft tot deze regeling? Deelt hij de mening dat hierdoor ongelijke behandeling optreedt en dat dit een onwenselijke situatie oplevert? Welke opties zijn er om de mogelijkheid tot RVU voor iedere werknemer beschikbaar te stellen?

Volgens de leden van de SP-fractie zou de boete op vroegpensioen in zijn geheel afgeschaft moeten worden. Dit zou stoppen op een redelijke leeftijd voor mensen met een zwaar beroep mogelijk maken en helpt alle werknemers hun pensioen te plannen. Zo kunnen werknemers over een langere termijn hun pensioenopbouw afstemmen op de wens of noodzaak om op of voor 65 te stoppen met werken. Dit maakt prudente financiële keuzes van werknemers mogelijk. Hoe kijkt de Minister hier tegenaan, vragen deze leden. Op welke manier kan het mogelijk gemaakt worden om de boete op vroegpensioen structureel af te schaffen? In welke mate

zal hier gebruik van worden gemaakt? Welke opbrengsten levert dit op voor het welzijn van werkenden? Welke kostenbesparing zou het afschaffen van de vroegpensioenboete opleveren voor de gemiddelde werknemer en de gemiddelde werknemer met een zwaar beroep? Welke kosten en opbrengsten, specifiek rondom de inkomstenbelasting en overige uitkeringen (zoals arbeidsongeschiktheid), zijn hier voor de staat aan verbonden? Welke onderzoeken heeft de Minister nog lopen naar het mogelijk maken van vroegpensioen in algemeenheid en voor zware beroepen?

Voorts zien de leden van de SP-fractie dat een lagere AOW-leeftijd kostenbesparend werkt met betrekking tot het vroegpensioen. Als de pensioenleeftijd immers op 65 ligt zal er minder noodzaak zijn voor vroegpensioenregelingen. Deze leden zouden graag een overzicht zien van de kosten en kostenbesparingen van een dergelijke regeling, zowel voor de staatsbegroting als voor de gemiddelde werkende en de gemiddelde werkende met een zwaar beroep. Hierbij zien deze leden graag ook onder andere zorgkosten en uitkeringen (zoals arbeidsongeschiktheid) en uitgespaarde zorgkosten en uitkeringen betrokken worden, specifiek voor werkenden en werkenden met een zwaar beroep boven de 60. Deze leden verwachten dat hier een besparing zal optreden.

II Antwoord/reactie van de Minister

Vragen en opmerkingen van de leden van de VVD-fractie

De leden van de VVD-fractie hebben met interesse kennisgenomen van de inventarisatie van de collectieve arbeidsovereenkomst (cao)-afspraken over regelingen voor vervroegde uittreding (RVU's), die onderdeel zijn van het pensioenakkoord. Het doel van de tijdelijke fiscale versoepeling is een oplossing voor die werknemers die niet in staat zijn door te werken tot de (verhoogde) Algemene Ouderdomswet (AOW)-leeftijd. Deze leden constateren dat iedereen nodig is op de Nederlandse arbeidsmarkt en betreuren het dat er nog onvoldoende blijkt te worden geïnvesteerd in de duurzame inzetbaarheid van werkenden. Deze leden constateren dat er voor een steeds groter deel van de werknemers cao-afspraken worden gemaakt over RVU-regelingen. De leden van de VVD-fractie constateren dat de RVU-regelingen bedoeld zijn voor werknemers in wie onvoldoende is geïnvesteerd in duurzame inzetbaarheid. Deze leden vragen de Minister wat zijn opvatting is over de voortgang van beleid en inzet op duurzame inzetbaarheid. Worden er in cao's voldoende afspraken gemaakt over duurzame inzetbaarheid en op welke wijze komen die tot uitvoering in de praktijk? Verwacht de Minister dat aan het einde van de looptijd van de tijdelijke fiscale versoepeling, de duurzame inzetbaarheid dusdanig is dat de fiscale versoepeling beëindigd kan worden? Wat is de Minister van plan te doen om investeringen in duurzame inzetbaarheid extra snelheid en effectiviteit te geven?

Uit de monitor «Leren en ontwikkelen» (voorheen duurzame inzetbaarheid) weten we dat vrijwel alle werknemers met een cao aanspraak kunnen maken op één of meer cao-afspraken gericht op het verbeteren van duurzame inzetbaarheid¹. Uit de monitor blijkt dat vrijwel alle werknemers met een cao (99%) in hun cao een of meer afspraken over scholing hebben. Daarnaast heeft 81% van de werknemers een cao met een of meer afspraken over loopbaanbeleid en 40% een cao met een of meer afspraken over mobiliteit. Er zijn dus veelvuldig afspraken gemaakt over duurzame inzetbaarheid in cao's. Tegelijkertijd is het van belang om

¹ <https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/?suite86.scherm0325?mPag=194>.

duurzame inzetbaarheid nog verder in te bedden in alle sectoren. Ik verwacht dat de Maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (MDIEU) hier een stevige impuls aan zal geven. Om erop toe te zien dat er voldoende aandacht is voor duurzame inzetbaarheid worden de subsidieaanvragen van de MDIEU hierop getoetst. Een subsidieaanvraag wordt alleen goedgekeurd als ten minste 25% van het aangevraagde subsidiebedrag wordt besteed aan activiteiten ten behoeve van duurzame inzetbaarheid. De overige middelen kunnen sectoren besteden aan het faciliteren van eerder uittreden van oudere werknemers. De voorlopige uitkomsten van de aanvragen van het eerste aanvraagtijdvak (juni-juli 2021) laten zien dat het totaal aandeel duurzame inzetbaarheid gemiddeld hoger ligt dan de verplichte 25%, namelijk op grofweg 40%. Dit komt onder meer doordat er ook sectoren zijn die alleen subsidie hebben aangevraagd voor duurzame inzetbaarheid en niet voor eerder uittreden. Met een totaal budget van 1 miljard euro voor de MDIEU verwacht ik dat er de komende jaren wordt geïnvesteerd in de duurzame inzetbaarheid van werkenden, zodat meer mensen gemotiveerd, gezond en productief de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Daarmee kunnen zowel de fiscale vrijstelling voor eerder uittreden als de subsidieregeling MDIEU, die beide een tijdelijk karakter hebben, na 2025 worden beëindigd. In november ontvangt u van mij een brief met de bevindingen van het eerste aanvraagtijdvak MDIEU.

