Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

RVU-afspraken in cao's 2025

RVU-afspraken in cao’s 2025

Colofon

Contactpersoon	H. H. Mol Wetenschappelijk medewerker, projectleider PostbusUAWcaoonderzoek@minszw.nl Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW) Afdeling Cao-Onderzoek en Beleidsinformatie (COB)
Bijlagen	Bijlage I: Cao sectorindeling, soort, en categorisering naar grootte Bijlage II: Analyses naar economische sector Bijlage III: Zwaar werk-modellen Bijlage IV: Totaalbestand aangemelde reguliere cao's
Project medewerkers	Hanneke Mol Ilona Domen Garip Önal
Infographic	Floor van der Zwan

Inhoud

Samenvatting 7

1. Inleiding 9

1.1 Achtergrond 9

1.2 Aanleiding cao-onderzoek RVU-afspraken 9

1.3 Inhoud rapportage 11

2. Methodologie 12

2.1 Onderzoeksvraag 12

2.2 Data-verzameling 12

2.2.1 Cao-onderzoek 12

2.2.2 Principeakkoorden 13

2.3 Data-analyse 14

3. Resultaten 15

3.1 Aantal RVU-regelingen 15

3.1.1 Collectieve RVU-regelingen 16

3.1.2 Maatwerkregelingen 18

3.1.3 Onderzoek/verkenning 19

3.1.4 Onbekend en overig 19

3.1.5 Samenvattend 20

3.2 Doelgroep-afbakening 21

3.2.1 Doelgroepcriteria 21

3.2.2 Zwaar werk 32

3.2.3 Hardheidsclausule 33

3.2.4 Samenvattend 34

3.3 Duur van de RVU-uitkering 35

3.4 Hoogte van de RVU-uitkering 36

3.4.1 Uitkeringshoogte 36

3.4.2 Uitkering naar rato 38

3.4.3 Wijze van uitbetaling 39

3.5 Werken naast de RVU-uitkering 40

3.6 Instemming werkgever 42

3.7 Maximum budget of aantal deelnemers 43

3.8 Koppeling met duurzame inzetbaarheid 44

4. Principeakkoorden 45

5. Conclusie 49

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

RVU-afspraken in cao's 2025

Inleiding

Op 18 oktober 2024 hebben kabinet, vakbonden en werkgevers het akkoord 'Gezond naar het pensioen' afgesloten. In het akkoord is afgesproken dat er vanaf 2026 een structurele RVU-regeling komt voor mensen met zwaar werk. Uitgangspunt daarbij is dat de RVU gericht wordt ingezet op belastende functies en werkzaamheden.

Door middel van jaarlijkse monitoring wordt gekeken of de vormgeving van (collectieve) RVU-afspraken aansluit bij de doelstellingen van het akkoord. In deze eerste rapportage presenteert SZW de resultaten van het onderzoek naar cao-afspraken over RVU per 1 januari 2025.

Resultaten

Onderzoeksmethode

Cao-onderzoek

665
cao's onderzocht

van toepassing op
6,1 miljoen werknemers

Collectieve RVU-regelingen

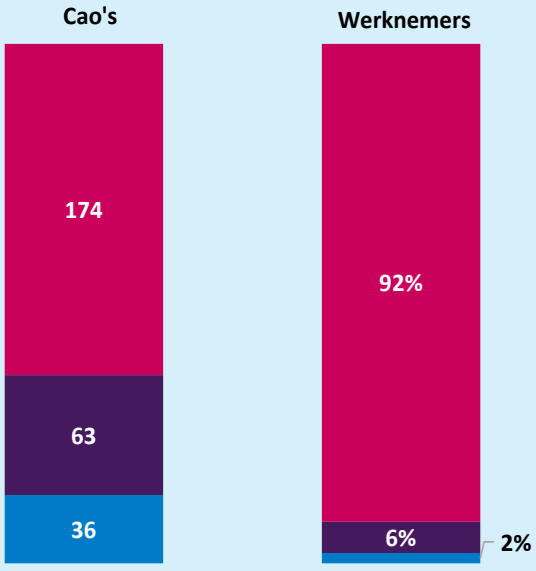
273 cao's
met collectieve RVU-regeling

Onder deze cao's vallen
3,2 miljoen werknemers

Oudere werknemers onder deze cao's, die voldoen aan de voorwaarden, kunnen uittreden met een RVU

Afbakening doelgroep

Niet alle collectieve regelingen hebben een afgebakende doelgroep. Van de 273 collectieve RVU-regelingen hebben 237 een afgebakende doelgroep; 174 daarvan hebben een afbakening met een mate van gerichtheid. 99 regelingen zijn (vrijwel) generiek.



- Generiek: doelgroep niet nader afgebakend, alle (oudere) werknemers kunnen gebruikmaken van de regeling.
- Vrijwel generiek: doelgroep uitsluitend afgebakend op maximaal tien dienstjaren.
- Van het totaal aantal werknemers onder een cao met een collectieve RVU-regeling, valt 92% onder een RVU-regeling met een *mate van gerichtheid*.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

RVU-afspraken in cao's 2025

Gerichtheid

De mate van gerichtheid van RVU-regelingen verschilt. Cao's bevatten over het algemeen nog geen objectieve onderbouwing van de afbakening. De afbakening van de 174 regelingen met een mate van gerichtheid gebeurt op basis van de volgende vereisten:

Dienstjaren i.c.m. één eis: functie, rooster, of inkomen (65 cao's)

Dienstjaren i.c.m. twee of meer aanvullende eisen (50 cao's)

Meer dan tien dienstjaren (19 cao's)

Functie of rooster (14 cao's)

Overig of onbekend (26 cao's)

Naast functie en/of rooster, worden de volgende aanvullende eisen gesteld: inkomensgrens, minimale arbeidsduur, of een individuele beoordeling van de duurzame inzetbaarheid van een werknemer.

Hoogte uitkering

In vrijwel alle collectieve RVU-regelingen wordt de maximale drempelvrijstelling gevolgd.

Per 1 januari 2025 is dit € 2.273 per maand.

Wijze betaling

120 cao's: uitkering maandelijks betaald

36 cao's: eenmalig bedrag ineens

27 cao's: keuze werknemer

Duur

Bijna de helft van de werknemers valt onder een collectieve RVU-regeling waarin de maximale uitkeringsduur van drie jaar wordt gehanteerd. Voor een derde van de werknemers is de uitkeringsduur één of twee jaar.

Principeakkoorden na 18 oktober

Sinds 18 oktober 2024 zijn er 111 principeakkoorden voor nieuwe cao's afgesloten.

In 62 akkoorden is een afspraak opgenomen over RVU vanaf 1 januari 2026.

In twee derde van de akkoorden gaat aandacht uit naar het in lijn brengen van de RVU-doelgroep met de doelstellingen uit het akkoord 'Gezond naar het pensioen', of worden nadere richtlijnen naar aanleiding van het akkoord afgewacht. Een kwart van de akkoorden noemt expliciet dat de RVU-doelgroep (meer) in lijn wordt gebracht met de doelstellingen uit het akkoord (voortzetting met studie-afspraak). In 24 akkoorden wordt (her)overwogen of er een RVU-regeling komt per 2026 (studie-afspraak). Vier (vrijwel) generieke regelingen worden ongewijzigd voortgezet.

1 Inleiding

1.1 Achtergrond

In het Pensioenakkoord van 2019[1] zijn tijdelijke overgangsmaatregelen rondom duurzame inzetbaarheid (DI) en eerder uittreden afgesproken. Het doel van de maatregelen is dat werknemers op gezonde wijze naar hun pensioen toe kunnen werken, ook als zij zwaar werk verrichten. Voortkomend uit het Pensioenakkoord, trad op 1 januari 2021 de 'Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen'[2] in werking. Wat betreft RVU houdt de wet in dat de pseudo-eindheffing op regelingen voor vervroegde uittreding (RVU-heffing) voor een periode van vijf jaar is versoepeld. Werkgevers hoeven voor werknemers die maximaal drie jaar voor de AOW-leeftijd uittreden geen RVU-heffing van 52% te betalen over het deel van de RVU-uitkering dat niet boven de drempelvrijstelling uitkomt. Het vrijgestelde bedrag is gebaseerd op de netto AOW-uitkering voor alleenstaanden en wordt jaarlijks geïndexeerd. Per 1 januari 2025 is het bedrag €2.273,- per maand; in 2024 lag het bedrag op €2.182,-.

De RVU-drempelvrijstelling en de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU)[3] hebben een looptijd tot en met 31 december 2025. Kabinet en sociale partners hebben gezamenlijk geconcludeerd dat de inzet op duurzame inzetbaarheid ook na afloop van het huidige pakket maatregelen moet worden voortgezet. En voor werknemers met zwaar werk, voor wie doorwerken tot de pensioenleeftijd moeilijk haalbaar is, blijft de mogelijkheid van eerder uittreden behouden. Op 18 oktober 2024 hebben kabinet, vakbonden en werkgevers dit vastgelegd in het akkoord 'Gezond naar het pensioen'.[4] Er komt vanaf 2026 een structurele en gerichte regeling voor mensen met zwaar werk. Dit houdt in dat de tijdelijke RVU-drempelvrijstelling, structureel wordt voorgezet, in combinatie met gezamenlijke jaarlijkse monitoring en driejaarlijkse ijking. In het akkoord zijn afspraken gemaakt over gerichte toepassing van regelingen voor vervroegd uittreden, in samenhang met een onverminderde inzet op duurzaam inzetbaarheid.

1.2 Aanleiding cao-onderzoek RVU-afspraken

In het akkoord 'Gezond naar het pensioen' is afgesproken dat de fiscale drempelvrijstelling voor RVU-regelingen drie jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd ook na 2025 behouden blijft. Uitgangspunt daarbij is dat de RVU gericht wordt ingezet voor werknemers die vanwege de zwaarte van hun werk niet gezond kunnen doorwerken tot hun AOW. Kabinet en sociale partners hebben afgesproken dat RVU-afspraken altijd een onderbouwde afbakening

1 Kamerbrief principeakkoord vernieuwing pensioenstelsel | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl
2 Wet bedrag in eens, RVU en verlofsparen.
3 De tijdelijke Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) is een subsidieprogramma ter ondersteuning van investeringen in duurzame inzetbaarheid. Sectoren, en in een latere fase ook bedrijven, konden subsidie aanvragen om knelpunten op het vlak van duurzame inzetbaarheid in kaart te brengen (sectoranalyse) en maatregelen gericht op die knelpunten te ontwikkelen (activiteitenplan). Onder voorwaarden kon ook subsidie worden aangevraagd voor het uitvoeren van een RVU-regeling. Zie Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid & Eerder Uittreden (MDIEU) sectoren | Subsidie en regeling | Uitvoering van Beleid
4 TK 2024-2025, 32043 663

van de doelgroep bevatten, gericht op belastende functies en werkzaamheden gebaseerd op objectieve criteria. Cao-partijen kunnen daarbij een inkomensgrens overwegen, passend binnen de sector. Dit vraagt om duidelijke doelgroepcriteria. In dit onderzoek is gekeken naar de gekozen afbakeningen in de cao-afspraken zoals die op 1 januari 2025 golden. We zien dat de doelgroepen worden afgebakend op basis van:

- De zwaarte van de functie of werkzaamheden;
- Werken in de nacht of andere belastende roosters;
- Het aantal jaren dat een werknemer werkzaam is (geweest) in een bepaalde sector, bedrijf, functie of rooster;
- Ook het hanteren van een inkomensgrens voor deelname kan RVU-deelname beperken tot specifieke groepen binnen een sector of branche.

De manier waarop RVU-regelingen worden afgebakend is aan cao-partijen. Wel is in het onderhandelaarsakkoord een systematiek van monitoring en ijking afgesproken:

> *"De feitelijke afspraken over RVU worden gemaakt op decentrale cao-tafels. Kabinet en sociale partners houden via monitoring en ijking gezamenlijk de vinger aan de pols of de feitelijke vormgeving van (collectieve) RVU-afspraken en de ontwikkeling van RVU's aansluit bij de doelstellingen die we centraal hebben afgesproken.* **(Akkoord Gezond naar het pensioen).**

Naast een gerichte afbakening van de doelgroep die in aanmerking komt voor RVU-deelname, zijn er in het akkoord ook afspraken gemaakt over de hoogte van de RVU-uitkering. Uit onderzoek door SEOR[5] blijkt dat de hoogte van de RVU-uitkering vooral in de lagere inkomensgroepen een drempel kan vormen voor deelname. Werknemers in de laagste inkomensgroepen zijn ondervertegenwoordigd in RVU-deelname. Hetzelfde geldt voor werknemers zonder koopwoning. Inkomen en opgebouwd vermogen lijkt dus een rol te spelen in het gebruik van de RVU. In het akkoord is in dit kader afgesproken dat er extra fiscale ruimte wordt geboden voor mensen in knellende situaties. Hiermee kan het uitkeringsbedrag worden verhoogd met maximaal € 300 bruto per maand. Afgesproken is dat het gebruikmaken van deze verruiming geen vanzelfsprekendheid is en sociale partners de noodzaak hiertoe afwegen. Het gebruik en de onderbouwing worden daarom meegenomen in de monitoring.

Om zicht te houden op de mate waarin bovengenoemde afspraken landen in cao's, rapporteert SZW jaarlijks over de RVU-afspraken die in cao's worden gemaakt. In deze eerste rapportage presenteren wij de resultaten van het cao-onderzoek per 1 januari 2025. Veruit de meeste cao's die voor deze rapportage zijn onderzocht, zijn (ruim) voor de datum van het akkoord 'Gezond naar het pensioen' (18 oktober 2024) tot stand gekomen. In deze lopende cao's hebben eventuele afspraken over RVU betrekking op de RVU-regeling binnen het huidige fiscale kader tot 31-12-2025. Deze rapportage betreft daarom een eerste meting, die SZW jaarlijks zal herhalen om inzicht te verkrijgen in veranderingen naar aanleiding van de nieuwe situatie vanaf 2026.

Deze rapportage geeft inzicht in het aantal cao-afspraken over RVU en de vormgeving van die afspraken. Om de inhoud van RVU-afspraken inzichtelijk te maken, hebben we onder andere

[5] Hartog, M. den, Gelderblom, A., Koenders, T., Vleeschouwer, E. de, & Ruijters. E. (2025). *Voortgang MDIEU-regeling: Bereik en eerste effecten. Derde tussenrapport monitoring en evaluatie MDIEU-regeling*. Rotterdam: SEOR.

de doelgroepcriteria gecategoriseerd en ter illustratie verschillende tekstsegmenten van RVU-afspraken opgenomen. Dit rapport staat nadrukkelijk los van de taken van TNO, die als derde partij de validering uitvoert van de afbakening van RVU-afspraken door werkgevers en werknemers. Beide zullen worden meegenomen in de jaarlijkse monitoring. Daarnaast vindt elke drie jaar een ijkmoment plaats, waarbij kabinet en sociale partners gezamenlijk bezien of zij nog op het gewenste pad zitten en de RVU gericht en verantwoord wordt ingezet.

1.3 Inhoud rapportage

In Hoofdstuk 2 lichten we eerst de gebruikte methodologie toe. In Hoofdstuk 3 volgen de resultaten van het onderzoek. De deelvragen van het onderzoek (zie paragraaf 2.1) zijn leidend in de uiteenzetting van de resultaten. In Hoofdstuk 4 gaan we in op afspraken over RVU in principeakkoorden afgesloten na 18 oktober 2024. Deze afspraken geven een indruk van de vormgeving van RVU-regelingen in de cao's die sinds de totstandkoming van het akkoord 'Gezond naar het pensioen' zijn afgesloten. Aan het begin van deze rapportage is een samenvatting in de vorm van een infographic opgenomen. In de infographic worden de voornaamste bevindingen van het onderzoek uitgelicht. In Hoofdstuk 5 is bij wijze van conclusie een uitgebreidere samenvatting opgenomen.

2 Methodologie

2.1 Onderzoeksvraag

De hoofdvraag in dit onderzoek is:

Wat voor cao-afspraken worden er gemaakt over de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) en hoe verhouden deze afspraken zich tot de doelstellingen van het akkoord 'Gezond naar het pensioen' van 18 oktober 2024?

Deze hoofdvraag is op te splitsen in de volgende deelvragen:

1. In hoeveel cao's staat een afspraak over RVU? Om wat voor soort RVU-regeling gaat het? Op hoeveel werknemers hebben deze afspraken betrekking?
2. Op welke manier wordt de doelgroep voor collectieve RVU-regelingen afgebakend in cao's? In hoeverre wordt deze doelgroep-afbakening onderbouwd met verwijzing naar criteria voor zwaar werk?
3. Wat voor cao-afspraken worden er gemaakt over de duur en hoogte van de RVU-uitkering, en de wijze van betaling? Hoe vaak wordt (onderbouwd) gebruik gemaakt van de verhoging van de drempelvrijstelling met maximaal € 300 per maand?
4. Worden RVU-regelingen gebruikt voor volledig uittreden, of wordt ook de mogelijkheid geboden om gedeeltelijk uit te treden?
5. In hoeverre wordt in cao's vermeld of voor deelname aan de RVU-regeling instemming is vereist van de werkgever?
6. In hoeverre wordt in cao's vermeld of instroom in de RVU-regeling is gelimiteerd tot een maximum aantal deelnemers of bedrag?
7. In hoeverre wordt in cao-afspraken over collectieve RVU-regelingen een koppeling gemaakt met een inzet op de duurzame inzetbaarheid van de RVU-doelgroep?

2.2 Data-verzameling

Voor het onderzoek zijn reguliere cao's, fondscao's, RVU-cao's, en principeakkoorden onderzocht. Hieronder wordt het gebruik van deze bronnen verder toegelicht.

2.2.1 Cao-onderzoek

Voor dit onderzoek hebben wij alle reguliere cao's onderzocht die bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) zijn aangemeld. Daarbij hebben we cao's die langer dan anderhalf jaar geleden zijn verlopen buiten beschouwing gelaten.[6] In totaal gaat het om 665 cao's. Het aantal werknemers onder deze cao's is 6,1 miljoen. Dat is 72% van het totaal aantal werknemers in Nederland. In Bijlage I is meer informatie te vinden over de verdeling van de onderzochte cao's naar economische sector, soort cao (onderneming versus bedrijfstak), en

6 Dit is de standaard werkwijze van directie UAW die we bij elk cao-onderzoek hanteren. In dit geval bestaat de analyse uit alle aangemelde cao's die ten laatste op of na 30 juni 2023 geëxpireerd zijn. Uitzondering op deze uiterste expiratiedatum is de selectie van 147 onderzoekcao's die UAW bij de meeste cao-onderzoeken hanteert. De samenstelling van de onderzoekcao's wordt drie jaar constant gehouden. Bij het uitblijven van een nieuwe aanmelding gedurende deze periode, wordt de voorgaande versie van de cao in het onderzoek gehouden en kan de expiratiedatum daarom verder in het verleden liggen.

grootte van de cao. In Bijlage IV zijn de namen van de onderzochte cao's vermeld. [7]

Het komt voor dat RVU-regelingen zijn uitgewerkt in een aparte fonds-cao of een speciaal daarvoor opgestelde RVU-cao. Daarom hebben wij naast reguliere cao's ook (aangemelde) fonds- en RVU-cao's onderzocht:

- Indien in de reguliere cao voor de uitwerking van de RVU-regeling naar een fonds- of RVU-cao wordt verwezen, of;
- Als extra check indien in een reguliere bedrijfstakcao geen bepaling werd gevonden over een eventuele RVU-regeling.

Op basis hiervan is, naast de 665 reguliere cao's, voor twaalf van de reguliere cao's de bijbehorende fonds-cao onderzocht. Voor negentien van de reguliere cao's is de bijbehorende RVU-cao onderzocht.

De resultaten van dit onderzoek zijn gebaseerd op cao-afspraken zoals die op 1 januari 2025 golden. Cao-aanmeldingen tot 13 januari 2025 zijn verwerkt.

2.2.2 Principeakkoorden

Voordat een cao bij SZW wordt aangemeld, sluiten de sociale partners meestal eerst een principeakkoord af. Onder principeakkoorden verstaan wij voor het doel van dit onderzoek ook eindboden en onderhandelingsresultaten die door de achterban zijn aanvaard.[8] In principeakkoorden worden voornamelijk nieuwe afspraken vastgelegd. Maar ook de voortzetting, aanpassing, of afschaffing van bestaande afspraken kunnen worden toegelicht in een principeakkoord. Zeker wanneer deze afspraken voor cao-partijen zo belangrijk zijn dat er expliciet afspraken over worden gemaakt.

Principeakkoorden schetsen daarmee een beeld van de belangrijkste onderwerpen die tijdens cao-onderhandelingen aan bod komen. De akkoorden vormen vooral een informatieve bron om inzicht te krijgen in belangrijke thema's en ontwikkelingen in het cao-veld.

Voor dit onderzoek zijn principeakkoorden onderzocht die zijn afgesloten vanaf de totstandkoming van het onderhandelaarsakkoord tot en met maart 2025. In totaal gaat het om 111 akkoorden. In deze rapportage kijken we in hoeverre er in deze akkoorden afspraken worden gemaakt over:

- Herziening of aanscherping van de doelgroepcriteria, in het geval van bestaande RVU-regelingen die na 1 januari 2026 worden voortgezet;
- De mogelijkheid om gebruik te maken van de extra ruimte in de drempelvrijstelling van € 300 per maand, en of onderbouwd wordt welke groep werknemers hier voor in aanmerking kan komen, en;

7 Op basis van de meest recente CBS-cijfers op peildatum 01-07-2022, zijn er ruim 8,4 miljoen werknemers in Nederland. (Zie: Werknemers naar soort cao en SBI naar achtergrondkenmerken, 2010-2022 | CBS). Dat houdt in dat ongeveer 72% van de werknemers in Nederland onder een cao valt. Dit cao-onderzoek biedt geen inzicht in eventuele RVU-regelingen voor werknemers die niet onder een cao vallen.

8 Een principeakkoord is een akkoord dat naar het oordeel van de onderhandelaars voldoet aan het vooraf vastgestelde mandaat. Een dergelijk resultaat wordt met een positief advies voorgelegd aan de leden. In geval van een onderhandelingsresultaat is wel een gezamenlijk eindresultaat behaald, maar hebben de onderhandelaars hun oorspronkelijke inzet op cruciale punten moeten afzwakken. Het resultaat kan positief of neutraal aan de leden worden voorgelegd. Wanneer geen overeenstemming kan worden bereikt, is sprake van een eindbod (een eenzijdig bod), meestal vanuit de werkgeverspartij.

- Maatregelen en/of beleid dat in bredere zin toeziet op de duurzame inzetbaarheid van de RVU-doelgroep.

2.3 Data-analyse

De cao's en principeakkoorden zijn gecodeerd in Maxqda: een softwareprogramma voor kwalitatieve data-analyse. Aan de hand van de onderzoeksvragen en een exercitie van 'open coding' op een test-set van cao's, is een initieel codesysteem ontwikkeld. Dit codesysteem is gaandeweg het onderzoek verder uitgebreid en verfijnd. Deze werkwijze staat een systematische analyse op inhoud toe.

De scores zijn vervolgens geëxporteerd naar SPSS voor kwantitatieve analyses naar aantallen cao's, corresponderende werknemersaantallen, en cao-kenmerken zoals economische sector[9], soort cao (onderneming of bedrijfstak), en grootte van de cao.

9 De economische sectorindeling die wordt gehanteerd, volgt de sectorindeling van het Centraal Bureau voor de Statistiek, welke is gebaseerd op Standaard Bedrijfsindeling (SBI). Voor meer informatie, zie Standaard Bedrijfsindeling (SBI) (cbs.nl).

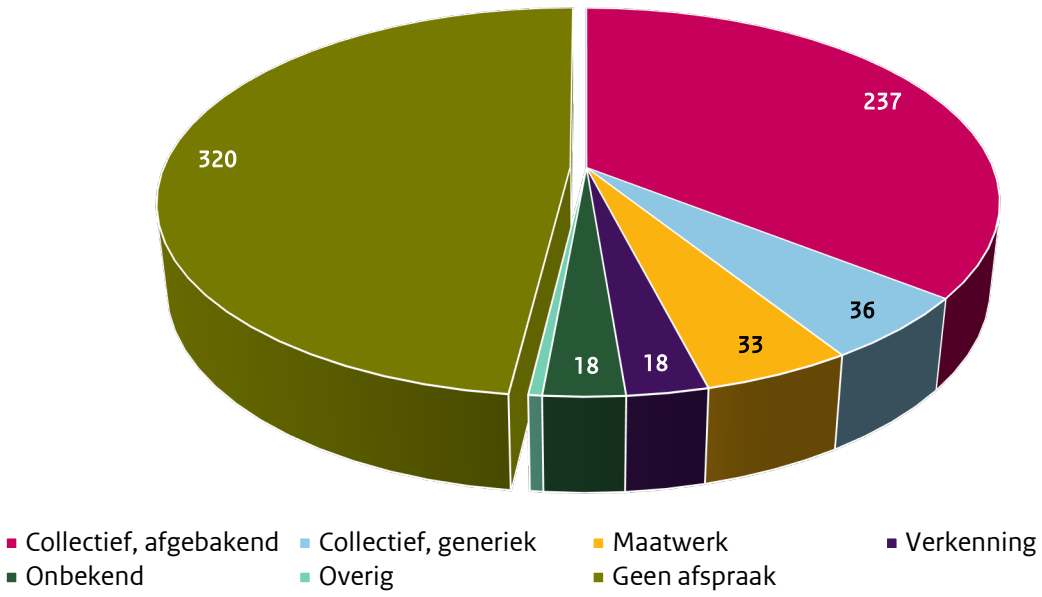
3 Resultaten

3.1 Aantal RVU-regelingen

In deze rapportage zijn 665 reguliere cao's onderzocht. Zoals toegelicht in Hoofdstuk 2 Methodologie, zijn waar relevant ook de bijbehorende fonds-cao's onderzocht. In totaal bevatten 345 cao's een afspraak over RVU. In 320 cao's is niets vermeld over een RVU-regeling.

In 273 cao's is een afspraak over een collectieve RVU-regeling opgenomen. Zoals weergegeven in **Figuur 3-1**, gaat het hierbij in 237 cao's om een afgebakende collectieve regeling. Onder deze cao's valt 51% van het totale aantal cao-werknemers in Nederland, zie **Tabel 3-1**. In 36 cao's is sprake van een volledig generieke collectieve regeling, van toepassing op 1% van de cao-werknemers in Nederland. Wij lichten de verschillende soorten afspraken uit de figuur in de paragrafen hieronder nader toe.

Figuur 3-1: RVU-afspraken in cao's (n=665)



Tabel 3-1: RVU-afspraken in cao's (n= 665)

	Aantal cao's	Aantal werknemers	% werknemers t.o.v. totaal cao-werknemers in Nederland
Collectieve RVU, volledig generiek	36	63.860	1%
Collectieve RVU, afgebakend	237	3.123.844	51%
Maatwerk	33	514.659	8%
Verkenning	18	9.358	<1%
Onbekend	18	7.473	<1%
Overig	3	418.014	7%
Totaal cao-afspraken over RVU	**345**	**4.137.208**	**67%**

Wanneer wij in dit rapport naar aantallen werknemers verwijzen, hebben we het telkens over het aantal werknemers dat onder een cao met een bepaalde afspraak valt. Er vallen bijvoorbeeld 3,1 miljoen werknemers onder een cao met een afgebakende collectieve RVU-regeling. Niet al die werknemers kunnen en gaan ook met RVU. Dat is alleen het geval voor *een deel van de oudere werknemers* onder de desbetreffende cao's. In de meest recente voortgangsrapportage over de Maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (MDIEU), licht SEOR dit toe aan de hand van aanbodgraad en deelnamegraad. Bij gesubsidieerde RVU's krijgt gemiddeld 40% van de werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd nadert de mogelijkheid aangeboden om met RVU te gaan (aanbodgraad). Van die groep maakt ongeveer 25% ook echt gebruik van deze mogelijkheid (deelnamegraad).[10]

3.1.1 Collectieve RVU-regelingen

Bij een collectieve RVU-regeling wordt een bepaald kader gehanteerd voor RVU-deelname. De groep werknemers die binnen dat kader valt, komt in principe voor RVU-deelname in aanmerking. Binnen collectieve RVU-regelingen, kan een onderscheid worden gemaakt tussen generieke versus afgebakende collectieve regelingen.

3.1.1.1. Generieke collectieve RVU-regelingen

Wanneer het kader voor RVU-deelname uitsluitend de fiscale vereisten voor toepassing van de drempelvrijstelling volgt, spreken we van een generieke collectieve regeling. De doelgroep wordt dan niet nader afgebakend en alle (oudere) werknemers kunnen gebruikmaken van de regeling.

In generieke collectieve RVU-regelingen wordt vaak alleen vermeld binnen welke periode werknemers de AOW-gerechtigde leeftijd moeten bereiken, of welke geboortejaren in aanmerking komen voor RVU-deelname.[11] Zie hieronder twee voorbeelden.

> *1. Recht op een uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft de werknemer die:*
> *a. in de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025 op uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar en minimaal 1 maand voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt, en;*
> *b. direct voorafgaand aan de uittredingsdatum in dienst is bij de werkgever* **(Forbo-Novilon)**

> *De Aspen Oss regeling vervroegde uittreding kent een looptijd van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025. Deze regeling eindigt van rechtswege en hoeft niet te worden opgezegd. Laatste moment van instroom is derhalve 31-12-2025, waarbij de Rechthebbende uiterlijk in 2025 de leeftijd dient te hebben bereikt die maximaal 3 jaar voor de AOW-leeftijd ligt én de RVU-regeling moet op 31-12-2025 schriftelijk zijn overeengekomen. Deze regeling richt zich daarmee op Rechthebbenden met de geboortejaren 1955 tot en met 1961 (die op deelnamedatum maximaal 36 maanden voor de AOW-leeftijd zitten).* **(Aspen Oss)**

10 Hartog, M. den, Gelderblom, A., Koenders, T., Vleeschouwer, E. de, & Ruijters. E. (2025). *Voortgang MDIEU-regeling: Bereik en eerste effecten. Derde tussenrapport monitoring en evaluatie MDIEU-regeling*. Rotterdam: SEOR.

11 Het laatste geboortejaar dat onder de huidige RVU-drempelvrijstelling in aanmerking komt voor een RVU-uitkering vanaf drie jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd, is het geboortejaar 1961.

