

Vergaderjaar 2021–2022

**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)**

**M**

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

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 7 december 2021

Hierbij stuur ik u een afschrift van de brief «Voortgang Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU)» die ik op 17 november 2021 aan de Tweede Kamer heb gezonden.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
A.D. Wiersma

# **BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 17 november 2021

## **1. Aanleiding**

Op 1 februari 2021 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid uw Kamer geïnformeerd over de inwerkingtreding van de tijdelijke Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (hierna: MDIEU)<sup>1</sup>. De MDIEU is een subsidieregeling die voortvloeit uit het Pensioenakkoord (2019) en als doel heeft dat werkenden zoveel mogelijk gezond werkend hun pensioen halen, ook degenen die zwaar werk verrichten.

De MDIEU loopt van 2021 tot en met 2025 en stelt in totaal € 1 miljard beschikbaar. De MDIEU wordt uitgevoerd door Uitvoering van Beleid (hierna: UVB), een onderdeel van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid dat belast is met het uitvoeren van subsidieregelingen. Samenwerkingsverbanden van sociale partners in sectoren kunnen subsidie aanvragen voor projecten op het gebied van duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden. Bij dat laatste onderdeel ondersteunt MDIEU-subsidie werkgevers bij het aanbieden van regelingen voor eerder uittreden (hierna: RVU's) aan oudere werknemers voor wie het doorwerken tot het pensioen te zwaar is geworden.

RVU's zijn belast met een eindheffing van 52%, maar per 2021 geldt een fiscale vrijstelling van de RVU-heffing als de betreffende regeling voor vervroegde uittreding aan bepaalde voorwaarden voldoet: de RVU-uitkering mag niet hoger zijn dan het niveau van netto-AOW (voor 2021 komt dit neer op bruto € 22.164 per jaar) en niet eerder ingaan dan drie jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd. Deze vrijstelling is, net als de middelen voor de MDIEU, afgesproken in het Pensioenakkoord en geldt tot en met 2025.

Binnen de MDIEU zijn twee typen subsidieaanvragen mogelijk: voor sectoranalyses en voor activiteitenplannen. Voor beide typen subsidieaanvragen worden verschillende aanvraagtijdvakken opengesteld. De MDIEU is ontwikkeld in samenspraak met sociale partners in de Stichting van de Arbeid en ook de voortgang wordt periodiek met hen besproken. Beslissingen omtrent de aanvraagtijdvakken en de subsidieplafonds worden steeds genomen na afstemming met de Stichting van de Arbeid.

In deze brief ga ik in op de stand van zaken van de subsidie voor sectoranalyses (paragraaf 2), de stand van zaken van de subsidie voor activiteitenplannen (paragraaf 3), het monitoring- en evaluatieonderzoek (paragraaf 4) en de diverse onderzoeken rondom RVU (paragraaf 5). De komende jaren zal ik uw Kamer regelmatig informeren over de voortgang van de MDIEU.

## **2. Stand van zaken subsidie voor sectoranalyses**

Sectoren moeten hun MDIEU-subsidieaanvraag voor een activiteitenplan onderbouwen aan de hand van een sectoranalyse. Een sectoranalyse geeft inzicht in de meerjarige opgaven op het gebied van duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden waar een sector voor staat. Ook laat de

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 2020/21, 32 043, nr. 559

sectoranalyse zien wat nodig is om te zorgen dat werkenden in de betreffende sector in de toekomst zoveel mogelijk gezond werkend hun pensioen bereiken.

Om sectoren op weg te helpen met een sectoranalyse, konden zij in februari 2021 en in september 2021 een aanvraag indienen voor een vaste subsidie van € 20.000 voor het laten uitvoeren van een sectoranalyse. Sectoren hebben uitgebreid gebruikgemaakt van deze mogelijkheid. In totaal zijn er 104 subsidieaanvragen voor sectoranalyses ingediend; 78 aanvragen in het eerste aanvraagtimeframe en 26 aanvragen in het tweede aanvraagtimeframe.

### **3. Stand van zaken subsidie voor activiteitenplannen**

Het eerste aanvraagtimeframe voor activiteitenplannen heeft van 1 juni tot en met 30 juli 2021 opengestaan. In dit aanvraagtimeframe zijn bij het Ministerie van SZW veertien subsidieaanvragen ingediend en is er in totaal voor € 129 miljoen subsidie aangevraagd. Uit de ingediende aanvragen komt naar voren dat acht sectoren een aanvraag hebben ingediend voor zowel activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid als eerder uittreden. De overige zes sectoren hebben subsidie aangevraagd voor uitsluitend duurzame inzetbaarheidsactiviteiten. In totaal is grofweg 40% subsidie aangevraagd voor activiteiten betreffende duurzame inzetbaarheid en grofweg 60% voor activiteiten betreffende eerder uittreden. In totaal was voor dit aanvraagtimeframe een subsidiebudget van € 350 miljoen beschikbaar. Het niet-benutte gedeelte in 2021 schuift door naar volgende aanvraagtimeframes in latere jaren.