Ook lezen de leden van de VVD-fractie dat de administratie van de RVU-uitbetaling bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) nog te wensen overlaat. Is het de verwachting van de Minister dat dit tot problemen leidt? Immers, wanneer de RVU-uitbetalingen per abuis niet gezien worden als vallend onder het versoepelde fiscale regime, lopen de ex-werknemers het risico op forse fiscale naheffingen. Kan de Minister aangeven welke acties hij onderneemt om te zorgen dat UWV de administratie kan verbeteren?

De werkgever is primair verantwoordelijk voor het adequaat invullen van de loonaangifte en ook voor het afdragen van een eventuele heffing die van toepassing is op regelingen voor eerder uittreden (RVU). In het geval de werkgever in de loonaangifte niet aangeeft dat een bepaalde uitkering aan zijn ex-werknemer een RVU betreft zal de werkgever een naheffing krijgen, en zal eventueel een boete moeten betalen. De ex-werknemer zelf wordt hierdoor niet geraakt. Daarnaast maakt het voor het ontvangen van een RVU niet uit of de werkgever in de loonaangifte heeft opgenomen dat de uitkeringen een RVU betreft.

Het UWV heeft in de eerste analyse vastgesteld dat werkgevers in de loonaangifte nog niet altijd gebruik maken van het zogeheten RVU-vinkje in de loonaangifte wanneer zij een RVU aan een ex-werknemer uitkeren. Door het ontbreken van dit RVU-vinkje is het voor het UWV lastiger om vast te stellen hoeveel ex-werknemers een RVU ontvangen, wat relevant is in het kader van de monitor van het gebruik van RVU-regelingen. Dat het RVU-vinkje nog niet altijd wordt gebruikt heeft waarschijnlijk te maken met het feit dat de RVU een startende regeling is. De verwachting is dat dit na verloop van tijd zal verbeteren. In het geval dat uit de komende monitor blijkt dat dit onvoldoende verbeterd is, zal ik samen met UWV en de Belastingdienst bezien welke maatregelen genomen zouden kunnen worden om het gebruik van het RVU-vinkje door werkgevers te stimuleren.

De leden van de VVD-fractie vragen zich daarnaast af wat de te verwachten besteding is van de gelden die beschikbaar zijn gesteld voor de fiscaal vriendelijke RVU-uitbetaling, in verhouding tot de gelden die besteed worden aan de duurzame inzetbaarheid. Wanneer kan de Kamer hier een overzicht van ontvangen?

De MDIEU schrijft voor dat sectoren ten minste 25% van het aangevraagde subsidiebedrag besteden aan activiteiten voor duurzame inzetbaarheid. Dit betekent dat in ieder geval een kwart van de totale MDIEU-gelden wordt besteed aan duurzame inzetbaarheid. In de eerste dertien subsidieaanvragen is grofweg 40% aangevraagd voor activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid en ongeveer 60% voor eerder uittreden. De komende jaren wordt uw Kamer regelmatig geïnformeerd over de voortgang van de MDIEU. In november ontvangt u van mij een brief met de bevindingen van het eerste aanvraagtijdvak van de MDIEU.

Vragen en opmerkingen van de leden van de D66-fractie

De leden van de D66-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van het onderzoek naar cao-afspraken over de RVU-regelingen. Zij hebben daarbij nog enkele vragen.

De leden van de D66-fractie vragen of de Minister deelt dat bij deze ontwikkeling van de RVU-afspraken in cao's de afspraken over duurzame inzetbaarheid ook aandacht verdienen. Deze leden vragen of er zicht is op de ontwikkeling van afspraken op het gebied van duurzame inzetbaarheid in de cao's en hoe het specifiek staat met deze afspraken in de cao's waar nu een RVU wordt opgenomen.

Ik deel met de leden van de D66-fractie dat het wenselijk is dat er naast de RVU-afspraken ook aandacht is voor afspraken over duurzame inzetbaarheid. Daarom is de koppeling tussen duurzame inzetbaarheid en RVU ook een voorwaarde in de MDIEU. De voorlopige uitkomsten van het eerste aanvraagtijdvak laten zien dat er ook sectoren zijn die enkel inzet op duurzame inzetbaarheid en dus niet op eerder uittreden. Zie ook het antwoord op de vragen hierover van de leden van de VVD-fractie. Zoals de monitor «Leren en ontwikkelen» laat zien, komen afspraken over duurzame inzetbaarheid al veelvuldig voor in cao's. Voor de meeste sectoren is duurzame inzetbaarheid dus niet nieuw. Akkoorden en cao's geven echter geen volledig beeld van de activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Een intensivering van bestaande cao-afspraken, bijvoorbeeld naar aanleiding van pensioenakkoord of de MDIEU, komt niet altijd tot uitdrukking in akkoorden. Cao-afspraken hoeven niet te worden aangepast wanneer sociale partners extra activiteiten voor duurzame inzetbaarheid overeenkomen, zolang de hoofdlijn van de afspraken gelijk blijft. Het is daarom logisch dat in cao's en akkoorden nieuwe afspraken over duurzame inzetbaarheid in het kader van het pensioenakkoord en de MDIEU minder vaak voorkomen dan afspraken over eerder uittreden. RVU is immers wél een nieuwe regeling, die daarom meer tot uitdrukking komt in akkoorden en cao's. Het monitoren van de cao-afspraken is dus niet het geschikte instrument om de volledige ontwikkeling van de afspraken op het gebied van duurzame inzetbaarheid als gevolg van het pensioenakkoord en de MDIEU in beeld te brengen. Ik verwacht dat de monitoring en evaluatie van de MDIEU, die wordt uitgevoerd door onafhankelijk onderzoeksbureau SEOR, een vollediger beeld zal geven van de ontwikkelingen van afspraken en sectorale initiatieven voor duurzame inzetbaarheid in het kader van de subsidieregeling. Het monitoring- en evaluatieonderzoek is in september 2021 opgestart. In het tweede kwartaal van 2022 wordt de eerste voortgangsrapportage opgeleverd. Deze biedt een eerste inzicht in uitgaven, bereik, doeltreffendheid en doelmatigheid van de uitvoering. Uw Kamer wordt voor de zomer van 2022 over de voortgangsrapportage geïnformeerd.