Afspraken over een volledig generieke RVU-regeling komen voor in 36 cao's. Onder deze cao's vallen ongeveer 64.000 werknemers. Dit komt neer op 2% van het totaal aantal werknemers onder de 273 cao's met een collectieve RVU-regeling. Collectieve, generieke RVU-regelingen komen bijna uitsluitend voor in ondernemingscao's: in 34 van de 36 generieke regelingen is sprake van een ondernemingscao. Het merendeel van de werknemers onder deze cao's, werkt in de sector Vervoer en opslag of de sector Informatie en communicatie. Binnen deze sectoren gaat het om respectievelijk 11% en 41% van het totaal aantal cao-werknemers in deze sectoren. Voor een uitgebreid overzicht van het aantal cao's met een RVU-regeling per sector, en het percentage werknemers dat binnen die sectoren onder zo'n cao valt, zie **Tabel II-1** in Bijlage II. Voor algemene informatie over het aantal cao-werknemers per sector, zie **Tabel I-2** in Bijlage I.

3.1.1.2. Afgebakende collectieve RVU-regelingen

In de meeste collectieve RVU-regelingen zijn aanvullende criteria opgenomen om voor RVU-deelname in aanmerking te komen. We spreken dan van een afgebakende collectieve RVU-regeling. We zien dat de RVU-doelgroep vooral wordt afgebakend aan de hand van dienstjaren, functies, roostervereisten, een inkomensgrens en/of overige voorwaarden. Afgebakende RVU-regelingen komen voor in 237 cao's. Deze cao's zijn van toepassing op ruim drie miljoen werknemers. Daarmee valt 51% van het totale aantal cao-werknemers onder een cao met een afspraak over een afgebakende collectieve RVU-regeling. De wijze waarop deze RVU-regelingen zijn afgebakend komt uitgebreid aan bod in Hoofdstuk 3.2 Doelgroep-afbakening.

Hier staan we stil bij het verschil tussen een afgebakende RVU-regeling en een gerichte RVU-regeling. Een afgebakende regeling is namelijk niet *per definitie* ook een gerichte regeling. De mate van gerichtheid van afgebakende collectieve RVU-regelingen loopt uiteen. RVU is bedoeld voor groepen werknemers die vanwege de zwaarte van hun werk niet gezond kunnen doorwerken tot hun AOW. Conform de doelstellingen in het akkoord, wordt een RVU-regeling gericht op belastende functies en werkzaamheden, gebaseerd op objectieve criteria, als een gerichte regeling beschouwd. Er moet dus sprake zijn van een relatie met zwaar werk, dat moeilijk gezond is vol te houden tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Uit regelingen die uitsluitend zijn afgebakend op een beperkte dienstjareneis blijkt geen duidelijke relatie met zwaar werk. SZW heeft daarom subsidieaanvragen voor RVU-regelingen waarin uitsluitend een dienstjareneis tot en met tien jaar wordt gehanteerd, afgewezen.

Wij volgen hier diezelfde benadering. Binnen de afgebakende collectieve RVU-regelingen, is in 63 regelingen uitsluitend sprake van een beperkte dienstjareneis van twee tot tien jaar. Dat betekent dat 63 van de 237 afgebakende collectieve RVU-regelingen, vrijwel generiek zijn. Onder deze 63 cao's vallen ongeveer 184.000 werknemers. Dit is 6% van het totaal aantal werknemers dat onder een cao met een collectieve RVU-regeling valt. Iets meer dan de helft van deze werknemers valt onder een bedrijfstakcao; iets minder dan de helft onder een ondernemingscao. Het gaat om zes bedrijfstakcao's en 57 ondernemingscao's.[12] Naar werknemersaantallen springt vooral de sector Financiële instellingen er uit: ruim een derde van de werknemers met een vrijwel generieke regeling in de cao werkt in deze sector, en ook binnen

12 Drie relatief grote bedrijfstakcao's met een vrijwel generieke collectieve RVU-regeling zijn: Openbaar Vervoer, Verzekeringsbedrijf (beide grootteklasse 4), en Sociale Werkvoorziening (grootteklasse 6). Zie Bijlage I, **Tabel I-3** tot en met **Tabel I-6** voor de indeling van cao's in verschillende grootteklassen.

de sector betreft het een groot aandeel van de cao-werknemers (meer dan de helft) (zie **Tabel II-1** in Bijlage II).

3.1.2 Maatwerkregelingen

Bij individueel maatwerk wordt per medewerker gekeken of RVU een passende optie is. Een werknemer kan in overleg met de werkgever ook zonder cao-afspraak met RVU. Met een maatwerkafspraak in de cao wordt RVU dus vooral expliciet naar voren gebracht als mogelijkheid. Op de peildatum van dit onderzoek zijn er 33 cao's met een maatwerkregeling. Deze cao's zijn van toepassing op ongeveer 515.000 werknemers, wat overeenkomt met 8% van het totale aantal cao-werknemers in Nederland. In drie van de 33 cao's met een maatwerkregeling, is een afwegingskader opgenomen voor de toepassing van individueel maatwerk. In dat afwegingskader is RVU één van de mogelijkheden, indien andere maatregelen niet meer volstaan. Wanneer de werknemer aangeeft het werk niet meer vol te kunnen houden, gaan werknemer en werkgever in gesprek. Over dat gesprek wordt in de cao Jeugdzorg vermeld:

> *De volgende mogelijkheden worden in het gesprek betrokken en alle overwegingen worden vastgelegd.*
> *• Mogelijkheden op basis van de competenties van de werknemer en de mogelijkheden in de organisatie worden in gezamenlijkheid besproken.*
> *• Aangepaste functie*
> *• Andere functie*
> *• Andere werktijden*
> *• Wijziging van de arbeidsomvang*
> *• Gebruik maken van de generatieregeling*
> *• óf vervroegd uittreden.*
> *• Andere manieren om de inzetbaarheid te behouden of vergroten. […]*
>
> *De werknemer stopt volledig met werken indien hij het werk niet meer kan volhouden en er op grond van het doorlopen van het afwegingskader geen mogelijkheden zijn gevonden om zijn individuele inzetbaarheid te bevorderen.* **(Jeugdzorg)**

Vergelijkbare afspraken zijn opgenomen in de cao Sociaal Werk, Welzijn en Maatschappelijke dienstverlening, en de cao Rechtsbijstand.

Er zijn ook maatwerkregelingen waarin geen afwegingskader wordt vermeld, maar eventueel RVU-maatwerk wel onderdeel is van een periodiek gesprek tussen werkgever en werknemer. Een voorbeeld hiervan is hieronder weergegeven.

> *Iedere werknemer heeft ten minste jaarlijks een gesprek met zijn leidinggevende over opleiding en ontwikkeling en over versterking van zijn duurzame inzetbaarheid (onder andere ouderschapsverlof, werk-privé balans en fysieke en mentale weerbaarheid). […]*
> *Onderdeel van het DI-gesprek met werknemers van 60 jaar en ouder is het kruispuntgesprek over hun ambities en wensen ten aanzien van hun laatste loopbaanfase. In dit kruispuntgesprek wordt inzicht gegeven in en worden afspraken gemaakt over voortzetting van de werkzaamheden tot aan de pensioendatum en over de mogelijkheden voor korter werken of eerder stoppen zoals vrije uren voor oudere werknemers, het naar voren halen van pensioen, deeltijdmogelijkheden en deeltijdpensioen. Vervroegd uittreden op individuele basis door gebruik te maken van de tijdelijke*

> *RVU-regeling behoort ook tot mogelijkheden. Ook wordt daarbij inzicht gegeven in de financiële gevolgen van deze mogelijkheden.* **(Drankindustrie en Groothandel in Dranken)**

In vier cao's is voor de toepassing van individueel maatwerk vereist dat de werknemer een minimum aantal jaren in dienst is bij de werkgever, doorgaans tien jaar. Vooral werknemers in de Zorg vallen onder een cao met een RVU-maatwerkregeling. Ruim twee derde van het totaal aantal werknemers met een RVU-maatwerkregeling in de cao werkt in deze sector. (Zie **Tabel II-1** in Bijlage II).

3.1.3 Onderzoek/verkenning

In achttien cao's is een studie-afspraak opgenomen over RVU. Dat betekent dat invoering van een RVU-regeling wordt verkend als een mogelijkheid. Vaak vindt zo'n verkenning plaats vanuit een bredere blik op maatregelen ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Zie bijvoorbeeld onderstaande afspraak in de cao Groothandel in Bloembollen.

> *Duurzame inzetbaarheid*
> *Partijen willen gezond en veilig werken bevorderen, en werkgevers- en werknemers stimuleren tot een leven lang ontwikkelen. Duurzame inzetbaarheid start bij de betreding van de arbeidsmarkt, de werkvloer en eindigt bij pensionering. Doel is dat zo gezond en inzetbaar mogelijk te doen. In het kader van het project #kenniskracht gaan de bij deze cao betrokken partijen in de looptijd van de cao onderzoeken of gezamenlijk hulpmiddelen (tools) ontwikkelt kunnen worden voor bedrijven en werknemers ter ondersteuning van het maken van afspraken over functieverlichting, het gebruik van RVU-vrijstelling en verlofsparen.* **(Groothandel in Bloembollen)**

De studie-afspraken in de onderzochte cao's hebben vrijwel allemaal betrekking over het implementeren van een RVU-regeling binnen het huidige fiscale kader tot 31-12-2025. Recent afgesloten principeakkoorden geven meer inzicht in afspraken over het implementeren of verkennen van RVU-regelingen na 1 januari 2026. In Hoofdstuk 4 Principeakkoorden kijken we specifiek naar afspraken over RVU zoals die zijn opgenomen in de principeakkoorden die zijn afgesloten sinds de totstandkoming van het akkoord 'Gezond naar het Pensioen' op 18 oktober 2024.

3.1.4 Onbekend en overig

In **Figuur 3-1** zijn ook een categorie 'onbekend' en een categorie 'overig' opgenomen. De categorie onbekend is toegewezen aan achttien cao's waarin wel wordt vermeld dat er een RVU-regeling is ingevoerd, maar waarin die regeling niet nader wordt toegelicht. Uit deze afspraken is daarom niet op te maken of het om een collectieve of maatwerkregeling gaat. Onder deze cao's valt <1% van de werknemers.

De categorie overig bestaat onder andere uit de cao HBO. In die cao wordt de mogelijkheid om voor de duur van de tijdelijke versoepeling een RVU-regeling overeen te komen overgelaten aan individuele werkgevers binnen het HBO. Er is dus geen RVU-regeling op bedrijfstakniveau. Er is ook geen sprake van maatwerk, omdat de afweging over RVU-deelname niet op de individuele werknemer is gericht; het is aan hogescholen zelf om eventueel een regeling in te stellen. Daarnaast zijn in deze categorie de twee uitzendcao's opgenomen, ABU en NBBU. Uitzendkrachten die in de sector Bouw & Infra werken, kunnen met ingang van 1 januari 2025, onder voorwaarden gebruikmaken van de RVU-regeling Bouw & Infra:

> *Cao-partijen Uitzend en cao-partijen Bouw & Infra hebben gezamenlijke afspraken gemaakt over deelname van uitzendkrachten in de Bouw & Infra aan de zwaarwerkregeling Bouw & Infra. Vanaf 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025 kunnen vakkrachten die deelnemer zijn in het bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid (bpfBOUW), onder voorwaarden instromen in de zwaarwerkregeling Bouw & Infra en maximaal 3 jaar vóór hun AOW-leeftijd stoppen met werken.* **(ABU en NBBU Cao voor Uitzendkrachten)**

De afspraken in deze uitzendcao's zijn niet meegeteld in de afgebakende collectieve regelingen, omdat het hoge aantal werknemers onder deze cao's een vertekenend effect heeft op de cijfers. Het gaat immers om een heel specifieke groep werknemers onder deze uitzendcao's (vakkrachten in de bouw) die voor RVU in aanmerking komt. Wij hebben geen zicht op de omvang van deze groep binnen de twee uitzendcao's.

3.1.5 Samenvattend

Hierboven hebben wij uiteengezet hoeveel cao's op peildatum 1 januari 2025 een afspraak bevatten over een RVU-regeling. Daarbij hebben we een onderscheid gemaakt tussen generieke collectieve RVU-regelingen, afgebakende collectieve RVU-regelingen, en maatwerkregelingen.

Omdat er relatief veel variatie is in de gerichtheid van afgebakende collectieve RVU-regelingen hebben we de afgebakende collectieve RVU-regelingen verder uitgesplitst naar vrijwel generieke regelingen en regelingen met een zekere mate van gerichtheid, zie de tabellen hieronder.

Tabel 3-2: Cao-afspraken over afgebakende collectieve RVU-regelingen (n=665)

	Aantal cao's	Aantal werknemers	% werknemers t.o.v. totaal cao-werknemers in Nederland
Afgebakend, vrijwel generiek	63	183.784	3%
Afgebakend, mate van gerichtheid	174	2.940.060	48%
Totaal collectieve RVU, afgebakend	**237**	**3.123.844**	**51%**

Tabel 3-3: Collectieve RVU-regelingen in cao's (n=665)

	Aantal cao's	Aantal werknemers	% werknemers binnen collectieve RVU's
Volledig generiek	36	63.860	2%
Vrijwel generiek	63	183.784	6%
Mate van gerichtheid	174	2.940.060	92%
Totaal collectieve RVU	**273**	**3.187.704**	**100%**

In totaal zijn 99 collectieve RVU-regelingen generiek (36) of vrijwel generiek (63). Naar aantallen cao's is dat ruim een derde van het totaal aantal collectieve regelingen. Deze (vrijwel) generieke RVU-regelingen komen vooral voor bij ondernemingscao's, die naar aantallen werknemers doorgaans een stuk kleiner zijn dan bedrijfstakcao's (zie Bijlage I). Dat is terug te zien in het percentage werknemers onder deze regelingen.

174 cao's hebben een afgebakende, collectieve RVU-regeling met een zekere mate van gerichtheid. Veruit het grootste deel van de werknemers die werkt onder een cao met een

collectieve RVU-regeling valt onder zo'n regeling. Over de wijze waarop aan die gerichtheid invulling wordt gegeven, rapporteren we hieronder.

3.2 Doelgroep-afbakening

Hieronder geven wij inzicht in de doelgroep-afbakening zoals opgenomen in cao's met een afgebakende collectieve regeling. De RVU-regeling is bedoeld voor werknemers met zwaar werk die moeite hebben om op gezonde wijze door te werken tot hun pensioen. In het akkoord 'Gezond naar het pensioen' is daarom afgesproken dat de doelgroep die voor RVU in aanmerking komt, onderbouwd wordt afgebakend. Die afbakening dient te zijn gericht op belastende functies en werkzaamheden, gebaseerd op objectieve criteria.

Zoals toegelicht in Hoofdstuk 2 Methodologie, zijn de cao's die voor deze rapportage zijn onderzocht vrijwel allemaal vóór de totstandkoming van het onderhandelaarsakkoord afgesloten. Hoewel een deel van deze cao's een expiratiedatum heeft die in 2026, 2027 of verder ligt, hebben de looptijden van de afspraken over RVU vrijwel uitsluitend betrekking op de periode tot 31 december 2025. De afspraken weerspiegelen daarom de praktijk van vóór het akkoord. Onderstaande analyse biedt inzicht in de mate waarin er op dit moment sprake is van gerichte RVU-regelingen en kan worden gebruikt om te bezien hoe de afspraken uit het akkoord impact hebben op nieuwe cao-afspraken over RVU in de komende jaren.

3.2.1 Doelgroepcriteria

Hieronder gaan we dieper in op de doelgroepcriteria die worden gehanteerd in de 237 cao's met een afgebakende, collectieve RVU-regeling. Daarbij brengen we in kaart of de doelgroep is afgebakend aan de hand van één van de volgende doelgroepcriteria, of een combinatie van deze criteria:

- Dienstjaren;
- Functie;
- Rooster (ploegendienst, consignatie);
- Inkomensgrens;
- Overige voorwaarden (bijvoorbeeld minimum arbeidsduur, medisch oordeel).

Er zijn ook RVU-regelingen waarin meerdere combinaties van doelgroepcriteria naast elkaar bestaan. In 175 van de afgebakende collectieve RVU-regelingen is één doelgroep geformuleerd. In 46 van de afgebakende collectieve RVU-regelingen is sprake van twee of meer doelgroepen. Van de overige zestien regelingen is de doelgroep onbekend. Uit deze cao's kan wel worden afgeleid dat er sprake is van een collectieve afgebakende regeling, maar wordt voor de inhoud van de regeling verwezen naar een reglement dat buiten de cao is uitgewerkt.

Op basis van de resultaten hebben we de doelgroep-afbakeningen onderverdeeld in zes overkoepelende categorieën:

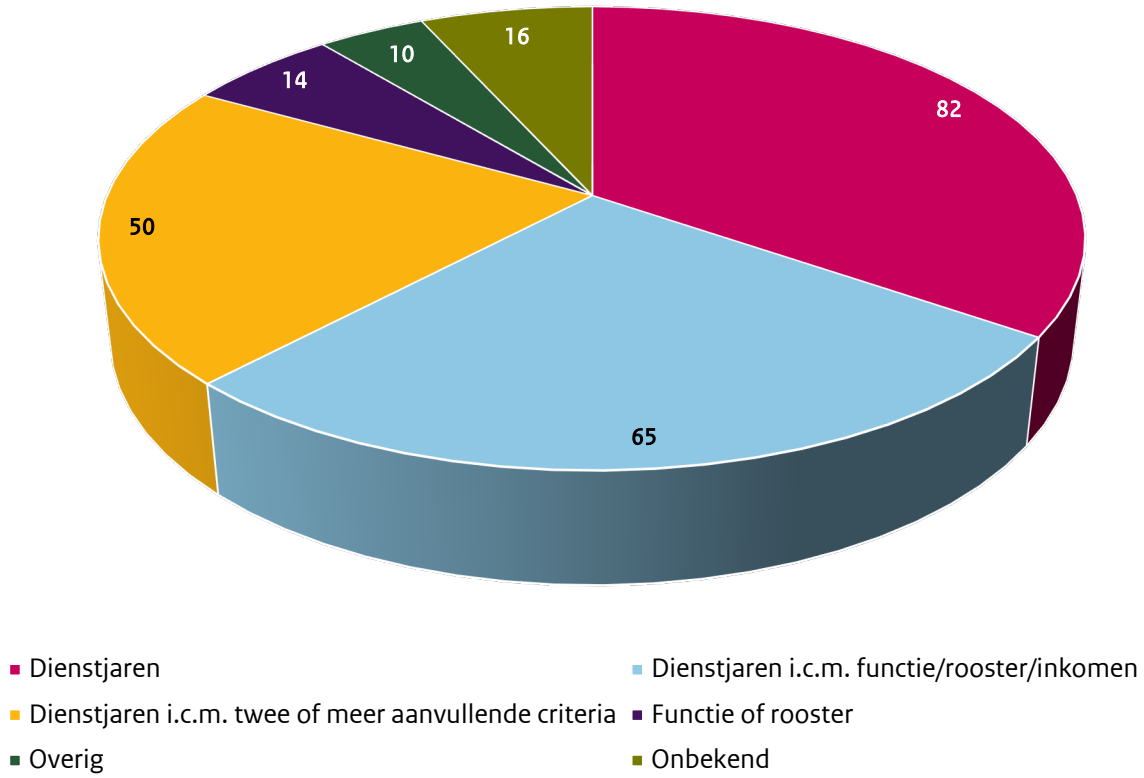
1) **Dienstjaren**: doelgroep uitsluitend afgebakend op een minimum aantal dienstjaren.
2) **Dienstjaren in combinatie met functie, rooster, of inkomensgrens**: doelgroep afgebakend op basis van dienstjaren in combinatie met één bijkomende eis (functie, of rooster, of inkomensgrens).

3) **Dienstjaren in combinatie met twee of meer aanvullende criteria**: doelgroep afgebakend aan de hand van minimaal drie vereisten, waaronder in ieder geval een dienstjareneis. Die dienstjareneis kan voorkomen in combinatie met functie en/of rooster, en daarnaast een inkomensgrens en/of overige voorwaarden.
4) **Functie of rooster**: doelgroep afgebakend op basis van specifieke functies, of een bepaald roostertype. Daarbij wordt geen dienstjareneis vermeld.
5) **Overig**: combinaties van criteria die niet onder bovenstaande categorieën zijn in te delen.
6) **Onbekend**: inhoud van de regeling is buiten de cao uitgewerkt.

In **Figuur 3-2** zijn de resultaten weergegeven van de indeling van collectieve, afgebakende RVU-regelingen naar bovenstaande categorieën. Het meest voorkomend zijn doelgroepen afgebakend op uitsluitend dienstjaren, gevolgd door dienstjaren in combinatie met functie, rooster, of inkomensgrens. In **Tabel 3-4** hebben we ook de bijbehorende percentages werknemers opgenomen. Daarbij is het percentage werknemers binnen de verschillende categorieën afgezet tegen het totale aantal werknemers onder een afgebakende collectieve RVU-regeling.

In de paragrafen die volgen gaan we op elk van de categorieën dieper in. Tot slot geven we in paragraaf 3.2.1.6 een totaaloverzicht weer van de afzonderlijke doelgroepcriteria die in 237 afgebakende RVU-regelingen voorkomen.

Figuur 3-2: Doelgroepcriteria van afgebakende collectieve RVU-regelingen (n=237)



Tabel 3-4: Doelgroepcriteria van afgebakende collectieve RVU-regelingen (n=237)

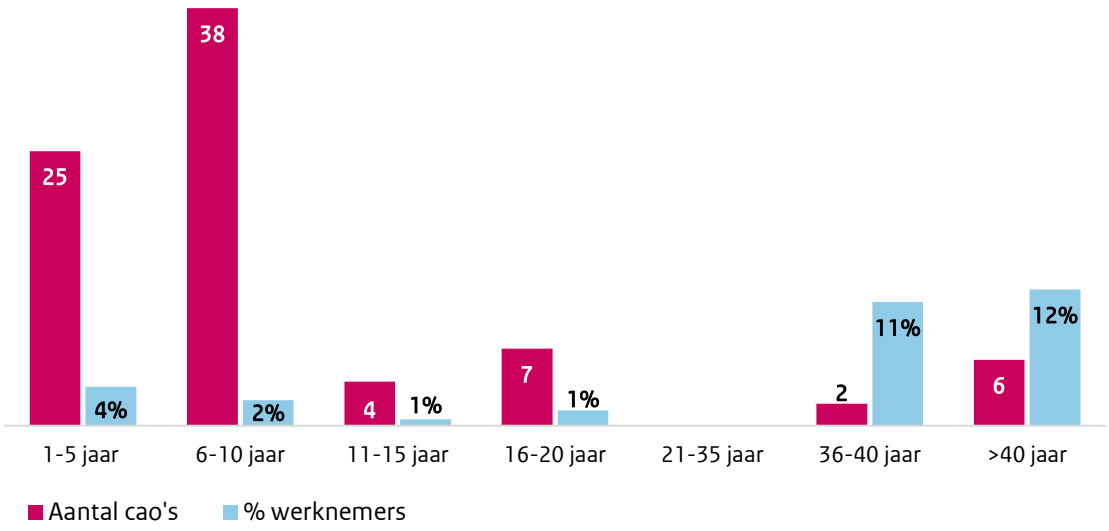
	Aantal cao's	Aantal werknemers	% werknemers*
Dienstjaren	82	984.034	32%
Dienstjaren i.c.m. functie, rooster, of inkomen	65	1.528.235	49%
Dienstjaren i.c.m. twee of meer aanvullende criteria	50	568.195	18%
Functies of rooster	14	2.164	0%
Overig	10	22.949	1%
Onbekend	16	18.267	1%
Totaal afgebakende collectieve RVU-regelingen	**237**	**3.123.844**	**100%**

* % werknemers t.o.v. totaal aantal werknemers onder een cao met afgebakende, collectieve RVU-regeling

3.2.1.1. Dienstjaren

In 82 cao's met een afgebakende collectieve RVU-regeling wordt de doelgroep uitsluitend op dienstjaren afgebakend. Deze cao's zijn van toepassing op ongeveer 984.000 werknemers, 32% van het totaal aantal werknemers onder een afgebakende, collectieve RVU-afspraak. In **Figuur 3-3** is het aantal dienstjaren dat in deze RVU-regelingen wordt gehanteerd, weergegeven.

Figuur 3-3: Aantal dienstjaren binnen cao's met afbakening op uitsluitend dienstjaren (n=82)*



* % werknemers t.o.v. totaal aantal werknemers onder een cao met afgebakende, collectieve RVU-regeling

Zoals eerder toegelicht (paragraaf 3.1.1.2) wordt in 63 cao's uitsluitend een beperkte dienstjareneis gehanteerd van twee tot tien jaar. In de overige negentien cao's is een dienstjareneis van meer dan tien jaar van toepassing. Onder deze negentien cao's vallen iets meer dan 800.000 werknemers, 26% van het totaal aantal werknemers onder een cao met een afgebakende collectieve RVU-regeling. De meeste van die werknemers vallen onder een cao met een dienstjareneis van minimaal veertig jaar. Dat gaat om acht cao's waaronder ruim 700.000 werknemers vallen, 24% van het totaal aantal werknemers onder een cao met een

afgebakende collectieve RVU-regeling. Het gewogen gemiddelde van het vereiste aantal dienstjaren ligt daarom vrij hoog, op 33,2 dienstjaren.[13]

Zeven van de acht regelingen met een dienstjareneis van minimaal veertig jaar zijn bedrijfstakcao's, waarvan vijf cao's in de sector Openbaar bestuur en publieke dienstverlening. Hieronder volgen twee voorbeelden.

> *Werknemers die gedurende de looptijd van de cao, te weten 2 juli 2023 tot en met 1 juli 2024, 40 jaar in dienst zijn bij dezelfde werkgever of diens rechtsvoorganger en die één jaar of minder moeten werken tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd, kunnen in aanmerking komen voor de RVU. Dat betekent dat de werknemer gebruik kan maken van deze regeling als zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt op of vóór 1 juli 2025.* **(Levensmiddelenbedrijf)**

> *De werknemer kan deelnemen aan de RVU als:*
> *a hij uiterlijk 31 december 2028 de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, en*
> *b hij maximaal 2 jaar na de ingangsdatum van zijn deelname aan de RVU de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, en*
> *c hij op de ingangsdatum van zijn deelname aan de RVU 41 jaar in dienst is geweest van een bij het ABP aangesloten werkgever waarvan de laatste 10 jaar van een werkgever in de sector gemeenten*
> **(Branche Cao Gemeenten)**

3.2.1.2. Dienstjaren in combinatie met functie, rooster, of inkomensgrens

In 65 cao's wordt de doelgroep afgebakend op basis van dienstjaren in combinatie met functie of rooster, of inkomensgrens. Deze cao's zijn van toepassing op ruim 1,5 miljoen werknemers, 49% van het totaal aantal werknemers onder een cao met een afgebakende, collectieve RVU-regeling. Het aantal vereiste dienstjaren binnen deze RVU-regelingen loopt uiteen van twee tot 45. Het meest voorkomend zijn tien jaar (dertig cao's), vijf jaar (zestien cao's), en twintig jaar (acht cao's). Het gewogen gemiddelde bedraagt 20,9 jaar.

Het vereiste aantal dienstjaren wordt daarbij op verschillende manieren toegepast. Over het algemeen is sprake van één van de volgende drie toepassingen:

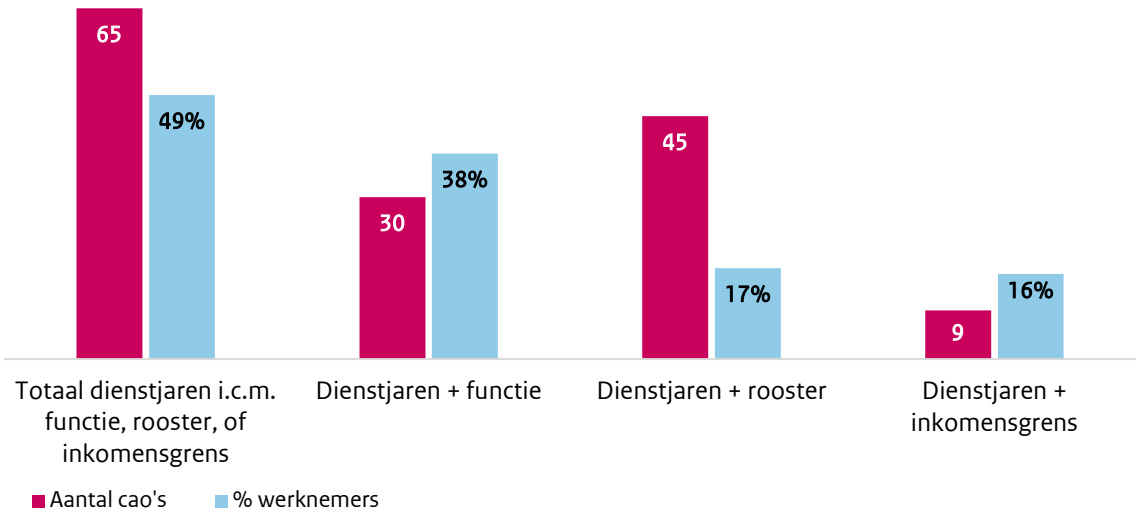
- De dienstjareneis heeft betrekking op de lengte van het dienstverband, waarbij geldt dat de werknemer op het moment van uittreden in een belastende functie of rooster werkt, of een inkomen verdient dat niet boven de vastgestelde grens ligt;
- De dienstjareneis heeft betrekking op het aantal werkzame jaren in een belastende functie of rooster, of;
- De dienstjareneis heeft betrekking op de lengte van het dienstverband met daarbinnen een specifiek aantal jaren in een bepaalde functie of rooster.

In **Figuur 3-4** hebben we de afspraken nader uitgesplitst naar functie, rooster, of inkomensgrens. De som van deze uitsplitsingen komt hoger uit dan het totaal van de overkoepelende categorie. Dit komt doordat RVU-regelingen in deze categorie meer dan één doelgroep kunnen omvatten. Daarbij komen bijvoorbeeld zowel werknemers met een bepaald

13 Het gemiddelde wordt gewogen naar grootte van de cao. Dat wil zeggen dat een cao waar veel werknemers onder vallen, zwaarder meeweegt in de berekening van het gemiddelde dan een kleine cao. Alleen regelingen waarin uitsluitend is afgebakend op dienstjaren (n=82) zijn meegenomen in de berekening. Wanneer niet gewogen wordt naar aantallen werknemers, bedraagt het gemiddelde aantal dienstjaren 12,2 jaar.

type rooster, als werknemers in bepaalde functies in aanmerking voor RVU indien zij aan het vereiste aantal dienstjaren voldoen.

Figuur 3-4: Collectieve RVU-regelingen afgebakend op dienstjaren i.c.m. functie, rooster, of inkomensgrens (n=65)*



* % werknemers t.o.v. totaal aantal werknemers onder een cao met afgebakende, collectieve RVU-regeling

Hieronder lichten we aan de hand van voorbeelden dit soort afspraken verder toe.

