

Vergaderjaar 2020–2021

**35 555**

**Wijziging van de Pensioenwet, de Wet verplichte beroepspensioenregeling, de Wet op het financieel toezicht, de Wet inkomstenbelasting 2001 en de Wet op de loonbelasting 1964 in verband met de introductie van de mogelijkheid om een deel van de waarde van de aanspraken op ouderdomspensioen of op periodieke uitkeringen van oudedagsvoorzieningen in de derde pijler op de ingangsdatum daarvan te laten afkopen, de tijdelijke versoepeling van de pseudo-eindheffing bij regelingen voor vervroegde uittreding en de uitbreiding van de fiscale ruimte voor het sparen van bovenwettelijk verlof (Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen)**

**J**

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

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 14 juli 2021

Bij de behandeling van het wetsvoorstel Bedrag ineens, RVU en verlofsparen heeft de Tweede Kamer een motie van de leden Gijs van Dijk en Smeulders aangenomen, waarin de regering verzocht wordt een inventarisatie uit te voeren naar cao-afspraken over regelingen voor vervroegde uittreding (RVU's), en voor zover mogelijk de eerste signalen van het gebruik<sup>1</sup>. Bij de behandeling van dit wetsvoorstel in uw Kamer is toegezegd de uitkomsten van deze inventarisatie ook met uw Kamer te delen.

In het pensioenakkoord is een tijdelijke fiscale versoepeling afgesproken (van 2021 t/m 2025) voor RVU's. Werkgevers mogen werknemers 36 maanden (3 jaar) voor de AOW-leeftijd een bedrag tot € 22.164 per jaar (bedrag 2021) meegeven, zonder dat zij daarover 52% pseudo-eindheffing (ook wel genoemd een RVU-heffing) moeten betalen. Dit is vastgelegd in de wet Bedrag ineens, RVU en verlofsparen, waarbij het onderdeel RVU per 1 januari 2021 in werking is getreden.

<sup>1</sup> Motie van de leden Gijs van Dijk en Smeulders, Tweede Kamer, vergaderjaar 2020–2021, 35 555, nr. 13.

De maatregel beoogt werknemers die overvallen zijn door de verhoogde AOW-leeftijd, en niet in staat zijn door te werken tot de verhoogde AOW-leeftijd – bijvoorbeeld omdat ze zwaar werk doen en er in het verleden onvoldoende is geïnvesteerd in hun duurzame inzetbaarheid – de mogelijkheid te bieden eerder te stoppen met werken. Sociale partners kunnen afspraken maken over welke werknemers in hun sector in aanmerking komen voor een RVU. Ook op individueel niveau kunnen werkgevers en werknemers hier afspraken over maken.

Naar aanleiding van de genoemde motie heb ik onderzoek gedaan naar cao-afspraken over RVU-regelingen (het onderzoek is als bijlage toegevoegd). In aanvulling daarop heeft UWV een analyse uitgevoerd op basis van de beschikbare gegevens in de Polisadministratie om na te gaan wat het huidige gebruik van de RVU-regelingen is. De uitkomsten van deze analyse treft u aan in deze brief.

#### *Uitkomsten cao-onderzoek*

Het onderzoek naar de cao-afspraken laat zien dat per eind maart 2021 voor 27% van alle werknemers die onder een cao vallen, een afspraak is gemaakt over RVU (ongeveer 1,5 miljoen werknemers)<sup>2</sup>. Voor 28% van hen geldt dat er reeds een uitgewerkte regeling is. Voor 40% geldt dat is afgesproken dat er een regeling komt en dat de regeling op dit moment nader wordt uitgewerkt; voor 16% geldt dat de cao-partijen nog in de onderzoeksfase zitten.<sup>3</sup> Zie ook onderstaande tabel.