De leden van de D66-fractie vragen of de Minister er zicht op heeft of de maatregel het beoogde doel bereikt: werknemers die overvallen zijn door de verhoogde AOW-leeftijd de mogelijkheid bieden eerder te stoppen. Deze leden vragen of de Minister er zicht op heeft of de RVU op bepaalde groepen binnen de cao's wordt gericht, en of dat dan ook de groepen zijn die zich het minst hebben kunnen voorbereiden. Deze leden vragen of het gaat om werknemers die fysiek werk verrichten, bijvoorbeeld in de bouw en bij de politie die al in 2021 zijn gestart. Deze leden vragen of de Minister bereid is dit ook mee te nemen in de verdere monitoring.

De RVU-vrijstelling heeft als doel werknemers die overvallen zijn door de versnelde verhoging van de AOW-leeftijd én niet in staat zijn gezond de AOW-leeftijd te bereiken de mogelijkheid te bieden vanaf drie jaar voor de AOW-leeftijd vervroegd uit te treden. De vrijstelling is generiek. Op deze manier wordt de ruimte geboden aan sociale partners om maatwerkafspraken te maken op sectoraal niveau of op het niveau van de individuele werkgever. Het kabinet kiest voor maatwerk op sectoraal niveau, omdat onmogelijk op centraal niveau is vast te stellen voor welke groepen werknemers deze regeling zou moeten gelden. Cao-partners op decentraal niveau zijn het best in staat dit onderscheid te maken.

De uitkomsten van het cao-onderzoek laten zien dat wanneer sociale partners een RVU afspreken, zij daarbij ook afspreken welke groepen werknemers hiervoor in aanmerking komen². Doelgroepen bakenen zij vaak af aan de hand van functies en/of dienstjaren. Enkele voorbeelden van functieafbakening die door de partijen worden gegeven zijn: medewerkers in ploegendienst, medewerkers in fabrieken, buitendienst technici en operators, en functies in wisseldienst met nachtdiensten. De politie heeft er bijvoorbeeld voor gekozen dat werknemers in aanmerking komen wanneer zij 35 politiedienstjaren hebben, waaronder minstens 25 «zware jaren». Onder zware jaren vallen jaren in een uitvoerende functie of in een administratieve, huishoudelijke of technische functie die als bezwarend was aangemerkt. In de bouw komen de bouwplaatsmedewerkers in aanmerking voor RVU die in de laatste 25 jaar minstens 20 jaar werkten als medewerker onder de cao.

Ik ben voornemens het cao-onderzoek te herhalen, zodat ik kan rapporteren over de resultaten na een jaar RVU-vrijstelling. Ik zal daarbij wederom onderzoeken op welke wijze doelgroepen worden afgebakend. Ik ben voornemens uw Kamer hierover in het vroege voorjaar van 2022 te informeren.

De leden van de D66-fractie vragen of zij goed begrijpen dat het ongeveer om 18.500 mensen extra gaat die gebruik zullen maken van een RVU de komende jaren nu de pseudo-eindheffing tijdelijk is aangepast. Deze leden vragen wat dit aantal zou betekenen voor de raming van de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) en of de verhouding tussen vervroegd uittreden en dat voorkomen in de toekomst door te investeren in duurzame inzetbaarheid dan nog op orde is.

De leden van de D66-fractie zien het goed dat uit het cao-onderzoek blijkt dat het om ongeveer 18.500 mensen extra gaat die mogelijk gebruik zullen maken van een RVU de komende jaren³. Ramingen over het RVU-gebruik zijn echter met onzekerheid omgeven, zoals in het onderzoeksrapport ook is aangegeven. Daarbij is het ook goed te bedenken dat de RVU een startende regeling is. Het geschatte aantal kan bijvoorbeeld toenemen als er meer RVU-afspraken worden gemaakt door sociale partners. Daarnaast

² <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2021/07/14/rapport-cao-afspraken-over-regelingen-voor-vervroegd-uittreden>.

³ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2021/07/14/rapport-cao-afspraken-over-regelingen-voor-vervroegd-uittreden>.

hangt het ook af van de vraag of werknemers het RVU-aanbod willen accepteren. Gebruikmaken van een RVU is immers een vrijwillige keuze, die vraagt om een persoonlijke afweging tussen de eventuele wens om te stoppen met werken en de inkomenseffecten van eerder uittreden. Zoals reeds benoemd ben ik voornemens het cao-onderzoek naar RVU-afspraken op korte termijn te herhalen zodat inzichtelijk wordt of en welke nieuwe cao-afspraken over RVU zijn gemaakt. Ik ben voornemens uw Kamer in het vroege voorjaar van 2022 te informeren over de uitkomsten. Daarnaast zal het eerder benoemde monitorings- en evaluatie onderzoek van de MDIEU inzicht bieden in het gebruik van de subsidiemogelijkheid voor eerder uittreden door sectoren. Uw Kamer wordt voor de zomer van 2022 geïnformeerd over de voortgangsrapportage van de MDIEU.

Ik zie vooralsnog dan ook geen aanleiding om aan te nemen dat de eerdere ramingen bijgesteld moeten worden. Ook blijft voor de MDIEU het huidige subsidie criterium – dat minimaal 25% van het aangevraagde subsidiebedrag besteed moet worden aan duurzame inzetbaarheid en maximaal 75% aan RVU – gehandhaafd.

