

**Cao-afspraken over regelingen voor  
vervroegd uittreden (RVU)**

datum	Juli 2021
status	Definitief

## Colofon

Projectnaam	Enquête cao-partijen RVU
Versienummer	Definitief
Contactpersoon	mw. L. Coenen Wetenschappelijke medewerker 0611879258 LCoenen@minszw.nl Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving Afdeling Cao-onderzoek en Beleidsinformatie
Auteurs	Lot Coenen, Annemarie Houtkoop, Sandra van der Schaaf, Liesbeth Junger, Jelena Prostran,

## Inhoud

Colofon—2

### **Samenvatting—5**

#### **1 Inleiding—7**

- 1.1 Achtergrond—7
- 1.2 Doel—8
- 1.3 Plan van aanpak—8
  - 1.3.1 Toelichting op de analyses—9

#### **2 Resultaten—11**

- 2.1 RVU in akkoorden—11
- 2.2 Status van de afspraken in het voorjaar 2021—12
- 2.3 Ingangsdatum—13
- 2.4 Doelgroep—13
- 2.5 Instemming werkgever—15
- 2.6 Hoogte van de uitkering—16
- 2.7 Duur van de uitkering—18
- 2.8 Uitvoering van de regeling—19
- 2.9 Schatting van het gebruik van de regeling—19
- 2.10 Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden—21

#### **Bijlage I Overzicht afspraken uit cao-teksten—23**

#### **Bijlage II Toelichting op de extrapolatie—29**



## Samenvatting

Bij de behandeling van het wetsvoorstel Bedrag ineens, RVU<sup>1</sup> en verlofsparen in de Tweede Kamer is een motie aangenomen waarin de regering verzocht wordt “in het voorjaar 2021 een snelle inventarisatie naar cao-afspraken en voor zover mogelijk de eerste signalen van het gebruiken te doen om te kijken of mensen met een zwaar beroep en een klein pensioen daadwerkelijk eerder kunnen stoppen met werken.”<sup>2</sup> Met deze rapportage wordt mede aan dit verzoek voldaan.

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.

De tijdelijke versoepeling van de RVU-heffing heeft ten doel de werknemers die zijn overvallen door de versnelde verhoging van de AOW-leeftijd en die niet in staat zijn gezond de AOW-leeftijd te bereiken – bijvoorbeeld vanwege de zwaarte van het werk- de mogelijkheid te bieden vervroegd uit te treden.

Uit onderzoek naar de teksten van circa 300 akkoorden en 100 cao's blijkt dat eind maart 2021 voor 17% van de werknemers die onder een cao vallen<sup>3</sup> geldt dat in het cao-akkoord en/of de cao een voornemen of een regeling met betrekking tot vervroegd uittreden is opgenomen, zie figuur 1. Daarnaast geldt voor nog eens 10%, dat in het akkoord onderzoek of een verkenning van de mogelijkheid voor een afspraak naar een regeling vervroegd uittreden, is aangekondigd, zie figuur 1.<sup>45</sup> De versoepeling van de RVU-heffing loopt tot en met 2025. Er is dus nog gelegenheid voor cao-partijen om afspraken te maken over een RVU. Uit een recente update van de cijfers blijkt dat eind juni 2021 voor 23% van de werknemers een voornemen of afspraak met betrekking tot vervroegd uittreden in de cao opgenomen en voor 12% van de werknemers een onderzoek of verkenning.

---

<sup>1</sup> Regelingen vervroegd uittreden

<sup>2</sup> Motie van de leden Gijs van Dijk en Smeulders, Tweede Kamer, vergaderjaar 2020–2021, 35 555, nr. 13.

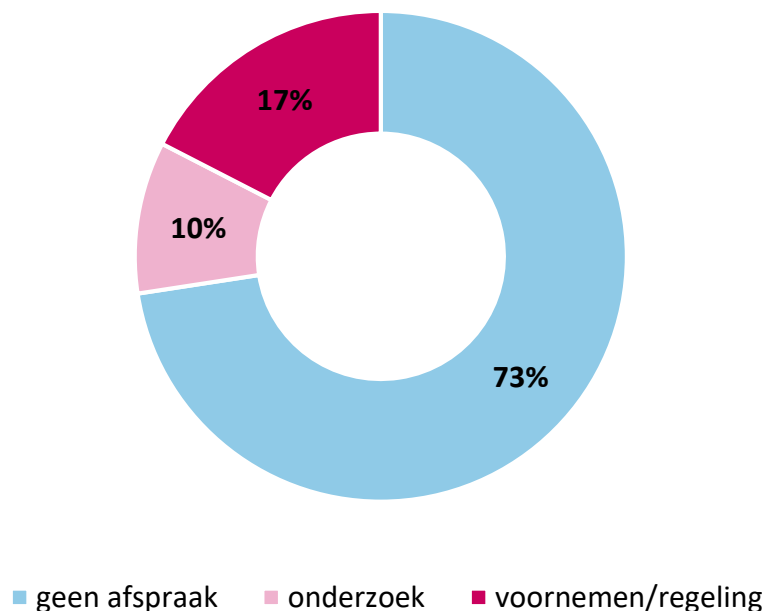
<sup>3</sup> Akkoorden en cao's gelden voor grotere of kleinere groepen werknemers. In dit onderzoek is daar rekening mee gehouden door akkoorden en cao's te wegen naar de aantallen werknemers die onder die cao vallen. Dit geldt ook voor de antwoorden van de cao-partijen. Om de tekst leesbaar te houden spreken we in de tekst kortweg van percentages werknemers.

<sup>4</sup> Uit bevraging van de cao-partijen van deze akkoorden blijkt dat vrijwel al deze cao-partijen een regeling hebben of met het onderzoek aan de slag zijn. Minder dan 1% van de cao-partijen geeft aan dat er (na onderzoek) is besloten geen RVU tot stand te brengen.

<sup>5</sup> De percentages wijken af van de percentages genoemd in het recent door SZW gepubliceerde onderzoek 'cao-afspraken 2020'. Dit wordt veroorzaakt door verschillen in de aanpak tussen de twee onderzoeken op het vlak van:

- Onderzoekspopulatie: alleen cao's versus een combinatie van cao's en cao-akkoorden;
- Onderzoeksmethodiek: steekproef van 100 cao's versus alle cao's/cao-akkoorden;
- Peildatum: 31 december 2020 versus 31 maart 2021.

Figuur 1. Afspraken over vervroegd uittreden in akkoorden (percentages werknemers) (n=719 akkoorden met in totaal 5,6 mln. werknemers)



Om een schatting te maken van het gebruik van de (beoogde) regelingen is middels een enquête aan cao-partijen gevraagd hoeveel mensen van de regeling gebruik kunnen maken (de doelgroep) en hoeveel mensen gebruik willen maken (verwacht gebruik).

Uit de schattingen van cao-partijen blijkt dat tot op heden ongeveer 1.500 mensen gebruik maken van RVU, over heel 2021 wordt dit geschat op 2.500 mensen en over de gehele periode dat de RVU-heffing versoepeld is, maken naar schatting ruim 20.000 mensen gebruik van een RVU. Mogelijk loopt dit aantal nog op als er meer cao-partijen besluiten om een RVU te treffen. Op basis van de schattingen kan verder gesteld worden dat rond de 20% van de werknemers die gebruik kan maken van regeling dit ook wil doen. Kanttekening hierbij is dat cao-partijen het lastig vonden om de vragen over het gebruik te beantwoorden. Een groot deel van de partijen vulde onbekend in, waardoor aantallen en percentages met betrekking tot het gebruik van RVU bepaald zijn met behulp van extrapolatie. De genoemde aantallen en percentages zijn daarmee onzeker en vooral indicatief.