Dienstjaren en functie

In 29 cao's is de RVU-regeling afgebakend op een combinatie van dienstjaren en functie. Een voorbeeld hiervan is de RVU-regeling voor de Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg (VVT). Dat is een gerichte regeling voor werknemers met minimaal twintig jaar in een zwaar beroep (uitvoerende medewerkers in de directe zorgverlening), met een dienstverband van 45 jaar in de sector:

> *Als je een beroep wilt doen op deze regeling moet je aan de volgende voorwaarden voldoen:*
> *1. Je moet aantonen dat je in totaal tenminste 540 maanden (oftewel 45 jaar) (exclusief onderbrekingen) hebt gewerkt op basis van een arbeidsovereenkomst in de sector Zorg en Welzijn. [...]*
> *2. Je hebt van deze 540 maanden minimaal 20 jaren gewerkt in een van de functies die worden aangemerkt als zwaar beroep zoals gedefinieerd in artikel 7.3.3.*
> *De volgende functies worden niet aangemerkt als zwaar beroep: staf en management en niet direct- cliëntgebonden ondersteunde functies, zoals locatiedirecteuren, systeembeheer, P&O/HRM, controllers, medewerkers administratie, beleidsmedewerkers en adviseurs, niet meewerkende hoofden/teamleiders en coördinatoren en met deze omschrijving gelijk te stellen functies. Als je nu een van deze functies uitoefent, dan kun je alleen gebruik maken van de regeling vervroegd uittreden als je tenminste 20 jaren een functie hebt uitgeoefend die valt onder de definitie van zwaar beroep.*
> *3. Je bent de laatste 5 jaar werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst bij een werkgever zoals bedoeld in bijlage 2, artikel. 1.1 lid 1 cao.* **(Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg)**

Een ander voorbeeld van een RVU-regeling afgebakend op dienstjaren en functie, is die van de cao Bouw & Infra. Die regeling geldt voor de bouwplaatsmedewerker en de uta-medewerker[14] die "*in de periode van 25 jaar direct voorafgaand aan de uittredingsdatum ten minste 20 jaar werkzaam is geweest in een onderneming vallend onder de werkingssfeer van deze cao als werknemer en/of vakkracht bpfBOUW*". Ook de jaren als werknemer onder de werkingssfeer van de cao's Afbouw, Timmerindustrie, of Bitumineuze en Kunststofdakbedekkingsbedrijven, tellen daarin mee. Voor uta-werknemers geldt wel dat zij ook vijf jaar als bouwplaatsmedewerker moeten hebben gewerkt. Sinds 1 januari 2025 kunnen ook uitzendkrachten die deelnemer zijn in het bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid gebruikmaken van deze regeling, zie paragraaf 3.1.4.

Dienstjaren en rooster

In 45 cao's is de RVU-regeling afgebakend op een combinatie van dienstjaren en rooster. Over het algemeen wordt werken in ploegendienst en consignatiedienst als zwaar beschouwd als er sprake is van nachtdiensten, of een hoge mate van onregelmatigheid. In achttien van deze RVU-regelingen wordt vermeld om wat voor ploegendienst het gaat.[15] In acht van de afspraken worden nachtdiensten expliciet vermeld. Het aantal werknemers onder deze afspraken is klein. Een voorbeeld van een RVU-doelgroep waarin een expliciet vereiste van nachtdiensten is geformuleerd, is die van de cao Givaudan:

> *Bij deelname aan de RVU-regeling bij Givaudan heeft de werknemer recht op een maandelijkse uitkering als de werknemer:*
> *• bij Givaudan Nederland BV minimaal 10 jaar in de nachtdienst werkt of heeft gewerkt in de 15 jaar direct voorafgaand aan de vervroegde uittredingsdatum.*
> *• tussen 1 januari 2024 en 31 december 2025 nog maximaal 3 jaar moet werken direct voorafgaand aan diens wettelijke AOW-datum (geboortejaren tot en met september 1961).*
> *• uiterlijk 31 december 2025 een vaststellingsovereenkomst einde dienstverband tekent.* **(Givaudan Nederland)**

In de cao voor HTM komen zowel werknemers in ploegendienst als specifieke functie in aanmerking:

> *De regeling staat open voor de medewerker vallend onder de werking van de cao HTM, die op het moment van uittreden 10 jaar of langer in dienst is bij HTM, gedurende die periode tot het moment van uittreden werkzaam is in een zwaar beroep én in de periode van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2025 een leeftijd heeft die maximaal 3 jaar lager is dan de AOW-gerechtigde leeftijd en op het moment van de aanvraag nog steeds een zwaar beroep uitoefent.*
>
> *Onder zwaar beroep wordt verstaan medewerkers die in een functie werken waarvoor een rooster geldt met meer dan 2 diensten per maand, met de begintijd vóór 05.30 uur of de eindtijd na 22.30 uur; óf werkzaam zijn als uitvoerend technisch personeel.* **(HTM)**

In twintig van de 45 cao's met een RVU-doelgroep op basis van dienstjaren en rooster, komen geconsigneerde werknemers in aanmerking. Daarbij wordt vrijwel altijd vermeld dat er sprake

14 Uta-medewerkers komen in aanmerking als zij ook vijf jaar als bouwplaatsmedewerker hebben gewerkt.
15 In paragraaf 3.2.1.6 (totaaloverzichten) hebben we voor de RVU-doelgroepen met een roostercomponent weergegeven of, en welk, ploegendienstrooster daarbij vermeld wordt (zie **Tabel 3-5**).

moet zijn van structurele consignatie. Een voorbeeld hiervan, waarin ook het type ploegendienst wordt vermeld, is hieronder opgenomen:

> *Een werknemer kan gebruik maken van deze regeling als hij/ zij op de uitdiensttredingsdatum minimaal 10 jaar in dienst is bij Linde Gas of een van haar vennootschappen en werkzaam is in de volcontinue dienst van IJmuiden, Botlek of de 2 ploegendienst in Dieren en Eindhoven of geconsigneerd is, met uitzondering van de werknemers die vanaf 55 jarige leeftijd gebruik maken van artikel 23. lid 6 - 5e bullet van de cao.*
> *De werknemer > 55 jaar en jonger dan 64 die incidenteel een keer wordt opgeroepen voor een call-out dienst valt niet onder de doelgroep. Er dient sprake te zijn van een jarenlange significante structurele belasting en inzet in een consignatie dienst.* **(Linde Gas Benelux B.V.)**

Een ander voorbeeld hiervan is de doelgroep-afbakening uit de RVU-regeling van ProRail. Naast werknemers in roostergebonden functies met nachtdiensten, komen ook werknemers in structurele consignatie in aanmerking voor RVU.

> *Je valt in de doelgroep:*
> *a als je een functie hebt met een 24/7 rooster in vroeg, laat en consignatie/nachtdiensten. Het gaat hierbij om de in bijlage 4 van de CAO genoemde roostergebonden functies met daarbij de voorwaarde dat deze functies een 24/7 rooster in vroeg, laat en consignatie/nachtdiensten hebben. Ook indien je gebruik maakt van de bestaande ontziemaatregelen en daardoor geen nachtdiensten meer draait, kom je in aanmerking. Je moet 10 jaar voorafgaand aan het moment dat je op grond van deze regeling eerder stopt met werken aaneengesloten in een van deze functies werkzaam zijn geweest.*
> *b als je in een (niet-roostergebonden) functie minimaal 10 jaar bij ProRail structureel en aaneengesloten werkzaam bent geweest in consignatiediensten voorafgaand aan het moment dat je op grond van deze regeling eerder stopt met werken.*
> *c als je 45 of meer dienstjaren binnen de NS Sociale Eenheid hebt.*
> *d als je minimaal 10 jaar in dienst bent bij ProRail en niet meer duurzaam inzetbaar bent.*
> *ProRail staat bij de toepassing van de hardheidsclausule welwillend tegenover verzoeken van deze groep. Op basis van o.a. een advies van de bedrijfsarts besluit de directeur HRM daarover.*
> **(ProRail)**[16]

Inkomensgrens

Er zijn geen cao's waar de doelgroep enkel op dienstjaren en een inkomensgrens wordt afgebakend. Wel komt een dergelijke afbakening voor in cao's die meerdere doelgroepen hanteren. In negen cao's wordt de inkomensgrens daarbij gehanteerd naast een doelgroep-afbakening op basis van een minimum aantal dienstjaren in combinatie met functie of rooster. Het gaat om de vijf cao's in de Metaal & Techniek, de twee Metalektro cao's, en twee ondernemingscao's die deze regelingen volgen. Zie hieronder de afspraak uit de cao Metalektro:

> *Recht op vervroegd uittreden heeft de werknemer die:*
> *- een bruto maandsalaris verdient van maximaal € 4.000 exclusief toeslagen bij voltijdsdienstverband, of*

16 Hardheidsclausules zoals in lid d komen nader aan bod in paragraaf 3.2.3.

die direct voorafgaand aan de uittredingsdatum tenminste vijf aaneengesloten jaren een periode van minimaal twee jaar regelmatig:
o in ploegendienst heeft gewerkt, of
o in consignatiedienst heeft gewerkt, of
o SAO-toeslag of vergelijkbare toeslagen voor bezwarende arbeidsomstandigheden (zoals vuilwerktoeslag) betaald heeft gekregen. **(Metalektro)**

Bovengenoemde inkomensgrens bedraagt per 1 januari 2025 €4.634 en per 1 juni 2025 €4.773 euro per maand, en lijkt los van een dienstjareneis te worden gehanteerd.

3.2.1.3. Dienstjaren in combinatie met tenminste twee aanvullende criteria

In 50 collectieve RVU-regelingen wordt de doelgroep afgebakend op basis van dienstjaren in combinatie met tenminste twee aanvullende criteria. Die aanvullende criteria kunnen zijn functie én rooster, of functie óf rooster met daarnaast een inkomensgrens of overige voorwaarden. Cao's met deze doelgroep-afbakening zijn van toepassing op ongeveer 570.000 werknemers, 18% van het totale aantal werknemers onder een cao met een afgebakende, collectieve RVU-regeling. Het aantal vereiste dienstjaren binnen deze RVU-regelingen loopt uiteen van tien tot 35. Het meest voorkomend zijn tien jaar (zeventien cao's), en twintig jaar (negentien cao's). Het gewogen gemiddelde is 19,3 jaar.

Hieronder volgen enkele voorbeelden. In de cao voor de ANWB, is de doelgroep afgebakend op basis van dienstjaren, functie en rooster:

Je voldoet aan de volgende 3 voorwaarden:
1. gedurende ten minste 10 jaar werkzaam is (geweest) binnen de Wegenwacht of Alarmcentrale in een van onderstaande functies:
Binnen de Wegenwacht gaat het om de volgende functies:
• Wegenwacht, Wegenwacht Servicecentrum
• Lepelwagenchauffeur, Accuservice medewerker (plus)
• Medewerker Technische Informatie
• Planner, Planningsoperator en Dutymanager Dispatch
Binnen de Alarmcentrale gaat het om de functie van: Hulpverlener.
2. gedurende deze 10 jaar in de voor zijn of haar functie binnen de Wegenwacht dan wel Alarmcentrale in gebruikelijke wissel- of continudienst heeft gewerkt (met een wissel- of continudienst wordt bedoeld het werken in onregelmatige uren in een wisselend rooster waar avond- en/of nachtdiensten deel van uit maken)
3. direct voorafgaand aan RVU nog steeds werkzaam is in de onder 1 genoemde functies; **(ANWB)**[17]

Overige voorwaarden die worden opgenomen zijn onder andere de arbeidsduur. In de cao voor het Slagersbedrijf komen werknemers voor RVU in aanmerking als zij tenminste twintig jaar in een functie hebben gewerkt die als zwaar wordt beschouwd, bij een werkgever onder de werkingssfeer van de cao. Daarbij geldt een minimale arbeidsduur van 30,4 uur per week (0,8 fte). Ook in het Schoonmaak- en Glazenwasserijbedrijf geldt een dienstjareneis (tien jaar) in combinatie met functie en een minimum arbeidsduur van twintig uur per week. Daarbij zijn administratieve, ondersteunende en leidinggevende functies uitgesloten.

17 Verwijzingen naar voetnoten in de RVU-afspraak van de cao ANWB hebben wij hier weggelaten.

In een aantal cao's geldt dat binnen een afgebakende doelgroep eerst naar andere maatwerk-oplossingen wordt gekeken. Zie bijvoorbeeld onderstaande doelgroep-afbakening waarbij dit gebeurt naast een afbakening op basis van dienstjaren, functie en inkomensgrens:

> *Wanneer een medewerker aangeeft dat hij het niet volhoudt om tot de AOW-gerechtigde leeftijd door te werken, is het van belang dat de werkgever en de medewerker eerst overleggen of er met andere maatwerkoplossingen kan worden volstaan. Daarbij valt te denken aan bijvoorbeeld fysieke aanpassingen van de werkplek, organisatorische aanpassingen (zoals afzien van nachtdiensten), aanpassing van uren (zoals het opnemen van extra vrije uren of minder werken via het levensfasebeleid), aanpassing van de functie/taken of overplaatsing naar een andere functie. Mocht dit overleg niet leiden tot een aanvaardbare maatwerk-oplossing met wederzijdse instemming van de werkgever en de medewerker, dan kan de medewerker gebruik maken van deze vrijwillige vertrekregeling, als hij voldoet aan de hieraan gestelde voorwaarden. […]*
> *• Er is sprake van een dienstbetrekking van tenminste 10 jaar;*
> *• De werknemer is werkzaam in een uitvoerende functie in het logistieke proces waarin sprake is van fysiek zwaar werk en heeft dit werk in deze of in een andere zware functie voor minimaal de afgelopen 20 jaar uitgevoerd;*
> *• De medewerker valt onder schaal A, B, C, D of V of heeft hier voor een lange tijd in gewerkt;*
> **(Centraal Boekhuis Culemborg)**

RVU-deelname wordt in dit soort afspraken dus ingezet voor een specifieke doelgroep, zonder dat dit een vanzelfsprekendheid is. Een vergelijkbare afspraak staat in de cao Ambulancezorg. Bij PostNL is naast afbakening op dienstjaren, functie, en salaris, een RVU-commissie aangesteld die besluit of RVU echt de enige optie is voor de werknemer:

> *Je kunt deelnemen aan de regeling vervroegd uittreden als je aan de volgende voorwaarden voldoet:*
> *a. Je bereikt binnen maximaal 3 jaar de voor jou geldende AOW-gerechtigde leeftijd.*
> *b. Je hebt een operationele functie met een maximum functieniveau van schaal 5 (waarbij je niet werkt in een ondersteunende functie) of je werkt als eerstelijnsleidinggevende met een maximum functieniveau van schaal 7. Op alfabetische volgorde zijn dat bij de start van de cao de volgende functies: […]*
> *c. Je voldoet aan het gestelde minimum aantal dienstjaren van 35 dienstjaren bij (een rechtsvoorganger van) PostNL.*
> *d. Je dient uiterlijk op 1 februari 2025 een schriftelijk en met redenen omkleed verzoek in voor deelname aan de RVU-regeling.*
> *Vanwege het beperkte aantal beschikbare plekken en het doel van deze regeling, zal een RVU-commissie de ingediende verzoeken beoordelen. Op basis van de gegeven motivatie, uitgevraagde informatie, gesprekken met bijvoorbeeld de medewerker en diens leidinggevende, besluit de RVU-commissie of het ingediende verzoek tot gebruikmaking van de RVU-regeling de enige mogelijkheid is om fit en vitaal de pensioendatum te halen. In april 2025 wordt deze regeling geëvalueerd en wordt bepaald of extra plekken beschikbaar worden gesteld.* **(Cao voor PostNL)**

Hoewel uiteenlopend qua inhoud, wordt de RVU in deze regelingen dus vrij gericht ingezet.

3.2.1.4. Functie of rooster

In veertien cao's wordt de doelgroep uitsluitend afgebakend op basis van functie, of op basis van rooster, zonder hieraan een bepaald aantal dienstjaren of andere voorwaarden te verbinden. Dit soort afbakeningen komt voornamelijk voor in kleine ondernemingscao's (klasse 1 t/m 3). Zie hier een voorbeeld:

> *Op basis van deze regeling kunnen medewerkers van de afdelingen productie, techniek en grondstoffen (zware beroepen) maximaal 3 jaar voor het bereiken van hun AOW-leeftijd uittreden onder toekenning van een uitkering die gelijk is aan de netto-uitkering van de AOW per jaar.* **(Trobas Gelatine BV)**

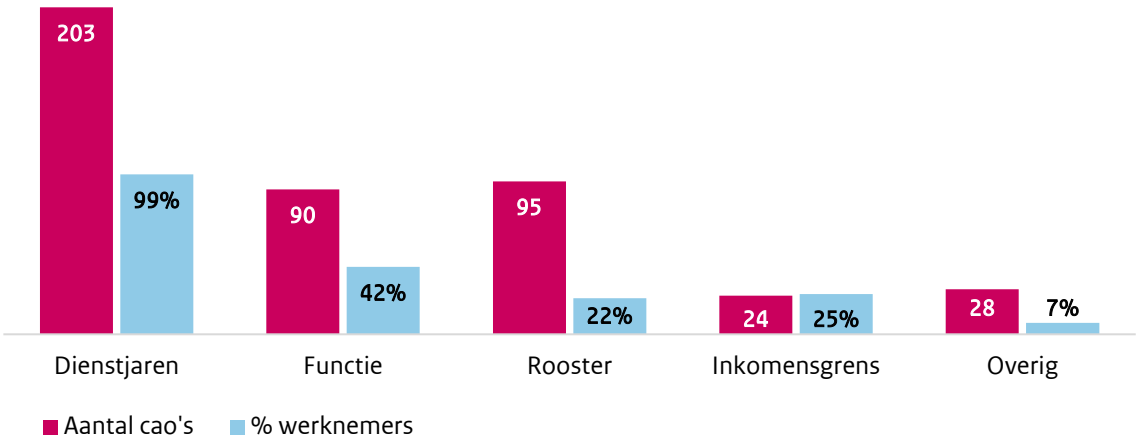
3.2.1.5. Overig

In de categorie overig (tien cao's), vinden we regelingen waarbij de doelgroep is afgebakend op een combinatie van functie en inkomensgrens (zonder dienstjareneis); functie en rooster; of dienstjaren en een aanvullende beoordeling van de duurzame inzetbaarheid van de werknemer. Het betreft voornamelijk ondernemingscao's. De grootste twee zijn Philips en RoyalFlora Holland. Bij Philips gaat het om werknemers met specifieke functieprofielen, in vakgroepen tien tot en met vijftig (deze vakgroepen zijn gekoppeld aan salarisschalen). [18] Bij RoyalFlora Holland komen tot eind 2025 twaalf medewerkers in aanmerking "voor wie het niet mogelijk is om op een andere manier fit en vitaal de pensioendatum te halen". Een RVU-commissie bestaande uit onder meer een bedrijfsarts beoordeelt of de medewerker gebruik mag maken van de RVU, waarbij een minimum dienstverband van tien jaar vereist is.

3.2.1.6. Totaaloverzicht doelgroepcriteria

In de figuur hieronder is weergegeven in hoeveel cao's de onderzochte doelgroepcriteria in totaal voorkomen.

Figuur 3-5: Totaal van de doelgroepcriteria binnen de afgebakende collectieve RVU-regelingen (n=237)*



* % werknemers t.o.v. totaal aantal werknemers onder een cao met afgebakende, collectieve RVU-regeling

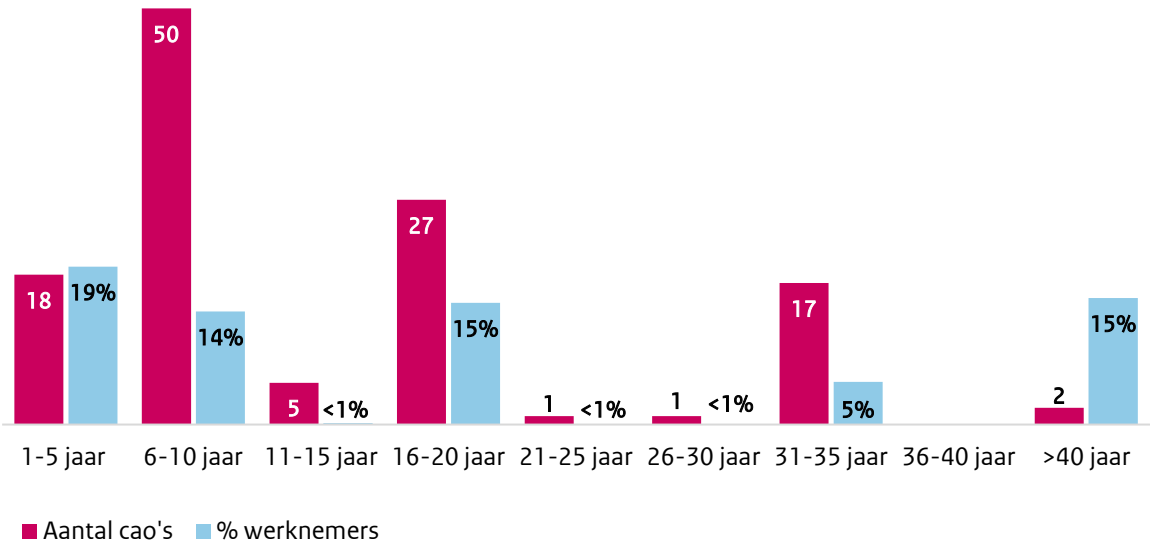
Uit de figuur volgt dat een dienstjareneis de meest gestelde voorwaarde in de doelgroep-

18 Daarnaast komen sinds 2023 ook werknemers met 45 gewerkte jaren in aanmerking, waarvan de laatste tien jaar bij Philips. Omdat deze doelgroepen naast elkaar bestaan, hebben we deze doelgroep-afbakening ingedeeld bij 'overig' en niet bij de categorie 'uitsluitend dienstjaren'.

afbakening is. In totaal wordt in 203 van de 237 afgebakende collectieve RVU-regelingen een minimum aantal dienstjaren vereist. In 82 van deze cao's wordt uitsluitend een dienstjareneis gehanteerd; in de overige cao's geldt de dienstjareneis naast één of meer andere eisen.

In paragraaf **3.2.1.1** zijn we al ingegaan op RVU-regelingen met een doelgroep-afbakening op uitsluitend dienstjaren. Naar aantallen cao's zagen we bij die regelingen vooral veel afspraken met een beperkte dienstjareneis van maximaal tien jaar; en naar aantallen werknemers juist een piek bij een dienstjareneis vanaf 40 jaar (zie **Figuur 3-3**). Kijken we naar de variatie in dienstjaren in RVU-regelingen waarin de dienstjareneis wordt gecombineerd met andere voorwaarden, dan zien we een iets ander beeld, zie **Figuur 3-6.** Zowel naar aantallen cao's als naar aantallen werknemers, wordt in dit soort regelingen vooral een dienstjareneis tot en met twintig jaar gehanteerd. In deze regelingen ligt het gewogen gemiddelde daardoor lager, op 20,5 jaar.[19] De dienstjareneis gaat bij deze regelingen over het aantal werkzame jaren in een bepaalde functie, of het aantal jaren in dienst bij een bedrijf of binnen de sector (zie toelichting paragraaf **3.2.1.1**).

Figuur 3-6: Minimum aantal dienstjaren in collectieve RVU-regelingen met combinatie van doelgroepcriteria (n=121)*



* % werknemers t.o.v. totaal aantal werknemers onder een cao met afgebakende, collectieve RVU-regeling

In 95 cao's worden eisen gesteld ten aanzien van het rooster van werknemers. In al deze cao's komen werknemers in ploegendienst voor RVU in aanmerking; in 39 cao's ook werknemers in (structurele) consignatie. Uit **Tabel 3-5** is af te lezen dat naar aantal cao's, in bijna de helft van deze afspraken het type ploegenrooster niet wordt toegelicht in de afspraak. Dit is van toepassing op ruim drie kwart van de werknemers die onder een RVU-regeling met roostervereisten valt.

19 Zonder weging naar werknemersaantallen ligt het gemiddelde op 16,0 jaar.

Tabel 3-5: RVU-regelingen afgebakend op dienstjaren en rooster, naar type ploegendienst (n=94)

	Nachtdienst expliciet	Vol-/semicontinu, 3- of 5-ploegen	2-ploegen	Onbekend
Aantal cao's	24	24	25	45
% werknemers*	12%	1%	11%	77%

* % werknemers t.o.v. totaal aantal werknemers onder een RVU-regeling met roostervereisten

In 24 cao's wordt een inkomensgrens gehanteerd. Daarbij wordt meestal verwezen naar in aanmerking komende loongroepen of schalen. Van de afspraken met een specifiek bedrag, bedraagt de maximale inkomensgrens € 4805,- bruto per maand.

3.2.2 Zwaar werk

In het akkoord is afgesproken om RVU-regelingen beheerst en gericht in te zetten. Dit betekent dat vervroegd uittreden met een RVU is bedoeld voor werknemers die door de zwaarte van het werk niet in staat zijn gezond werkend de AOW-leeftijd te bereiken. In deze rapportage hebben wij onderzocht of, en hoe, (criteria voor) zwaar werk worden toegepast in de doelgroep-afbakening van RVU-regelingen. In de meeste cao's met een collectieve, afgebakende RVU-regeling wordt zwaar werk in het geheel niet genoemd.

In 59 cao's wordt de term 'zwaar werk' (of een vergelijkbare term) genoemd. Dat zijn vrijwel uitsluitend afgebakende, collectieve RVU-regelingen met een mate van gerichtheid. In acht van de cao's wordt alleen de term genoemd zonder nadere toelichting. Wanneer er wel een uitleg over zwaar werk is opgenomen, gebeurt dat door middel van een omschrijving van specifieke functies of roosters die als zwaar werk worden aangeduid (24 cao's), of door toepassing van een zwaar werk-model (27 cao's).

> *Om in gedachte met het landelijke Pensioenakkoord voor Fokus decentraal invulling te geven aan de 'zwaar werk'-discussie, heeft Fokus de volgende doelgroep voor ogen:*
> *- medewerkers werkzaam in de functie van ADL-assistent, en*
> *- minimaal 35 jaar aantoonbaar (door medewerker) werkzaam zijn in een 'zwaar beroep'*
> *- minimaal 10 jaar in dienst zijn bij Fokus als ADL-assistent.* **(Fokus Exploitatie, Stichting)**

> *Voor de doelgroep sluit FBE aan bij de definitie zware beroepen uit de sectoranalyse Papier en Karton, die onze brancheorganisaties en vakbonden FNV en CNV hebben afgesproken. Deze definitie luidt als volgt:*
> *Functies in ploegendienst, vanaf 2 ploegendienst in de sector papier- en kartonproductie en functies waarbij sprake is van oproep in het kader van consignatiediensten die van invloed zijn op het dag-nachtritme, en waarvoor tevens geldt,*
> *Werkzaam in de productie, inclusief het technisch onderhoud (monteurs) en de logistieke functies (aan- /afvoer) en waarvoor tevens geldt,*
> *Lang werkzaam in deze functie/bij deze werkgever (minimaal 10 jaar). FBE is bereid soepel om te gaan met de 10 jaarseis bij FBE, als werknemers elders aantoonbaar in dezelfde zware functies hebben gewerkt, mits wordt voldaan aan de 10 jaarseis in totaliteit.* **(Follb)**

Met de toepassing van een (zelfvormgegeven) model voor zwaar werk wordt een iets uitgebreidere onderbouwing gegeven. Daarbij zien we voornamelijk twee modellen. Eén

hiervan, het 'kader normfuncties zwaar werk in de chemie', wordt in twaalf cao's binnen de sector Industrie gehanteerd. We hebben het model ter illustratie opgenomen in **Bijlage III** (voorbeeld zwaar werk-model 1)**.** Voortkomend uit het gehanteerde kader, zijn in deze cao's de volgende doelgroepen aangemerkt als zwaar:

> *1. Recht op een uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft de werknemer die:*
> *a. Is geboren tussen 1 september 1954 en 30 september 1961 en in de periode 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025 op uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar en minimaal 6 maanden voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt, en;*
> *b. direct voorafgaand aan de uittredingsdatum tenminste 10 jaar in een dienstbetrekking bij werkgever werkzaam is geweest; en*
> *c. 1. werkt in ploegendienst met nachtdienst; of*
> *2. fysiek / fysisch zwaar werk verricht conform het kader normfuncties chemie met ≥ 15 ORBA-punten voor Werk gerelateerde Bezwaren; of*
> *3. fysiek / fysisch zwaar werk verricht met < 15 ORBA-punten voor Werk gerelateerde Bezwaren in combinatie met 2-ploegen- of consignatiedienst die naar het oordeel van de cao-partijen leiden tot problemen op hogere leeftijd; en*
> *d. tenminste 20 jaar een van de functies genoemd onder c heeft uitgeoefend;* **(Chemours Netherlands BV)**

Het tweede model, is het zwaar werk-model van FNV Havens. Dit model wordt toegepast in twaalf Eerder Stoppen Met Werken-regelingen binnen de sector Vervoer en Opslag. ESMW-regelingen maken gebruik van een matrix waarin de zwaarte van het werk wordt bepaald door een weging van het aantal dienstjaren, functielijst, en rooster. Hoe zwaarder de functie, hoe langer de duur van de RVU-uitkering (zie paragraaf 3.3 voor meer informatie over de duur van RVU-uitkering). De weging die hierbij wordt gehanteerd is eveneens opgenomen in **Bijlage III** (voorbeeld zwaar werk-model 2).

Naast deze twee modellen, zijn er nog wat losse regelingen waarin de classificatie van 'zwaar werk' volgt uit een aantal onderscheidende kenmerken van belastende werkzaamheden en functies worden genoemd. Dit zien we bijvoorbeeld in de RVU-regeling voor het Slagersbedrijf, waarin het verrichten van fysiek, eenzijdig en sterk repeterende werkzaamheden in een gekoelde ruimte (lager dan 12 graden Celsius) als zwaar wordt aangemerkt. In cao voor het Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf worden functies als zwaar aangemerkt als zijn binnen één van de volgende vijf categorieën vallen, zonder deze categorieën nader toe te lichten:

- I Fysiek zware belasting;
- II Mentaal zware belasting;
- III Psychisch zware arbeidsomstandigheden;
- IV Onregelmatige werk- en rusttijden, of:
- V Fysisch zware arbeidsomstandigheden.