Vragen en opmerkingen van de leden van de PvdA-fractie en GroenLinks-fractie

De leden van de PvdA-fractie en GroenLinks-fractie hebben met interesse, maar ook met zorg, kennisgenomen van het onderzoek naar cao-afspraken RVU.

Allereerst zijn de leden van de PvdA-fractie en GroenLinks-fractie tevreden over het feit dat er in korte tijd een veelheid aan cao-afspraken is gemaakt om eerder te kunnen stoppen met werken voor mensen met een zwaar beroep. Echter doet dit onderzoek geen uitspraken over het tweede deel van de aangenomen motie, namelijk of er eerste signalen zijn dat mensen met een zwaar beroep en een klein pensioen daadwerkelijk eerder kunnen stoppen met werken. Deze leden vragen de Minister daarom ook om ook dit onderdeel van de motie te onderzoeken. Verder hebben deze leden behoefte om halfjaarlijks op de hoogte te worden gehouden over de ontwikkelingen en knelpunten van de cao-afspraken RVU. Is de Minister bereid om dit halfjaarlijks te monitoren, in lijn met de aangenomen motie-Gijs van Dijk/Maatoug over het toegankelijker maken van de regeling om eerder te stoppen met werken (Kamerstuk 32 043, nr. 569) en daarbij ook met oplossingen te komen voor de gesignaleerde knelpunten?

Voor het antwoord op deze vraag verwijs ik graag naar het antwoord op de vraag van de leden van de D66-fractie naar de doelgroepen van werknemers die in aanmerking komen voor een RVU.

In antwoord op de vraag over monitoring zeg ik graag toe het cao-onderzoek op korte termijn te herhalen zodat ik in 2022 kan rapporteren over de resultaten na een jaar RVU-vrijstelling. Ook kan ik uw Kamer melden dat ik naar aanleiding van de genoemde motie onderzoek zal laten doen naar niet-gebruik van de mogelijkheid om eerder te stoppen met werken, en redenen voor niet-gebruik. Ik ben voornemens om de uitkomsten van deze onderzoeksactiviteiten gezamenlijk in het vroege voorjaar van 2022 aan uw Kamer te zenden. Naar aanleiding van de uitkomsten van deze onderzoeksactiviteiten kan worden gezien of een herhaling van de monitor noodzakelijk is.

2.2 Status van afspraken in het voorjaar 2021

De leden van de PvdA-fractie en GroenLinks-fractie constateren bij de «Status van afspraken in het voorjaar 2021» dat veel cao-partijen nog aangeven een voornemen te hebben een onderzoek (studieafpraak) te

starten naar het invoeren van een eerder stoppen met werken-regeling. Kan de Minister aangeven hoeveel mensen er op grond van de cao-afspraken recht hebben op een RVU-regeling? Hoe beoordeelt de Minister de doeltreffendheid van deze RVU-afspraken? Bereikt de RVU-regeling daadwerkelijk de medewerkers? Kan de Minister verder aangeven wat de redenen zijn dat er alleen nog een voornemen is of dat er eerst een onderzoek, en ook waarover, dient plaats te vinden? Is dit vanwege beperkingen die vanuit de MDIEU naar voren komen? Zo ja, kan worden aangegeven welke knelpunten daarbij worden genoemd? Kan de Minister aangeven welke activiteiten, en in welke mate, vanaf het verschijnen van dit «Onderzoek naar cao-afspraken RVU» zijn en worden ondernomen om vanuit de studieafspraken tot daadwerkelijke RVU-regelingen te komen? Kan de Minister ook ingaan op in hoeverre er cao-afspraken zijn gemaakt in de sectoren die relatief veel zwaar werkenden kennen? In de brief lijken alleen de werkenden in de bouw en bij de politie bereikt te worden, maar in hoeverre zijn er in sectoren als zorg en onderwijs RVU-afspraken in de cao's gemaakt?

Per 1 januari van 2021 is het mogelijk om RVU's te treffen zonder dat daar de RVU-heffing op van toepassing is. Cao-partners op decentraal niveau hebben daarmee de mogelijkheid om sectorale regelingen voor eerder uittreden af te spreken. Uit het cao-onderzoek blijkt dat per eind maart 2021 voor 17% van de werknemers die onder een cao vallen geldt dat in het cao-akkoord en/of de cao een voornemen of een regeling met betrekking tot vervroegd uittreden is opgenomen⁴. Voor nog eens 10% van de werknemers geldt dat in de cao en/of het akkoord onderzoek of een verkenning van de mogelijkheid voor een afspraak naar een RVU is aangekondigd. Ik heb geen zicht op waarom er in deze sectoren nog geen RVU-afpraak is, maar wel een afspraak over een onderzoek of een verkenning. Ik weet wel dat het niet ongebruikelijk is dat cao-partijen eerst afspreken de mogelijkheid van een regeling te verkennen, alvorens deze formeel af te spreken. Daarbij is het ook goed te bedenken dat de RVU een startende regeling is en het gebruik dan ook zal toenemen evenals het aantal sectoren dat een RVU-afpraak heeft.

Ik heb geen signalen dat subsidievoorwaarden van de MDIEU een beperkende factor zijn in onderhandelingen over RVU-afspraken. Ik ben voornemens het cao-onderzoek te herhalen, zodat ik kan rapporteren over de resultaten na een jaar RVU-vrijstelling. Dan zal ook duidelijk worden of in de sectoren waar per eind maart 2021 studieafspraken over RVU zijn gemaakt nu een RVU is afgesproken.