De rapportage gaat naast bovengenoemde, in op een aantal kenmerken van de afspraken, zoals (beoogde) ingangsdatum, doelgroep, hoogte en duur van de uitkering, zie voor een beschrijving het hoofdstuk Resultaten.

## Inleiding

### 1.1 Achtergrond

Om oudedagsvoorzieningen ook voor toekomstige generaties beschikbaar en betaalbaar te houden is het nodig dat werknemers langer doorwerken. Verhoging van de AOW-leeftijd, afschaffing van de VUT en prepensioenregelingen hebben de financiële prikkels om langer door te werken substantieel vergroot. Mede als gevolg van deze hervormingen steeg de gemiddelde pensioenleeftijd in Nederland van 61 jaar in de jaren 2000-2006 naar 65 jaar in 2018.<sup>6</sup>

Essentieel daarbij is dat mensen hun pensioen in goede gezondheid kunnen bereiken. En daar knelt het op dit moment, constateren het kabinet en sociale partners in het Pensioenakkoord 2019. Door de verhoging van de AOW-leeftijd in recente jaren en doordat er in het verleden niet altijd oog is geweest voor duurzame inzetbaarheid, voelen sommige oudere werknemers zich niet in staat om op gezonde wijze door te werken tot aan hun pensioen.<sup>7</sup>

Om deze groep tegemoet te komen is in het Pensioenakkoord 2019 onder andere overeengekomen dat werkgevers de mogelijkheid krijgen om in sectoren en ondernemingen uittredingsregelingen te financieren waarmee werknemers de mogelijkheid krijgen om drie jaar voor 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 werkend de AOW-leeftijd kunnen bereiken. Op cao-niveau kunnen hierover nadere afspraken gemaakt worden. 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 een uitkering ter hoogte van 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.<sup>8</sup> Sociale partners in sectoren kunnen in gezamenlijk overleg subsidieaanvragen indienen. Afspraken hierover kunnen

<sup>6</sup> <https://www.cbs.nl/werknemers-in-2018-gemiddeld-65-jaar-bij-pensionering>

<sup>7</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/kamerbrief-principeakkoord-vernieuwing-pensioenstelsel>

<sup>8</sup> Kamerbrief 6 juni 2020 Contouren tijdelijke subsidieregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden.

eveneens in cao's worden vastgelegd. Subsidieaanvragen dienen naast eerder uittreden ook altijd betrekking te hebben op duurzame inzetbaarheid.<sup>9</sup>

## 1.2 Doel

Bij de behandeling van het wetsvoorstel Bedrag ineens, RVU en verlofsparen in de Tweede Kamer is een motie aangenomen waarin de regering verzocht wordt "in het voorjaar 2021 een snelle inventarisatie naar cao-afspraken en voor zover mogelijk de eerste signalen van het gebruiken te doen om te kijken of mensen met een zwaar beroep en een klein pensioen daadwerkelijk eerder kunnen stoppen met werken."<sup>10</sup> Met deze rapportage wordt mede aan dit verzoek voldaan.

## 1.3 Plan van aanpak

De aanpak van dit onderzoek bestaat uit drie onderdelen: het creëren van een overzicht van de cao-sectoren met een afspraak over een RVU, het bestuderen van de cao-teksten<sup>11</sup> van deze cao-sectoren en een enquête onder de cao-partijen van deze cao-sectoren. Onderstaand schema geeft dit weer.



De cao-akkoorden afgesloten in de periode oktober 2019 tot 1 april 2020 vormen het uitgangspunt van het onderzoek. Het gaat om circa 300 akkoorden. In akkoorden beschrijven cao-partijen wat de belangrijkste afspraken zijn, die zijn uit onderhandeld, alvorens ze deze afspraken gaan uitwerken tot een nieuwe cao. De akkoorden zijn op het internet verzameld. Per akkoord is nagegaan of het akkoord een afspraak bevat over een regeling vervroegd uittreden. Indien het akkoord een dergelijke afspraak bevat, dan is de cao-tekst die hoort bij de cao bestudeerd en is een vragenlijst uitgezet bij cao-partijen. Middels de vragenlijst is nagegaan hoe de RVU er inhoudelijk uitziet en is een inschatting gevraagd van het verwachte gebruik van de RVU.

Deze aanpak is niet helemaal waterdicht. Het is mogelijk dat een akkoord niet is gevonden op het internet of dat er een afspraak in de cao terechtkomt zonder dat deze eerst in een akkoord is opgenomen. Daarom zijn de teksten van de circa honderd grootste cao's ter controle allemaal bekeken. Daar zijn twee extra cao's uit

<sup>9</sup> Kamerbrief 6 juni 2020 Contouren tijdelijke subsidieregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden.

<sup>10</sup> Motie van de leden Gijs van Dijk en Smeulders, Tweede Kamer, vergaderjaar 2020–2021, 35 555, nr. 13.

<sup>11</sup> De resultaten hiervan zijn opgenomen in Bijlage I



naar voren gekomen. Deze hebben wel een cao-afpraak over vervroegd uittreden maar het akkoord bevat geen afspraak over vervroegd uittreden.

*Respons*

De enquête is uitgezet bij de cao-partijen (aan werkgevers- of werknemerszijde) van 76 cao's. Een groot deel van de cao-partijen heeft de enquête ingevuld. Er zijn 17 cao-partijen (met 19.899 werknemers) die de enquête niet hebben ingevuld.<sup>12</sup>

*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. Dit geldt ook voor de antwoorden van de cao-partijen.

---

<sup>12</sup> Bezien naar werknemers aantallen die een cao-partij vertegenwoordigd, heeft 1% van de cao-partijen met een RVU de enquête niet ingevuld.



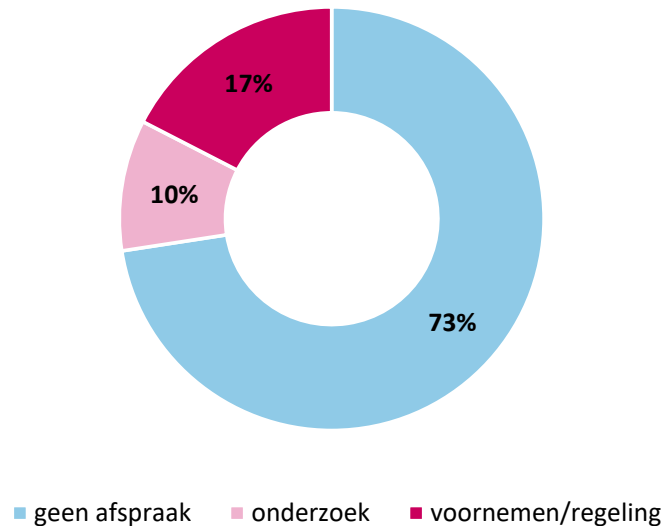
## 2 Resultaten

### 2.1 RVU in akkoorden

Op basis van de bestudeerde akkoorden (inclusief de twee afspraken die niet zijn vastgelegd in een akkoord en alleen in een cao) is vastgesteld dat eind maart 2021 voor 17% van de werknemers met een cao<sup>13</sup> geldt dat in de cao en/of het cao-akkoord een voornemen of een regeling met betrekking tot vervroegd uittreden is opgenomen. Daarnaast geldt voor 10% dat in de cao en/of het akkoord onderzoek of een verkenning van de mogelijkheid voor een afspraak naar een regeling vervroegd uittreden is aangekondigd, zie figuur 2.<sup>14</sup>

De versoepeling van de RVU-heffing lopen tot en met 2025. Er is dus nog gelegenheid voor cao-partijen om afspraken te maken over een RVU. Eind juni 2021 is het percentage werknemers waarvoor een voornemen of een regeling met betrekking tot vervroegd uittreden geldt toegenomen tot 23%. Het percentage werknemers met een afspraak over een onderzoek of verkenning naar een RVU is toegenomen tot 12%.