Voor het onderdeel duurzame inzetbaarheid worden de subsidiabele thema's van de MDIEU-regeling alle vier goed benut in de geplande activiteiten. De meeste activiteiten passen binnen het thema «het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken». De sectoren zetten veelal in op voorlichting, coaching en e-learnings voor leefstijladvies en stressreductie. Leidinggevenden krijgen workshops aangeboden om ongezonde situaties op de werkvloer te leren herkennen. Zij leren daar het gesprek met de medewerkers over aan te gaan. De overige thema's («het bevorderen van goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap», «het stimuleren van een leven lang ontwikkelen én de arbeidsmobiliteit van werkenden» en «het bevorderen van bewustwording van de eigen regie van werkenden op hun loopbaan») komen ook goed aan bod. In één sector wordt de eigen regie gestimuleerd door vouchers beschikbaar te stellen waarmee werkenden DI-aanbod kunnen afnemen. Een sector organiseert een «Pubquiz DI» voor de werknemers om belang van duurzame inzetbaarheid onder de aandacht te brengen.

Uit de tot dusver ingediende aanvragen lijkt het investeren in DI vooral nieuw voor kleinere bedrijven binnen de sectoren. De meeste sectoren willen het al ontwikkelde aanbod van duurzame inzetbaarheid bestendigen en intensiveren. Het bestendigen gaat om het aanbieden van bestaande activiteiten aan een nieuwe doelgroep. Intensiveren bestaat voornamelijk uit het opschalen van bestaande activiteiten, het aanbrengen van nieuwe accenten in bestaande programma's en het vergroten van de bekendheid via communicatie en online platforms. Maar ook het directe contact met de werknemers in hun dagelijkse werkpraktijk wordt georganiseerd door het inzetten van leermeesters (collega's met veel kennis en ervaring), adviseurs, leidinggevenden en coaches. Nieuw is de mogelijkheid om in het kader van duurzame inzetbaarheid subsidie aan te vragen voor financiële adviesgesprekken. In deze gesprekken kunnen de effecten op inkomen en pensioen van eerder uittreden, generatiepacten en/of seniorenregelingen aan de orde komen. De mogelijkheid om dit

instrument in te zetten wordt opgepakt door de sectoren en gebeurt vaak in combinatie met een RVU-aanbod.

De acht sectoren die in hun activiteitenplan subsidie aanvragen voor RVU's, blijven met hun RVU-regelingen binnen de kaders van de RVU-drempelvrijstelling (maximaal drie jaar voor de AOW-leeftijd en ten hoogste € 22.164 per jaar in 2021). Alle acht sectoren kiezen voor een uitkering rond de maximale hoogte van de drempelvrijstelling. Bij zeven van de acht sectoren is sprake van een collectieve regeling en bij één is ruimte voor maatwerk door bedrijven en branches binnen de sector. Bij de zeven collectieve regelingen wordt bij de vaststelling van de hoogte van de RVU-uitkering rekening gehouden met de arbeidstijd. Bij sectoren met weinig kleine deeltijdbanen heeft dit geen groot effect op de gemiddelde hoogte van de RVU-uitkering, maar voor sectoren waar veel werknemers kleine dienstverbanden hebben valt de gemiddelde RVU-uitkering dan lager uit. Sectoren kunnen er ook voor kiezen om het RVU-bedrag te maximaleren op het laatstverdiende loon. De meeste sectoren bieden RVU's maximaal drie jaar voor de AOW-leeftijd aan. RVU's van maximaal 1 tot 2 jaar voor de AOW-leeftijd komen ook voor. Sectoren bakenen de doelgroep voor eerder uittreden af aan de hand van het aantal jaar dat een werknemer in de sector of branche heeft gewerkt en het aantal jaar in een bepaalde functies die zij als zwaar benoemen. De criteria worden per sector net iets anders ingevuld, met bijvoorbeeld verschillen in het minimaal aantal jaar werkzaam in sector en/of functie.

Ten opzichte van het aantal aangevraagde sectoranalyses is het aantal subsidieaanvragen voor een activiteitenplan beperkt. Uit gesprekken van mijn ministerie met sectoren en met sociale partners in de Stichting van de Arbeid komt naar voren dat een aantal sectoren meer tijd nodig had om te komen van een sectoranalyse tot een activiteitenplan. Men is hierbij soms afhankelijk van overleg aan cao-tafels. Mijn verwachting is dat in het aankomende aanvraagstijdvak voor activiteitenplannen in het eerste kwartaal van 2022 meer sectoren een subsidieaanvraag voor een activiteitenplan zullen indienen. Ik baseer deze verwachting op de hoeveelheid sectoren die al wél een subsidie hebben aangevraagd voor een sectoranalyse en de vele gesprekken die mijn ministerie voert met sectoren die een aanvraag voor een activiteitenplan voorbereiden.