De leden van de PvdA-fractie en GroenLinks-fractie constateren verder dat naar schatting 20% van de mensen die in aanmerking komt voor de RVU daar gebruik van maakt. Deze leden zijn van mening dat een deelname van 20% laag is. Kan de Minister nagaan wat de oorzaak is van dit lage aantal deelnemers? En heeft de Minister inzicht in de oorzaken waarom de overige 80% van de mensen niet deelneemt aan de aangeboden RVU? Zo nee, wil de Minister een nader onderzoek starten om hier inzicht in te verkrijgen? Vanuit verschillende sectoren vernemen deze leden dat de vormgeving van de (MDIEU-)regeling tot knelpunten leidt. Knelpunten die genoemd worden zijn:

- Een te lage RVU-drempelvrijstelling;*
- Beperkte definitie van loon, zodat toeslagen, zoals overwerktoeslag en inconveniententoeslag, niet meetellen bij het inkomen;*
- Geen mogelijkheid om pensioenopbouw voort te laten zetten of compensatie hiervoor te ontvangen;*

⁴ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2021/07/14/rapport-cao-afspraken-over-regelingen-voor-vervroegd-uittreden>.

- *De onmogelijkheid om pensioen te vervroegen gegeven de hoogte van het pensioen;*
- *De (on)mogelijkheid om een dag te blijven werken in sectoren met zwaar werk;*
- *Verschil tussen bruto/netto RVU;*
- *De maximaal 25% van de RVU-kosten die in de MDIEU onder de subsidiabele kosten valt;*
- *Te beperkte mogelijkheden vanuit pensioenfondsen en sectoren voor adequaat financieel advies over de individuele (pensioen)gevolgen bij deelname aan een regeling.*

Kan de Minister afzonderlijk ingaan op bovenstaande knelpunten en aangeven of hierover al gesprekken worden gevoerd met sociale partners en in hoeverre de Minister bereid is om de MDIEU hierop aan te passen?

De fiscale vrijstelling voor RVU's is een nieuwe regeling die pas sinds 1 januari 2021 mogelijk is. Dit betekent dat er nog niet zoveel ervaringscijfers zijn en het te vroeg is om conclusies te trekken over het uiteindelijke gebruik. Het al dan niet gebruik maken van een RVU-aanbod blijft een individuele en vrijwillige keuze, die vraagt om een persoonlijke afweging. Naar aanleiding van de motie van de leden Gijs van Dijk en Maatoug zal ik laten onderzoeken wat de beweegredenen zijn voor werknemers die wel aanspraak kunnen maken op een RVU, maar ervoor kiezen om niet eerder uit te treden⁵. In dit onderzoek zal ik de knelpunten die u in uw vraagstelling noemt, meenemen. Daarnaast onderstreep ik het belang van individueel financieel advies alvorens een RVU-aanbod te accepteren. Financiële adviesgesprekken zijn dan ook een subsidiabele activiteiten volgens de MDIEU-criteria. Overigens zullen de beweegredenen voor sectoren of bedrijven om niet deel te nemen aan de MDIEU worden onderzocht als onderdeel van de monitoring en evaluatie van de MDIEU, uitgevoerd door onderzoeksbureau SEOR. Naar aanleiding van de eerste voortgangsrapportage zal ik de Kamer voor de zomer van 2022 hierover informeren. Verder zijn vertegenwoordigers van mijn ministerie maandelijks in overleg met sociale partners in de Stichting van de Arbeid over de voortgang van de MDIEU, waarbij ook knelpunten worden gedeeld en waar mogelijk opgelost.

Verder vragen de leden van de PvdA-fractie en GroenLinks-fractie zich af of het klopt dat sectoren, zoals bijvoorbeeld de afvalinzamelingsbedrijven, met lage lonen en weinig financiële ruimte nauwelijks gebruik kunnen maken van de MDIEU.

Het klopt dat niet alle sectoren MDIEU-subsidie aanvragen. De beweegredenen voor sectoren of bedrijven om niet deel te nemen aan de MDIEU of aan het RVU-deel van de MDIEU worden onderzocht als onderdeel van het monitorings- en evaluatieonderzoek van de MDIEU. Ik verwacht de Kamer voor de zomer van 2022 te informeren over de eerste voortgangsrapportage.

2.4 Doelgroep

De leden van de PvdA-fractie en GroenLinks-fractie vinden het positief dat de meerderheid van de afspraken zich richt op het aantal dienstjaren. Is de Minister het eens dat werken met dienstjaren of het aantal gewerkte jaren ook voor de langere termijn een goede mogelijkheid is om mensen met zwaar werk de mogelijkheid te geven eerder te kunnen stoppen met werken? Wanneer gaat de uitwerking van start van het eerdere onderzoek om na 45 dienstjaren met pensioen te kunnen? Is de Minister het eens dat

⁵ Kamerstuk 32 043, nr. 569.

daar vaart mee gemaakt moet worden, ook gezien de tijdelijkheid van de huidige regeling?

Zoals ik in een ander antwoord op de vraag van de leden van de D66-fractie reeds aangaf is de RVU-vrijstelling generiek. Op deze manier wordt de ruimte geboden aan sociale partners om maatwerkafspraken te maken op sectoraal niveau of op het niveau van de individuele werkgever. Het kabinet kiest voor maatwerk op sectoraal niveau, omdat onmogelijk op centraal niveau is vast te stellen voor welke groepen werknemers deze regeling zou moeten gelden. Cao-partners op decentraal niveau zijn het best in staat dit onderscheid te maken. Uit het cao-onderzoek blijkt dat voor verschillende sectoren doelgroepafbakening aan de hand van gewerkte jaren (al dan niet in een bepaalde functie) wordt vormgegeven⁶. Andere modaliteiten komen ook voor waaronder maatwerkoplossingen. U vraagt voorts naar het onderzoek om na 45 dienstjaren met pensioen te kunnen. Dit onderzoek wijst uit dat een 45-dienstjarenregeling onvolledige oplossing blijkt te bieden aan de mensen die bereikt moeten worden, daarmee geen oplossing is voor zwaar werk, dat het technisch heel ingewikkeld is en dat het grote budgettaire effecten zou hebben⁷. Het is aan het volgende kabinet om op basis van dit onderzoek en de ervaringen met de tijdelijke maatregelen uit het pensioenakkoord, met sociale partners in gesprek te gaan over de vraag hoe werkenden in de toekomst gezond hun pensioen kunnen bereiken.