Figuur 2. Afspraken over vervroegd uittreden in akkoorden (percentages werknemers) (n=719 akkoorden met 5,6 mln. werknemers)<sup>15</sup>



<sup>13</sup> Zoals benoemd in de inleiding zijn alle percentages gewogen voor aantallen werknemers die onder een akkoord/cao vallen. Dit geldt ook voor de antwoorden van de cao-partijen. Om de tekst leesbaar te houden spreken we in de tekst kortweg van percentages werknemers.

<sup>14</sup> De percentages wijken af van de percentages genoemd in het recent door SZW gepubliceerde onderzoek 'cao-afspraken 2020'. Dit wordt veroorzaakt door verschillen in de aanpak tussen de twee onderzoeken op het vlak van:

- Onderzoekspopulatie: alleen cao's versus een combinatie van cao's en cao-akkoorden;
- Onderzoeksmethodiek: steekproef van 100 cao's versus alle cao's/cao-akkoorden;
- Peildatum: 31 december 2020 versus 31 maart 2021.

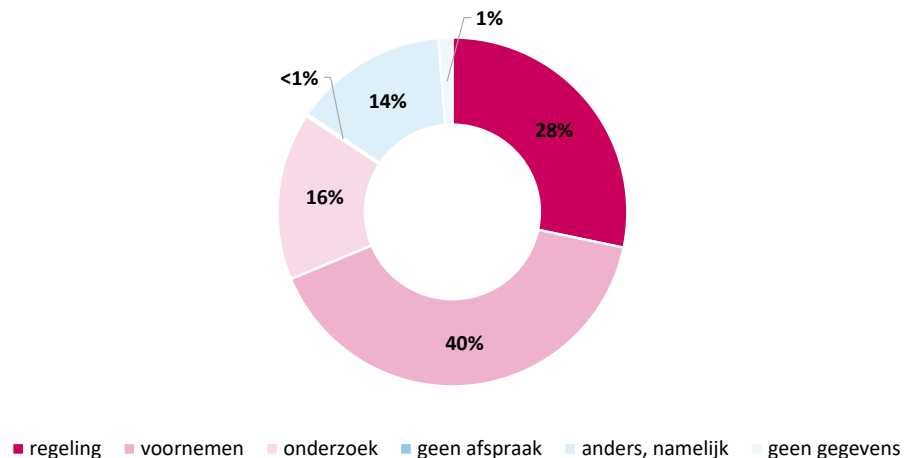
<sup>15</sup> Dit zijn grofweg alle akkoorden en werknemers die onder een cao vallen in Nederland. Deze akkoorden zijn gevolgd in de periode oktober 2019 tot april 2021, maar zijn niet allemaal vernieuwd in deze periode. Er zijn 295 akkoorden vernieuwd met 4,5 mln. werknemers.

De hiernavolgende paragrafen beschrijven wat de status van deze afspraken is in het voorjaar van 2021. Daarbij is, zoals in de inleiding beschreven, gebruik gemaakt van de cao-teksten en een enquête uitgezet onder cao-partijen. De cao-teksten zijn in sommige gevallen al wat ouder. De resultaten van de enquête geven dus het meest actuele beeld van de status en inhoud van de regelingen en zijn daarom opgenomen in dit hoofdstuk. De resultaten van het bestuderen van de cao-teksten zijn opgenomen in Bijlage I.

## 2.2 Status van de afspraken in het voorjaar 2021

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

Figuur 3. Wat is de status van de afspraak over vervroegd uittreden op dit moment? (percentages werknemers) (n=76 respondenten van cao's met 1,6 mln. werknemers)

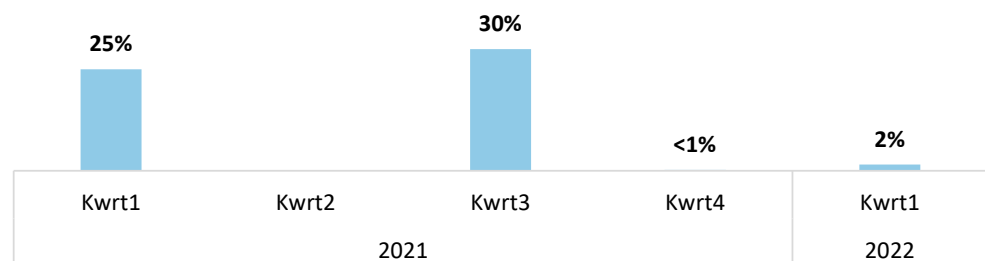


Cao partijen geven aan dat voor ruim een kwart van de werknemers geldt dat er sprake is van een 'regeling'. Voor het grootste deel van de werknemers (40%) is volgens de cao-partijen de status 'voornemen' van toepassing. In de enquête is dit gedefinieerd als 'we hebben de intentie om tot een regeling te komen en zijn de afspraken aan het uitwerken'. Daarnaast geldt voor 16% van de werknemers dat de mogelijkheid van een regeling voor vervroegd uittreden wordt onderzocht. Voor minder dan 1% van de werknemers is besloten dat er geen regeling komt. De antwoorden van partijen die aangaven dat er geen regeling voor vervroegd uittreden komt, zijn in het vervolg van deze rapportage buiten beschouwing gelaten. Ook kozen cao-partijen horende bij 14% van de werknemers voor het antwoord 'anders, namelijk'. 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.

### 2.3 Ingangsdatum

Cao-partijen geven in de enquête aan dat de ingangsdatum bekend is voor 55% van werknemers met een regeling voor vervroegd uittreden in de cao. Een ingangsdatum in het derde kwartaal van 2021 komt het meest voor (30%), gevolgd door het eerste kwartaal van 2021 (25%), zie figuur 4.

Figuur 4. Wanneer is de (beoogde) regeling gestart of gaat de regeling van start? (percentages werknemers) (n=56 respondenten van cao's met 1,5 mln. werknemers)



### 2.4 Doelgroep

Uit de enquête blijkt dat de cao-partijen van 70% van de werknemers bepaald hebben hoe de doelgroep van de RVU er uitziet (totaal), zie figuur 5.<sup>16</sup> De overige cao-partijen (30% van de werknemers) geven aan dat nog niet bekend is hoe de doelgroep er uitziet. Deze partijen zijn nog aan het onderzoeken of zij een regeling willen vormgeven en/of hoe die er gaat uitzien.<sup>17</sup>

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'.

Afbakening aan de hand van functie gebeurt volgens de cao-partijen voor 33% van de werknemers. Enkele voorbeelden van afbakening die door de partijen worden gegeven zijn: medewerkers in ploegendienst, medewerkers in fabrieken, buitendienst technici en operators, en functies in wisseldienst met nachtdiensten.