3.2.3 Hardheidsclausule

In veel RVU-regelingen is een hardheidsclausule opgenomen. Daarmee kan in individuele gevallen worden afgeweken van strikte toepassing van de doelgroepcriteria. In 65 cao's is de hardheidsclausule als volgt, of op vergelijkbare wijze, verwoord: *"Indien de uitvoering van deze*

regeling naar oordeel van werkgever in een afzonderlijk geval zou leiden tot een evident onbillijke situatie, kan werkgever besluiten van de regeling af te wijken ten gunste van de betreffende werknemer. In die gevallen waarin het reglement niet voorziet, handelt werkgever naar de geest van de regeling."

Naast deze algemene bewoording, wordt in dertien cao's meer expliciet vermeld dat toepassing van maatwerk mogelijk is voor werknemers die niet binnen de RVU-doelgroep vallen. Bijvoorbeeld als werknemers aantoonbaar niet meer inzetbaar zijn tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Zie hieronder twee voorbeelden:

> *In individuele gevallen kan voor wat betreft het instromen in de Kaderregeling worden afgeweken van de voorwaarde van het verrichten van fysiek zware arbeid, waarbij geldt dat de duurzame inzetbaarheid van de betreffende werknemer steeds in het geding moet zijn. Of daarvan sprake is, is voorbehouden aan de bedrijfsarts, een arbeidsdeskundige of een andere deskundige.* **(Ziekenhuizen)**

> *Air Products kan in unieke situaties (denk hierbij aan ziekte, privéomstandigheden, bedrijfsomstandigheden etc) met medewerkers in andere posities op individuele basis afspraken maken om gebruik te maken van deze tijdelijke RVU-regeling.* **(Air Products Nederland)**

3.2.4 Samenvattend

In hoofdstuk 3.1 hebben we vastgesteld dat er 174 cao's zijn met een collectieve RVU-regeling waarin sprake is van een zekere mate van gerichtheid (zie **Tabel 3-1**). Die cao's zijn van toepassing op 48% van de werknemers die in Nederland onder een cao vallen, en 92% van de werknemers onder een cao met een collectieve RVU-regeling, zie **Tabel 3-3**. Met een zekere mate van gerichtheid bedoelen we regelingen die ten minste zijn afgebakend op basis van meer dan tien dienstjaren, of waarin sprake is van functie- of roostervereisten. In dit sub-hoofdstuk hebben we deze doelgroep-afbakeningen nader bekeken. Om een overzichtelijk beeld te schetsen, hebben we daarbij gebruik gemaakt van overkoepelende categorieën. Dat leidt tot het volgende beeld:

Tabel 3-6: Doelgroep-afbakening in collectieve regelingen met zekere mate van gerichtheid (n=174)

	Aantal cao's	% werknemers
Dienstjaren i.c.m. functie, rooster, of inkomen	65	52%
Dienstjaren i.c.m. twee of meer aanvullende criteria	50	19%
Meer dan tien dienstjaren	19	27%
Functies of rooster	14	<1%
Overig	10	1%
Onbekend[20]	16	1%
Totaal collectief met mate van gerichtheid	**174**	**100%**

Zowel naar aantal cao's als aantal werknemers, zijn de meeste collectieve RVU-regelingen met een mate van gerichtheid afgebakend op een combinatie van dienstjaren met functie- of

20 Zie paragraaf 3.2.1 voor een toelichting op deze categorie.

roostervereisten, en, in minder mate, een inkomensgrens of overige voorwaarden. Bij elkaar zijn er 115 van zulke regelingen, van toepassing op 71% van de werknemers die onder een collectieve RVU-regeling met een mate van gerichtheid vallen. Naar werknemersaantallen zien we daarnaast ook een relatief grote groep regelingen die uitsluitend is afgebakend op tien of meer dienstjaren. In hoeverre die gericht zijn te noemen, zal samenhangen met de kenmerken van de sector waarin deze werknemers werken.

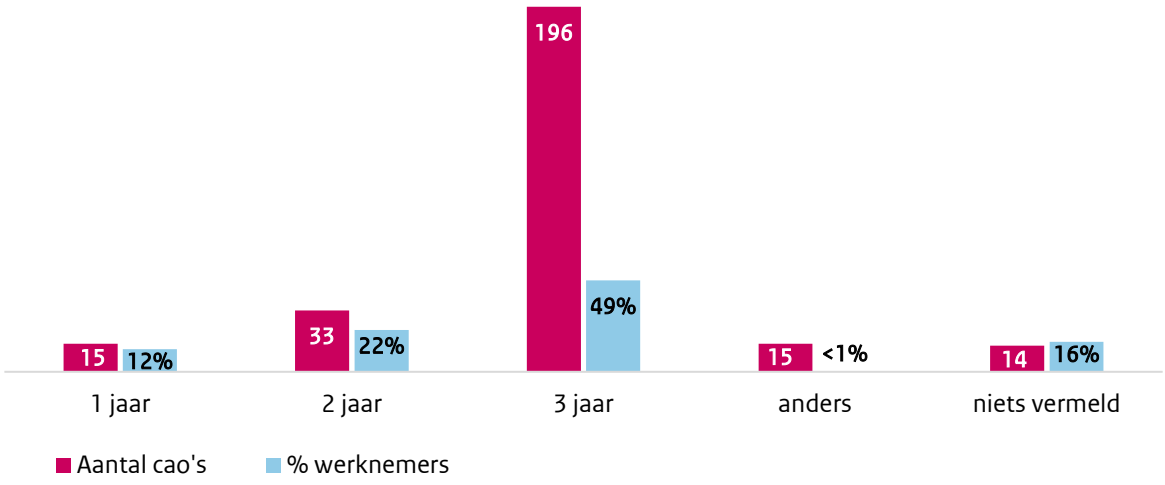
Op dit moment wordt in cao-afspraken over RVU-regelingen weinig verwezen naar objectieve criteria voor zwaar werk. In de meeste cao's waarin zwaar werk genoemd wordt, blijft dat beperkt tot het benoemen van specifieke functies of roosters als zwaar (24 cao's) of wordt een zelfvormgegeven model voor zwaar werk gehanteerd (27 cao's).

3.3 Duur van de RVU-uitkering

De fiscale drempelvrijstelling voor de RVU-uitkering geldt gedurende de periode van maximaal drie jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd. In de meeste RVU-regelingen wordt deze maximum duur gevolgd. Van de 273 cao's met een collectieve RVU-regeling, is in 196 cao's een uitkeringsduur van maximaal drie jaar afgesproken. Deze 196 cao's zijn van toepassing op bijna de helft (49%) van de werknemers onder een cao met een collectieve RVU-regeling. Het gaat om iets minder dan 1,6 miljoen werknemers; 24% van het totaal aantal cao-werknemers in Nederland.

Voor ongeveer een derde van de werknemers onder een cao met een collectieve RVU-regeling is een kortere uitkeringsduur vastgelegd in de cao-afspraak. [21] In veertien cao's met een afspraak over een collectieve RVU-regeling, is geen informatie opgenomen over de uitkeringsduur.

Figuur 3-7: Cao-afspraken over de duur van de RVU-uitkering in collectieve RVU-regelingen (n=273)*



* % werknemers t.o.v. het totaal aantal werknemers onder een cao met een collectieve RVU-regeling

21 Van de 99 (vrijwel) generieke RVU-regelingen, wordt in 82 cao's een uitkeringsduur van drie jaar gehanteerd. In elf (vrijwel) generieke RVU-regelingen wordt een uitkeringsduur van één of twee jaar gehanteerd. Wel geldt deze kortere uitkeringsduur voor bijna de helft (46%) van de werknemers onder een (vrijwel) generieke RVU-regeling.

In vijftien cao's is sprake van een afwijkende uitkeringsduur. Dit zijn kleine cao's, waardoor deze afspraken gelden voor minder dan 1% van de werknemers onder een collectieve RVU-regeling. In deze cao's wordt niet voor iedereen binnen de RVU-doelgroep dezelfde uitkeringsduur gehanteerd. Er kan bijvoorbeeld sprake zijn van een kortere uitkeringsduur voor minder zware functies, of de uitkeringsduur wordt berekend aan de hand van een weging van meerdere factoren. Dat laatste is bijvoorbeeld het geval in cao's met een ESMW-regeling, waarbij de maximale uitkeringsduur wordt bepaald conform het FNV Havens zwaar werk-model (zie paragraaf 3.2.2). De duur van de uitkering is daarbij afhankelijk van de weging gebaseerd op dienstjaren, functie en rooster. De uitkomst daarvan kan variëren van twaalf maanden tot maximaal twee jaar. In sommige afspraken wordt dit opgerekt naar 27 maanden bij het verder opschuiven van de AOW-gerechtigde leeftijd. Hieronder volgt een voorbeeld van zo'n afspraak:

> *Gedurende maximaal 2 jaar tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen medewerkers gebruik gaan maken van een eerder stoppen met werken-regeling, die op basis van een model voor verzwarende omstandigheden en rekening houdend met de ECT-situatie berekent voor hoeveel maanden maximaal een vergoeding wordt verstrekt.*
> *Het aantal maanden wordt bepaald op basis van een matrix, waarin Functielijst, Dienstjaren en Rooster worden gecombineerd. Deze matrix is mede gebaseerd op het zwaar werk model van FNV Havens waarbij medewerkers werkzaam in:*
> *Volcontinudienst na 35 dienstjaren op 24 maanden ESMW uitkomen;*
> *Functielijst II na 35 dienstjaren op 24 maanden ESMW uitkomen;*
> *Functielijst I buiten de volcontinu na 45 dienstjaren op 24 maanden ESMW uitkomen;*
> *Functielijst III in Dag/Avond systematiek na 45 dienstjaren op 24 maanden ESMW uitkomen en;*
> *Kantoordienst na 45 dienstjaren op 12 maanden ESMW uitkomen.*
> *Het maximale aantal maanden ESMW volgt het aantal maanden waarmee de AOW-leeftijd gedurende de looptijd van de CAO voor de individuele medewerker wordt verhoogd.* **(ECT)**

3.4 Hoogte van de RVU-uitkering

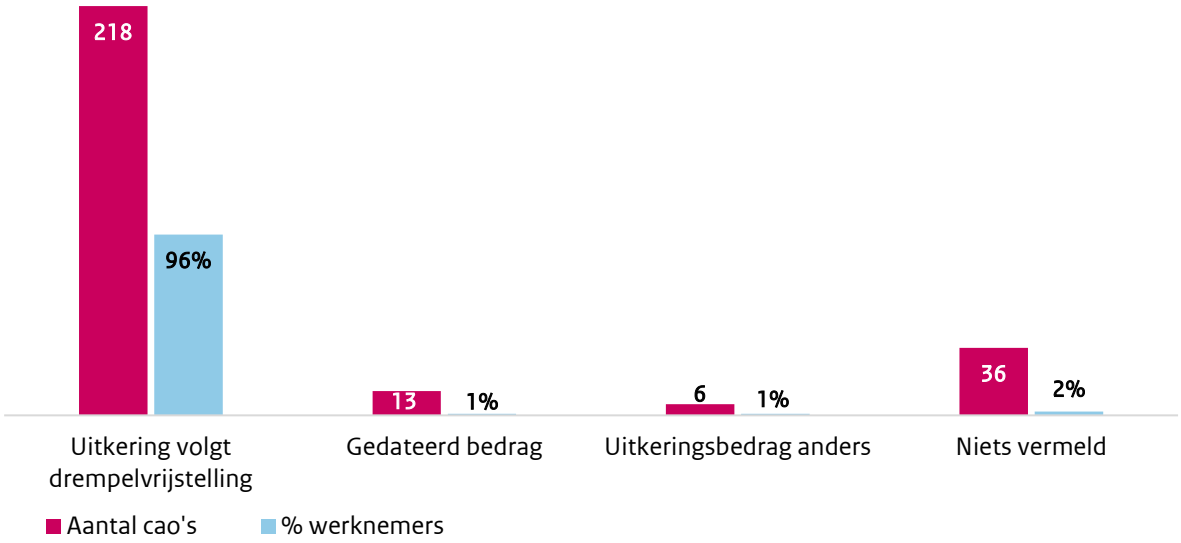
Hieronder gaan we in op cao-afspraken over de hoogte van de RVU-uitkering: het uitkeringsbedrag, afspraken over een naar rato uitkering bij parttimers, en de wijze waarop de uitkering wordt betaald (maandelijks, een bedrag ineens, of anders). Omdat de RVU-regelingen in de onderzochte cao's betrekking hebben op het huidige fiscale kader tot 31-12-2025, zien we nog geen afspraken over de extra fiscale ruimte van €300 per maand voor werknemers in knellende situaties.

3.4.1 Uitkeringshoogte

In 237 cao's met een collectieve RVU-regeling is informatie opgenomen over de hoogte van de RVU-uitkering. In vrijwel al deze regelingen (218) wordt de maximale fiscale drempelvrijstelling gevolgd, zie **Figuur 3-8**. Dat gebeurt door middel van specifieke vermelding, of bijvoorbeeld door verwijzing naar de Wet op de Loonbelasting 1964, "het wettelijke uitkeringsbedrag", een "bedrag ter hoogte van de AOW-uitkering voor alleenstaanden", of soortgelijke bewoording. Ook als daarbij een gedateerd bedrag in de afspraak is opgenomen, gaan we ervan uit dat de RVU-drempelvrijstelling wordt gevolgd en het uitkeringsbedrag geïndexeerd wordt. In totaal geldt dat voor 96% van de werknemers die onder een cao met een collectieve RVU-regeling vallen, de maximale uitkeringshoogte wordt gehanteerd.

In een klein aantal afspraken (dertien) wordt alleen een gedateerd bedrag genoemd, zonder aanwijzing voor mogelijke indexatie.[22]

Figuur 3-8: Cao-afspraken over de duur van de RVU-uitkering in collectieve RVU-regelingen (n=273)*



* % werknemers t.o.v. het totaal aantal werknemers onder een cao met een collectieve RVU-regeling

In zes collectieve regelingen worden afwijkende bedragen gehanteerd. Het uitkeringsbedrag in de RVU-regeling van PostNL bijvoorbeeld, bedraagt 85% van het bruto minimumloon per maand. In de cao Afbouw wordt een formule toegepast die samenhangt met het opgebouwde ouderdomspensioen en maximaal op de RVU-drempelvrijstelling kan uitkomen. In drie ondernemingscao's voor zeevarenden, keert de werkgever alleen bij eigen inleg van de werknemer, een bedrag uit ter hoogte van maximaal de RVU-uitkering:

> *2. Naast het vervroegen van pensioen kan de zeevarende onder meer de volgende eigen middelen inzetten om te voorzien in zijn levensonderhoud:*
> *a. Opgespaarde verlofdagen*
> *b. Spaargeld of andere beleggingen;*
> *c. Opgespaard levenslooptegoed.*
> *CAO partijen spreken over het vervroegd pensioneren het volgende af. Zodra vanaf 2021 (of mogelijk later) de fiscale mogelijkheden daartoe wettelijk worden gerealiseerd en zolang deze blijven bestaan, zal de werkgever de bijdrage van de zeevarende zoals bedoeld onder lid 2 op zijn verzoek verdubbelen. Deze bijdrage bedraagt maximaal het wettelijke fiscale maximum dat voor zover nu bekend is € 26.184 bruto bedraagt per jaar eerder met pensioen gaan.* **(Handelsvaart)**

In aanvulling op bovenstaande, is in zestien ondernemingscao's opgenomen dat werknemers naast de RVU-uitkering ook een compensatie ontvangen voor de gemiste pensioenpremies. In het algemeen gaat het om bedragen van €15.000 tot €17.000 per jaar dat eerder uitgetreden wordt. Dit soort afspraken komt onder andere voor in cao's met een ESMW-regeling conform het zwaar werk-model van FNV Havens. Daarbij maken cao-partijen wel het voorbehoud dat dit

22 Bijvoorbeeld €1.847, €1.874, €2.037 of €2.182: de vrijgestelde bedragen van 2021 tot en met 2024.

soort toezeggingen niet tot een eindheffing mag leiden. De meest uitgebreide toelichting over pensioencompensatie is opgenomen in de cao APM Terminals Maasvlakte II:

> *Dit bedrag wordt - met inachtneming van de ter zake geldende fiscale regelgeving en de regels van de pensioenregeling - in de maand voorafgaand aan deelname aan de RVU-regeling gestort in de pensioenregeling van de werknemer voor zover er binnen deze pensioenregeling sprake is van ongebruikte fiscale ruimte voor de pensioenopbouw.*
> *De pensioenverzekeraar van de werkgever is bereid hieraan mee te werken op voorwaarde dat een door de pensioenverzekeraar aangewezen deskundige per betrokken werknemer door middel van een individuele berekening aantoont dat er fiscale ruimte is.*
> *Het eventueel resterende bedrag dat niet in de pensioenregeling van de werknemer kan worden gestort, wordt tegelijkertijd als bedrag ineens uitgekeerd aan de werknemer onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen, zoals de loonheffingen (loonbelasting en premies volksverzekeringen). Deze uitkering vindt plaats op de voor de werknemer fiscaal meest gunstige wijze, mits dit niet kostenverhogend is voor de werkgever.* **(APM Terminals Maasvlakte II)**

Tot slot is in negentien RVU-regelingen een eigen bijdrage van de werknemer vereist. Ook dit zijn alle negentien ondernemingscao's, van uiteenlopende grootteklassen. Zie de cao voor DSM voor een voorbeeld van de eigen bijdrage.

> *Bijdrage medewerker*
> *De medewerker die gebruik wil maken van de regeling heeft;*
> *- geen aanspraak op de eenmalige uitkering bij pensionering (art 8.3 cao) én*
> *- levert voor iedere maand bedrijfs-AOW 10 vakantie-uren in (8,4 vakantie-uren medewerker 5 ploegendienst).*
> *Voor aanvang van deelname aan de bedrijfs-AOW worden de verlofuren achtereenvolgens van het saldo TOR-verlof, verlofspaarregeling en/of rekening courant afgeboekt. Indien deze spaarsaldi niet toereikend zijn, kan medewerker uren aankopen middels MyChoice.* **(DSM NL Services BV)**

3.4.2 Uitkering naar rato

Het toekennen van een RVU-uitkering naar rato van de omvang van het dienstverband is geen wettelijke verplichting. De fiscale regelgeving bevat geen restricties op het toekennen van een volledige RVU-uitkering ter hoogte van de drempelvrijstelling aan deeltijders. Toch komen afspraken over een RVU-uitkering naar rato relatief vaak voor.

In 156 van de 273 cao's met een collectieve RVU-regeling wordt de uitkering naar rato van het dienstverband uitbetaald. In totaal zijn deze 156 cao's van toepassing op iets minder dan 2,4 miljoen werknemers. Dat houdt in dat voor driekwart van de werknemers onder een cao met een collectieve RVU-regeling, de uitkering naar rato wordt uitbetaald indien er in deeltijd wordt gewerkt. Het maandelijkse of totale uitkeringsbedrag wordt dan naar verhouding tot de deeltijdfactor verlaagd.[23] Dus een werknemer met een dienstverband van 0,7 fte, ontvangt bijvoorbeeld 70% van de maximale RVU-uitkering. In een enkel geval wordt het naar rato principe niet op de hoogte van de uitkering toegepast, maar op de duur van de uitkering. Dit is

23 In sommige gevallen krijgen deeltijders die recent in deeltijd zijn gaan werken toch een volledige RVU-uitkering. Hetzelfde geldt voor werknemers die voorafgaand aan de RVU-deelname gebruik maakten van een generatiepactregeling.

bijvoorbeeld het geval in de Uitvaartbranche, waarin de duur van de uitkering wordt ingekort naar rato van het deeltijdpercentage.

In de meeste cao's wordt geen toelichting gegeven op de reden voor het hanteren van een naar rato uitkering. Uitzondering hierop vormt de cao Fokus, waarin het volgende wordt vermeld:

> *Ook hechten wij er waarde aan dat parttimers de uitkering ontvangen naar rato van hun dienstverband. De uitkering is weliswaar gekoppeld aan de AOW en de AOW is inkomensonafhankelijk, maar de RVU-regeling is nu eenmaal geen (wettelijke) AOW. Het rekening houden met de deeltijdfactor sluit beter aan op de belasting en belastbaarheid die kenmerkend is voor ADL-assistenten bij Fokus en in lijn met de 'zwaar werk'-gedachte zoals die door partijen onderdeel is gemaakt van het landelijke Pensioenakkoord waarbij de regeling toegespitst moet worden op medewerkers die niet tijdig hebben kunnen anticiperen op de opschuivende AOW-leeftijd. Kenmerkend voor Fokus is dat de deeltijdfactor laag is (gemiddelde wtf is 0,58), er veel met kleinere contracten wordt gewerkt en er dus verhoudingsgewijs met veel unieke medewerkers wordt gewerkt. Het hanteren van de deeltijdfactor sluit aan bij deze realiteit. Tenslotte zou het niet hanteren van de deeltijdfactor onevenredig nadelig zijn voor de omvang van de ruimte die voor deze regeling ter beschikking staat.* **(Stichting Fokus Exploitatie)**

In zestien cao's wordt expliciet vermeld dat het naar rato principe niet wordt toegepast op deeltijd werknemers. Deze afspraken zijn van toepassing op 16% van de werknemers onder een cao met een collectieve RVU-regeling. Het grootste deel van deze werknemers valt onder de cao voor de Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg (VVT). Deeltijders onder dit soort afspraken krijgen de volledige RVU-uitkering. In de helft van deze afspraken wordt wel vermeld dat de uitkering niet meer kan bedragen dan, of is gebaseerd op, het laatstverdiende salaris:

> *Werknemer met een deeltijd dienstverband komt in aanmerking voor een volledige uitkering, zoals bedoeld in artikel 3 lid 4, met dien verstande dat de uitkering wordt afgetopt op een netto bedrag dat overeenkomt met zijn deeltijd netto salaris.* **(Forbo Flooring BV)**

> *1. Voor de berekening van de hoogte van de uitkering wordt in beginsel uitgegaan van je laatstverdiende salaris voorafgaand aan het einde van je dienstverband.*
> *2. De uitkering in dit hoofdstuk is gebaseerd op je salaris en bedraagt niet meer dan het bedrag van de RVU-drempelvrijstelling als bedoeld in 32ba lid 7 van de Wet op de loonbelasting1964 (Wet LB 1964).* **(Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg)**

3.4.3 Wijze van uitbetaling

Binnen het MDIEU-programma (zie voetnoot 3) werden RVU-regelingen alleen gesubsidieerd als de werknemer die deel wil nemen aan de RVU vrijwillig en op eigen initiatief uit dienst treedt. Daarnaast moest de RVU-uitkering maandelijks worden uitbetaald. Met de afloop van de MDIEU per 31 december 2025, vervalt deze verplichting. SZW en sociale partners blijven beëindiging van het dienstverband op initiatief werknemer en een maandelijkse uitbetaling van de RVU-uitkering wenselijk vinden. Redenen hiervoor zijn:

- Doenvermogen van werknemers. Bij een eenmalige uitkering moet een RVU-deelnemer zelf de uitkering spreiden over de resterende maanden voor de AOW om in het

levensonderhoud te voorzien. Sommige deelnemers kunnen dit als lastig ervaren. Bij een maandelijkse uitkering wordt de RVU'er geholpen om het bedrag te spreiden over de tijd.

- Inhoudingen en premies. Een eenmalige RVU-uitkering ineens wordt zwaarder belast bij de werknemer. Vanwege dit effect op belastingen en premies is maandelijkse uitkering van de RVU daarom wenselijker voor werknemers.
- Ongewenste samenloop met WW voorkomen. Bij beëindiging van het dienstverband op initiatief van de werknemer ontstaat er in principe geen WW-recht. Mocht er toch aanspraak gemaakt worden op WW, dan kan een maandelijkse RVU-uitkering door het UWV worden verrekend met de eventuele WW-uitkering.

De keuze voor een eenmalige of periodieke RVU-uitkering wordt vaak in de cao gemaakt. Wij hebben deze afspraken onderzocht. In 188 cao's is een afspraak opgenomen over de wijze van betaling van de RVU-uitkering. Voor de meeste werknemers onder een collectieve RVU-regeling wordt de uitkering maandelijks uitgekeerd. Het gaat om 120 cao's, van toepassing op ruim 2,8 miljoen werknemers. Dat komt neer op 89% van het totaal aantal werknemers onder een cao met een collectieve RVU-regeling.

In mindere mate, in 36 cao's, wordt de uitkering als eenmalig bedrag ineens uitgekeerd, en in 27 cao's mag de werknemer kiezen tussen een maandelijkse uitkering of een eenmalig bedrag ineens. Deze afspraken zijn van toepassing op respectievelijk 3% en 1% van de werknemers onder een cao met een collectieve RVU-regeling. In vijf cao's is er een andere wijze van betaling mogelijk, bijvoorbeeld jaarlijks.

> *De deelnemer ontvangt of een maandelijkse uitkering gedurende de maanden van deelname of een jaarlijkse uitkering in de maand van deelname aan de regeling. De keuze wordt bij aanvraag van de regeling door werknemer kenbaar gemaakt. De systemen van Synthos kunnen de uitbetaling van het bedrag met de correcte inhoudingen verwerken.* **(Synthos Breda en Styrenics Services BV)**

> *De deelnemer ontvangt of een maandelijkse uitkering gedurende de maanden van deelname of een jaarlijkse uitkering in de maand van deelname aan de regeling of een bedrag ineens voor de gehele periode. De keuze wordt bij aanvraag van de regeling door werknemer kenbaar gemaakt. De systemen van Air Products kunnen de uitbetaling van het bedrag met de correcte inhoudingen verwerken.* **(Air Products Nederland)**

> *Bij deelname aan de bedrijfs-AOW ontvang je een jaarlijkse uitkering via PDN. De uitkering wordt jaarlijks bijgesteld aan de hand van de wijzigingen in de hoogte van de AOW-uitkering (voor 2021 is deze bijdrage € 1.847 bruto per maand oftewel van € 22164 bruto per jaar). De uitkering kan nooit hoger zijn dan het maximale fiscaal vrijgestelde bedrag van RVU heffing. De uitkering wordt door PDN aan de medewerker uitbetaald en eindigt bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd of bij overlijden vóór die datum.* **(Fibrant BV)**

3.5 Werken naast de RVU-uitkering

In fiscale wetgeving is niet vastgelegd dat werknemers voor gebruikmaking van de RVU volledig moeten stoppen met werken. De RVU-drempelvrijstelling is ook van toepassing als het dienstverband gedeeltelijk wordt beëindigd en de werknemer minder dan 50% van de oorspronkelijke arbeidsduur blijft werken naast de RVU-uitkering. Of als het dienstverband

volledig wordt beëindigd en de werknemer elders (gedeeltelijk) aan het werk blijft.

De RVU is bedoeld om oudere werknemers met zwaar werk in staat te stellen eerder te stoppen met werken indien zij niet gezond door kunnen tot de AOW. Hoewel geen fiscale verplichting, is volledig uittreden gezien dit doel wel logisch. Het wel of niet mogelijk maken van gedeeltelijke uittreding of toestaan van nevenwerkzaamheden naast de RVU-uitkering, wordt op dit moment aan cao-partijen gelaten. We hebben onderzocht of, en wat voor, afspraken hierover worden gemaakt.

In vrijwel alle cao's met een RVU-regeling wordt vereist dat de werknemer volledig uit dienst gaat. In twee cao's wordt daarnaast ook de mogelijkheid van gedeeltelijke beëindiging van het dienstverband vermeld, met een gedeeltelijke RVU-uitkering. Dit is het geval in de cao voor de Golfbranche en de cao voor het Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf. In die laatste cao is sprake van een afgebakende, collectieve RVU-regeling waarbij een werknemer er ook voor kan kiezen om gedeeltelijk uit dienst te gaan. Er gelden in dat geval afwijkende voorwaarden ten aanzien van de doelgroepcriteria:

> *Uittredingsdatum: de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en zijn werkgever op verzoek van de werknemer geheel of gedeeltelijk is beëindigd. Je kunt ook gedeeltelijk eerder stoppen met werken. Dan gelden de voorwaarden onder punt 2 plus de volgende afwijkende voorwaarden: • In plaats van 10 jaar heb je in de 20 jaar direct voordat je stopt met werken, aaneensluitend gewerkt als werknemer (volgens artikel 1 lid 3 van deze cao). • In plaats van gemiddeld minimaal 20 uur, werkte je in de referteperiode gemiddeld minimaal 32 uur per week bij 1 of meerdere werkgevers in de schoonmaakbranche (zie bijlage XVII van deze cao). • Nadat je uit dienst treedt, blijf je minimaal 19 uur per week werken bij 1 of meerdere bedrijven die vallen onder de cao.* **(Schoonmaak en Glazenwassersbedrijf)**

Werkzaamheden buiten de sector of bij een andere werkgever zijn in 21 cao's onder bepaalde voorwaarden toegestaan tijdens deelname aan de RVU-regeling. Er moet dan bijvoorbeeld sprake zijn van minder belastende werkzaamheden, werkzaamheden buiten de onderneming of sector, of werkzaamheden waarbij het jaarlijkse inkomen bijvoorbeeld maximaal 20% mag bedragen van het laatst verdiende bruto jaarsalaris of de pensioengrondslag.

> *Medewerkers kunnen tijdens de periode van de bedrijfs-AOW werkzaamheden voor derden (niet Envalior) gaan verrichten. Er kan jaarlijks inkomen worden verdiend tot maximaal 20% van de pensioengrondslag. Medewerker is verplicht nevenactiviteiten te melden en op verzoek van Envalior alle relevante bewijsstukken aan Envalior te overleggen. Eventuele meer inkomsten worden volledig op de uitkering gekort.* **(Envalior)**

> *Het opnieuw aangaan van een dienstbetrekking of zich vestigen als zelfstandige na het einde van het dienstverband met de werkgever is toegestaan, mits het daarbij gaat om minder belastende werkzaamheden dan bij werkgever het geval was. Na deelname aan de Overgangsmaatregel is het verrichten van werkzaamheden in ploegendienst niet meer toegestaan. Mocht de uitkeringsgerechtigde tijdens de deelname aan de Overgangsmaatregel toch werkzaamheden in ploegendienst (gaan) verrichten dan eindigt het recht op de uitkering met ingang van de eerste dag waarop de werkzaamheden in ploegendienst zijn gestart.* **(Heineken Netherlands Supply BV)**

> *Naast vrijwilligerswerk is betaalde arbeid mogelijk, mits dit niet is binnen de papier- & kartonindustrie en niet in ploegendienst. Betaalde arbeid dient van tevoren te worden gemeld bij de afdeling Human Resources van Huhtamaki Nederland.* **(Huhtamaki Nederland)**

3.6 Instemming werkgever

Ook wanneer werknemers binnen de RVU-doelgroep van hun onderneming of bedrijfstak vallen, is deelname aan de RVU niet per definitie een recht. In één cao staat expliciet dat wanneer werknemers aan de voorwaarden voor RVU-deelname voldoen, er geen toestemming nodig is van de werkgever:

> *Deelname aan de regeling is een recht en kan niet worden afgewezen door werkgever.* **(Linde Gas Benelux BV)**

Meestal is instemming van de werkgever vereist. In 152 van de 273 cao's met een collectieve RVU-regeling staat iets vermeld over de instemming van de werkgever. In de meeste van deze cao's (124) gaat het om wederzijdse instemming.