**Tabel 1. Cao-afspraken over RVU**

Afspraak over RVU	Percentage werknemers
geen afspraak	73%
afspraak, waarvan	27%
– regeling	28%
– voornemen	40%
– onderzoek	16%
– anders, namelijk	14%
– geen afspraak	<1%
– geen gegevens	1%

Eind juni 2021 is er nog een aanvullende inventarisatie gemaakt van recente cao-afspraken over RVU. Daaruit volgt dat per eind juni 2021 voor 35% van de werknemers een afspraak is gemaakt. De uitkomsten van het cao-onderzoek dat ik u met deze brief toestuur hebben echter betrekking op de stand per eind maart 2021 (27% van de werknemers met een RVU-afspraak). Dit komt doordat de partijen die op dat moment afspraken hadden over een RVU zijn benaderd met een vragenlijst. De partijen die in de periode van eind maart 2021 tot eind juni 2021 een RVU-afspraak hebben gemaakt, hebben niet meer de gelegenheid gekregen de vragenlijst in te vullen.

Het onderzoek laat onder meer zien dat de betreffende cao-partijen afspraken maken over de beoogde doelgroepen. Voor 60% van de werknemers met een RVU-afspraak is de doelgroep omschreven. De

<sup>2</sup> De genoemde cijfers laten de stand per 31 maart 2021 zien. Alle cao-afspraken die tot die tijd zijn gemaakt zijn nader onderzocht op een RVU-afspraak.

<sup>3</sup> De overige cao-partijen kozen voor het antwoord «anders, namelijk». Tezamen vertegenwoordigen zij 14% van de werknemers waarvoor een RVU is afgesproken. Uit de toelichting die partijen bij dit antwoord gaven blijkt dat partijen tussen de status van «voornemen» en «regeling» inzitten of dat het overleg over een regeling voor vervroegd uittreden op dit moment stilligt. Daarnaast geven enkele partijen aan dat zij het belangrijk vinden dat er ruimte is voor maatwerk en dat zij afspraken over een RVU daarom niet centraal (in een cao) uitwerken maar op bedrijfsniveau of op het niveau van de individuele werknemer.

overige cao-partijen (30% van de werknemers) geven aan dat nog niet bekend is hoe de doelgroep er uitziet, omdat de RVU-afspraken nog nader uitgewerkt en vormgegeven wordt. Bij afbakening wordt vaak gekozen voor (al dan niet een combinatie) van bepaalde functies en een bepaald aantal dienstjaren waarin de functie is uitgeoefend. Een voorbeeld hiervan is de afspraak over RVU in de Timmerindustrie. Werknemers komen in aanmerking voor de regeling indien zij de leeftijd van 65 jaar hebben bereikt; zij werkzaam zijn in de bouwmontage of als productiemeedewerker; en zij tenminste 20 jaar van de afgelopen 25 jaar werkzaam waren bij een werkgever die valt onder de werkingssfeer van de cao Timmerindustrie.<sup>4</sup>

Het onderzoek laat verder zien dat sociale partners de eerdergenoemde voorwaarden voor de RVU-vrijstelling overnemen (maximaal 3 jaar voor AOW en tot een bedrag van € 22.164 per jaar). Slechts voor 1% van de werknemers met een RVU-afspraken, is gekozen voor een afwijkende hoogte van de RVU-uitkering. Ook worden vrijwel geen afspraken gemaakt voor RVU-uitkeringen langer dan 3 jaar. Kanttekening hierbij is dat nog niet bij alle onderzochte cao's deze voorwaarden zijn uitgewerkt.