Afbakening van de doelgroep aan de hand van de dienstjaren geldt voor 52% van de werknemers met een RVU. Het vereiste aantal dienstjaren loopt uiteen van 5 tot 45 jaren. Gemiddeld gaat het om 32 dienstjaren.<sup>18</sup>

<sup>16</sup> De percentages in figuur 5 tellen niet op tot 70% 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 (dit geldt voor 25% van de werknemers).

<sup>17</sup> Indien alleen de respons van de cao-partijen die aangeven dat de afspraak de status van een regeling heeft, in ogenschouw wordt genomen, dan blijkt dat deze cao-partijen allemaal hebben aangegeven dat bepaald is hoe de doelgroep er uitziet.

<sup>18</sup> Dit gemiddelde is gewogen naar aantallen werknemers die cao-partijen vertegenwoordigen. n = 23 respondenten van cao's met 0,8 mln. werknemers.

Tezamen worden deze manieren van afbakenen (functie en/of dienstjaren) gebruikt voor 60% van de werknemers.

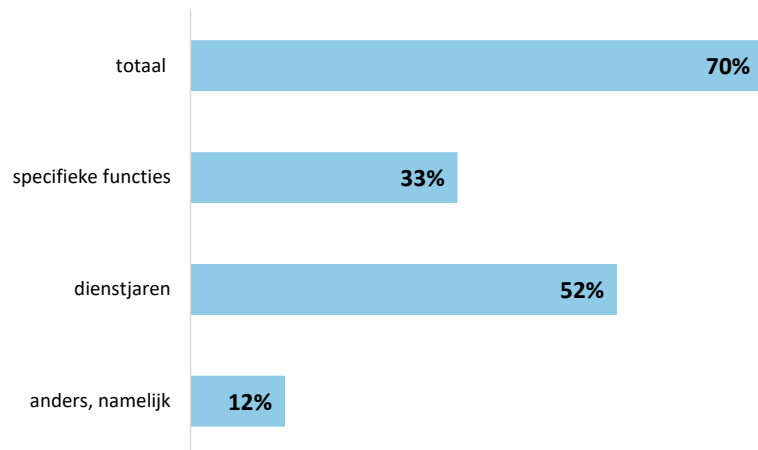
Onder 'anders, namelijk' wordt hoofdzakelijk verstaan dat er sprake is van afbakening aan de hand van leeftijd. Onderstaande toelichting van één van de cao-partijen illustreert dit:

*medewerkers in dienst op 1-5-2021 en die voor 1 januari 2028 de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken*

Daarnaast noemen partijen ook een aantal keer dat het gaat om werknemers die doorwerken niet volhouden. Eén van de cao-partijen omschrijft dit als volgt:

*alleen voor wie doorwerken met andere maatwerkoplossingen niet volhoudt*

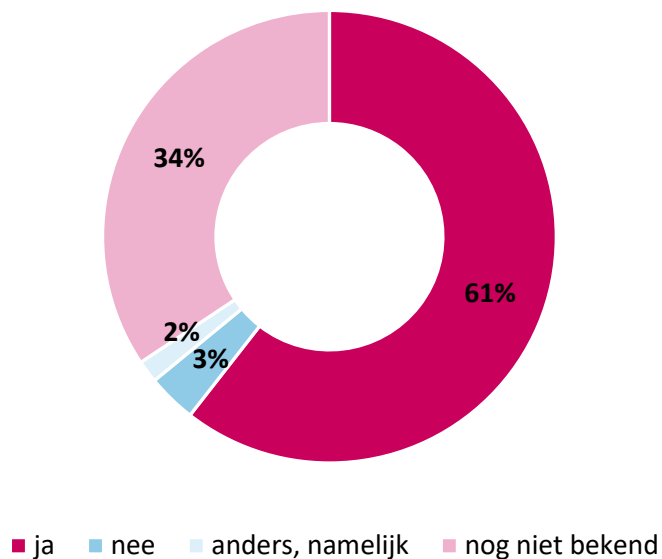
Figuur 5. Hoe is de doelgroep van de (beoogde) regeling gedefinieerd? (percentages werknemers) (n=56 respondenten van cao's met 1,5 mln. werknemers)



## 2.5 Instemming werkgever

Kan de werknemer een recht ontlenen aan de beoogde regeling vervroegd uittreden als hij/zij aan de criteria voldoet? Cao-partijen geven aan dat dit meestal het geval is (61% van de werknemers). Ook komt het relatief vaak voor dat dit nog niet bekend is (34% van de werknemers). Een relatief klein deel geeft aan dat werkgevers moeten instemmen (3% van de werknemers) of kiest voor anders namelijk (2% van de werknemers). Bij anders namelijk gaat het voornamelijk om mogelijkheden om deelname te weigeren op basis van zwaarwegende bedrijfsbelangen. Dit kan worden getoetst door een daarvoor ingestelde commissie.

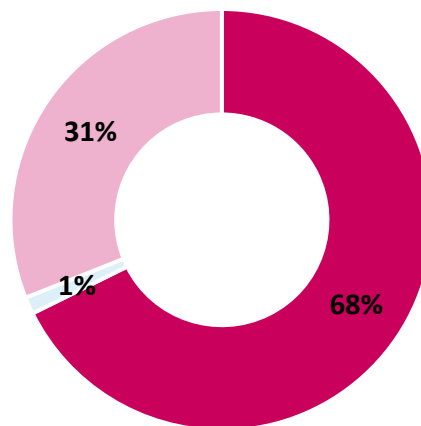
Figuur 6. Kan de werknemer een recht ontlenen aan de beoogde regeling vervroegd uittreden als hij/zij aan de criteria voldoet? (percentages werknemers) (n=56 respondenten van cao's met 1,5 mln. werknemers)



## 2.6 Hoogte van de uitkering

Uit de reacties op de enquête blijkt dat in de meeste gevallen (68% 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 (bruto bedrag van 1.847 euro per maand of 22.164 euro per jaar, per 2021), zie figuur 7. Daarnaast geldt voor 31% van de werknemers dat de hoogte nog niet bekend is. Voor 1% van de werknemers geldt een afwijkende hoogte.

Figuur 7. Is de hoogte van de uitkering in de (beoogde regeling gelijk aan het maximale bedrag dat is vrijgesteld van de RVU-heffing (bruto bedrag van 1.847 euro per maand of 22.164 euro per jaar)? (percentages werknemers) (n=55 respondenten van cao's met 1,5 mln. werknemers)

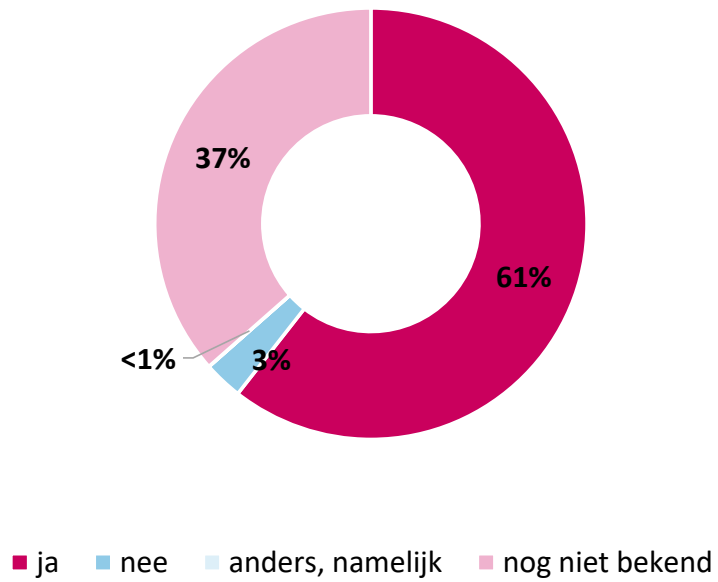


■ ja ■ anders, namelijk ■ nog niet bekend

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). Cao-partijen horende bij een derde van de werknemers (37%) vullen in dat nog niet bekend is of deeltijders de uitkering naar rato ontvangen. En, voor een klein deel van de werknemers geldt dat deeltijders de volledige uitkering ontvangen (2%) of geldt de optie anders namelijk (<1%). Voor deze laatste groep werknemers geeft de betrokken cao-partij aan dat in de regeling is afgesproken dat dit op bedrijfsniveau wordt bepaald en niet op cao-niveau.