#### **4. Monitorings- en evaluatieonderzoek**

Onderzoeksbureau SEOR zal een onafhankelijk monitorings- en evaluatieonderzoek uitvoeren. SEOR monitort tijdens de looptijd van de regeling het gebruik en de uitvoering van de regeling. Na de looptijd levert SEOR een beleidsevaluatie op die ingaat op de doeltreffendheid en doelmatigheid van de MDIEU. Met het onderzoek wordt verantwoording afgelegd over de besteding van het budget in het licht van de doelstellingen.

Het onderzoek is in september 2021 gestart. In het tweede kwartaal van 2022 wordt de eerste voortgangsrapportage opgeleverd. Deze biedt een eerste inzicht in uitgaven, bereik, uitvoering en ontvangst van de MDIEU. Uw Kamer wordt voor de zomer van 2022 over de voortgangsrapportage geïnformeerd. Ook in de periode 2023 tot en met 2025 levert SEOR periodieke tussenrapportages, waarover uw Kamer steeds geïnformeerd zal worden. In 2026 levert SEOR de eindevaluatie over de MDIEU op.

## 5. Diverse onderzoeken rondom RVU

### *Onderzoek naar niet-deelname RVU*

Op 28 september heeft de Tweede Kamer de motie aangenomen van de leden Gijs van Dijk en Maatoug over het toegankelijker maken van de regeling om eerder te stoppen met werken<sup>2</sup>. De motie verzoekt de regering te onderzoeken of RVU's minder toegankelijk zijn voor sommige werknemers vanwege financiële knelpunten, bijvoorbeeld vanwege een laag inkomen of klein pensioen.

De fiscale vrijstelling voor RVU's is sinds 1 januari 2021 ingevoerd. Dit betekent dat er nog niet zoveel ervaringscijfers zijn en het te vroeg is om conclusies te trekken over het gebruik. Het al dan niet gebruik maken van een RVU-aanbod blijft een individuele keuze, die vraagt om een persoonlijke afweging. Naar aanleiding van de motie Gijs van Dijk en Maatoug zal ik laten onderzoeken bij enkele sectoren die RVU al toepassen, wat de beweegredenen zijn voor werknemers die wel aanspraak kunnen doen op een RVU-regeling, maar ervoor kiezen om dit niet te doen. In dit onderzoek zal ik de genoemde knelpunten laten meenemen. Over dit onderzoek zullen de sociale partners in de Stichting van de Arbeid op de hoogte worden gehouden. Ik zal uw Kamer in het vroege voorjaar van 2022 informeren over de uitkomsten van het onderzoek.

### *Onderzoek cao-afspraken RVU*

Mijn ministerie heeft dit jaar onderzoek gedaan naar cao-afspraken over RVU. Over de stand van zaken van cao-afspraken over RVU in het eerste kwartaal van 2021 is uw Kamer in juli 2021 geïnformeerd.<sup>3</sup> Ik ben voornemens het cao-onderzoek begin 2022 te herhalen. Over dit onderzoek zullen de sociale partners in de Stichting van de Arbeid op de hoogte worden gehouden. Ik zal uw Kamer in het vroege voorjaar van 2022 over de resultaten van het onderzoek informeren.

## 6. Tot slot

De MDIEU is dit jaar uit de startblokken gekomen: de regeling is in werking getreden en sectoren zijn begonnen met het opstellen van hun sectoranalyses en activiteitenplannen. De verwachting is dat de MDIEU in 2022, als het tweede aanvraagtijdvak voor activiteitenplannen wordt opengesteld, flink op stoom zal komen. Dit tweede aanvraagtijdvak wordt opengesteld van 10 januari 2022 tot en met 31 maart 2022. Het beschikbare subsidiebudget is € 450 miljoen.

Uw Kamer zal in de eerste helft van 2022 twee keer van mij horen op dit dossier. In het vroege voorjaar zal ik uw Kamer informeren over de uitkomsten van het onderzoek naar niet-deelname aan RVU en over de monitor naar cao-afspraken over RVU. Over de eerste voortgangsrapportage van de monitoring van SEOR en de stand van zaken van het tweede aanvraagtijdvak voor activiteitenplannen informeer ik uw Kamer voor de zomer van 2022.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
A.D. Wiersma

<sup>2</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2021/22, 32 043 nr. 569

<sup>3</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2020/21, 29 544 nr. 1072