2.5 Instemming werkgever

De leden van de PvdA-fractie en GroenLinks-fractie hebben vraagtekens bij het feit dat werknemers instemming moeten vragen om gebruik te mogen maken van de eerder stoppen met werken-regeling. Wat is het oordeel van de Minister hierover? En is de Minister bereid om in overleg met sociale partners hier afspraken over te maken, zodat hier eenduidige richtlijnen voor gelden en zoveel mogelijk werknemers met een zwaar beroep, als zij dat willen, kunnen stoppen met werken?

Het is aan de sociale partners in individuele sectoren om afspraken te maken over de voorwaarden van de RVU-mogelijkheid binnen de eigen sector. Door deze mogelijkheid tot maatwerk kunnen sectoren een RVU-treffen die het best past bij de situatie in de eigen sector. Sociale partners kunnen daarbij afspreken dat instemming van de individuele werkgever nodig is. Uit het cao-onderzoek blijkt dat slechts voor een beperkt aantal werknemers geldt dat zij geen direct recht kunnen ontlenen aan de voor hen geldende RVU-regeling⁸. In verreweg de meeste afspraken kan de werknemer wel een recht ontlenen zonder tussenkomst van de werkgever. Indien in de sectoren waar instemming door de werkgever vereist is dit tot knelpunten leidt, heb ik er vertrouwen in dat sociale partners in die sectoren tot nieuwe afspraken zullen kunnen komen.

2.7 Duur van de uitkering

De leden van de PvdA-fractie en GroenLinks-fractie vragen de Minister wat de reden is dat cao-partijen geen gebruik maken van de maximale duur (drie jaar) van de vrijstelling van de RVU-heffing. Vindt de Minister het, net zoals deze leden, ongewenst dat schoonmakers maar één jaar

⁶ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2021/07/14/rapport-cao-afspraken-over-regelingen-voor-vervroegd-uittreden>.

⁷ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2021/01/29/bijlage-eindrapport-onderzoek-45-dienstjaren>.

⁸ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2021/07/14/rapport-cao-afspraken-over-regelingen-voor-vervroegd-uittreden>.

eerder kunnen stoppen met werken? Is de Minister het eens dat juist deze groep werknemers de maximale ruimte om eerder te stoppen met werken zou moeten benutten? Klopt het daarnaast dat in de politie-cao afgesproken is dat politieagenten slechts voor twee jaar het maximale vrijstellingsbedrag om eerder te stoppen met werken kunnen krijgen? Is de Minister het met deze leden eens dat het bizar is dat er bij politieagenten, die enorm zwaar werk doen en waarbij de overheid nota bene werkgever is en het goede voorbeeld zou moeten geven, sprake is van een magere regeling van twee jaar eerder stoppen met werken of drie jaar eerder stoppen met werken met een veel lagere RVU-uitkering? Is de Minister bereid om ervoor te zorgen dat politieagenten ook gewoon gebruik kunnen maken van de maximale duur van drie jaar om eerder te stoppen met werken?

Zoals ik in andere antwoorden reeds aangaf is de RVU-vrijstelling generiek. Op deze manier wordt de ruimte geboden aan sociale partners om maatwerkafspraken te maken op sectoraal niveau of op het niveau van de individuele werkgever. Dit geldt voor de hoogte en ook de duur van de RVU-uitkering.

Verder vragen de leden van de PvdA-fractie en GroenLinks-fractie naar het probleem bij faillissement van een werkgever waardoor de werknemer niet kan voldoen aan de voorwaarde om zelf ontslag te nemen. Deze leden vragen naar de specifieke situatie waarin een werkgever failliet is gegaan. Als er in die situatie recht op een RVU-uitkering bestaat, en vrijwilligheid aangetoond kan worden, dan is subsidie vanuit MDIEU mogelijk. Mocht zich in een sector echter knelpunten hieromtrent voordoen, dan kan een sector zich melden bij mijn ministerie, zodat mijn medewerkers kunnen meedenken over een oplossingsrichting.

Vragen en opmerkingen van de SP-fractie

De leden van de SP-fractie hebben kennisgenomen van het onderzoek naar de cao-afspraken omtrent de RVU.

Deze leden valt op dat er slechts beperkt gebruik van wordt gemaakt, zij vragen waarom dit zo is en wat de Minister hier aan gaat doen. Zij ontvangen veel berichten via de mail dat werknemers er geen gebruik van kunnen maken omdat hun werkgever het bestaan van deze regeling ontkent of betoogt dat deze nog niet ingevoerd zou zijn, ondanks dat de regeling al van kracht is. Zij vragen de Minister of hij deze signalen ook ontvangt en bereid is hier onderzoek naar in te stellen en de voorlichting hierover richting werkenden en werkgevers kan vergroten. Erkent de Minister dat als de werkgever niet wil betalen de werknemer geen toegang heeft tot deze regeling? Deelt hij de mening dat hierdoor ongelijke behandeling optreedt en dat dit een onwenselijke situatie oplevert? Welke opties zijn er om de mogelijkheid tot RVU voor iedere werknemer beschikbaar te stellen?

Per 1 januari van dit jaar bestaat er de mogelijkheid om RVU's af te spreken zonder dat daar de RVU-heffing op van toepassing is. De uitkomsten van het cao-onderzoek hebben betrekking op de stand per eind maart 2021. De RVU is een startende regeling en het gebruik zal dan ook toenemen evenals het aantal sectoren met een RVU.

Ik heb zelf geen signalen ontvangen van het ontkennen van het bestaan van een regeling in sectoren waar een RVU is afgesproken. Zoals al benoemd zal ik naar aanleiding van de motie van de leden Gijs van Dijk/Maatoug onderzoek laten doen naar niet-gebruik van RVU en de beweegredenen daarvoor. In dit onderzoek zal ik de knelpunten die u in uw vraagstelling noemt, meenemen. Ik ben voornemens om uw Kamer

hierover in het vroege voorjaar van 2022 te informeren. Ik hecht er wel aan te benoemen dat het uitgangspunt bij de afspraken omtrent vervroegde uittreding wederzijdse goedkeuring is. Werknemers die liever doorwerken, zouden dat moeten kunnen. Ook kunnen sociale partners afspraken dat instemming van de individuele werkgever nodig is. Uit het cao-onderzoek blijkt dat slechts in een klein aantal RVU-afspraken werknemers geen recht kunnen ontlenen aan de regeling⁹. In verreweg het meeste aantal afspraken kan de werknemer wel een recht ontlenen.