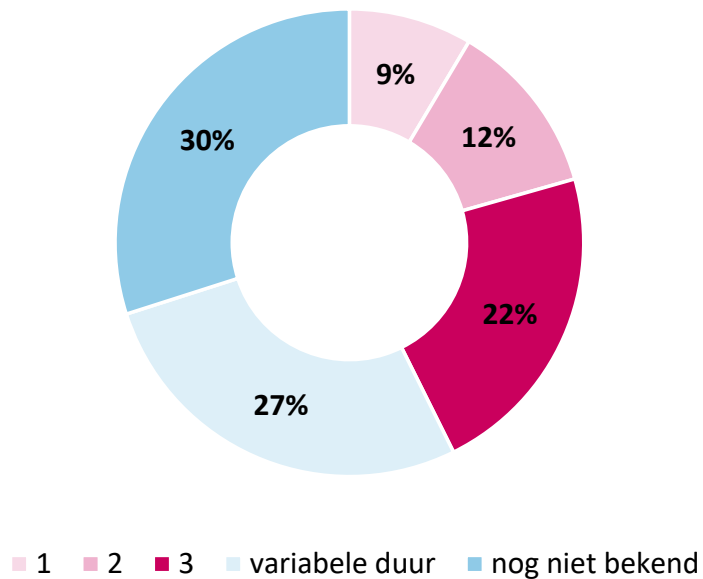
Figuur 8. Ontvangen deeltijders de uitkering naar rato van de omvang van hun dienstverband in de (beoogde) regeling? (percentages werknemers) (n=55 respondenten van cao's met 1,5 mln. werknemers)



## 2.7 Duur van de uitkering

Uit de antwoorden van de cao-partijen blijkt dat er met betrekking tot de duur van de uitkering meer variatie is. Voor 43% van de werknemers gaat het om een in de regeling bepaalde duur. Het gaat om één jaar (9%), twee jaar (12%) of 3 jaar (22%). Daarnaast geldt voor 27% van de werknemers een variabele duur (anders, namelijk). De duur is in deze regelingen variabel doordat het moment van instroom in deze regelingen wordt bepaald door het aantal dienstjaren. Het kan daardoor zo zijn dat werknemers eerder instromen dan drie jaar voor ingang van de AOW. Ook komt het voor dat de duur variabel is doordat de duur op bedrijfsniveau wordt bepaald en niet op cao-niveau.

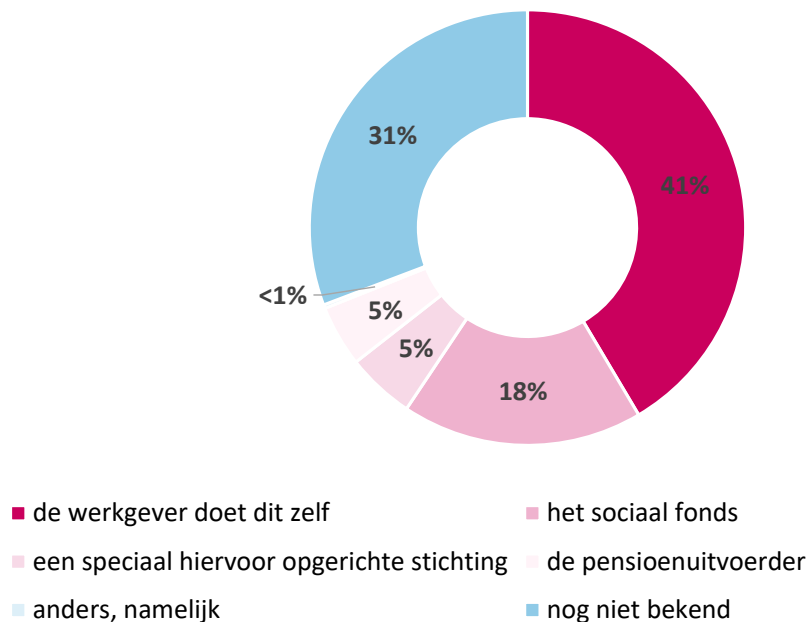
Figuur 9. Is de duur van de uitkering in de (beoogde) regeling gelijk aan de maximale duur die is vrijgesteld van de RVU-heffing (namelijk 3 jaar)? (percentages werknemers) (n=55 respondenten van cao's met 1,5 mln. werknemers)



## 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 41% van de werknemers. Ook wordt er relatief vaak gekozen voor uitvoering door het sociaal fonds (18%). Het bedrijfstakpensioenfonds of een speciaal hiervoor opgerichte stichting zijn beide verantwoordelijk voor de uitvoering van de regelingen van 5% van de werknemers. Tot slot geven cao-partijen aan dat voor een relatief klein deel van de werknemers (<1%) de uitvoering anders is georganiseerd. Uit hun toelichting blijkt dat zij kiezen voor uitvoering door de payroll provider of dat decentraal (op bedrijfsniveau) wordt bepaald wie de uitvoering op zich neemt.

Figuur 10. Wie is de uitvoerder van de beoogde regeling? (percentages werknemers) (n=56 respondenten van cao's met 1,5 mln. werknemers)



## 2.9 Schatting van het gebruik van de regeling

Uit geëxtrapoleerde schattingen van cao-partijen blijkt, dat over de gehele periode dat de RVU-heffing versoepeld is, ruim 20.000 mensen gebruik maken van een RVU. Mogelijk loopt dit aantal nog op als er meer cao-partijen besluiten om een RVU te treffen. Op basis van de extrapolatie van de schattingen kan verder gesteld worden dat rond de 20% van de werknemers die gebruik kan maken van regeling dit ook wil doen. Dat een groot deel van de respondenten 'onbekend' heeft ingevuld maakt dat er een grote onzekerheidsmarge is met betrekking tot de cijfers. In het vervolg van deze paragraaf worden de cijfers toegelicht.

De tabel op de volgende pagina geeft in de eerste kolom de vragen weer die aan cao-partijen zijn voorgelegd om een inschatting te maken van het (toekomstig) gebruik. Daarbij is onderscheid gemaakt tussen mensen die gebruik kunnen maken (de doelgroep) en die gebruik willen maken (verwachte gebruik). Daarnaast is in de

eerste kolom ook de periode opgeknipt. Het gaat om het gebruik tot op heden (ongeveer eind april 2021), 2021 en 2021-2025.