> *De tijdelijke regeling om maximaal 36 maanden voor de AOW-ingangsdatum uit dienst te treden gaat uit van wederzijdse vrijwilligheid. Nadat de werknemer zich heeft aangemeld voor de regeling bepaalt KLM (leidinggevende) of de aanvraag wordt toegekend. Uitgangspunt is dat KLM instemt met deze aanvragen, tenzij de bedrijfsvoering dit aantoonbaar niet toelaat.* **(KLM Grondpersoneel)**

> *Er is sprake van dubbele vrijwilligheid. PGGM is niet verplicht om de regeling toe te kennen wanneer de medewerker hierom vraagt. De medewerker is niet verplicht om deel te nemen aan de regeling.* **(PGGM)**

> *Indien zwaarwegende bedrijfsomstandigheden naar oordeel van de werkgever zich verzetten kan het verzoek door de werkgever gemotiveerd (schriftelijk) worden afgewezen c.q. door werkgever in overleg met de werknemer een andere datum van uittreden worden vastgesteld.* **(Rosier Nederland BV)**

In 27 van de 152 cao's vindt er toetsing plaats door een externe commissie of stichting. Hier wordt bekeken of aan de voorwaarden voor deelname wordt voldaan. Bij toekenning van de RVU-uitkering kan het vastgestelde uitkeringsplafond een rol spelen. In paragraaf 3.7 gaan we hier nader op in.

> *1. De Stichting RVUMT beslist binnen 30 dagen na ontvangst van de volledige aanvraag over de voorwaardelijke toekenning of weigering van uitkering. De beslissing wordt schriftelijk aan de aanvrager en de werkgever medegedeeld. Indien niet binnen deze termijn kan worden beslist, stelt de Stichting RVUMT de aanvrager en de werkgever daarvan schriftelijk in kennis en noemt zij daarbij een redelijke termijn waarbinnen wel kan worden beslist.*
> *2. Een voorwaardelijke toekenning betekent dat de aanvraag tot uitkering wordt toegekend en wordt omgezet in een definitieve toekenning nadat de aanvrager de schriftelijke opzegging van de arbeidsovereenkomst aan de Stichting RVUMT heeft doorgegeven, zoals omschreven in artikel 9.*
> *3. De Stichting RVUMT stelt jaarlijks vast tot welk bedrag ten hoogste verplichtingen kunnen worden aangegaan voor het verstrekken van nieuwe uitkeringen.*

> *4. Aanvragen worden door de Stichting RVUMT in volgorde van binnenkomst in behandeling genomen tot het bereiken van het vastgestelde uitkeringsplafond.*
> *5. Aanvragers die een aanvraag doen na het bereiken van het uitkeringsplafond worden op een wachtlijst gezet op volgorde van binnenkomst zoals beschreven in artikel 7. De Stichting RVUMT zal aan de aanvrager en de werkgever een schriftelijke prognose doen toekomen over de te verwachte wachttijd. Aan deze prognose kunnen geen rechten worden ontleend.* **(Metaal & Techniek)**

3.7 Maximum budget of aantal deelnemers

In 32 cao's wordt instroom in de RVU-regeling begrensd door een maximum budget of maximum aantal deelnemers. Dit soort begrenzingen komen zowel in bedrijfstakcao's voor als in ondernemingscao's (veertien en achttien respectievelijk). In totaal wordt in 21 cao's een maximum budget gehanteerd. In zes van die cao's wordt een specifiek besteedbaar bedrag per jaar of cao-looptijd genoemd. In vijftien cao's wordt alleen benoemd dat er een maximum uitkeringsplafond is, zonder een specifiek bedrag te noemen.

> *Uitkeringsplafond: het door de Stichting RVU Metalektro jaarlijks vast te stellen bedrag tot waartoe ten hoogste verplichtingen kunnen worden aangegaan voor het verstrekken van nieuwe uitkeringen, zoals bedoeld in artikel 8.* **(Metalektro)**

In dertien van deze cao's wordt uitgelegd wat er gebeurt na het bereiken van het uitkeringsplafond: werknemers komen dan op een wachtlijst, of er worden na het bereiken van het uitkeringsplafond geen nieuwe aanmeldingen meer aangenomen.

> *Wanneer het fonds over onvoldoende financiële middelen beschikt om een werknemer toe te laten tot de regeling, plaatst de uitvoeringsorganisatie de werknemer op een wachtlijst. De plaats op de wachtlijst wordt bepaald door de datum van de aanvraag van werknemer bij de uitvoeringsorganisatie. Hierbij geldt dat de laatste aanvraag onderaan de wachtlijst wordt geplaatst. Indien aanvragen op eenzelfde datum zijn ingediend wordt de plaats op de wachtlijst bepaald door de leeftijd van de werknemer. De oudste werknemer gaat hierbij voor op een jongere werknemer die op dezelfde datum een aanvraag heeft ingediend.* **(Waterbouw)**

In één cao worden bij ontoereikende financiële middelen de doelgroepcriteria voor deelname aan de RVU regeling aangepast of wordt de uitkeringsduur verkort:

> *Financiële situatie Stichting*
> *1. De financiële situatie van de Stichting wordt periodiek geëvalueerd.*
> *2. Voor aanvragers die een aanvraag doen nadat op basis van de evaluatie is vastgesteld dat de financiële middelen van de Stichting niet toereikend zijn, luidt de voorwaarde genoemd in artikel 4 lid 1 letter c voor nieuwe aanvragen: Direct voorafgaand aan de uitdiensttreding tenminste 15 jaar onafgebroken op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is bij dezelfde werkgever of zijn rechtsvoorganger(s), waaronder begrepen de periode dat de werknemer direct voorafgaand aan het dienstverband met de werkgever als uitzendkracht bij de werkgever heeft gewerkt.*
> *3. Mocht het bepaalde in lid 2 niet toereikend zijn, dan kan de Stichting voor nieuwe aanvragen besluiten de maximale duur van de uitkering van 36 maanden naar beneden bij te stellen.*
> **(Zoetwarenindustrie)**

In elf cao's is een begrenzing opgenomen van het maximum aantal deelnemers aan de RVU-regeling. Afhankelijk van de grootte van de cao kan dit aantal variëren van één tot 75 deelnemers per jaar, kalenderjaar, looptijd van de cao, of tot het einde van de regeling.

3.8 Koppeling met duurzame inzetbaarheid

In het onderhandelaarsakkoord is afgesproken dat *"[een] afspraak over RVU wordt gekoppeld aan een inzet op duurzame inzetbaarheid, in ieder geval voor de doelgroep die in aanmerking komt voor RVU."*

Wij hebben onderzocht in hoeverre in de huidige cao-afspraken over RVU, deze koppeling met het duurzame inzetbaarheidsbeleid van een onderneming of bedrijfstak al wordt gemaakt. In 21 collectieve RVU-regelingen wordt bijvoorbeeld vermeld dat de RVU-regeling onderdeel is van het duurzame inzetbaarheidsbeleid, maar wordt dit inhoudelijk niet toegelicht. Een inhoudelijke toelichting op de wijze waarop RVU past binnen een inzet op duurzame inzetbaarheid komt op dit moment alleen voor in cao's die voor het toepassen van RVU-maatwerk een afwegingskader hanteren. Zie bijvoorbeeld de afspraak uit de cao voor de Jeugdzorg die we eerder hebben toegelicht in paragraaf 3.1.2. In cao's met een collectieve RVU-regeling zien we dit op dit moment nog niet terug.

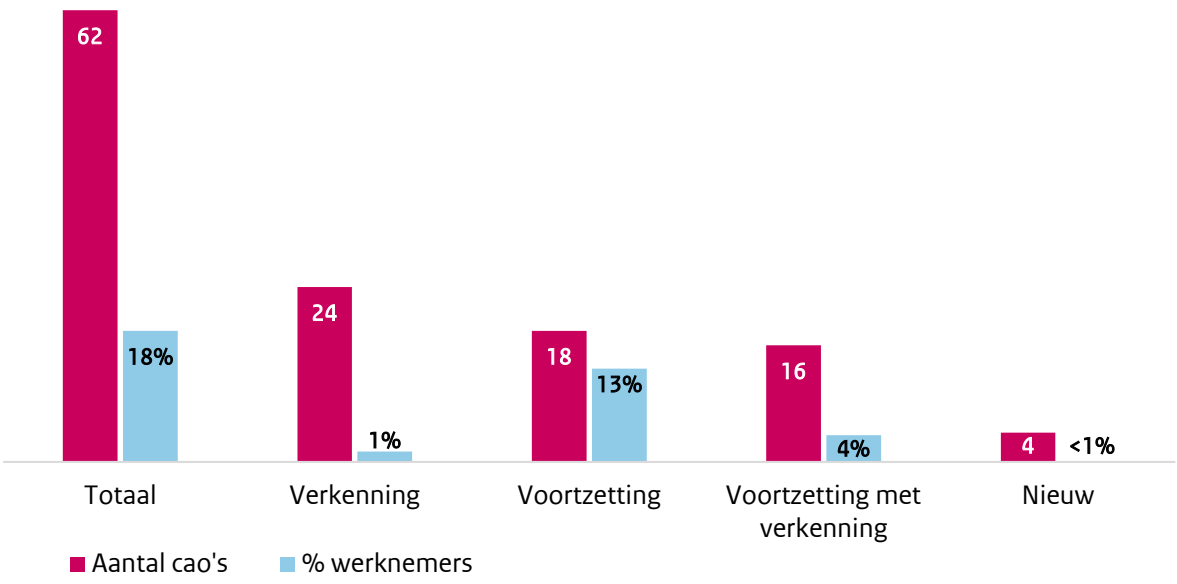
4 Principeakkoorden

In de periode van 18 oktober 2024 tot en met 31 maart 2025 zijn er 111 principeakkoorden afgesloten voor de cao's die deel uitmaken van dit onderzoek. In 62 van deze akkoorden is een bepaling opgenomen over RVU vanaf 1 januari 2026, van toepassing op 18% van de cao-werknemers in Nederland (1,1 miljoen). In twee derde van de akkoorden met een bepaling over RVU vanaf 2026 werkt het akkoord 'Gezond naar het pensioen' impliciet of expliciet door. Naast het specifiek benoemen van het akkoord, gebeurt dat op de volgende manieren:

- er wordt verwezen naar de gewijzigde randvoorwaarden voor RVU;
- nadere richtlijnen over zwaar werk of de gerichtheid van RVU-regelingen worden afgewacht of;
- er wordt een voorbehoud gemaakt met betrekking tot de vereisten van relevante wet- en regelgeving.

We hebben de bepalingen over RVU vanaf 2026 onderverdeeld in vier categorieën, zie de figuur hieronder. In dit hoofdstuk lichten we elk van deze categorieën toe.

Figuur 4-1: Bepalingen over RVU in principeakkoorden sinds 18 oktober 2024 (n=111)



In 24 principeakkoorden wordt verkend of er een RVU-regeling wordt voortgezet of ingevoerd vanaf 2026. Zes van de bijhorende cao's hebben op dit moment nog geen RVU-regeling in de cao. De verkenning in deze principeakkoorden richt zich op de vraag of er een nieuwe RVU-regeling wordt ingesteld, en zo ja, wat de inhoud van die regeling wordt. Hieronder volgen twee voorbeelden.

> *Partijen onderzoeken tijdens de looptijd van de CAO of en zo ja, op welke wijze een objectief toetsbare RVU-regeling (inclusief doelgroep formulering) ingevoerd kan worden. Partijen denken hierbij aan een puntensysteem waarbij wordt gekeken naar bezwarende elementen ten aanzien van onregelmatige werktijden en werkhistorie, fysieke belasting, werkomgeving en psychische belasting.*

> *Hierbij wordt een niet-bindend advies gevraagd van externe experts. Partijen spreken af dat hiertoe SPDI of een door partijen in gezamenlijkheid geaccepteerde externe partij wordt ingeschakeld. Forbo laat uitdrukkelijk de mogelijkheid open dat er vanaf 2026 geen nieuwe RVU-regeling komt. De vakbonden zijn van mening dat de RVU-regeling in aangepaste vorm moet worden gecontinueerd. Daarnaast vragen partijen aan SPDI/andere partij om te onderzoeken welke maatregelen Forbo kan nemen om zwaar werk te verminderen en duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Een eventuele RVU-regeling en bijbehorende DI-instrumenten worden niet eerder ingevoerd dan bij de volgende CAO, waarbij partijen zich maximaal inspannen om vóór 1 januari 2026 een nieuw akkoord te bereiken. Partijen kunnen in gezamenlijk overleg besluiten om een RVU-regeling inclusief DI-instrumenten eerder af te spreken dan wel in te voeren.* **(Forbo-Novilon en Forbo Flooring N.V., akkoord 28-11-2024)**

> *RVU-regeling Partijen zien dat de RVU-vrijstelling op basis van het "Hoofdlijnenakkoord" een mogelijkheid kan bieden voor oudere werknemers, die ook met aanvullende preventieve (D1-) maatregelen moeite blijven houden met doorwerken tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Zodra duidelijkheid bestaat over hoe deze regeling in wet- en regelgeving wordt vastgelegd en hoe hier in de praktijk mee wordt omgegaan, gaan werkgever en vakbonden in overleg met de ambitie om een RVU-regeling af te spreken die past binnen de dan geldende context van wet- en regelgeving en financiële en organisatorische mogelijkheden van Sonneborn.* **(Sonneborn Refined Products, akkoord.26-03-2025)**

In achttien principeakkoorden is opgenomen dat de bestaande RVU-regeling per 1 januari 2026 wordt voortgezet.

- Tien van de cao's waarop deze achttien principeakkoorden betrekking hebben, hebben op dit moment een collectieve RVU-regeling met een mate van gerichtheid. In drie van deze regelingen wordt een wijziging in de doelgroepcriteria doorgevoerd.
- Vijf van de achttien cao's hebben op dit moment een generieke of vrijwel generieke collectieve regeling. Eén van deze regelingen wijzigt naar een collectieve regeling met een mate van gerichtheid conform het zwaarwerk-model van FNV Havens. De overige vier regelingen lijken generiek of vrijwel generiek te worden voortgezet.[24]
- En in drie van de achttien cao's wordt een bestaande maatwerkafspraak voortgezet. In het geval van de cao Gehandicaptenzorg wijzigt wel de inhoud van de maatwerkregeling door een afwegingskader duurzame inzetbaarheid in te voeren, vergelijkbaar met het kader van de Jeugdzorg, zie paragraaf 3.1.2.

Zoals hierboven opgesomd, wordt in drie van de collectieve regelingen met een mate van gerichtheid een wijziging in de doelgroepcriteria doorgevoerd. In de cao van Linde Gas Benelux (dienstjaren in combinatie met rooster) wordt de dienstjareneis per 1 januari 2026 verhoogd van tien naar twintig jaar. In de cao ECT, komen medewerkers in Functielijst III in de Dag- of Kantoordienst per 1 januari 2026 niet meer in aanmerking voor de ESMW-regeling. En in de VVT-branche wordt de RVU-regeling aangepast van 45 jaar werken in de zorg, naar een afweegkader duurzame inzetbaarheid bestaande uit acht regelingen, waaronder als laatste optie

24 Daarbij wordt wel verwezen naar de mogelijkheid dat de overheid 'aanvullende vereisten' stelt vanaf 1 januari 2026 of wordt een voorbehoud gemaakt in relatie tot het van toepassing zijnde 'fiscale regelgevende kader'.

RVU. De RVU is mogelijk indien de werknemer tot een duidelijk afgebakende doelgroep[25] behoort, het afweegkader heeft doorlopen, en er geen andere mogelijkheden zijn gevonden om de werknemer duurzaam inzetbaar te houden. Daarmee wordt in de aangepaste regeling een duidelijke koppeling gemaakt met duurzame inzetbaarheid.

Daarnaast zijn er zestien principeakkoorden waar wordt ingezet op voortzetting van een bestaande RVU-regeling, maar waarbij de inhoud van die regeling gedurende de komende cao-periode (of voor 2026) wordt onderzocht. Dit hebben we in **Figuur 4-1** aangeduid als een voortzetting met verkenning. Dit soort verkenningen hebben betrekking op de vormgeving van een RVU-regeling, niet zozeer op de vraag of die regeling er komt of behouden blijft. De verkenning richt zich op het in lijn brengen van de RVU-doelgroep met de doelstellingen uit het akkoord van kabinet en sociale partners van 18 oktober 2024. Zie hieronder weer enkele voorbeelden.

> *Vakbonden en Philips zullen ook na 2025 de regeling vervroegde uittreding voortzetten. De uitbreiding van de wettelijke regeling van vroegpensioen is bedoeld voor de mensen die het echt nodig hebben. De nieuwe doelgroep dient onderbouwd te worden afgebakend, gericht op belastende functies en werkzaamheden. In de loop van 2025 zullen de vakbonden en Philips nader vaststellen welk de doelgroep is voor de RVU regeling die gaat gelden vanaf 1-1-2026. Ook zal worden vastgesteld of er knellende situaties zijn waarvoor de regeling financieel extra dient te worden uitgebreid en in welke mate.* (**Philips, akkoord 19-11-2024**)

> *Cao partijen hebben kennis genomen van het akkoord dat, op 18 oktober 2024, door sociale partners en de overheid is gesloten over duurzame inzetbaarheid en de RVU. [...] Cao partijen hebben afgesproken om de RVU regeling voort te zetten binnen de nieuwe kaders vanaf 1 januari 2026. Op basis van de uitwerking van het akkoord zullen cao partijen overleg voeren over de invulling van de RVU na 2025. De afspraak is om medio juni 2025 afspraken te maken over de invulling van de RVU regeling.* (**BMI Nederland, akkoord 27-03-2025**)

Tot slot is in vier principeakkoorden sprake van een nieuwe afspraak. Dat wil zeggen dat deze cao's op dit moment nog geen RVU regeling hebben. In het principeakkoord voor de cao Kartonnage en Flexibele Verpakkingen wordt daarbij een maatwerkregeling overeengekomen die alleen geldt voor werknemers in een zwaar beroep. Een collectieve regeling wordt nadrukkelijk uitgesloten:

> *Als onderdeel van het levensfasebeleid wordt per 1 januari 2026 ook de mogelijkheid van een vrijwillige RVU-regeling voor maatwerk in de bedrijven in de cao opgenomen. Zowel werkgever als werknemer dient akkoord te gaan. Elk individueel bedrijf in de sector bepaalt op basis van vrijwilligheid of ze in individuele situaties een dergelijke regeling willen toepassen.*
> *De regeling geldt enkel voor werknemers in de sector met een zwaar beroep. Partijen hanteren ter bepaling van 'zwaar werk' de definitie zoals die in 2021 in het MDIEU-traject door partijen voor deze sector is vastgesteld. De definitie van 'zwaar werk' dient nog bekrachtigd te worden door een landelijk ingestelde externe instantie.*

25 RVU is mogelijk als laatste optie voor werknemers die twintig jaar in een zware functie hebben gewerkt, hun BalansBudget (spaarverlof) volledig hebben ingezet, geen gebruikmaken van de generatieregeling, en zijn ingedeeld in salarisschaal FWG 15 t/m 65 of de salarisschaal hulp bij het huishouden.

> *Partijen spreken hierbij tevens af dat er in ieder geval tot en met 2030 geen collectieve RVU-regeling in de cao wordt opgenomen en tot die tijd ook geen onderwerp van gesprek meer zal zijn tussen cao-partijen.* (**Kartonnage en Flexibele Verpakkingen, akkoord 22 januari 2025**)

Extra ruimte drempelvrijstelling

In het akkoord 'Gezond naar het pensioen' is afgesproken dat er extra fiscale ruimte wordt geboden voor mensen in knellende situaties. Hiermee kan het uitkeringsbedrag worden verhoogd met maximaal € 300 per maand indien dit voor bepaalde groepen noodzakelijk wordt geacht. Zoals toegelicht, worden het gebruik van deze extra ruimte en de onderbouwing hiervan daarom meegenomen in de monitoring.

In vijf principeakkoorden wordt de extra fiscale ruimte vermeld. In twee van deze akkoorden wordt toegezegd dat cao-partijen nog nadere afspraken gaan maken over de extra fiscale ruimte indien daar gebruik van kan worden gemaakt. In het principeakkoord voor de cao Waterbouw wordt vermeld dat de paritaire commissie in voorkomende schrijnende gevallen beoordeelt of de extra uitkering toegekend kan worden. In twee akkoorden lijkt de extra ruimte zonder nadere onderbouwing te worden toegepast, tenzij 'gewijzigde overheidsbepalingen' dit niet toestaan:

> De uitkering wordt verhoogd met € 3.600,-- bruto per jaar tenzij sociale partners daarover andere afspraken moeten maken als gevolg van gewijzigde overheidsbepalingen. Linde Gas Benelux zal de extra fiscale ruimte toekennen voor deelnemers vanaf 1 januari 2026. (**Linde Gas Benelux, akkoord 02-12-2024**)

> *Cao-partijen komen overeen de zwaarwerkregeling voor onbepaalde tijd te verlengen. De hoogte van de uitkering zal met ingang van 1 januari 2026 voor bestaande en nieuwe uitkeringen worden verhoogd, na verhoging van de uitkering met het percentage van de loon- en salarisverhogingen in 2025, met € 250,- bruto per maand.*
> *Bij de uitwerking van de afspraken zullen cao-partijen rekenschap houden met het volgende: de uitkering is niet hoger dan de maximale wettelijke drempelvrijstelling; de premie blijft ongewijzigd; er wordt voldaan aan wet- en regelgeving, indien nodig zullen wijzigingen worden doorgevoerd om aan genoemde wet- en regelgeving te voldoen; de (rand)voorwaarden zoals deze zijn opgenomen in de bijlage van de Kamerbrief d.d. 18 oktober 2024 waarin de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid melding maakt van het Onderhandelaarsakkoord 'gezond naar het pensioen'.*
> *In het verlengde hiervan komen cao-partijen een verder ongewijzigde nieuwe cao BTER Bouw & Infra overeen met een looptijd van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2030.* (**Bouw & Infra, akkoord 31-03-2025**)

5 Conclusie

In het Pensioenakkoord van 2019 zijn tijdelijke overgangsmaatregelen rondom duurzame inzetbaarheid (DI) en eerder uittreden afgesproken. Als onderdeel van deze maatregelen is tot en met 31 december 2025 de pseudo-eindheffing op regelingen voor vervroegde uittreding (RVU-heffing) versoepeld. Kabinet en sociale partners hebben gezamenlijk geconcludeerd dat de inzet op duurzame inzetbaarheid ook na afloop van het huidige pakket maatregelen moet worden voortgezet. Op 18 oktober 2024 bereikten kabinet, vakbonden en werkgevers hierover het akkoord 'Gezond naar het pensioen'. In het akkoord is onder meer vastgelegd dat voor werknemers die door de zwaarte van het werk niet gezond kunnen doorwerken tot de AOW-leeftijd, de mogelijkheid van eerder uittreden behouden blijft. Er komt vanaf 2026 een structurele en gerichte regeling voor mensen met zwaar werk, in combinatie met jaarlijkse monitoring en driejaarlijkse ijking. In het akkoord zijn afspraken gemaakt over gerichte toepassing van regelingen voor vervroegd uittreden, in samenhang met een onverminderde inzet op duurzaam inzetbaarheid.

Dit cao-onderzoek is onderdeel van de eerste monitor, en brengt de cao-afspraken over RVU op peildatum 1 januari 2025 in kaart. Voor dit onderzoek hebben we 665 reguliere cao's onderzocht op afspraken over RVU. In aanvulling hierop is voor twaalf van de reguliere cao's de bijbehorende fonds-cao onderzocht, en voor negentien van de reguliere cao's de RVU-cao.

Tabel 5-1: Samenvatting resultaten cao-onderzoek naar RVU-afspraken

<table>
<tr><td rowspan="8">665 cao's
onderzocht</td><td rowspan="6">345 cao's
RVU-afspraken in cao</td><td rowspan="5">273 cao's
Collectieve RVU-regelingen</td><td rowspan="4">174 cao's
Mate van gerichtheid</td><td>65 cao's
Dienstjaren i.c.m. functie, rooster of inkomen</td></tr>
<tr><td>50 cao's
Dienstjaren i.c.m. twee of meer aanvullende eisen</td></tr>
<tr><td>19 cao's
Meer dan tien dienstjaren</td></tr>
<tr><td>14 cao's
Functie of rooster</td></tr>
<tr><td>26 cao's
Overig/onbekend</td></tr>
<tr><td colspan="2">36 cao's - generiek
63 cao's - vrijwel generiek</td></tr>
<tr><td colspan="3">33 cao's - maatwerk
18 cao's - verkenning
21 cao's - onbekend en overig</td></tr>
<tr><td colspan="3">320 cao's
Geen RVU-afspraak</td></tr>
</table>

RVU-afspraken

Uit het onderzoek volgt dat in 345 cao's een afspraak over RVU is opgenomen. In 273 van deze cao's gaat het om een collectieve regeling. Die cao's zijn van toepassing op 52% van het totaal aantal cao-werknemers in Nederland. Daarnaast zijn in 33 cao's afspraken opgenomen over RVU-maatwerk, van toepassing op 8% van de cao-werknemers in Nederland.

Er is veel variatie in de afbakening van de doelgroep van collectieve RVU-regelingen. De regelingen zijn als volgt uit te splitsen:

- Volledig generiek: 36 cao's. Onder deze cao's vallen ongeveer 64.000 werknemers, wat neerkomt op 2% van het totale aantal werknemers onder een cao met een collectieve RVU-regeling.
- Vrijwel generiek: 63 cao's. Onder deze cao's vallen ongeveer 184.000 werknemers, wat neerkomt op 6% van het totale aantal werknemers onder een cao met een collectieve RVU-regeling. Onder vrijwel generiek verstaan wij een RVU-regelingen die uitsluitend is afgebakend op ten hoogte tien dienstjaren.
- Mate van gerichtheid: 174 cao's. Onder deze cao's vallen ongeveer 2,9 miljoen werknemers, wat neerkomt op 92% van het totale aantal werknemers onder een cao met een collectieve RVU-regeling.

Hoewel ruim een derde van de collectieve RVU-regelingen generiek of vrijwel generiek is, valt het grootste deel van de werknemers dus onder een afgebakende collectieve regeling met een mate van gerichtheid.

Doelgroep-afbakening

We hebben onderzocht op welke wijze aan de gerichtheid van RVU-regelingen invulling wordt gegeven. Op basis van de resultaten hebben we de doelgroep-afbakeningen onderverdeeld in zes overkoepelende categorieën:

- **Dienstjaren**: de doelgroep is uitsluitend afgebakend op een minimum vereist aantal dienstjaren.
- **Dienstjaren in combinatie met functie, rooster, of inkomensgrens**: de doelgroep is afgebakend op basis van dienstjaren in combinatie met één bijkomende eis (functie, rooster, of inkomensgrens).
- **Dienstjaren in combinatie met twee of meer aanvullende criteria**: de doelgroep is afgebakend aan de hand van minimaal drie criteria, waaronder in ieder geval een dienstjareneis. Die dienstjareneis kan voorkomen in combinatie met functie en rooster, of functie of rooster met daarnaast een inkomensgrens en/of overige voorwaarden.
- **Functie of rooster**: de doelgroep is afgebakend op basis van specifieke functies, of een bepaald roostertype. Daarbij wordt geen dienstjareneis vermeld.
- **Overig**: de categorie omvat combinaties van criteria die niet onder bovenstaande categorieën zijn in te delen.
- **Onbekend**: Van zestien RVU-regelingen is de doelgroep onbekend. Uit deze cao's kan wel worden afgeleid dat er sprake is van een collectieve afgebakende regeling, maar wordt voor de inhoud van de regeling verwezen naar een reglement dat buiten de cao is uitgewerkt.

Van de 174 cao's waarin een collectieve RVU-regeling met een mate van gerichtheid is opgenomen, wordt de doelgroep in 65 cao's afgebakend op dienstjaren in combinatie met functie, rooster, of inkomen. Ruim de helft van de werknemers onder een collectieve RVU-regeling met mate van gerichtheid, valt onder dit type afbakening. Zie onderstaande tabel voor een overzicht van het aantal cao's en percentage werknemers in de overige categorieën.

Tabel 5-2: Doelgroep-afbakening in collectieve regelingen met zekere mate van gerichtheid (n=174)

	Aantal cao's	% werknemers
Dienstjaren i.c.m. functie, rooster, of inkomen	65	52%
Dienstjaren i.c.m. twee of meer aanvullende criteria	50	19%
Meer dan tien dienstjaren	19	27%
Functie of rooster	14	<1%
Overig	10	1%
Onbekend[26]	16	1%
Totaal collectief met mate van gerichtheid	**174**	**100%**

Duur en hoogte van de RVU-uitkering

In 196 van de 273 collectieve RVU-regelingen wordt een uitkeringsduur van maximaal drie jaar gehanteerd. In 48 cao's ligt de maximale uitkeringsduur lager: één jaar (vijftien cao's) of twee jaar (33 cao's). Voor wat betreft de hoogte van de RVU-uitkering, wordt in 218 cao's de maximale fiscale drempelvrijstelling gevolgd. Deze cao's zijn van toepassing op 96% van de werknemers onder een cao met een collectieve RVU-regeling. Per 1 januari 2025 bedraagt de maximale drempelvrijstelling €2.273,- per maand. Voor driekwart van de werknemers onder een cao met een collectieve RVU-regeling, wordt de uitkering naar rato uitbetaald indien er in deeltijd wordt gewerkt.

In 188 cao's is een afspraak opgenomen over de wijze van betaling van de RVU-uitkering. Voor de meeste werknemers onder een collectieve RVU-regeling wordt de uitkering maandelijks uitgekeerd. Het gaat om 120 cao's, van toepassing op ruim 2,8 miljoen werknemers. Dat komt neer op 89% van het totaal aantal werknemers onder een cao met een collectieve RVU-regeling. In 36 cao's wordt de uitkering als eenmalig bedrag ineens uitgekeerd, en in 27 cao's mag de werknemer kiezen tussen een maandelijkse uitkering of een bedrag ineens.