Volgens de leden van de SP-fractie zou de boete op vroegpensioen in zijn geheel afgeschaft moeten worden. Dit zou stoppen op een redelijke leeftijd voor mensen met een zwaar beroep mogelijk maken en helpt alle werknemers hun pensioen te plannen. Zo kunnen werknemers over een langere termijn hun pensioenopbouw afstemmen op de wens of noodzaak om op of voor 65 te stoppen met werken. Dit maakt prudente financiële keuzes van werknemers mogelijk. Hoe kijkt de Minister hier tegenaan, vragen deze leden. Op welke manier kan het mogelijk gemaakt worden om de boete op vroegpensioen structureel af te schaffen? In welke mate zal hier gebruik van worden gemaakt? Welke opbrengsten levert dit op voor het welzijn van werkenden? Welke kostenbesparing zou het afschaffen van de vroegpensioenboete opleveren voor de gemiddelde werknemer en de gemiddelde werknemer met een zwaar beroep? Welke kosten en opbrengsten, specifiek rondom de inkomstenbelasting en overige uitkeringen (zoals arbeidsongeschiktheid), zijn hier voor de staat aan verbonden? Welke onderzoeken heeft de Minister nog lopen naar het mogelijk maken van vroegpensioen in algemeenheid en voor zware beroepen?

Met het afsluiten van het pensioenakkoord hebben werkgevers, werknemers en kabinet ook besproken dat het belangrijk is dat iedereen gezond het pensioen haalt. De AOW-leeftijd gaat daarom minder snel omhoog. Ook zijn er afspraken gemaakt over het vergroten van duurzame inzetbaarheid en is hier geld voor beschikbaar gesteld. Daarnaast is de er een tijdelijke versoepeling van de RVU-heffing afgesproken. De tijdelijke versoepeling van de RVU-heffing heeft ten doel de werknemers die overvallen zijn door de versnelde verhoging van de AOW-leeftijd en die niet in staat zijn gezond de AOW-leeftijd te bereiken de mogelijkheid te bieden vervroegd uit te treden. De maatregelen die rondom het vergroten van duurzame inzetbaarheid zijn afgesproken in het pensioenakkoord bieden voor deze groep onvoldoende soelaas, aangezien de maatregelen pas effectief worden als deze groep bijna of al de AOW-leeftijd heeft bereikt.

De vragen over kosten(besparingen) zijn niet eenvoudig te beantwoorden, mede omdat hier beperkt data over beschikbaar zijn en het gaat om onzekere gedragseffecten. In algemene zin kan ik hierover zeggen dat het structureel afschaffen van de RVU-heffing gevolgen heeft voor de rijksbegroting. Allereerst zal er inkomensderving zijn doordat heffing niet meer wordt geïnd. Daarbovenop zullen er gevolgen zijn voor de arbeidsparticipatie (neemt af) en op die manier ook een negatief effect op de belastinginkomsten en mogelijk een opwaarts effect op de uitgaven aan toeslagen. Tevens is er een kans dat een deel van de vervroegd uittreeders een WW-uitkering aanvraagt, wat leidt tot een risico op ongewenste samenloop van RVU en WW en daardoor hogere uitgaven aan de werkloosheidsuitkeringen. Hier tegenover staat dat in het geval er een groep werknemers eerder uittreedt die anders niet gezond de AOW-leeftijd zou bereiken, dit kan leiden tot een besparing op uitkeringen voor arbeidsongeschiktheid. Over de relatie tussen met pensioen gaan en

⁹ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2021/07/14/rapport-cao-afspraken-over-regelingen-voor-vervroegd-uittreden>.

gezondheid is echter op basis van de wetenschappelijke literatuur geen eenduidige conclusie te trekken¹⁰. In mijn antwoord op de volgende vraag hieronder, ga ik hier dieper op in.

Ik heb geen aanvullend onderzoek lopen naar het mogelijk maken van vroegpensioen. Ik zal de komende periode de voortgang van de tijdelijke maatregelen uit het pensioenakkoord blijven monitoren.

Voorts zien de leden van de SP-fractie dat een lagere AOW-leeftijd kostenbesparend werkt met betrekking tot het vroegpensioen. Als de pensioenleeftijd immers op 65 ligt zal er minder noodzaak zijn voor vroegpensioenregelingen. Deze leden zouden graag een overzicht zien van de kosten en kostenbesparingen van een dergelijke regeling, zowel voor de staatsbegroting als voor de gemiddelde werkende en de gemiddelde werkende met een zwaar beroep. Hierbij zien deze leden graag ook onder andere zorgkosten en uitkeringen (zoals arbeidsongeschiktheid) en uitgespaarde zorgkosten en uitkeringen betrokken worden, specifiek voor werkenden en werkenden met een zwaar beroep boven de 60. Deze leden verwachten dat hier een besparing zal optreden.

De leden van de SP-fractie vragen naar de kosten en kostenbesparingen die zouden optreden als de AOW-leeftijd 65 jaar zou zijn, in plaats van de koppeling aan de levensverwachting die nu in de wet is opgenomen. De AOW-leeftijd stijgt volgens een vastgelegd pad naar 67 jaar in 2024. Daarna is de AOW-leeftijd afhankelijk van de verdere stijging van de levensverwachting. Voor ieder jaar dat de levensverwachting stijgt, wordt de AOW-leeftijd met 8 maanden verhoogd.