De tweede kolom bevat per vraag de som van de schattingen van cao-partijen. Dit geeft echter geen volledig beeld van het gebruik. Een groot deel van de cao-partijen vulde namelijk in 'onbekend'. Om dit op te lossen is in de laatste kolom de som uit de eerste kolom geëxtrapoleerd naar alle RVU-afspraken die eind maart 2021 zijn opgenomen in een principeakkoord en/of cao. Op basis van deze extrapolatie is de totale groep gebruikers voor de periode 2021-2025 geschat op ruim 20.000. De wijze waarop is geëxtrapoleerd is toegelicht in bijlage II.

De versoepeling van de RVU-heffing lopen tot en met 2025. Er is dus nog gelegenheid voor cao-partijen om afspraken te maken over (onderzoek naar) een RVU. Dit blijkt ook uit de cijfers. In juni 2021 is dit percentage opgelopen tot 35%, eind maart 2021 was dit 27%. Daarmee is het ook waarschijnlijk dat de aantallen gebruikers oplopen.

Op basis van de extrapolatie van de schattingen kan verder gesteld worden dat rond de 20% van de werknemers die gebruik kan maken van regeling dit ook wil doen. Dit percentage is bepaald door de aantallen in de laatste kolom bij de vragen 'wil' te delen door de aantallen bij 'kan'. Dit komt uit op ongeveer 20%.

	som schattingen van cao- partijen	totaal bepaald d.m.v. extrapolatie
Hoeveel gebruikers zijn er tot op heden?	1.400 <sup>1</sup>	1.500
Hoe groot is de groep die in <b>2021</b> gebruik <b>kan</b> maken van de regeling?	9.800 <sup>2</sup>	16.000
Hoe groot is de groep die in <b>2021</b> gebruik <b>wil</b> maken van de (beoogde) regelingen?	1.500 <sup>3</sup>	2.500
Hoe groot is de groep die in de periode <b>2021 – 2025</b> gebruik <b>kan</b> maken van de RVU-regeling?	56.500 <sup>4</sup>	95.000
Hoe groot is de groep die in de periode <b>2021 – 2025</b> gebruik <b>wil</b> maken van de RVU-regeling?	1.900 <sup>5</sup>	21.500

<sup>1</sup> n=19 respondenten van cao's met 0,3 mln. werknemers)

<sup>2</sup> n=32 respondenten van cao's met 0,5 mln. werknemers)

<sup>3</sup> n=17 respondenten van cao's met 0,6 mln. werknemers)

<sup>4</sup> n=34 respondenten van cao's met 0,9 mln. werknemers)

<sup>5</sup> n=8 respondenten van cao's met 0,1 mln. werknemers)

Dat een groot deel van de respondenten 'onbekend' heeft ingevuld maakt dat er een grote onzekerheidsmarge is met betrekking tot de cijfers. Dit betekent dat de daadwerkelijke cijfers met betrekking tot het gebruik hoger of lager kunnen uitvallen. Dit geldt in het bijzonder voor de vraag 'wie wil gebruik maken van de RVU-regeling in 2021-2025'. Deze vraag is door acht cao-partijen beantwoord. Om meer zekerheid te geven over de representativiteit van de cijfers is nagegaan of de cao-partijen die de vraag beantwoord hebben afwijken van de cao-partijen die dit niet hebben gedaan. Uit deze vergelijking (op de kenmerken omvang van de cao en soort cao (ondernemings- of bedrijfstak-cao)) blijkt dat de groepen niet substantieel van elkaar verschillen. Dit komt het vertrouwen in de cijfers ten goede.

Met betrekking tot de respons op de vragen valt verder op dat de vragen over wie 'kan' gebruik maken beter beantwoord zijn dan de vragen over wie 'wil' gebruik

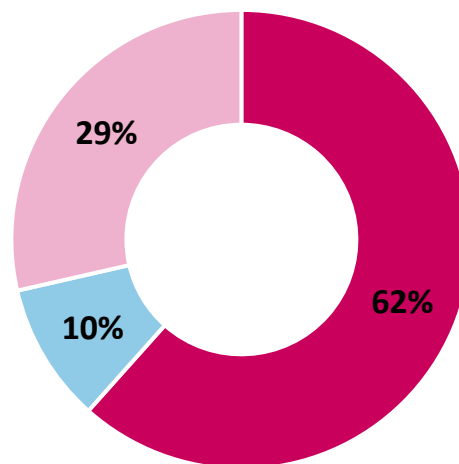
maken. Partijen die wie 'wil' invulden vulden ook altijd 'kan' in. Andersom geldt dit niet. Hieruit blijkt dat het voor partijen op dit moment moeilijk is om in te schatten hoeveel werknemers daadwerkelijk gebruik gaan maken van de regelingen. Verschillende partijen merkten hierover op dat zij er wel aan werken om hier op (korte termijn) inzicht in te krijgen.

### 2.10 Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden

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.<sup>19</sup> 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.<sup>20</sup>

Cao-partijen horende bij bijna twee derde van de werknemers (62%), die een RVU regeling hebben of waarvoor de mogelijkheid van een regeling wordt onderzocht, geven aan dat zij voornemens zijn om gebruik te maken van de MDIEU. Voor een relatief klein deel van de werknemers (10%) geldt dat cao-partijen aangeven geen gebruik te maken van de maatwerkregeling. Tot slot geven cao-partijen van een derde van de werknemers (29%) aan dat zij nog niet weten of zij gebruik gaan maken van de maatwerkregeling, zie figuur 11.

Figuur 11. Bent u voornemens om subsidie aan te vragen in het kader van de maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) voor het wegnemen van knelpunten bij het realiseren van de RVU-regeling? (percentages werknemers) (n=56 respondenten van cao's met 1,5 mln. werknemers)



■ ja    ■ nee    ■ nog niet bekend

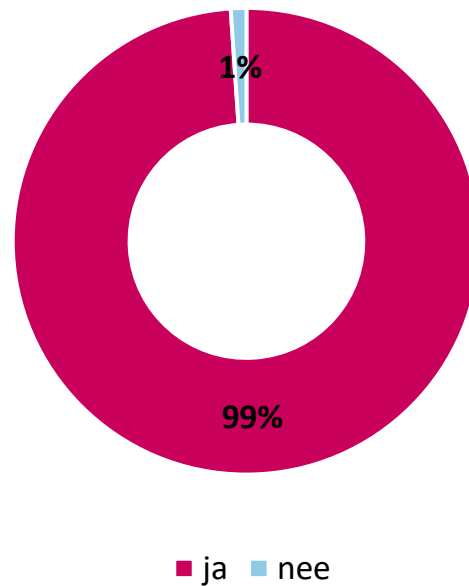
Partijen die aangeven (te overwegen om) gebruik te gaan maken van de MDIEU is gevraagd in hoeverre zij bekend zijn met de aanvullende voorwaarden, die gelden

<sup>19</sup> Kamerbrief 6 juni 2020 Contouren tijdelijke subsidieregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden.

<sup>20</sup> Kamerbrief 6 juni 2020 Contouren tijdelijke subsidieregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden.

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. Partijen van vrijwel alle werknemers geven aan bekend te zijn met deze voorwaarden, zie figuur 12.