Instemming en uitkeringsplafond

Ook voor werknemers die voldoen aan de doelgroepcriteria van de RVU-regeling waaronder zij vallen, is deelname aan de RVU niet per definitie een recht. Vaak is instemming van de werkgever vereist. In 152 van de 273 cao's met een collectieve RVU-regeling staat iets vermeld over de instemming van de werkgever, bijvoorbeeld dat de werkgever de aanvraag van werknemer mag afwijzen (of uitstellen) bij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden of problemen met de bedrijfsvoering.

Daarnaast kan instroom in de RVU-regeling worden begrensd door een maximum budget of maximum aantal deelnemers. Dit is het geval in 32 collectieve RVU-regelingen. Dit houdt bijvoorbeeld in dat werknemers op een wachtlijst komen na het bereiken van het uitkeringsplafond, of dat er na het bereiken van het uitkeringsplafond geen nieuwe aanmeldingen meer worden aangenomen.

26 Zie paragraaf 3.2.1 voor een toelichting op deze categorie.

Koppeling met duurzame inzetbaarheid

In het onderhandelaarsakkoord is afgesproken dat *"[een] afspraak over RVU wordt gekoppeld aan een inzet op duurzame inzetbaarheid, in ieder geval voor de doelgroep die in aanmerking komt voor RVU."*

Deze koppeling wordt op dit moment zeer beperkt gemaakt in collectieve RVU-afspraken. In 21 collectieve RVU-regelingen wordt wel vermeld dat de RVU-regeling onderdeel is van het duurzame inzetbaarheidsbeleid, maar wordt dit inhoudelijk niet toegelicht. Een inhoudelijke toelichting op de wijze waarop RVU past binnen een bredere inzet op duurzame inzetbaarheid komt op dit moment alleen voor in cao's die voor het toepassen van RVU-maatwerk een afwegingskader hanteren.

Principeakkoorden afgesloten sinds 18 oktober 2024

In 62 van de 111 principeakkoorden die in de periode van 18 oktober 2024 tot en met 31 maart 2025 zijn afgesloten, is een bepaling opgenomen over RVU vanaf 1 januari 2026. In twee derde van de akkoorden met een bepaling over RVU vanaf 1 januari 2026 werkt het akkoord 'Gezond naar het pensioen' impliciet of expliciet door. We hebben de bepalingen in vier categorieën onderverdeeld:

- Verkenningen: In 24 principeakkoorden wordt verkend of er een RVU-regeling wordt voortgezet of ingevoerd vanaf 2026. De verkenning in deze principeakkoorden richt zich op de vraag of er een nieuwe RVU-regeling wordt ingesteld, en zo ja, wat de inhoud van die regeling wordt.
- Voortzetting: In achttien principeakkoorden is opgenomen dat de bestaande RVU-regeling per 1 januari 2026 wordt voortgezet. Vijf van de achttien cao's waarop deze principeakkoorden betrekking hebben, hebben op dit moment een generieke of vrijwel generieke collectieve regeling. Eén van deze regelingen wijzigt naar een collectieve regeling met een mate van gerichtheid. De overige vier lijken (vrijwel) generiek te worden voortgezet, waarbij wel een voorbehoud wordt gemaakt ten aanzien van mogelijke 'aanvullende vereisten' vanuit de overheid/wet- en regelgeving.
- Voortzetting met verkenning: In zestien principeakkoorden wordt ingezet op voortzetting van een bestaande RVU-regeling, maar wordt de inhoud van die regeling gedurende de komende cao-periode (of voor 2026) onderzocht. De verkenning richt zich op het in lijn brengen van de RVU-doelgroep met de doelstellingen uit het akkoord van kabinet en sociale partners van 18 oktober 2024.
- Nieuw: In vier principeakkoorden is sprake van een nieuwe afspraak in cao's die op dit moment nog geen RVU-regeling hebben.

Bijlage I

Cao sectorindeling, soort, en categorisering naar grootte

Tabel I-1: Aantal cao's naar economische sector en soort

Economische sector	Totaal cao's	Bedrijfstak	Onderneming
Landbouw, bosbouw en visserij	14	11	3
Industrie en nutsbedrijven	284	40	244
Bouw	15	11	4
Handel	61	30	31
Vervoer en opslag	94	7	87
Horeca	7	6	1
Informatie en communicatie	9	3	6
Financiële instellingen	19	3	16
Zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek)	74	17	57
Openbaar bestuur en publieke dienstverlening	14	8	6
Onderwijs	15	6	9
Zorg	21	13	8
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	38	20	18
Totaal	**665**	**175**	**490**

Tabel I-2: Aantal werknemers onder cao naar economische sector en soort

Economische sector	Totaal aantal wns onder cao	Bedrijfstak	Onderneming
Landbouw, bosbouw en visserij	115.789	114.639	1.150
Industrie en nutsbedrijven	777.948	673.939	104.009
Bouw	299.316	293.853	5.463
Handel	960.393	934.947	25.446
Vervoer en opslag	315.802	206.442	109.360
Horeca	425.930	425.400	530
Informatie en communicatie	40.783	23.449	17.334
Financiële instellingen	127.397	22.387	105.010
Zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek)	637.700	599.397	38.303
Openbaar bestuur en publieke dienstverlening	552.672	520.889	31.783
Onderwijs	481.044	477.634	3.410
Zorg	1.314.651	1.303.251	11.400

Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	94.691	85.345	9.346
Totaal	**6.144.116**	**5.681.572**	**462.544**

Tabel I-3: Indeling naar grootteklasse, ondernemingscao's en bedrijfstakcao's[27]

Soort cao	1	2	3	4	5	6
Ondernemingscao's	< 70	70-125	125-220	220-400	400-1000	≥ 1000
Bedrijfstakcao's	< 1500	1500-3500	3500-7000	7000-13000	13000-50000	≥ 50000

Tabel I-4: Aantal ondernemingscao's en bedrijfstakcao's naar grootteklasse

Soort cao	1	2	3	4	5	6	Totaal
Ondernemingscao's	74	82	94	78	83	79	**490**
Bedrijfstakcao's	30	23	30	30	31	31	**175**
Totaal	**104**	**99**	**130**	**108**	**114**	**110**	**665**

Tabel I-5: Ondernemingscao's naar grootteklasse 1 t/m 6

Economische sector	1	2	3	4	5	6	Totaal
Landbouw, bosbouw en visserij	4	2	1	1	3	0	**11**
Industrie en nutsbedrijven	8	5	11	6	6	4	**40**
Bouw	3	2	2	1	1	2	**11**
Handel	2	3	5	7	9	4	**30**
Vervoer en opslag	1	2	1	1	1	1	**7**
Horeca	1	1	0	1	2	1	**6**
Informatie en communicatie	0	0	1	2	0	0	**3**
Financiële instellingen	0	0	2	1	0	0	**3**
Zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek)	2	2	3	4	3	3	**17**

27 Voor het bepalen van de grootteklassen is onderscheid gemaakt tussen bedrijfstakcao's en ondernemingscao's. Zowel het cao-proces als het aantal werknemers verschilt namelijk per soort cao. Onder bedrijfstakcao's vallen gemiddeld 32.500 werknemers; onder ondernemingscao's gemiddeld 950 werknemers. Als we alle bedrijfstakcao's op een rij van klein naar groot zetten en in zes (vrijwel) even grote groepen opdelen, bevinden zich in elke grootteklasse circa dertig bedrijfstakcao's (zie **Tabel I-4**). Dat niet elke grootteklasse uit evenveel cao's bestaat, komt door de keuze van 'ronde' getallen als klassengrenzen. Voor ondernemingscao's bevinden zich in elke grootteklasse circa tachtig ondernemingscao's.

Economische sector	1	2	3	4	5	6	Totaal
Openbaar bestuur en publieke dienstverlening	0	0	1	0	3	4	**8**
Onderwijs	0	1	0	0	0	5	**6**
Zorg	2	0	0	2	2	7	**13**
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	7	5	3	4	1	0	**20**
Totaal	**30**	**17**	**36**	**30**	**31**	**31**	**175**

Tabel I-6: Bedrijfstakcao's naar grootteklasse 1 t/m 6

Economische sector	1	2	3	4	5	6	Totaal
Landbouw, bosbouw en visserij	0	0	2	0	1	0	**3**
Industrie en nutsbedrijven	36	49	54	44	40	21	**244**
Bouw	1	0	1	1	0	1	**4**
Handel	6	5	4	4	5	7	**31**
Vervoer en opslag	16	16	17	11	10	17	**87**
Horeca	0	0	0	0	1	0	**1**
Informatie en communicatie	0	0	2	2	0	2	**6**
Financiële instellingen	0	0	0	0	5	11	**16**
Zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek)	9	4	11	12	12	9	**57**
Openbaar bestuur en publieke dienstverlening	0	0	1	0	0	5	**6**
Onderwijs	1	3	0	1	4	0	**8**
Zorg	1	1	0	0	2	4	**8**
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	4	4	2	3	3	2	**18**
Totaal	**74**	**82**	**94**	**78**	**83**	**79**	**490**

Bijlage II

Analyses naar economische sector

Tabel II-1: RVU-regelingen naar economische sector (n= 665)

Economische sector		Collectieve RVU, volledig generiek	Collectieve RVU, vrijwel generiek	Collectieve RVU, mate van gerichtheid	RVU maatwerkregeling	Geen afspraak
Landbouw, bosbouw en visserij	Aantal cao's	0	0	2	1	10
	% werknemers (binnen sector)	0%	0%	1%	1%	98%
Industrie en nutsbedrijven	Aantal cao's	15	35	109	16	91
	% werknemers (binnen sector)	1%	10%	68%	5%	14%
Bouw	Aantal cao's	0	1	7	0	6
	% werknemers (binnen sector)	0%	1%	98%	0%	2%
Handel	Aantal cao's	2	6	10	1	36
	% werknemers (binnen sector)	0%	1%	48%	0%	51%
Vervoer en opslag	Aantal cao's	11	7	21	1	49
	% werknemers (binnen sector)	11%	5%	61%	0%	22%
Horeca	Aantal cao's	0	0	1	2	4
	% werknemers (binnen sector)	0%	0%	4%	5%	91%
Informatie en communicatie	Aantal cao's	2	0	1	0	6
	% werknemers (binnen sector)	41%	0%	27%	0%	32%
Financiële instellingen	Aantal cao's	2	9	0	0	8
	% werknemers (binnen sector)	2%	57%	0%	0%	41%
Zakelijke dienstverlening[28]	Aantal cao's	3	3	5	5	54
	% werknemers (binnen sector)	0%	0%	21%	1%	22%

28 Van het totale aantal werknemers onder een cao in de sector Zakelijke dienstverlening, valt 56% van de werknemers onder een uitzendcao (ABU en NBBU). Zoals toegelicht in paragraaf 3.1.4, hebben we de RVU-afspraken uit deze twee uitzendcao's onder de categorie 'overig' opgenomen, omdat deze afspraken alleen voor uitzendkrachten in de bouw gelden. Deze cijfers komen daarom niet terug in de tabel.

Economische sector		Collectieve RVU, volledig generiek	Collectieve RVU, vrijwel generiek	Collectieve RVU, mate van gerichtheid	RVU maatwerkregeling	Geen afspraak
Openbaar bestuur en publieke dienstverlening	Aantal cao's	0	1	8	0	5
	% werknemers (binnen sector)	0%	0%	94%	0%	6%
Onderwijs[29]	Aantal cao's	0	0	0	1	12
	% werknemers (binnen sector)	0%	0%	0%	14%	74%
Zorg	Aantal cao's	0	0	5	4	12
	% werknemers (binnen sector)	0%	0%	58%	28%	14%
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	Aantal cao's	1	1	5	2	27
	% werknemers (binnen sector)	0%	1%	19%	11%	68%
Totaal	Aantal cao's	**36**	**63**	**174**	**33**	**320**
	% werknemers	**1%**	**3%**	**48%**	**8%**	**33%**

29 In de sector Onderwijs valt 12% van de werknemers onder de cao HBO. In die cao wordt aan individuele HBO-instellingen de mogelijkheid gelaten om een RVU-regeling in te voeren. Het gaat dus niet om een collectieve regeling, en ook geen maatwerk. Daardoor komt dit percentage niet in de tabel terug.

Bijlage III

Zwaar werk-modellen

Voorbeeld zwaar werk-model 1: Kader normfuncties zwaar werk in de chemie (1/3)

Kader normfuncties zwaar werk in de chemie (1)

Proces	Functie	Functie nummer	Punten Werkgerelateerde Bezwaren ≥ 15	Functie in ploegen dienst met nachtdienst	Functie in 2-ploegendienst of met consignatie	Toelichting
Productie	Shiftsupervisor (ploegchef productie)	14.02.05	3			Alleen zwaar in ploegendienst met nachtdienst
	Paneeloperator (controlekamer)	14.04.07	8			Alleen zwaar in ploegendienst met nachtdienst
	Buitenoperator	14.05.10	20			Zwaar ongeacht werktijden door: uitoefenen kracht bij handmatige bedieningswerkzaamheden en assisteren bij reparaties; inspannende houdingen bij bedieningswerk (bukken, boven de macht werken e.d.); Hinder van wisselende weersomstandigheden, kleverige harssoorten, machinelawaai en vuil. Dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen. Kans op letsel door in aanraking komen met hete leidingen en agressieve chemicalieen, vallen van trappen en uitschieten van gereedschap.
	Hulpoperator (verpakking)	14.07.23	19			Zwaar ongeacht werktijden door: uitoefenen kracht bij bepaalde handelingen, o.a. verplaatsen van volle zakken. Afwisselend staand en zittend werken, soms met gedwongen houding en beweging (heftruck). Hinder van temperatuurverschillen (binnen/buiten), tocht, vuil machinelawaai en onaangename stoffen. Kans op letsel door rijden met heftruck, vallen van goederen en werken met agressieve stoffen.
	Machineoperator (verpakkingslijn)	14.07.24	11			Alleen zwaar in combinatie met ploegendienst met nachtdienst of 2 ploegendienst/consignatie of zwaardere werkgerelateerde bezwaren dan: krachtsuitoefening bij het opheffen van bepaalde storingen, verplaatsen van verpakkingsmateriaal. Inspannende houdingen (staan, bukken, reiken) bij de uitoefing van de werkzaamheden (afwisselend). Hinder van lawaai van machines en warmte van krimptunnel. Kans op letsel door in aanraking komen met beegende machinedelen, glasscherven.

niet zwaar
enigszins zwaar
zwaar werk

39

minimaal 20 jaar de functie hebben uitgeoefend.

Voorbeeld zwaar werk-model 1: Kader normfuncties zwaar werk in de chemie (2/3)

Kader normfuncties zwaar werk in de chemie (2)

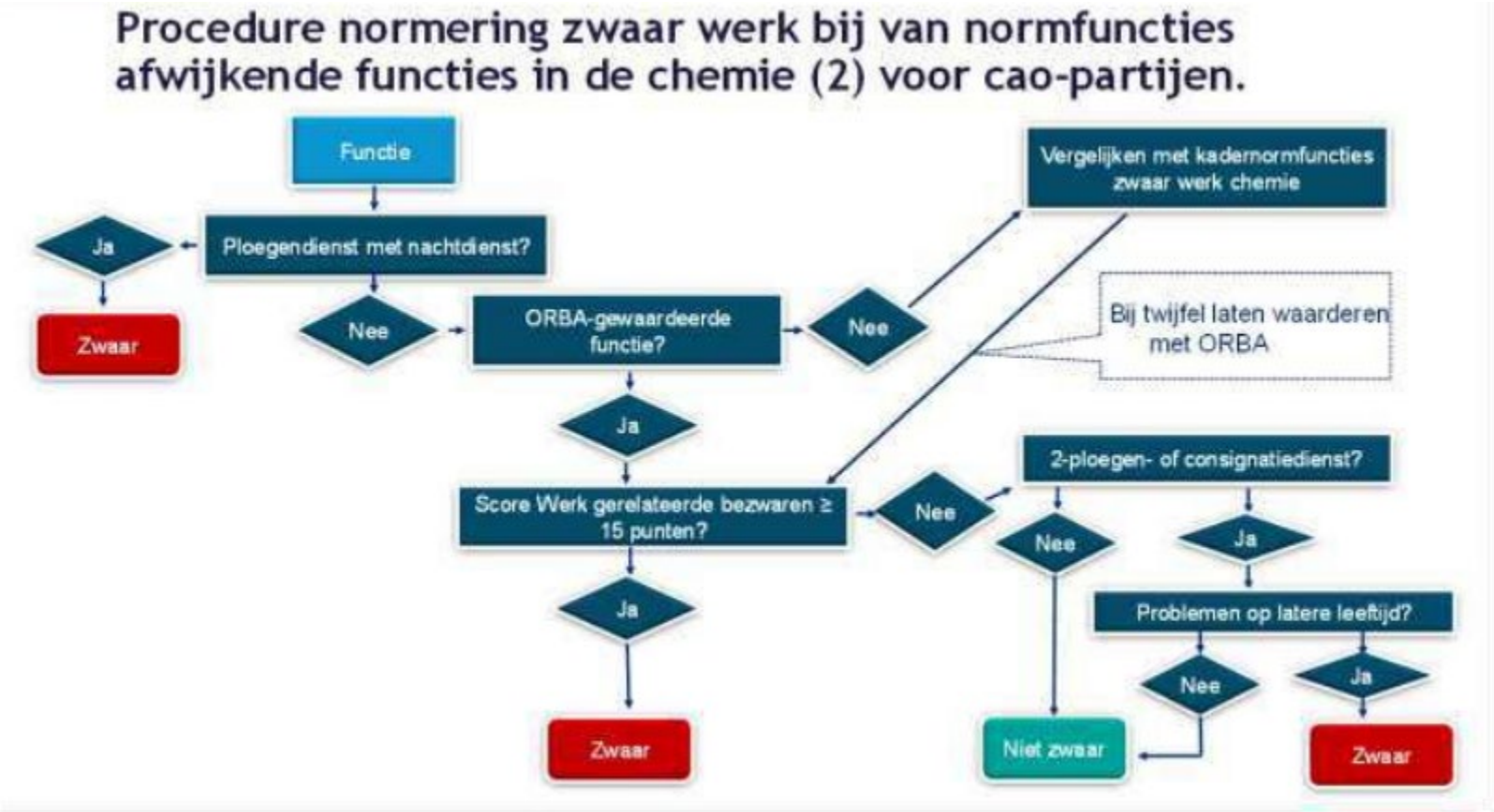
Proces	Functie	Functie nummer	Punten Werkgerelateerde Bezwaren ≥ 15	Functie in ploegen dienst met nachtdienst	Functie in 2-ploegendienst of met consignatie	Toelichting
Logistiek	Heftruckchauffeur (grondstoffenmagazijn)	10.05.11	13			Alleen zwaar in combinatie met ploegendienst met nachtdienst of 2 ploegendienst/consignatie of zwaardere werkgerelateerde bezwaren dan: Uitoefenen van kracht bij (incidenteel) handmatig verplaatsen van goederen. Inspannende houdingen bij besturen van heftruck. Hinder van temperatuurverschillen (binnen/buiten) en tocht bij overgang tussen ruimten en lawaai. Kans op letsel tijdens transportwerkzaamheden.
Maintenance	Onderhoudsmonteur B (mechanisch)	18.16.26	17			Zwaar ongeacht werktijden door: krachtsuitoefening bij verplaatsen van materialen en (de)montagewerkzaamheden. Inspannende houding bij het werken op moeilijk toegankelijke plaatsen. Hinder van hitte, lawaai en vuil, sterk ruikende stoffen en temperatuurswisselingen in verband met binnen-buiten werk. Dragen van voorgeschreven beschermingsmiddelen. Kans op letsel door vallen, bekneld raken, uitschietend gereedschap, contact met gezondheidsschadende stoffen.
	E&I monteur B	18.05.11	13			Alleen zwaar in combinatie met ploegendienst met nachtdienst of 2 ploegendienst/consignatie of zwaardere werkgerelateerde bezwaren dan: Uitoefenen van kracht bij (de)montagewerkzaamheden, verplaatsen van materialen e.d. Inspannende houdingen bij het werken op moeilijk toegankelijke plaatsen. Hinder van stof, lawaai, sterk ruikende stoffen en temperatuurverschillen bij verblijf in productieruimten. Kans op letsel door vallen en door aanraking van onder spanning staande onderdelen.
	Maintenance engineer	18.10.17	3			Alleen zwaar in ploegendienst met nachtdienst
Kwaliteit	Analist A	09.07.07	7			Alleen zwaar in ploegendienst met nachtdienst

niet zwaar
enigszins zwaar
zwaar werk

minimaal 20 jaar de functie hebben uitgeoefend.

40

Voorbeeld zwaar werk-model 1: Kader normfuncties zwaar werk in de chemie (3/3)



Voorbeeld zwaar werk-model 2: ESMW-regeling, zwaar werk-model FNV Havens

	FL-I			FL-II			FL-III		
Dienstjaren	Volcontinu	Dag/Avond	Dag	Volcontinu	Dag/Avond	Dag	Volcontinu	Dag/Avond	Kantoor
1	0,7	0,5	0,5	0,7	0,7	0,7	0,7	0,5	0,3
2	1,4	1,1	1,1	1,4	1,4	1,4	1,4	1,1	0,5
3	2,1	1,6	1,6	2,1	2,1	2,1	2,1	1,6	0,8
4	2,7	2,1	2,1	2,7	2,7	2,7	2,7	2,1	1,1
5	3,4	2,7	2,7	3,4	3,4	3,4	3,4	2,7	1,3
6	4,1	3,2	3,2	4,1	4,1	4,1	4,1	3,2	1,6
7	4,8	3,7	3,7	4,8	4,8	4,8	4,8	3,7	1,9
8	5,5	4,3	4,3	5,5	5,5	5,5	5,5	4,3	2,1
9	6,2	4,8	4,8	6,2	6,2	6,2	6,2	4,8	2,4
10	6,9	5,3	5,3	6,9	6,9	6,9	6,9	5,3	2,7
11	7,5	5,9	5,9	7,5	7,5	7,5	7,5	5,9	2,9
12	8,2	6,4	6,4	8,2	8,2	8,2	8,2	6,4	3,2
13	8,9	6,9	6,9	8,9	8,9	8,9	8,9	6,9	3,5
14	9,6	7,5	7,5	9,6	9,6	9,6	9,6	7,5	3,7
15	10,3	8,0	8,0	10,3	10,3	10,3	10,3	8,0	4,0
16	11,0	8,5	8,5	11,0	11,0	11,0	11,0	8,5	4,3
17	11,7	9,1	9,1	11,7	11,7	11,7	11,7	9,1	4,5
18	12,3	9,6	9,6	12,3	12,3	12,3	12,3	9,6	4,8
19	13,0	10,1	10,1	13,0	13,0	13,0	13,0	10,1	5,1
20	13,7	10,7	10,7	13,7	13,7	13,7	13,7	10,7	5,3
21	14,4	11,2	11,2	14,4	14,4	14,4	14,4	11,2	5,6
22	15,1	11,7	11,7	15,1	15,1	15,1	15,1	11,7	5,9
23	15,8	12,3	12,3	15,8	15,8	15,8	15,8	12,3	6,1
24	16,5	12,8	12,8	16,5	16,5	16,5	16,5	12,8	6,4
25	17,1	13,3	13,3	17,1	17,1	17,1	17,1	13,3	6,7
26	17,8	13,9	13,9	17,8	17,8	17,8	17,8	13,9	6,9
27	18,5	14,4	14,4	18,5	18,5	18,5	18,5	14,4	7,2
28	19,2	14,9	14,9	19,2	19,2	19,2	19,2	14,9	7,5
29	19,9	15,5	15,5	19,9	19,9	19,9	19,9	15,5	7,7
30	20,6	16,0	16,0	20,6	20,6	20,6	20,6	16,0	8,0
31	21,3	16,5	16,5	21,3	21,3	21,3	21,3	16,5	8,3
32	21,9	17,1	17,1	21,9	21,9	21,9	21,9	17,1	8,5
33	22,6	17,6	17,6	22,6	22,6	22,6	22,6	17,6	8,8
34	23,3	18,1	18,1	23,3	23,3	23,3	23,3	18,1	9,1
35	24,0	18,7	18,7	24,0	24,0	24,0	24,0	18,7	9,3
36	24,0	19,2	19,2	24,0	24,0	24,0	24,0	19,2	9,6
37	24,0	19,7	19,7	24,0	24,0	24,0	24,0	19,7	9,9
38	24,0	20,3	20,3	24,0	24,0	24,0	24,0	20,3	10,1
39	24,0	20,8	20,8	24,0	24,0	24,0	24,0	20,8	10,4
40	24,0	21,3	21,3	24,0	24,0	24,0	24,0	21,3	10,7
41	24,0	21,9	21,9	24,0	24,0	24,0	24,0	21,9	10,9
42	24,0	22,4	22,4	24,0	24,0	24,0	24,0	22,4	11,2
43	24,0	22,9	22,9	24,0	24,0	24,0	24,0	22,9	11,5
44	24,0	23,5	23,5	24,0	24,0	24,0	24,0	23,5	11,7
45	24,0	24,0	24,0	24,0	24,0	24,0	24,0	24,0	12,0

Bijlage IV

Totaalbestand reguliere, aangemelde cao's

Cao-nr	Caonaam	Ingangs-datum	Expiratie-datum	Sbi-code	Economische sector	Soort cao
1809	(ASSISTENT-) SCHEIDSRECHTERS BETAALD VOETBAL	1-1-2023	30-6-2027	931	cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	Ondernemingscao
1929	A. SCHULMAN S-GRAVENDEEL B.V.	1-4-2023	31-3-2024	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
2343	A. VOGEL BV	1-4-2024	31-3-2025	212	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
389	AAK Netherlands B.V.	1-1-2024	31-12-2024	104	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
4205	AAN DE SLAG	1-1-2024	31-12-2024	329	industrie en nutsbedrijven	Bedrijfstakcao
549	AARDAPPELEN GROENTEN EN FRUIT, DETAILHANDEL IN-	1-1-2024	31-12-2025	472	handel	Bedrijfstakcao
2938	AB MAURI	1-10-2023	30-9-2024	463	handel	Ondernemingscao
2001	ABBOTT HEALTHCARE PRODUCTS B.V.	1-4-2024	31-3-2025	212	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1633	ABN-AMRO	1-7-2024	30-6-2026	641	financiele instellingen	Ondernemingscao
633	ABU CAO VOOR UITZENDKRACHTEN	1-4-2024	5-1-2025	782	zakelijke dienstverlening	Bedrijfstakcao
1512	ACHMEA B.V.	1-12-2021	1-12-2023	651	financiele instellingen	Ondernemingscao
3329	ACTOR BUREAU VOOR SECTORADVIES	1-1-2022	31-12-2024	702	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
128	ADAPA THE NETHERLANDS LEEK BV	1-7-2023	30-6-2024	222	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1069	ADM EUROPOORT B.V.	1-1-2024	30-6-2025	104	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
254	AFBOUW	1-1-2024	31-12-2025	433	bouw	Bedrijfstakcao
911	AGTERBERG	1-1-2022	31-12-2024	439	bouw	Ondernemingscao
3363	AIR LIQUIDE B.V.	1-1-2022	30-9-2024	205	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
453	AIR PRODUCTS NEDERLAND	1-6-2024	31-5-2025	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
700	AIRCRAFT FUEL SUPPLY B.V.	1-1-2024	31-12-2026	467	handel	Ondernemingscao
513	AKZO NOBEL COATINGS BV	1-1-2024	31-12-2024	203	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
531	AKZO NOBEL HOGER PERSONEEL NEDERLAND	1-1-2024	31-12-2024	203	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
511	AKZO NOBEL NEDERLAND	1-1-2024	31-12-2024	203	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
448	ALBERT HEIJN BV (VOOR HET PERSONEEL VAN LOGISTICS)	15-4-2024	14-4-2025	463	handel	Ondernemingscao

Cao-nr	Caonaam	Ingangs-datum	Expiratie-datum	Sbi-code	Economische sector	Soort cao
3988	ALCO ENERGY ROTTERDAM B.V.	1-2-2024	31-3-2025	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
4194	ALLEGO CAO	1-1-2024	31-12-2024	721	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
2928	ALLNEX NETHERLANDS B.V. VH NUPLEX RESINS	1-7-2021	30-9-2024	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1030	ALMATIS B.V.	1-7-2024	30-6-2025	232	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3618	AMBACHTELIJKE PLUIMVEE EN WILDBEDRIJVEN	1-3-2024	31-12-2024	101	industrie en nutsbedrijven	Bedrijfstakcao
696	AMBULANCEZORG	1-7-2021	31-1-2025	869	zorg	Bedrijfstakcao
516	AMMERAAL BELTECH NEDERLAND BEHEER B.V.	1-7-2023	31-12-2024	466	handel	Ondernemingscao
3587	AMPCO FLASHLIGHT RENTAL BV	1-1-2025	31-12-2027	264	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3946	AMPLEON CAO	1-11-2022	30-4-2024	261	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
889	ANKERPOORT NV	1-5-2024	30-4-2025	230	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3983	ANQORE BV	1-7-2023	30-9-2024	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
365	ANWB CAO	1-4-2022	31-3-2024	799	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
3997	AOC NEDERLAND BV	1-10-2023	31-1-2025	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1183	APG GROEP CAO	1-7-2024	30-6-2026	653	financiele instellingen	Ondernemingscao
3674	APM TERMINALS MAASVLAKTE II B.V.	1-1-2023	31-12-2024	522	vervoer en opslag	Ondernemingscao
159	APOLLO TYRES (NL) B.V.	1-4-2024	31-3-2025	221	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
50	APOTHEKEN	1-7-2021	30-6-2024	477	handel	Bedrijfstakcao
3821	Apothekers in dienstverband	1-3-2023	29-2-2024	477	handel	Bedrijfstakcao
1213	AQUINOS BEDDING NETHERLANDS B.V.	1-1-2024	31-12-2025	222	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
392	ARCADIS	1-4-2021	30-9-2022	711	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
43	ARCHITECTENBUREAUS	1-1-2024	31-12-2024	711	zakelijke dienstverlening	Bedrijfstakcao
1714	ARDAGH GLASS BENELUX	1-4-2024	31-3-2025	231	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
2509	ARKEMA B.V. locatie Rotterdam	1-1-2024	31-12-2024	202	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
455	ARKEMA VLISSINGEN B.V.	1-1-2024	31-12-2024	202	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3691	ARLANXEO Netherlands B.V.	1-1-2022	30-6-2024	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
876	Ashland Industries Nederland B.V.	1-2-2024	31-1-2025	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3689	ASPEN OSS	1-7-2023	30-6-2024	211	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3981	ASR NEDERLAND N.V. DE ANDERE CAO	1-7-2024	31-12-2025	651	financiele instellingen	Ondernemingscao