Het antwoord op de vraag naar de kosten en kostenbesparingen van een verlaging van de AOW-leeftijd is niet eenvoudig en valt uiteen in verschillende facetten. Allereerst kan worden gekeken naar de financiële effecten van de (stapsgewijze) verhoging van de AOW-leeftijd van 65 jaar naar 67 jaar. Het CPB heeft dit in kaart gebracht¹¹. Zij constateren dat de uitgaven aan sociale zekerheid, anders dan AOW, toenemen door de verhoging van de AOW-leeftijd. Daarnaast is sprake van hogere inkomsten aan belastingen doordat een deel van de oudere werknemers langer blijft werken¹². Ondanks dat de uitgaven aan sociale zekerheid als gevolg van de verhoging van de AOW-leeftijd toenemen, heeft het CPB berekend dat de netto besparing van de verhoging van de AOW-leeftijd uitkomt op 81% van de bespaarde AOW-uitgaven.

De budgettaire gevolgen van het aanpassen van de AOW-gerechtigde leeftijd op de lange termijn voor de overheid laten zich vervolgens het best uitdrukken in de gevolgen voor de houdbaarheid van de overheidsfinanciën. In Kansrijk Arbeidsmarktbeleid heeft het CPB berekend¹³ dat het bevriezen van de AOW-leeftijd op 67 jaar leidt tot een verslechtering van het houdbaarheidssaldo van 0,5%. Het vaststellen van de AOW-leeftijd op 65 jaar leidt tot een verslechtering van het houdbaarheidssaldo met een additionele 0,6%. Een verslechtering van het houdbaarheidssaldo met 1,1% komt neer op een jaarlijks bedrag van circa € 9 miljard euro per jaar. Dit betekent dat wanneer de overheidsuitgaven jaarlijks met dat bedrag zouden worden verlaagd, of de inkomsten verhoogd, de overheidsfinanciën houdbaar zijn. Bij een houdbaarheidstekort kunnen toekomstige generaties niet van dezelfde overheidsvoorzieningen profiteren als de huidige generaties zonder de belastingen te verhogen. In het berekenen

¹⁰ SZW, 2019, Beleidsdoorlichting artikel 8 ouderdomsvoorziening.

¹¹ CPB, 2019, <https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Discussion-Paper-408-The-effects-of-the-increase-in-the-retirement-age-in-the-Netherlands.pdf>.

¹² Hierbij neemt het CPB louter het effect op de inkomstenbelasting mee, en niet met indirecte belastingopbrengsten, zoals hogere Btw-inkomsten. Ook is niet gekeken naar de gevolgen voor toeslagen.

¹³ CPB, 2020, Kansrijk Arbeidsmarktbeleid – update uittredeleeftijd en AOW.

van het houdbaarheidstekort wordt rekening gehouden met extra uitgaven aan AOW-uitkeringen en lagere uitgaven aan andere socialezekerheidsuitkeringen zoals de werkloosheidswet, bijstand en arbeidsongeschiktheidsregelingen. Daarnaast wordt rekening gehouden met lagere belasting- en premie-inkomsten en indirecte effecten via een afname van het arbeidsaanbod.

De financiële gevolgen voor werkenden en werkenden met een zwaar beroep zijn sterk afhankelijk van de individuele situatie, zoals de participatie op de arbeidsmarkt en het opgebouwde aanvullende pensioen. Mensen met een laag inkomen, kunnen er bij een lagere AOW-leeftijd op vooruit gaan. Voor anderen die door de lagere AOW-leeftijd eerder zouden stoppen met werken dan in de huidige situatie, of voor mensen die een uitkering (bijvoorbeeld WW of WIA) ontvangen die hoger is dan de AOW, kunnen negatieve inkomenseffecten optreden als de AOW-leeftijd wordt verlaagd naar 65 jaar. Door de kortere opbouwfase heeft een verlaging van de AOW-leeftijd ook gevolgen voor de hoogte van het tweede pijler pensioen. Een daling van de pensioenrichtleeftijd naar 65 jaar voor nieuwe pensioenopbouw leidt tot een stijging van de premies of een lagere jaarlijkse pensioenuitkering (uitgaande van pensionering op 65-jarige leeftijd). Voor bestaande pensioendeelnemers zal de *jaarlijkse* pensioenuitkering (bij pensionering vanaf 65 jaar) lager uitvallen, indien een deel van het reeds opgebouwde pensioen (met richtleeftijd 67 jaar of hoger) over een langere periode zal moeten worden «uitgesmeerd». Voorts vragen de leden van de SP-fractie naar de relatie tussen de pensioenleeftijd en zorgkosten. Over de relatie tussen eerder met pensioen gaan en gezondheid is op basis van de wetenschappelijke literatuur geen eenduidige conclusie te trekken¹⁴. Bovendien zal dit mede afhankelijk zijn van de individuele situatie en omstandigheden. Het RIVM heeft onderzoek gedaan naar gezondheid en arbeidsparticipatie rond de AOW-leeftijd¹⁵. Zij constateren dat mensen de afgelopen twintig jaar langer gezond blijven. Gezondheid is in die zin geen belemmering om de AOW-leeftijd te verhogen, concludeert het RIVM. Het RIVM geeft hierbij wel aan dat de gezondheid van één leeftijdsgroep, de 60–65-jarigen, echter niet is verbeterd maar hetzelfde gebleven. Waarom hun gezondheid is achtergebleven bij de rest van de Nederlandse bevolking, is niet helemaal duidelijk. Het is belangrijk de ontwikkeling van de gezondheid rond de AOW-leeftijd te blijven onderzoeken. Ook andere maatschappelijke gevolgen van de verhoging van de AOW-leeftijd (naast gezondheid ook op het gebied van werk, inkomen, inzetbaarheid) worden mede daarom nauwgezet in de gaten gehouden in de jaarlijkse monitor AOW-leeftijdsverhoging. Bij brief van 3 juni 2021 is de laatste monitor AOW-leeftijdsverhoging aan de Kamer aangeboden (Kamerstuk 32 163, nr. 52).

¹⁴ SZW, 2019, Beleidsdoorlichting artikel 8 oudedagsvoorziening.

¹⁵ Gezondheid en arbeidsparticipatie rond de AOW-leeftijd (rivm.nl).