Figuur 12. 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=36 respondenten van cao's met 1,3 mln. werknemers)



## Bijlage I Overzicht afspraken uit cao-teksten

Deze tabel bevat een overzicht van de afspraken over vervroegd uittreden opgenomen in cao's. De tabel bevat alle cao's waarvan in de inventarisatie is vastgesteld dat het akkoord of de cao een RVU-afpraak bevat minus die cao's waarvan cao-partijen hebben aangegeven dat er besloten is dat er (voorlopig) geen regeling komt. Het gaat om 73 cao's. Indien in de tabel een 1 staat dan betekent dit dat er sprake is van een dergelijke afspraak. Indien er een 0 staat betekent dit dat er van een dergelijke afspraak geen sprake is. Onderaan de tabel zijn de totalen opgenomen. Ook hier geldt dat bij het bepalen van de totalen rekening is gehouden met de omvang van de cao, of te wel de percentages zijn gewogen naar de aantallen werknemers.

cao	sector	werk-nemers	voornemen/ regeling	onderzoek	start regeling	doelgroep: functie	doelgroep: dienst- jaren	doelgroep: aantal dienst- jaren	Instemming werkgever	hoogte uitkering (bruto per maand)	deeltijd naar rato	duur uitkering (jaren)
A.VOGEL	industrie	148	1	0		0	1	10	ja		0	3
A.CHMEA B.V.	zakelijke dienstverlening	11400	0	0		0	0				0	
A.DM EUROPOORT B.V. (Rt)	industrie	166	0	0		0	0				0	
A.FBOUW	bouw	6697	1	0	1-1-2021	1	1	10		€ 1.847	0	3
A.MBULANCEZORG	overige dienstverlening	3247	1	0	1-7-2021	1	1	10			0	3
A.NWB CAO	zakelijke dienstverlening	3500	0	0		0	0				0	
A.SR NEDERLAND N.V. DE A.NDERE CAO	zakelijke dienstverlening	3500	0	0		0	0				0	
B.A.KKERSBEDRIJF	industrie	40400	0	0		0	0				0	
B.OUW EN INFRA (CAO)	bouw	102137	1	0	1-1-2021	1	1	20		€ 1.847	0	3
B.BRANCHE CAO GEMEENTEN	overige dienstverlening	145000	0	0		0	0				0	

cao	sector	werknemers	voornemen/ regeling	onderzoek	start regeling	doelgroep: <i>functie</i>	doelgroep: <i>dienst- jaren</i>	doelgroep: <i>aantal dienst- jaren</i>	deelname werkgever verplicht	hoogte uitkering (bruto per maand)	deeltijd naar rato	duur uitkering (jaren)
BRUIL BETON EN MIX	industrie	156	0	0		0	0				0	
C en D FOODS (NETHERLANDS) B.V.	handelen horeca	115	1	0		0	0				0	
CABOT NORIT NEDERLAND B.V.	industrie	220	0	0		0	0				0	
CAO KADASTER	overige dienstverlening	1820	1	0		0	1	5	ja	€ 1.847	0	3
CARGILL CAO	industrie	387	0	0		0	0				0	
COFFEE AND TEA	industrie	1214	0	0		0	0				0	
DCL MAASTRICHT B.V.	industrie	48	0	0		0	0				0	
DE DIENSTEN CAO	industrie	597	0	0		0	0				0	
DIVERSEY NEDERLAND	handelen horeca	400	1	0		0	0				0	3
DRANKINDUSTRIE EN DE GROOTHANDEL IN DRANKEN	industrie	4628	0	1		0	0				0	
DSM NL SERVICES B.V.	industrie	3700	1	0	1-1-2021	1	1	2			0	3
DUTCH GLYCERIN REFINERY B.V.	industrie	29	0	1		0	0				0	
ECT	vervoer en communicatie	2120	0	0		0	0				0	
EUROPEAN BULK SERVICES	vervoer en communicatie	140	0	0		0	0				0	
FIBRANT B.V.	industrie	300	1	0	1-1-2021	1	1	2	ja	€ 1.847	1	3
FO KUS EXPLOITATIE, STICHTING	overige dienstverlening	2750	0	1		0	0				0	
GEHANDICAPTENZORG	overige dienstverlening	175900	0	1		0	0				0	



cao	sector	werknemers	voornemen/ regeling	onderzoek	start regeling	doelgroep: <i>functie</i>	doelgroep: <i>dienst- jaren</i>	doelgroep: <i>aantal dienst- jaren</i>	deelname werkgever verplicht	hoogte uitkering (bruto per maand)	deeltijd naar rato	duur uitkering (jaren)
GRAFIMEDIA	industrie	20274	1	0	1-4-2021	0	1	10		€ 1.847	1	
GRONDSTOFFEN ENERGIE EN OMGEVING	industrie	107	0	1		0	0				0	
GUNVOR PETROLEUM ROTTERDAM B.V. EN STARGATE OIL TERMINAL ROTTERDAM B.V.	industrie	144	0	0		0	0				0	
HANDELSVAART	vervoer en communicatie	2712	1	0	1-1-2021	0	0			€ 1.847	0	
HEXION B.V. - HEXION VAD B.V.	industrie	179	0	1		0	0				0	
HISWA (HOUTEN EN KUNSTSTOFFEN JACHTBOUW)	industrie	1123	0	0		0	0				0	
HOLLAND CASINO	overige dienstverlening	3700	0	0		0	0				0	
HOVENIERSBEDRIJF IN NEDERLAND	zakelijke dienstverlening	17553	0	1		0	0				0	
HTM-CAO	vervoer en communicatie	1900	1	0		0	0				0	
HUHTAMAKI NEDERLAND BV	industrie	200	1	0		0	0				0	
IGMA	vervoer en communicatie	50	0	1		0	0				0	
INFORMATIE-, COMMUNICATIE- EN KANTOORTECHNOLOGIEBRANCHE (ICK)	handelen horeca	31635	1	0	1-1-2021	0	0		ja	€ 1.847	1	3
KALKZANDSTEENINDUSTRIE -/ CELLENBETONINDUSTRIE	industrie	560	0	0		0	0				0	

cao	sector	werknemers	voornemen/ regeling	onderzoek	start regeling	doelgroep: <b>functie</b>	doelgroep: <b>dienst- jaren</b>	doelgroep: <b>aantal dienst- jaren</b>	deelname werkgever verplicht	hoogte uitkering (bruto per maand)	deeltijd naar rato	duur uitkering (jaren)
KISUMA CHEMICALS B.V.	industrie	68	1	0	1-1-2021	1	1	10	ja	€ 1.847	1	3
KLM CABINEPERSONEEL	vervoer en communicatie	9300	0	0		0	0				0	
KLM GROND	vervoer en communicatie	13850	1	0	1-1-2021	0	0				0	
LANDBOUWWERKTUIGEN EXPLOITERENDE ONDERNEMINGEN	landbouw	22500	0	1		0	0				0	
LOPAREX BV	industrie	175	0	1		0	0				0	
MAYR-MELNHOF	industrie	155	0	0		0	0				0	
MN SERVICES N.V.	zakelijke dienstverlening	1500	1	0		0	0				0	
MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN TWEEWIELERBEDRIJF	handelen horeca	77246	1	0	1-7-2021	0	1	5		€ 1.847	1	3
MULTIMODAAAL VERVOER	vervoer en communicatie	1131	0	0		0	0				0	
NS / NEDERLANDSE SPOORWEGEN	vervoer en communicatie	16900	0	0		0	0				0	
OPENBAAR VERVOER	vervoer en communicatie	16881	0	1		0	0				0	
OWENS CORNING VEIL NEDERLAND	industrie	160	0	0		0	0				0	
P&O KADE	vervoer en communicatie	455	0	0		0	0				0	
PAPIERFABRIEK SCHUT BV	industrie	50	0	1		0	0				0	