Hierbij speelt mogelijk de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) een rol, die net als de fiscale versoepeling van de RVU zijn oorsprong vindt in het pensioenakkoord van 2019 en dit jaar in werking is getreden. Via deze regeling kunnen sectoren onder meer subsidie krijgen voor het verstrekken van RVU's. Voor bijna twee derde van de werknemers met een afspraak over RVU (62%), geven de cao-partijen aan dat zij voornemens zijn om gebruik te maken van deze subsidiemogelijkheid. Voor slechts 10% van de werknemers met een afspraak over RVU geldt dat de cao-partijen aangeven niet voornemens te zijn om gebruik te maken van de subsidieregeling. De overige cao-partijen geven aan het nog niet te weten. Partijen die aangeven (te overwegen om) gebruik te gaan maken van de MDIEU is gevraagd in hoeverre zij bekend zijn met de aanvullende subsidievoorwaarden. Partijen geven vrijwel allemaal aan bekend te zijn met de voorwaarden. Zo komen alleen afspraken in aanmerking voor subsidie die het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag en de termijn van drie jaar niet overschrijden, mag een regeling niet generiek zijn en moet de RVU-uitkering maandelijks worden uitbetaald.

Tot slot is de cao-partijen gevraagd in te schatten hoeveel werknemers gebruik kunnen maken (de doelgroep) en hoeveel werknemers gebruik willen maken (verwacht gebruik). Gemiddeld schatten ze dat rond de 20% van de werknemers die in aanmerking komt voor een RVU daar gebruik van zal maken. Veel sociale partners vonden deze vragen lastig te beantwoorden, of gaven aan dat dit nog niet bekend is. Het genoemde percentage is daarmee slechts een tentatieve inschatting.

#### *Uitkomsten analyse Polisadministratie*

Vanaf 1 januari jl. kan in de loonaangifte aangegeven worden dat een uitbetaling een RVU betreft. UWV is op basis van de registraties in de Polisadministratie nagegaan hoeveel werknemers in 2021 met RVU zijn gegaan. Het gaat om werknemers van wie de dienstbetrekking is geëindigd, en waarvan de werkgever of uitvoerende instelling heeft aangegeven dat de uitbetalingen na de beëindiging van het dienstverband een RVU betreffen. Uit de analyse blijkt dat soms niet goed wordt geregistreerd dat een uitbetaling een RVU is. Dit heeft waarschijnlijk te maken met het feit dat de RVU een startende regeling is. De verwachting

<sup>4</sup> Timmerindustrie-eindversie-cao-onderhandelingsresultaat-14-12-20.pdf (fnv.nl).

is dat dit na verloop van tijd zal verbeteren. Met deze kanttekening komt het UWV tot de conclusie dat in de eerste 4 maanden van 2021 1.447 werknemers voor het eerst een RVU-betaling hebben ontvangen.

Het UWV heeft daarnaast onderzocht bij welke werkgever een persoon voor wie een RVU wordt uitbetaald voor het laatst heeft gewerkt. Daarbij is ook gekeken naar de cao-code van die werkgever. Dit geeft een beeld van de sectoren waar in 2021 tot nu toe het vaakst werknemers met RVU zijn gegaan. Hieruit blijkt dat met name in de sectoren Bouw en Politie aanzienlijke aantallen werknemers met RVU zijn gegaan. Voor de sector Bouw gaat het om ruim 600 werknemers en voor de sector politie gaat het om ruim 400 werknemers. Dat is niet onverwacht omdat deze sectoren al vanaf 1 januari van dit jaar een cao-afspraken over RVU kennen. De regelingen van veel andere sectoren zijn recenter in werking getreden of moeten nog in werking treden. Deze afspraken zullen later in de cijfers naar boven komen.

### *Conclusie*

Op basis van het onderzoek naar de afspraken in de cao's is duidelijk dat voor een aanzienlijk deel van de werknemers cao-afspraken zijn gemaakt over RVU-regelingen. De analyse van het UWV laat verder zien dat 1.447 werknemers in de eerste 4 maanden van 2021 een RVU-regeling hebben gekregen. Het is nu nog onzeker hoe deze aantallen zich zullen ontwikkelen, en wat het uiteindelijke gebruik van RVU-regelingen zal zijn. De komende jaren houd ik een vinger aan de pols.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
W. Koolmees