cao	sector	werknemers	voornemen/ regeling	onderzoek	start regeling	doelgroep: <b>functie</b>	doelgroep: <b>dienst- jaren</b>	doelgroep: <b>aantal dienst- jaren</b>	deelname werkgever verplicht	hoogte uitkering (bruto per maand)	deeltijd naar rato	duur uitkering (jaren)
PGGM	zakelijke dienstverlening	1341	1	0	1-1-2021	0	0		ja	€ 1.847	0	3
PHILIPS	industrie	9316	0	0		0	0				0	
PLUIMVEEVERWERKENDE INDUSTRIE	industrie	4601	0	1		0	0				0	
POLITIE-PERSONEEL	overige dienstverlening	62900	1	0	1-1-2021	1	1	35	nee	€ 1.847	1	3
POSTNL CAO VOOR POSTNL	vervoer en communicatie	17000	0	0		0	0				0	
RDW	overige dienstverlening	1693	1	0		0	1	5	ja	€ 1.847	0	3
SA INT-GOBAIN CONSTRUCTION PRODUCTS NEDERLAND B.V.	industrie	307	0	0		0	0				0	
SCHONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF	zakelijke dienstverlening	129480	1	0	1-2-2021	1	1	10	nee	€ 1.847	1	1
SIME DARBY UNIMILLS B.V.	industrie	212	0	1		0	0				0	
SLAGERSBEDRIJF	handelen horeca	17973	0	1		0	0				0	
SMURFIT KAPPA CORRUGATED	industrie	1218	0	0		0	0				0	
SOCIALE WERKVOORZIENING	industrie	85000	0	1		0	0				0	
TANKSTATIONS EN WASBEDRIJVEN	handelen horeca	17000	0	1		0	0				0	
TIMMERINDUSTRIE	industrie	10733	1	0	1-7-2021	1	1	20	nee	€ 1.847	1	3

cao	sector	werknemers	voornemen/ regeling	onderzoek	start regeling	doelgroep: <b>functie</b>	doelgroep: <b>dienst- jaren</b>	doelgroep: <b>aantal dienst- jaren</b>	deelname werkgever verplicht	hoogte uitkering (bruto per maand)	deeltijd naar rato	duur uitkering (jaren)
VERPLEEG- VERZORGINGSHUIZEN EN THUISZORG EN JEUGDGEZONDHEIDSZORG	overige dienstverlening	419500	1	0		0	1	45			0	
VERZEKERINGSBEDRIJF BINNENDIENST/BUITENDIENST	zakelijke dienstverlening	8505	1	0	1-1-2021	0	0		ja		0	3
VISKO TEEPAK BV	industrie	80	0	1		0	0				0	
VLEESSECTOR	handelen horeca	11300	1	0	1-1-2021	1	1	20	nee	€ 1.847	1	3
VLEESWARENINDUSTRIE	industrie	2844	0	0		0	0				0	
<b>TOTAAL</b>			<b>1 = 59%</b>	<b>1 = 23%</b>	<b>31%<sup>1</sup></b>	<b>1 = 21%</b>	<b>1 = 55%</b>	<b>gem. 32 jaar</b>	<b>nee = 14%</b> <b>ja = 3%</b>	<b>30%</b>	<b>22%</b>	<b>1 jaar = 8%</b> <b>3 jaar = 21%</b>

<sup>1</sup>In 31% van de cao's wordt een datum genoemd (25% in het eerste kwartaal, 1% in het tweede kwartaal en 6% in het derde kwartaal van 2021)

## Bijlage II Toelichting op de extrapolatie

Deze bijlage bevat een toelichting op de extrapolatie bij het schatten van het gebruik van de RVU.

De eerste stap in de extrapolatie bestaat uit het met behulp van de som van de schattingen van de cao-partijen bepalen van welk deel van de werknemers gebruik maakt van een RVU (kolom 'deel van de werknemers dat de RVU gebruikt'). Ter illustratie, in de eerste regel van onderstaande tabel is de som van de schattingen van de cao-partijen 1.403 werknemers. Dit is gedeeld door 348.574 werknemers en komt uit op 0,4%.

	som schattingen van cao-partijen	Deel van de werknemer dat de RVU gebruikt	RVU geldig op een bepaald moment	totaal bepaald d.m.v. extrapolatie
Hoeveel gebruikers zijn er tot op heden?	1.403 <sup>1</sup>	1.403/348.574 <sup>1</sup>	0,25*1.552.230	1.562
Hoe groot is de groep die in <b>2021</b> gebruik <b>kan</b> maken van de regeling?	9.810 <sup>2</sup>	9.810/532.680 <sup>2</sup>	0,57*1.552.230	16.294
Hoe groot is de groep die in <b>2021</b> gebruik <b>wil</b> maken van de (beoogde) regelingen?	1.515 <sup>3</sup>	1.515/563.887 <sup>3</sup>	0,57*1.552.230	2.377
Hoe groot is de groep die in de periode <b>2021 – 2025</b> gebruik <b>kan</b> maken van de RVU-regeling?	56.424 <sup>4</sup>	56.424/912.681 <sup>4</sup>	1.552.230	95.962
Hoe groot is de groep die in de periode <b>2021 – 2025</b> gebruik <b>wil</b> maken van de RVU-regeling?	1.897 <sup>5</sup>	1.897/137.252 <sup>5</sup>	1.552.230	21.454

<sup>1</sup> n=19 respondenten van cao's met 348.574 werknemers)

<sup>2</sup> n=32 respondenten van cao's met 532.680 werknemers)

<sup>3</sup> n=17 respondenten van cao's met 563.887 werknemers)

<sup>4</sup> n=34 respondenten van cao's met 912.681 werknemers)

<sup>5</sup> n=8 respondenten van cao's met 137.252 werknemers)

Vervolgens is bepaald welk deel van de RVU afspraken op dat moment geldig zijn (kolom 'RVU geldig op een bepaald moment'). Hierbij is gebruik gemaakt van de informatie in paragraaf 2.3 Ingangsdatum.

- Voor 25% van de regelingen geldt een ingangsdatum in het eerste kwartaal van 2021. Dit is toegepast op de eerste regel (Hoeveel gebruikers zijn er tot op heden?).
- Voor 57% geldt een ingangsdatum ergens in het jaar 2021. Dit percentage is toegepast op de tweede en derde regel van de tabel (Hoe groot is de groep die in 2021 gebruik kan/wil maken van de (beoogde) regeling?).

- Voor regel 3 en 4 (Hoe groot is de groep die in de periode 2021 – 2025 gebruik kan/wil maken van de RVU-regeling?) is de aannname gemaakt dat alle regelingen zijn ingegaan en is dus uitgegaan van 100%.

De genoemde percentage zijn vermenigvuldigd met het totaal aantal werknemers met een RVU afspraak in het akkoord/cao. Ter illustratie, in de eerste regel is 25% genomen van 1.552.230 werknemers. Dit komt uit op 388.058 werknemers.

Tot slot zijn de uitkomsten uit bovenstaande stappen met elkaar vermenigvuldigd (kolom 'totaal bepaald d.m.v. extrapolatie'). Ter illustratie: 0,4% van 388.058 is 1.552. De uitkomst wijkt een klein beetje af van de aantallen genoemd in de tabel. Dat komt doordat in het voorbeeld is afgerond. Alle aantallen genoemd in de tabel zijn afgerond op vijfhonderdtallen alvorens ze zijn opgenomen in de rapportage. Dit is om te benadrukken dat de cijfers onzeker zijn.