Cao-nr	Caonaam	Ingangs-datum	Expiratie-datum	Sbi-code	Economische sector	Soort cao
366	ASTELLAS PHARMA EUROPE B.V.	1-4-2023	1-4-2024	212	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
4200	ATHORA NETHERLANDS NV	1-1-2024	30-6-2025	651	financiele instellingen	Ondernemingscao
2324	ATRADIUS NEDERLAND	1-7-2023	30-9-2024	651	financiele instellingen	Ondernemingscao
1763	AVERY DENNISON MATERIALS NEDERLAND B.V.	1-4-2024	31-3-2025	172	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
4341	AVIENT PROTECTIVE MATERIALS SERVICES B.V.	1-10-2023	30-9-2024	206	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1542	AVIKO B.V.	1-1-2024	20-4-2025	103	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1342	AXEL CHRISTIERNSSON	1-4-2024	31-3-2025	192	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
2181	AZL N.V.	1-1-2024	31-12-2025	661	financiele instellingen	Ondernemingscao
1496	BAKKERSBEDRIJF	1-6-2023	31-7-2025	107	industrie en nutsbedrijven	Bedrijfstakcao
465	BANDEN- EN WIELENBRANCHE	1-4-2024	31-5-2025	452	handel	Bedrijfstakcao
632	BANKEN CAO	1-1-2023	31-12-2024	641	financiele instellingen	Bedrijfstakcao
1967	BASELL BENELUX	1-1-2022	1-4-2024	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
634	BEDRIJFSVERZORGINGSDIENSTEN	1-5-2024	31-10-2025	16	landbouw, bosbouw en visserij	Bedrijfstakcao
819	BEREIDE VERF- EN DRUKINKTINDUSTRIE	1-5-2024	31-10-2025	203	industrie en nutsbedrijven	Bedrijfstakcao
21	BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG EN DE VERHUUR VAN MOBIELE KRANEN	1-1-2024	31-12-2025	494	vervoer en opslag	Bedrijfstakcao
1022	BEROEPSONDERWIJS EN VOLWASSENENEDUCATIE, MBO	1-6-2024	31-12-2024	853	onderwijs	Bedrijfstakcao
218	BESLOTEN BUSVERVOER	1-1-2023	31-12-2024	493	vervoer en opslag	Bedrijfstakcao
4273	BESTUURDERS FUNDEREND ONDERWIJS	1-3-2024	28-2-2025	910	cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	Ondernemingscao
3967	BETONPOMPBEDRIJVEN CAO VOOR DE	1-1-2023	30-6-2023	439	bouw	Bedrijfstakcao
83	BETONPRODUCTENINDUSTRIE	1-1-2024	31-12-2024	236	industrie en nutsbedrijven	Bedrijfstakcao
496	BEVEILIGING, PARTICULIERE	1-7-2023	24-3-2024	801	zakelijke dienstverlening	Bedrijfstakcao
214	BIBLIOTHEKEN, OPENBARE	1-4-2024	31-3-2026	910	cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	Bedrijfstakcao
3352	BILTHOVEN BIOLOGICALS	1-5-2023	30-4-2024	721	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
2921	BIO MCN BV	1-1-2024	31-12-2024	205	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
118	BITUMINEUZE EN KUNSTSTOF DAKBEDEKKINGSBEDRIJVEN	1-1-2024	31-12-2024	439	bouw	Bedrijfstakcao
1841	BLOEMBOLLEN, GROOTHANDEL IN-	1-7-2024	31-12-2025	462	handel	Bedrijfstakcao

Cao-nr	Caonaam	Ingangs-datum	Expiratie-datum	Sbi-code	Economische sector	Soort cao
592	BLOEMEN EN PLANTEN GESPECIALISEERDE DETAILHANDEL IN	1-1-2024	31-12-2024	477	handel	Bedrijfstakcao
1547	BLOEMEN EN PLANTEN GROOTHANDEL IN-	1-7-2023	30-9-2024	462	handel	Bedrijfstakcao
2043	BLUE AMIGO WATERBORNE PUBLIC TRANSPORT NETHERLANDS B.V.	1-1-2023	31-12-2023	503	vervoer en opslag	Ondernemingscao
4325	BMI NEDERLAND	1-1-2024	31-12-2024	461	handel	Ondernemingscao
884	BOEKHANDEL EN DE KANTOORVAKHANDEL, CAO VOOR DE	1-10-2024	30-9-2025	476	handel	Bedrijfstakcao
4058	BOLUDA CREW B.V., KHTR B.V., SHTR B.V.	1-1-2022	31-12-2023	502	vervoer en opslag	Ondernemingscao
3742	BOREALIS PLASTOMERS B.V.	1-1-2024	31-12-2024	467	handel	Ondernemingscao
187	BOS EN NATUUR RAAM-CAO	1-7-2023	30-6-2024	21	landbouw, bosbouw en visserij	Bedrijfstakcao
10	BOUW EN INFRA (CAO)	1-1-2024	31-12-2024	410	bouw	Bedrijfstakcao
41	BOUWMATERIALEN, HANDEL IN-	1-4-2024	30-9-2025	467	handel	Bedrijfstakcao
3437	BP RAFFINADERIJ ROTTERDAM B.V.	1-4-2022	31-3-2025	192	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1630	BRANCHE CAO GEMEENTEN	1-1-2024	31-3-2025	841	bestuur	Bedrijfstakcao
4091	BRANCHE CAO SAMENWERKENDE GEMEENTELIJKE ORGANISATIES	1-1-2024	31-3-2025	841	bestuur	Bedrijfstakcao
4056	BREEDBAND EN TELECOMMUNICATIE	1-1-2023	31-12-2023	422	bouw	Bedrijfstakcao
811	BROCACEF HOLDING NV	1-8-2024	31-1-2026	464	handel	Ondernemingscao
4100	Bruil beton en mix	1-7-2023	30-6-2024	236	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
2368	Bunge Loders Croklaan B.V.	1-4-2024	31-3-2026	104	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3992	BUNGE NETHERLANDS B.V.	1-8-2023	31-10-2024	104	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3470	C en D FOODS (NETHERLANDS) B.V.	1-4-2023	31-3-2025	103	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
4331	CABINEPERSONEEL TUI FLY NEDERLAND	1-1-2023	30-6-2024	511	vervoer en opslag	Ondernemingscao
805	CABOT B.V.	1-9-2023	1-9-2024	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
4315	CANON PRODUCTION PRINTING	1-7-2024	31-12-2025	282	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1192	CAOP CENTRUM ARBEIDSVERHOUDINGEN	1-1-2023	31-5-2024	691	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
510	CARGILL	1-8-2023	31-7-2025	100	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1111	CARGILL CACAO	1-1-2024	31-12-2025	108	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1557	CARGLASS B.V.	1-6-2024	31-1-2025	452	handel	Ondernemingscao
3195	CARUX TECHNOLOGY EUROPE B.V.	1-1-2024	31-12-2025	293	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao

Cao-nr	Caonaam	Ingangs-datum	Expiratie-datum	Sbi-code	Economische sector	Soort cao
426	CBR, STICHTING CENTRAAL BUREAU RIJVAARDIGHEIDSBEWIJZEN	1-7-2023	31-10-2024	841	bestuur	Ondernemingscao
4178	CED	1-1-2022	31-12-2024	741	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
2538	CELANESE PRODUCTION NETHERLANDS B.V.	1-10-2023	30-9-2024	205	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
2848	CELAVITA B.V.	1-7-2023	30-6-2025	103	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
541	CENTRAAL BOEKHUIS CULEMBORG	1-1-2023	31-12-2023	464	handel	Ondernemingscao
1252	CENTRALE ORGANISATIE VOOR RADIOACTIEF AFVAL	1-1-2023	31-12-2024	381	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
4080	CENTRIENT PHARMACEUTICALS NETHERLANDS B.V.	1-4-2024	31-3-2025	211	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
2982	CEVA LOGISTICS NEDERLAND	1-4-2023	31-3-2025	494	vervoer en opslag	Ondernemingscao
1988	CHC CAO VOOR GRONDPERSONEEL	1-1-2024	31-12-2025	522	vervoer en opslag	Ondernemingscao
835	ChemCom Industries B.V.	1-7-2023	30-6-2024	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
300	CHEMGAS SHIPPING BV	1-1-2024	31-12-2025	504	vervoer en opslag	Ondernemingscao
3799	Chemours Netherlands B.V.	1-1-2022	31-5-2025	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1407	CHEP BENELUX NEDERLAND BV	1-7-2024	30-6-2025	162	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
864	CHEVRON ORONITE TECHNOLOGY BV	1-7-2023	30-9-2024	721	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
1386	CINOP	1-1-2022	31-12-2025	732	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
3580	CITO CAO	1-1-2024	31-12-2025	856	onderwijs	Ondernemingscao
2404	CIZ	1-1-2024	31-12-2024	869	zorg	Ondernemingscao
2502	CLA T-SYSTEMS NETHERLANDS	1-1-2021	31-12-2023	620	informatie en communicatie	Ondernemingscao
1044	CNC GRONDSTOFFEN BV	1-4-2024	30-4-2025	382	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
735	COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS NEDERLAND B.V.	1-1-2024	31-12-2025	110	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
209	CODI INTERNATIONAL	1-9-2024	31-8-2026	139	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
2488	COMPAXO	1-6-2024	30-11-2024	101	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3338	CONNEXIE	1-1-2025	31-12-2027	783	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
1490	CONSUMENTENBOND	1-1-2023	1-1-2026	949	cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	Ondernemingscao
750	CONTRACTCATERINGBRANCHE	1-4-2024	31-12-2025	562	horeca	Bedrijfstakcao
630	CONTRACTSPELERS BETAALD VOETBAL NEDERLAND	1-7-2023	30-6-2027	931	cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	Bedrijfstakcao
58	COOPERATIE KONINKLIJKE AVEBE U.A.	1-1-2024	31-12-2024	106	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao

Cao-nr	Caonaam	Ingangs-datum	Expiratie-datum	Sbi-code	Economische sector	Soort cao
1683	COSCO SHIPPING LINES (NETHERLANDS) BV en CROSS-OCEAN	1-1-2021	31-12-2023	522	vervoer en opslag	Ondernemingscao
3067	COSUN BEET COMPANY, SENSUS BV EN HOOFDKANTOORORGANISATIE COSUN	1-7-2023	31-8-2024	108	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
4271	COVESTRO	1-7-2023	30-6-2024	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
4287	CREAMY CREATION B.V. CAO	1-1-2022	31-12-2026	110	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1478	CRODA NEDERLAND B.V	1-2-2020	31-12-2024	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
2947	CROW	1-1-2024	31-12-2024	941	cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	Ondernemingscao
3548	CRV	1-6-2024	31-5-2025	16	landbouw, bosbouw en visserij	Ondernemingscao
3547	CRV MONSTERNEMERS	1-6-2024	31-5-2025	16	landbouw, bosbouw en visserij	Ondernemingscao
1848	CURIUM NETHERLANDS B.V.	1-1-2024	31-12-2025	212	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
184	CURTEC NEDERLAND	1-7-2024	30-6-2025	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
2451	DAGRECREATIE	1-1-2024	31-12-2024	552	horeca	Bedrijfstakcao
4055	DALLI DE KLOK B.V. HOENSBROEK	1-7-2024	30-6-2026	204	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3789	Danieli Corus	1-10-2023	31-3-2025	711	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
454	DANISCO ZAANDAM B.V.	1-1-2024	31-12-2024	106	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3514	DB Cargo Nederland N.V.	1-4-2023	30-6-2024	492	vervoer en opslag	Ondernemingscao
3261	DCL CORPORATION (NL) B.V.	1-4-2023	31-3-2024	203	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
52	DE BIJENKORF	1-7-2021	30-6-2022	471	handel	Ondernemingscao
1027	DE VOLKSBANK (VOORHEEN SNS BANK N.V.)	1-1-2023	31-12-2024	641	financiele instellingen	Ondernemingscao
1587	DEFENSIE PERSONEEL			842	bestuur	Bedrijfstakcao
3471	DEKRA CERTIFICATION B.V.	1-4-2024	31-3-2026	712	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
2155	DEKRA RAIL BV	1-4-2024	31-3-2025	712	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
4349	DELPHARM MEPPEL B.V.	1-4-2024	30-6-2025	212	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3307	DELRIN NETHERLANDS B.V.	1-1-2024	30-6-2025	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1888	DFDS Seaways B.V.	1-1-2024	31-12-2024	501	vervoer en opslag	Ondernemingscao
3947	DHL ECOMMERCE NEDERLAND	1-1-2024	31-12-2025	494	vervoer en opslag	Ondernemingscao
2822	DHL EXPRESS NEDERLAND	1-1-2024	31-12-2025	494	vervoer en opslag	Ondernemingscao
1462	DIBEVO NPMB-VMN	1-4-2024	31-12-2024	477	handel	Bedrijfstakcao

Cao-nr	Caonaam	Ingangs-datum	Expiratie-datum	Sbi-code	Economische sector	Soort cao
3972	DIERENTUIN	1-1-2025	31-12-2026	932	cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	Bedrijfstakcao
2316	DIVERSEY NEDERLAND	1-1-2024	31-12-2024	467	handel	Ondernemingscao
3311	DLF BV	1-7-2023	1-7-2024	462	handel	Ondernemingscao
467	DNATA	1-1-2024	31-12-2024	522	vervoer en opslag	Ondernemingscao
1989	DNB	1-7-2021	30-6-2023	641	financiele instellingen	Ondernemingscao
1625	DNV-CAO	1-4-2023	31-3-2025	721	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
2359	DOCMORRIS N.V.	1-10-2023	30-9-2024	477	handel	Ondernemingscao
1639	DOE-HET-ZELFBRANCHE	1-1-2024	30-6-2026	475	handel	Bedrijfstakcao
1586	DOSSCHE MILLS B.V.	1-4-2023	31-3-2024	106	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
2449	DPA PROFESSIONALS	1-10-2024	31-12-2027	782	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
1730	DR. OETKER NEDERLAND B.V.	1-7-2023	30-6-2026	108	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
190	DRANKINDUSTRIE EN GROOTHANDEL IN DRANKEN	1-1-2024	30-6-2025	110	industrie en nutsbedrijven	Bedrijfstakcao
518	DROGISTERIJBRANCHE VDF-CAO	1-7-2024	30-6-2025	477	handel	Bedrijfstakcao
3402	DROST DRACHTEN OVERSLAG BV	1-2-2024	31-12-2024	494	vervoer en opslag	Ondernemingscao
3006	DS SMITH PACKAGING BARNEVELD BV	1-10-2023	30-9-2024	172	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
2731	DS SMITH PACKAGING NETHERLANDS BV	1-11-2023	31-12-2024	172	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3707	DSM NL SERVICES B.V.	1-10-2023	30-9-2024	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1293	Ducor Petrochemicals BV	1-9-2023	28-2-2025	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3952	DUIKER COMBUSTION ENGINEERS B.V.	1-7-2023	30-6-2025	282	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3837	DUTCH GLYCERIN REFINERY B.V.	1-4-2024	31-3-2025	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
2962	Duyvis Productie B.V.	1-1-2024	30-6-2025	108	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
4314	EASYJET CABINEPERSONEEL WERKEND VANUIT NEDERLAND	1-4-2020	31-12-2023	511	vervoer en opslag	Ondernemingscao
3883	EasyJet Vliegers werkend vanuit Nederland	1-4-2022	30-9-2024	511	vervoer en opslag	Ondernemingscao
8	ECOLAB PRODUCTION NETHERLANDS BV	1-1-2023	31-12-2023	204	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
4236	E-COMMERCE NEDERLAND	10-12-2021	30-4-2025	461	handel	Bedrijfstakcao
1278	ECOVYST ZEOLITES B.V.	1-8-2023	31-7-2025	200	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1428	ECT	1-1-2021	31-12-2024	522	vervoer en opslag	Ondernemingscao

Cao-nr	Caonaam	Ingangs-datum	Expiratie-datum	Sbi-code	Economische sector	Soort cao
1608	EIEREN EN EIPRODUCTEN EN DE EIPRODUCTENINDUSTRIE, GROOTHANDEL IN	1-1-2024	31-12-2024	463	handel	Bedrijfstakcao
903	ELECTRIC GLASS FIBER NL B.V. CAO I	1-1-2022	31-12-2023	231	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
904	ELECTRIC GLASS FIBER NL B.V. CAO II	1-1-2022	31-12-2023	231	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
683	ELEKTROTECHNISCHE DETAILHANDEL	1-1-2024	31-12-2025	474	handel	Bedrijfstakcao
1024	ELEMENTIS MINERALS B.V.	1-1-2024	31-12-2024	467	handel	Ondernemingscao
1471	ENERGIE- EN NUTSBEDRIJVEN WENB SECTOR CAO GEO PROCES EN SERVICES	1-4-2024	31-3-2026	380	industrie en nutsbedrijven	Bedrijfstakcao
4329	ENVALIOR	1-10-2023	30-9-2024	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
4036	ERTSOVERSLAGBEDRIJF EUROPOORT C.V.	1-1-2024	31-12-2026	522	vervoer en opslag	Ondernemingscao
595	ESD-SIC B.V.	1-6-2023	31-5-2024	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
2769	ESKA B.V.	1-6-2024	31-5-2025	171	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3743	ESSITY OPERATIONS CUIJK	1-1-2023	31-3-2024	172	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1918	ESSITY OPERATIONS GENNEP BV	1-1-2023	1-1-2024	172	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1417	Essity Operations Hoogezand BV	1-1-2023	30-6-2024	172	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
476	ESSITY OPERATIONS SUAMEER B.V.	1-1-2023	30-6-2024	172	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
4292	ETA (EUROTANK)	1-1-2023	31-12-2024	522	vervoer en opslag	Ondernemingscao
403	ETERNIT	1-7-2024	30-6-2025	236	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
221	ETEX BUILDING PERFORMANCE	1-6-2024	31-5-2025	236	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1381	ETOS DISTRIBUTIE & LOGISTIEK BV / HOOFDKANT- ETOS BV VH AHOLD ETOS REGULIER	1-4-2024	31-3-2025	494	vervoer en opslag	Ondernemingscao
2081	ETOS DROGISTERIJEN	1-7-2023	30-6-2024	477	handel	Ondernemingscao
532	EURONYL-DPI	1-5-2023	31-12-2024	222	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1079	EUROPEAN BULK SERVICES EBS	1-1-2022	31-12-2023	522	vervoer en opslag	Ondernemingscao
3277	EUROPEES MASSAGOED OVERSLAGBEDRIJF B.V. (BEAMBTEN)	1-1-2020	31-12-2023	522	vervoer en opslag	Ondernemingscao
395	EUROPEES MASSAGOED-OVERSLAGBEDRIJF (EMO) Operationele medewerkers	1-1-2022	31-12-2023	521	vervoer en opslag	Ondernemingscao
3375	EVENEMENTEN- EN HORECABEVEILIGINGSBRANCHE	1-1-2024	31-12-2027	801	zakelijke dienstverlening	Bedrijfstakcao
1041	EverZinc Nederland B.V.	1-5-2024	30-4-2025	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
4243	EVOS	1-1-2021	31-12-2023	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao

Cao-nr	Caonaam	Ingangs-datum	Expiratie-datum	Sbi-code	Economische sector	Soort cao
3948	EVOS AMSTERDAM EAST	1-1-2023	31-12-2023	521	vervoer en opslag	Ondernemingscao
4014	FACILITAIR EN FACILITEREND SODEXO	1-3-2024	31-8-2025	562	horeca	Ondernemingscao
2070	FACILITAIRE CONTACTCENTERS	1-1-2025	31-12-2027	822	zakelijke dienstverlening	Bedrijfstakcao
3865	FAGRON SERVICES BV	1-7-2022	30-6-2024	464	handel	Ondernemingscao
1541	FARM FRITES INTERNATIONAL B.V.	1-10-2023	30-9-2024	103	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
4161	FEDEX CAO	1-6-2024	31-5-2026	531	vervoer en opslag	Ondernemingscao
716	FENZI AGT NETHERLANDS BV	1-7-2024	30-6-2025	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3979	FIBRANT B.V.	1-4-2023	1-7-2024	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1681	FNV-ORGANISATIES	1-5-2023	30-4-2026	942	cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	Ondernemingscao
170	FOKUS EXPLOITATIE, STICHTING	1-1-2024	31-12-2024	872	zorg	Ondernemingscao
473	FOLBB	1-4-2024	30-6-2025	171	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3854	FOODSERVICE EN DE GROOTHANDEL IN LEVENSMIDDELEN (FSGIL)	1-1-2024	30-6-2025	463	handel	Bedrijfstakcao
1075	FORBO FLOORING B.V.	1-1-2024	31-12-2024	222	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
127	FORBO-NOVILON B.V.	1-1-2024	31-12-2024	222	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
2642	FREMANTLE MEDIA NETHERLANDS BV	1-1-2024	31-12-2024	591	informatie en communicatie	Ondernemingscao
96	FRESENIUS HEMOCARE NETHERLANDS B.V.	1-4-2024	31-3-2025	325	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
2618	FREUDENBERG PERFORMANCE MATERIALS BV	1-4-2022	31-3-2025	139	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1678	FRISIA ZOUT BV	1-7-2024	30-6-2025	89	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
4317	GALL & GALL	1-4-2023	31-3-2024	472	handel	Ondernemingscao
2969	GASTERRA	1-1-2022	31-3-2025	351	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1574	GEESTELIJKE GEZONDHEIDSZORG (GGZ)	1-12-2021	31-12-2024	862	zorg	Bedrijfstakcao
317	GEHANDICAPTENZORG	1-10-2021	31-12-2024	872	zorg	Bedrijfstakcao
3848	GELDMAAT B.V.	1-1-2024	31-12-2025	749	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
279	GEMAKSVOEDINGINDUSTRIE	1-4-2024	31-3-2025	108	industrie en nutsbedrijven	Bedrijfstakcao
1951	Genpact NL B.V.	1-1-2023	31-3-2026	692	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
1059	GEZONDHEIDSDIENSTEN VOOR DIEREN	1-7-2024	30-6-2026	750	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
1626	GIVAUDAN NEDERLAND BV	1-4-2024	31-3-2025	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao

Cao-nr	Caonaam	Ingangs-datum	Expiratie-datum	Sbi-code	Economische sector	Soort cao
1869	GLASTUINBOUW	1-1-2024	31-3-2025	11	landbouw, bosbouw en visserij	Bedrijfstakcao
2493	GOLF BRANCHE	1-1-2022	31-12-2023	931	cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	Bedrijfstakcao
148	GRAANBE- EN VERWERKENDE BEDRIJVEN	1-1-2024	31-12-2024	107	industrie en nutsbedrijven	Bedrijfstakcao
1287	GRAFIMEDIA	1-4-2024	31-12-2025	181	industrie en nutsbedrijven	Bedrijfstakcao
725	GROEN, GROND EN INFRASTRUCTUUR	1-1-2024	31-12-2024	16	landbouw, bosbouw en visserij	Bedrijfstakcao
650	GROENTEN EN FRUIT GROOTHANDEL IN-	1-1-2023	30-6-2024	463	handel	Bedrijfstakcao
125	GROENTEN- EN FRUITVERWERKENDE INDUSTRIE	1-7-2023	31-3-2025	103	industrie en nutsbedrijven	Bedrijfstakcao
830	GROENVOEDERDROGERIJEN	1-7-2024	31-12-2025	109	industrie en nutsbedrijven	Bedrijfstakcao
70	GROLSCHE BIERBROUWERIJ NEDERLAND	1-11-2023	30-4-2025	110	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
2724	GRONINGEN AIRPORT EELDE NV	1-1-2025	31-12-2025	522	vervoer en opslag	Ondernemingscao
1532	GULPENER BIERBROUWERIJ BV	1-1-2024	31-12-2024	110	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
2765	GUNVOR ENERGY ROTTERDAM B.V.	1-7-2023	30-6-2025	192	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3569	GVO en HVO CAO	1-5-2023	31-12-2023	855	onderwijs	Ondernemingscao
1658	H.VAN WIJNEN B.V.	4-10-2021	23-2-2025	463	handel	Ondernemingscao
2621	HAL BEHEER BV	1-1-2023	31-12-2024	782	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
1029	HANDELSVAART	1-1-2024	31-12-2024	504	vervoer en opslag	Bedrijfstakcao
874	HAPAG - LLOYD ROTTERDAM	1-1-2022	31-12-2024	522	vervoer en opslag	Ondernemingscao
2141	HAVENBEDRIJF ROTTERDAM	1-7-2024	30-6-2026	522	vervoer en opslag	Ondernemingscao
4299	HEIDELBERG MATERIALS NEDERLAND	1-1-2023	31-12-2023	235	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3374	HEINEKEN GROUP B.V.	1-1-2024	31-12-2024	110	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
4139	HEINEKEN NEDERLAND B.V. (COMMERCIE)	1-1-2024	31-12-2024	110	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
662	HEINEKEN NETHERLANDS SUPPLY B.V.	1-1-2024	31-12-2024	110	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3356	HELLENDE DAKEN	1-4-2022	31-3-2027	439	bouw	Bedrijfstakcao
4342	HENGELO SALT SPECIALTIES	1-1-2024	30-6-2025	205	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
4343	HENGELO SALT SPECIALTIES HOGER PERSONEEL	1-1-2024	30-6-2025	205	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
56	HENKEL NEDERLAND OPERATIONS B.V.	1-7-2023	30-6-2024	204	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
437	HES BOTLEK TANK TERMINAL	1-4-2023	31-12-2024	521	vervoer en opslag	Ondernemingscao
2140	HEXION VAD B.V.	1-4-2024	31-3-2025	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao

Cao-nr	Caonaam	Ingangs-datum	Expiratie-datum	Sbi-code	Economische sector	Soort cao
2347	HFP OFFSHORE	1-1-2024	31-12-2024	781	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
4202	HISWA - bedrijven in Watersportindustrie en -Recreatie	1-1-2023	31-12-2024	931	cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	Bedrijfstakcao
2914	HOCHWALD NEDERLAND B.V.	1-4-2024	31-3-2025	105	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
625	HOGER BEROEPSONDERWIJS	1-7-2024	31-12-2025	854	onderwijs	Bedrijfstakcao
985	HOLLAND CASINO	1-10-2023	31-3-2025	920	cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	Ondernemingscao
182	HORECA- EN AANVERWANTE BEDRIJF	1-1-2025	31-12-2026	560	horeca	Bedrijfstakcao
233	HOUTHANDEL	17-12-2024	30-6-2025	467	handel	Bedrijfstakcao
253	HOUTVERWERKENDE INDUSTRIE	1-4-2024	30-6-2025	162	industrie en nutsbedrijven	Bedrijfstakcao
243	HOVENIERSBEDRIJF IN NEDERLAND	1-7-2023	30-9-2024	813	zakelijke dienstverlening	Bedrijfstakcao
1286	HTL-DHT B.V.	1-1-2024	31-12-2024	120	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
136	HTM-CAO	1-1-2024	30-6-2026	493	vervoer en opslag	Ondernemingscao
785	HUHTAMAKI NEDERLAND BV	1-8-2024	31-7-2025	172	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
4345	HUISARTSEN IN LOONDIENST	1-8-2024	30-9-2025	862	zorg	Bedrijfstakcao
721	HUISARTSENZORG	1-1-2024	30-6-2025	862	zorg	Bedrijfstakcao
2611	HUNTSMAN HOLLAND B.V.	1-8-2023	31-7-2025	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1838	HUTCHISON PORTS DELTA II	1-1-2023	31-12-2024	522	vervoer en opslag	Ondernemingscao
1343	IAC INTERNATIONAL AUTOMOTIVE COMPONENTS	1-1-2022	31-12-2023	293	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
23	ICL FERTILIZER EUROPE C.V.	1-3-2024	30-6-2025	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3131	ICL-IP TERNEUZEN B.V.	1-4-2023	31-3-2024	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
559	IKEA NEDERLAND B.V. EN INTER IKEA SYSTEMS B.V.	1-10-2023	31-12-2024	475	handel	Ondernemingscao
1654	IMPERIAL BRANDS JOURE	1-4-2023	30-9-2024	120	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
2194	INCLUSIEF GROEP NV	1-1-2023	31-12-2023	781	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
1296	INFORMATIE-, COMMUNICATIE- EN KANTOORTECHNOLOGIEBRANCHE (ICK)	1-1-2024	31-3-2025	620	informatie en communicatie	Bedrijfstakcao
1635	ING-BANK cao	1-1-2023	31-12-2024	641	financiele instellingen	Ondernemingscao
4156	INNOCENT DRINKS	1-7-2024	30-9-2025	463	handel	Ondernemingscao
4144	INSTITUUT VOOR DE NEDERLANDSE TAAL CAO	1-7-2024	30-9-2025	722	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
526	INTERIEURBOUW EN MEUBELINDUSTRIE CAO	1-1-2024	31-12-2024	310	industrie en nutsbedrijven	Bedrijfstakcao

Cao-nr	Caonaam	Ingangs-datum	Expiratie-datum	Sbi-code	Economische sector	Soort cao
408	INTERNATEN KINDEREN VAN BINNENSCHIPPERS EN/OF KERMISEXPLOITANTEN	1-5-2022	31-12-2023	879	zorg	Bedrijfstakcao
360	INTERNATIONAL FLAVORS & FRAGRANCES	1-1-2024	31-12-2024	205	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1771	INTERNATIONAL SALES PROMOTION EN HOSPITALITY SERVICES ISP HS	1-1-2019	30-9-2023	941	cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	Ondernemingscao
983	INTERSNACK NEDERLAND BV	1-3-2023	28-2-2025	103	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
2768	INTERTEK POLYCHEMLAB BV	1-2-2024	31-1-2025	712	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
943	INTOS	1-1-2024	30-6-2025	329	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
4316	INTRO VERKEER & VEILIGHEID B.V.	1-1-2024	31-12-2026	782	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
1238	INV NYLON CHEMICALS NETHERLANDS B.V.	1-10-2023	30-6-2025	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3597	ISA HTV BV	1-10-2021	30-9-2024	801	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
1133	JAMES HARDIE NETHERLANDS B.V.	1-1-2024	30-9-2025	236	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
234	JEUGDZORG	1-1-2024	31-12-2025	879	zorg	Bedrijfstakcao
1792	JUMBO CREW SERVICES B.V.	1-3-2024	28-2-2026	782	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
4090	KADASTER CAO	1-1-2024	31-12-2024	841	bestuur	Ondernemingscao
506	KALKZANDSTEENINDUSTRIE -/ CELLENBETONINDUSTRIE	1-1-2024	31-12-2024	235	industrie en nutsbedrijven	Bedrijfstakcao
405	KAPPERSBEDRIJF	1-7-2024	30-6-2025	960	cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	Bedrijfstakcao
848	KARTONNAGE- EN FLEXIBELE VERPAKKINGENBEDRIJF	1-10-2023	31-12-2024	172	industrie en nutsbedrijven	Bedrijfstakcao
1840	KATWIJK CHEMIE B.V.	1-7-2024	30-6-2025	211	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
4300	KEMA B.V.	1-9-2021	1-9-2023	712	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
3419	KEMIRA ROTTERDAM	1-1-2024	31-12-2024	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
2884	KERRY (NL) B.V.	1-3-2024	28-2-2025	108	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
925	KESSEL, GEBROEDERS VAN REGULIER	1-10-2023	31-12-2024	431	bouw	Ondernemingscao
2932	KETJEN NETHERLANDS	1-10-2023	30-9-2024	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1612	KINDEROPVANG VOOR KINDERCENTRA EN GASTOUDERBUREAUS	1-7-2024	31-12-2024	889	zorg	Bedrijfstakcao
2027	KISUMA CHEMICALS B.V.	1-7-2024	30-6-2026	205	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
2431	KIWA N.V. ADVIES-CAO	1-2-2023	31-12-2024	712	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
120	KLK Kolb Specialties B.V.	1-4-2024	31-3-2025	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao

Cao-nr	Caonaam	Ingangs-datum	Expiratie-datum	Sbi-code	Economische sector	Soort cao
914	KLM CABINEPERSONEEL	2-3-2023	28-2-2025	511	vervoer en opslag	Ondernemingscao
2513	KLM FLIGHT ACADEMY TE EELDE	1-6-2023	31-5-2025	855	onderwijs	Ondernemingscao
72	KLM GRONDPERSONEEL	2-3-2023	28-2-2025	522	vervoer en opslag	Ondernemingscao
1071	KLM VLIEGERS OP VLEUGELVLIEGTUIGEN	2-3-2023	28-2-2025	511	vervoer en opslag	Ondernemingscao
4255	KNDB CAO, voor personeel werkzaam bij zelfstandige drogisterijbedrijven	1-7-2024	30-6-2025	941	cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	Bedrijfstakcao
4068	KNGF GELEIDEHONDEN	1-7-2023	31-7-2025	960	cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	Ondernemingscao
345	KONINKLIJK INSTITUUT VOOR DE TROPEN (KIT)	1-1-2023	31-12-2023	910	cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	Ondernemingscao
107	KONINKLIJKE EUROMA B.V.	1-1-2024	31-12-2025	108	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
417	KONVERTIA WINSCHOTEN B.V.	1-4-2024	31-3-2026	172	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
2106	KOOLE TERMINALS ZAANDAM	1-1-2019	31-12-2023	521	vervoer en opslag	Ondernemingscao
771	KOOPMANS KONINKLIJKE MEELFABRIEKEN BV	1-1-2024	31-12-2025	106	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1180	KOPPERT BV EN KOPPERT BEHEER BV	1-2-2024	30-4-2025	202	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1540	KPN Collectieve arbeidsovereenkomst	1-1-2024	31-12-2025	611	informatie en communicatie	Ondernemingscao
2998	KRAMER TERMINALS SERVICES B.V.	1-1-2023	31-12-2023	522	vervoer en opslag	Ondernemingscao
411	KREHALON B.V.	1-4-2023	1-4-2024	222	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
2437	KRINGLOOP NEDERLAND	1-1-2025	31-12-2025	477	handel	Bedrijfstakcao
429	KUNSTEDUCATIE	1-1-2025	31-3-2026	855	onderwijs	Bedrijfstakcao
569	KUNSTSTOF- RUBBER- en LIJMINDUSTRIE	1-6-2024	31-8-2025	220	industrie en nutsbedrijven	Bedrijfstakcao
3928	KWALITEITS CONTROLE BUREAU	1-1-2024	31-12-2025	712	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
1123	LAMB WESTON	1-7-2024	30-6-2026	103	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
6	LANTOR B.V.	1-1-2024	31-12-2024	139	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3331	LANXESS CHEMICAL	1-4-2024	31-12-2024	205	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3117	LAWTER MAASTRICHT B.V.	1-4-2024	31-3-2025	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
533	LEVENSMIDDELEN, GROOTWINKELBEDRIJVEN VGL	2-7-2023	1-7-2024	472	handel	Bedrijfstakcao
316	LEVENSMIDDELENBEDRIJF	2-7-2023	1-7-2024	472	handel	Bedrijfstakcao
1408	LINDE GAS BENELUX B.V.	1-6-2023	31-8-2024	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
4295	LKCA	1-1-2023	31-12-2026	856	onderwijs	Ondernemingscao

Cao-nr	Caonaam	Ingangs-datum	Expiratie-datum	Sbi-code	Economische sector	Soort cao
2958	LONGFONDS EN PATIËNTENORGANISATIE STICHTING CAO	1-1-2025	31-12-2027	889	zorg	Ondernemingscao
2024	LOODSWEZEN B.V. NEDERLANDS	1-1-2024	31-12-2024	522	vervoer en opslag	Ondernemingscao
1233	LOPAREX BV	1-11-2023	30-4-2025	205	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
4101	Luchtverkeersleiding Nederland	1-7-2024	31-12-2026	522	vervoer en opslag	Ondernemingscao
445	LUCITE INTERNATIONAL Alpha B.V.	1-1-2022	31-12-2026	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
4003	LYONDELL CHEMIE NEDERLAND B.V.	1-4-2024	31-3-2025	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
827	M&T GOUD- EN ZILVERNIJVERHEID	1-4-2024	31-1-2026	321	industrie en nutsbedrijven	Bedrijfstakcao
826	M&T ISOLATIEBEDRIJF	1-4-2024	31-1-2026	432	bouw	Bedrijfstakcao
822	M&T CARROSSERIEBEDRIJF	1-4-2024	31-1-2026	292	industrie en nutsbedrijven	Bedrijfstakcao
824	M&T METAALBEWERKINGSBEDRIJF	1-4-2024	31-1-2026	256	industrie en nutsbedrijven	Bedrijfstakcao
2297	M&T TECHNISCH INSTALLATIEBEDRIJF	1-4-2024	31-1-2026	432	bouw	Bedrijfstakcao
1405	MAASTRICHT AACHEN AIRPORT	1-7-2023	30-6-2024	522	vervoer en opslag	Ondernemingscao
4335	MAASVLAKTE OLIE TERMINAL	1-1-2022	31-12-2024	521	vervoer en opslag	Ondernemingscao
272	Maersk Ship Management B.V. reglement officieren en scheepsgezellen	1-4-2023	31-3-2025	502	vervoer en opslag	Ondernemingscao
1932	MAJA STUWADOORSGROEP B.V.	1-1-2022	31-12-2023	522	vervoer en opslag	Ondernemingscao
1229	MARFO B.V.	1-4-2023	30-6-2024	511	vervoer en opslag	Ondernemingscao
4249	Marin Crew Ferry	1-1-2023	31-12-2023	781	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
115	MARS FOOD EUROPE C.V.	1-1-2024	31-12-2024	108	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
4311	MATECK PROJECT SUPPORT BV - MEDEWERKERS TECHNIEK	1-1-2023	31-12-2026	782	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
3398	MATRANS MARINE SERVICES B.V.	1-1-2021	31-12-2024	522	vervoer en opslag	Ondernemingscao
4293	MATRANS ROTTERDAM TERMINAL B.V.	1-1-2023	31-12-2024	522	vervoer en opslag	Ondernemingscao
877	MC CAIN FOODS HOLLAND	1-10-2023	30-9-2024	103	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
40	MEDIQ B.V.	1-1-2024	31-12-2025	464	handel	Ondernemingscao
3539	MENKEN GROEP CAO	1-4-2024	30-6-2025	108	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3330	Menzies World Cargo (Nederland) B.V.	1-1-2024	31-12-2024	522	vervoer en opslag	Ondernemingscao
857	MERCK SHARP & DOHME	1-1-2023	31-12-2024	211	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
487	METALEKTRO	1-6-2024	31-12-2025	240	industrie en nutsbedrijven	Bedrijfstakcao

Cao-nr	Caonaam	Ingangs-datum	Expiratie-datum	Sbi-code	Economische sector	Soort cao
488	METALEKTRO VOOR HET HOGER PERSONEEL (HP)	1-6-2024	31-12-2025	240	industrie en nutsbedrijven	Bedrijfstakcao
3721	METROPOLE ORKEST CAO	1-6-2024	31-12-2024	900	cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	Ondernemingscao
762	MICHELIN NEDERLAND N.V. EN MICHELIN DISTRIBUTION B.V.	1-4-2024	31-3-2026	453	handel	Ondernemingscao
675	Mn SERVICES N.V.	1-1-2024	31-12-2024	653	financiele instellingen	Ondernemingscao
2535	MODE- INTERIEUR- TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE	1-1-2024	31-8-2025	131	industrie en nutsbedrijven	Bedrijfstakcao
1640	MONDI HEERLEN B.V.	1-10-2023	30-9-2024	171	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
845	MONDI MAASTRICHT N.V.	1-3-2023	31-12-2024	172	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
4212	MORTELBEDRIJVEN CAO	1-1-2023	30-6-2023	236	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
18	MOSA, KONINKLIJKE	1-1-2023	31-1-2025	233	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
823	MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN TWEEWIELERBEDRIJF	1-11-2023	31-1-2025	452	handel	Bedrijfstakcao
1200	MOVARES NEDERLAND B.V.	1-1-2024	31-12-2024	711	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
2050	MULTIMODAAL VERVOER	1-1-2023	31-12-2025	494	vervoer en opslag	Bedrijfstakcao
979	MUSEUM CAO	1-7-2024	30-6-2026	910	cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	Bedrijfstakcao
4245	NAPK MUZIEKENSEMBLES	1-3-2022	31-12-2024	900	cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	Bedrijfstakcao
1648	NATIONALE OPERA EN BALLET	1-4-2024	30-6-2025	900	cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	Ondernemingscao
2354	NAUTISCHE CAO SWETS ODV MARITIEM	1-1-2024	31-12-2025	782	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
1094	NBBU VASTE MEDEWERKERS UITZENDBUREAUS	1-1-2024	31-12-2024	782	zakelijke dienstverlening	Bedrijfstakcao
4274	NEDERLANDS HORECA GILDE - HORECA CAO	1-1-2024	30-6-2026	562	horeca	Bedrijfstakcao
2678	NEDERLANDS INSTITUUT VOOR BEELD EN GELUID	1-10-2022	31-12-2024	910	cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	Ondernemingscao
1536	NEDERLANDSE UNIVERSITEITEN	1-7-2024	30-6-2025	854	onderwijs	Bedrijfstakcao
351	NEDERLANDSE AARDOLIE MAATSCHAPPIJ NAM	1-8-2022	31-12-2024	61	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
2318	NEDERLANDSE ALGEMENE KEURINGSDIENST VOOR ZAAIGOED EN POOTGROND VAN LANDBOUWGEWASSEN (NAK)	1-5-2024	30-4-2025	712	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
161	NEDERLANDSE GASUNIE N.V.	1-1-2024	31-12-2025	351	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
4088	NEDERLANDSE ORKESTEN	1-7-2024	30-6-2025	900	cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	Bedrijfstakcao

Cao-nr	Caonaam	Ingangs-datum	Expiratie-datum	Sbi-code	Economische sector	Soort cao
2143	NEDERLANDSE PODIA	1-1-2024	31-3-2025	900	cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	Bedrijfstakcao
2994	NEDERLANDSE POPPODIA EN-FESTIVALS	1-1-2022	31-12-2023	900	cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	Bedrijfstakcao
2310	NEDERLANDSE RODE KRUIS	1-1-2023	31-12-2023	889	zorg	Ondernemingscao
756	NEDMAG B.V.	1-4-2023	31-3-2025	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
344	NESTLE NEDERLAND CAO I	1-4-2024	31-3-2025	108	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
739	NESTLE NEDERLAND CAO II HOGER PERSONEEL	1-4-2024	31-3-2025	108	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3313	NETWERKBEDRIJVEN CAO	1-1-2024	30-6-2025	351	industrie en nutsbedrijven	Bedrijfstakcao
733	NIACET BV	1-1-2024	31-12-2024	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3355	NN CAO	1-1-2024	31-12-2025	651	financiele instellingen	Ondernemingscao
4240	NOBIAN CAO 1	1-1-2024	31-12-2025	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
4241	NOBIAN CAO 2	1-1-2024	31-12-2025	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3866	NON-EU OFFSHORE FISHERS COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT	1-1-2024	31-12-2028	31	landbouw, bosbouw en visserij	Bedrijfstakcao
1010	NOORDGASTRANSPORT B.V.	1-10-2024	31-12-2025	495	vervoer en opslag	Ondernemingscao
898	NORIT NEDERLAND B.V.	1-3-2024	28-2-2026	205	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
400	NOURYON CAO CHEMICALS	1-1-2021	31-12-2023	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
4112	NOURYON CAO HOGER PERSONEEL NEDERLAND	1-1-2021	31-12-2023	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3995	NRG	1-4-2023	30-6-2024	721	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
603	NS / NEDERLANDSE SPOORWEGEN	1-7-2022	31-12-2023	491	vervoer en opslag	Ondernemingscao
3541	NSPOH CAO	1-1-2024	31-12-2024	854	onderwijs	Ondernemingscao
2534	NV WESTERSCHELDETUNNEL	1-10-2022	30-9-2024	421	bouw	Ondernemingscao
2861	NXP	1-11-2023	31-12-2025	261	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
4297	OCEANWIDE CREWING SERVICES (OCS)	1-1-2023	31-12-2025	522	vervoer en opslag	Ondernemingscao
3272	OCI NITROGEN B.V.	1-1-2024	31-12-2024	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3233	OFFSHORE CATERING	1-1-2024	31-12-2024	562	horeca	Bedrijfstakcao
1732	O-I NETHERLANDS BV EN O-I EUROPEAN GROUP BV	1-4-2024	31-3-2025	231	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
4233	OILTANKING TERNEUZEN B.V.	1-7-2021	30-6-2024	521	vervoer en opslag	Ondernemingscao
682	OLAM Cocoa B.V.	1-4-2024	31-3-2026	108	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao

Cao-nr	Caonaam	Ingangs-datum	Expiratie-datum	Sbi-code	Economische sector	Soort cao
1537	OMROEPPERSONEEL	1-1-2024	31-12-2024	591	informatie en communicatie	Bedrijfstakcao
2872	ONDERWIJSADVIESBUREAUS CAO	1-1-2024	31-12-2024	856	onderwijs	Ondernemingscao
3010	Onderwijsbureau Twente	1-9-2024	30-8-2025	853	onderwijs	Ondernemingscao
1535	ONDERZOEKINSTELLINGEN CAO	1-7-2024	30-9-2025	720	zakelijke dienstverlening	Bedrijfstakcao
2124	ONSTREAM PROJECT SERVICES B.V.	1-1-2021	31-12-2023	782	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
2284	OORDT THE PORTION COMPANY B.V. VAN	1-7-2024	30-6-2025	463	handel	Ondernemingscao
1944	OPEN TEELTEN	1-7-2024	30-6-2025	11	landbouw, bosbouw en visserij	Bedrijfstakcao
163	OPENBAAR VERVOER	1-1-2023	31-3-2025	493	vervoer en opslag	Bedrijfstakcao
4289	Organon Nederland CAO	1-1-2024	31-12-2025	211	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
621	ORGELBOUWBEDRIJF IN NEDERLAND	1-1-2024	31-12-2025	322	industrie en nutsbedrijven	Bedrijfstakcao
171	ORSIMA	1-4-2024	28-2-2025	812	zakelijke dienstverlening	Bedrijfstakcao
659	OVET PERSONEEL IN DE STUWADOORS EN TECHNISCHE DIENST	1-1-2021	31-12-2024	522	vervoer en opslag	Ondernemingscao
841	OWASE-BEDRIJVEN	1-1-2024	31-12-2024	329	industrie en nutsbedrijven	Bedrijfstakcao
855	OWENS CORNING VEIL NEDERLAND	1-4-2024	31-3-2025	231	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
2200	PANTEIA B.V.	1-1-2023	31-12-2024	732	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
1570	PAPIERFABRIEK SCHUT BV	1-7-2023	1-7-2024	171	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
776	PAPIERINDUSTRIE	1-4-2024	31-3-2025	171	industrie en nutsbedrijven	Bedrijfstakcao
2816	PAPYRUS B.V.	1-1-2024	31-12-2024	467	handel	Ondernemingscao
306	Particulier Kaaspakhuisbedrijf	1-1-2024	30-4-2025	463	handel	Bedrijfstakcao
4263	PASSAGIERS- EN BAGAGEAFHANDELING LUCHTVAART	1-7-2022	30-6-2025	522	vervoer en opslag	Bedrijfstakcao
3932	PATHEON BIOLOGICS B.V.	1-10-2023	30-9-2024	211	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
2900	PenO NORTH SEA FERRIES B.V. OPERATIONEEL PERSONEEL	1-1-2022	31-12-2023	501	vervoer en opslag	Ondernemingscao
4270	PENSIOENFONDS RAIL & OPENBAAR VERVOER	1-10-2023	30-9-2024	493	vervoer en opslag	Ondernemingscao
834	PEPSICO NEDERLAND BV	1-1-2024	30-6-2025	103	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3320	PERSONEEL VAN DE STICHTING PERSONEELSDIENSTEN CDA	1-1-2022	30-7-2024	949	cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	Ondernemingscao
3336	PERSOONALITY PAYROLLING BV	1-1-2025	31-12-2029	783	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
4052	PETERSON ROTTERDAM B.V.	1-1-2022	31-12-2023	522	vervoer en opslag	Ondernemingscao

Cao-nr	Caonaam	Ingangs-datum	Expiratie-datum	Sbi-code	Economische sector	Soort cao
44	PGGM	1-1-2024	31-12-2024	653	financiele instellingen	Ondernemingscao
1926	PGI NONWOVENS CAO	1-10-2023	30-9-2024	139	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1642	PHARMACEUTICAL RESEARCH ASSOCIATES GROUP	1-1-2024	31-12-2024	721	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
714	PHILIP MORRIS INVESTMENTS BV.	1-7-2024	30-6-2025	120	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
15	PHILIPS	1-1-2023	1-7-2024	260	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
703	PILLOPAK	1-1-2024	31-12-2024	172	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1218	PIPELIFE NEDERLAND B.V.	1-4-2024	31-3-2025	222	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3758	Plantion Holding B.V Cao voor medewerkers in dienst van en haar dochters	1-1-2025	31-12-2026	829	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
4050	PLIXXENT B.V.	1-4-2024	31-3-2025	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
573	PLUIMVEEVERWERKENDE INDUSTRIE	1-4-2023	31-3-2025	101	industrie en nutsbedrijven	Bedrijfstakcao
1322	PLUKON POULTRY HOLDING b.v.	22-5-2023	18-5-2025	101	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1636	POLITIE PERSONEEL			842	bestuur	Bedrijfstakcao
3847	PONSF BV (ZEEVARENDEN AAN BOORD VAN SCHEPEN) BV	1-1-2022	31-12-2023	501	vervoer en opslag	Ondernemingscao
2291	POPPINK (CAO Poppink)	1-1-2024	31-12-2024	16	landbouw, bosbouw en visserij	Ondernemingscao
3825	PORT OF AMSTERDAM	1-4-2023	31-3-2024	522	vervoer en opslag	Ondernemingscao
2025	PostNL CAO VOOR POSTBEZORGERS	1-1-2024	31-12-2025	531	vervoer en opslag	Ondernemingscao
1521	POSTNL CAO VOOR POSTNL	1-4-2024	30-6-2026	531	vervoer en opslag	Ondernemingscao
627	POSTNL CAO VOOR ZATERDAGBESTELLERS	1-4-2024	30-6-2026	531	vervoer en opslag	Ondernemingscao
216	PPG COATINGS NEDERLAND B.V.	1-1-2024	31-12-2024	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3308	PQ SILICAS B.V.	1-10-2023	30-9-2024	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1494	PRIMAIR ONDERWIJS	1-5-2023	30-9-2024	852	onderwijs	Bedrijfstakcao
60	PRIMO NETHERLANDS B.V.	1-4-2023	31-3-2024	222	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3335	PRODUCTIE- EN LEVERINGSBEDRIJVEN CAO	1-7-2023	31-12-2024	351	industrie en nutsbedrijven	Bedrijfstakcao
1945	PRODUCTIEGERICHTE DIERHOUDERIJ	1-1-2024	31-12-2025	14	landbouw, bosbouw en visserij	Bedrijfstakcao
4104	PROFCORE OUTSOURCING	1-1-2024	31-12-2024	692	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
660	PROMENS ZEVENAAR B.V.	1-10-2022	30-9-2023	222	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
2161	PRORAIL	1-1-2023	1-7-2024	421	bouw	Ondernemingscao
1637	PROVINCIALE SECTOR	1-1-2024	31-12-2025	841	bestuur	Bedrijfstakcao

Cao-nr	Caonaam	Ingangs-datum	Expiratie-datum	Sbi-code	Economische sector	Soort cao
364	PURAC BIOCHEM B.V.	1-4-2022	31-3-2024	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
4070	PURIFIED METAL COMPANY B.V.	1-9-2019	31-8-2024	383	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
2896	QLIP B.V.	1-1-2023	30-6-2024	712	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
329	QUAKER OATS B.V.	1-1-2024	30-6-2025	106	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1606	RABOBANK	1-7-2024	30-6-2025	641	financiele instellingen	Ondernemingscao
1393	RAILINFRASTRUCTUUR	1-1-2024	13-7-2025	421	bouw	Bedrijfstakcao
3826	RANDSTAD GROEP NEDERLAND	1-7-2024	30-6-2025	782	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
1927	RDW	1-3-2024	31-8-2025	841	bestuur	Ondernemingscao
1289	Rechterlijke Macht			842	bestuur	Bedrijfstakcao
1438	RECHTSBIJSTAND	1-1-2024	31-12-2024	691	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
1165	RECREATIE	1-1-2024	31-12-2025	552	horeca	Bedrijfstakcao
4045	RED BEE MEDIA BV	1-1-2024	31-12-2024	591	informatie en communicatie	Ondernemingscao
924	REISBRANCHE	1-7-2024	30-6-2026	791	zakelijke dienstverlening	Bedrijfstakcao
4330	REMIA	1-8-2023	31-7-2024	104	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
65	REMPLACANTEN NEDERLANDSE ORKESTEN	1-7-2024	30-6-2025	900	cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	Bedrijfstakcao
1481	RENDAC SON B.V. SONAC BURGUM B.V. ECOSON B.V.DARLING INGREDIENTS NEDERLAND B.V.	1-1-2023	1-4-2024	101	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1234	RENOLIT NEDERLAND B.V.	1-10-2023	30-9-2024	222	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
2841	RET NV CAO	1-1-2024	30-6-2025	493	vervoer en opslag	Ondernemingscao
727	RETAIL NON-FOOD (VOORHEEN FASHION SPORT EN LIFESTYLE)	1-1-2024	31-12-2025	477	handel	Bedrijfstakcao
2999	RICARDO NEDERLAND BV RICARDO CERTIFICATION BV (VH LLOYDS REGISTER RAIL EUROPE B.V.)	1-1-2024	31-12-2024	302	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1646	RIJK	1-7-2024	31-12-2025	841	bestuur	Bedrijfstakcao
2875	RIXONA B.V.	1-1-2024	30-4-2026	103	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
263	ROCKWOOL CAO	1-4-2024	31-3-2025	239	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
4262	ROLLDOCK SHIPPING BV	1-1-2022	31-12-2026	502	vervoer en opslag	Ondernemingscao
9	ROSIER NEDERLAND BV	1-4-2023	30-6-2024	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
396	ROTOVIA DEVENTER B.V.	1-6-2024	31-5-2025	222	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao

Cao-nr	Caonaam	Ingangs-datum	Expiratie-datum	Sbi-code	Economische sector	Soort cao
4053	ROTTERDAM PORT SUPPORT (RPS)	1-1-2021	31-12-2024	782	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
1886	ROTTERDAM SHORT SEA TERMINALS B.V.	1-1-2022	31-12-2025	522	vervoer en opslag	Ondernemingscao
144	ROYAL FLORAHOLLAND	1-4-2024	31-3-2026	829	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
4303	RTL NIEUWS B.V.	1-1-2024	31-12-2024	591	informatie en communicatie	Ondernemingscao
2722	RUBBER RESOURCES B.V.	1-1-2024	31-12-2024	383	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
4078	SABIC INNOVATIVE PLASTICS BV/SHPP BV	1-1-2022	31-12-2023	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
2028	SABIC LIMBURG BV	1-7-2023	30-6-2024	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
2071	SAINT-GOBAIN CONSTRUCTION PRODUCTS NEDERLAND B.V.	1-5-2024	30-4-2025	231	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
2551	SANQUIN CAO	1-1-2023	31-12-2023	869	zorg	Ondernemingscao
237	SAPPI NETHERLANDS B.V.	1-4-2024	1-4-2026	171	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
887	SATURN PETCARE BV	1-1-2024	31-12-2024	109	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1645	SBB	1-7-2023	30-6-2024	856	onderwijs	Ondernemingscao
2468	SBOH COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST	1-1-2024	31-12-2024	862	zorg	Ondernemingscao
4250	Scalabor cao	1-1-2024	31-12-2025	781	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
759	SCHILDERS-, AFWERKINGS-, VASTGOEDONDERHOUD- EN GLASZETBEDRIJF IN NEDERLAND	1-10-2021	31-10-2025	433	bouw	Bedrijfstakcao
2814	Schiphol Airport Retail B.V.	1-7-2024	30-6-2026	477	handel	Ondernemingscao
242	SCHIPHOL NEDERLAND B.V.	1-4-2023	30-9-2024	522	vervoer en opslag	Ondernemingscao
433	SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF	1-7-2024	30-6-2026	812	zakelijke dienstverlening	Bedrijfstakcao
741	SEKISUI ALVEO B.V.	1-7-2024	30-6-2025	222	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1852	SGS Nederland BV Business Line OGC voor het buitendienst- en laboratoriumpersoneel	1-1-2023	31-12-2025	712	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
387	SHELL NEDERLAND RAFFINADERIJ EN SHELL NEDERLAND CH	1-3-2022	28-2-2025	192	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
2165	SIGNBEDRIJVEN	1-3-2024	28-2-2026	731	zakelijke dienstverlening	Bedrijfstakcao
4059	SIGNIFY	1-9-2020	30-6-2022	274	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3790	SIME DARBY OILS ZWIJNDRECHT REFINERY B.V.	1-10-2023	30-9-2024	104	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3072	SITECH SERVICES B.V.	1-7-2023	31-12-2025	711	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
748	SLAGERSBEDRIJF	1-3-2022	29-2-2024	472	handel	Bedrijfstakcao

Cao-nr	Caonaam	Ingangs-datum	Expiratie-datum	Sbi-code	Economische sector	Soort cao
2942	SMART PACKAGING SOLUTIONS	1-7-2024	30-9-2025	172	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3640	SMILDE FERBINE	1-7-2024	30-6-2025	104	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
698	SMURFIT KAPPA CORRUGATED	1-4-2022	30-6-2024	171	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1895	SMURFIT KAPPA PARENCO B.V.	1-4-2023	1-4-2024	172	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
4313	SMURFIT KAPPA ROERMOND B.V.	1-4-2024	31-1-2026	171	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1095	SOCIAAL ECONOMISCHE RAAD, SER	1-1-2024	31-12-2025	841	bestuur	Ondernemingscao
1353	SOCIALE VERZEKERINGSBANK	1-5-2024	30-11-2025	843	bestuur	Ondernemingscao
1345	SOCIALE WERKVOORZIENING	1-1-2021	31-12-2025	329	industrie en nutsbedrijven	Bedrijfstakcao
1613	SOLIDUS SOLUTIONS BOARD	1-1-2024	30-9-2024	171	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
734	SOLVAY CHEMIE	1-1-2024	31-3-2025	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3417	SONAC VUREN	1-1-2023	31-3-2024	205	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
2389	SONNEBORN REFINED PRODUCTS B.V.	1-1-2024	31-3-2025	192	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
641	SPLIETHOFF BEHEER	1-1-2024	31-12-2024	502	vervoer en opslag	Ondernemingscao
475	SPORT, WERKGEVERSORGANISATIE IN DE	1-1-2024	31-12-2025	941	cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	Bedrijfstakcao
3231	STAMICARBON B.V.	1-1-2024	31-12-2024	774	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
2804	STATER N.V.	1-1-2023	31-12-2023	649	financiele instellingen	Ondernemingscao
3447	STCHTING CJG RIJNMOND TE ROTTERDAM	1-8-2023	31-7-2025	889	zorg	Ondernemingscao
505	STENA LINE ZEEVARENDEN	1-4-2021	31-3-2024	501	vervoer en opslag	Ondernemingscao
3945	STICHTING PLURYN MAATSCHAPPELIJKE ONDERNEMINGEN BEDRIJFS-CAO	1-7-2024	30-6-2025	872	zorg	Ondernemingscao
1789	STICHTING DYADE DIENSTVERLENING	2-1-2024	30-4-2025	821	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
2668	STICHTING GREENPEACE COUNCIL	1-1-2024	31-12-2024	949	cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	Ondernemingscao
1737	STICHTING OMROEP MUZIEK COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST	1-1-2023	30-6-2024	910	cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	Ondernemingscao
3933	STICHTING TOPIJSHOCKEY TILBURG	1-1-2024	31-12-2025	931	cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	Ondernemingscao
1475	STICHTING WAGENINGEN RESEARCH	1-4-2022	31-3-2023	721	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
3759	STORA ENSO-DE HOOP BV	1-5-2024	31-12-2024	171	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3332	STUWADOORSBEDRIJF VAN ROOIJ BV CAO	1-1-2024	31-12-2024	522	vervoer en opslag	Ondernemingscao

Cao-nr	Caonaam	Ingangs-datum	Expiratie-datum	Sbi-code	Economische sector	Soort cao
1141	SWECO	1-1-2023	31-12-2023	711	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
4328	SWISSPORT CARGO SERVICES THE NETHERLANDS	1-1-2024	31-12-2024	522	vervoer en opslag	Ondernemingscao
269	SYNPRODO PRODUKTIE	1-4-2024	31-3-2025	222	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
4074	Synres BV CAO	1-7-2023	30-6-2024	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1912	SYNTHOMER MIDDELBURG B.V.	1-1-2024	31-12-2024	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
5	SYNTHOS BREDA BV en SYNTHOS STRYRENICS SERVICES B.V	1-7-2024	30-6-2025	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
179	TALENS, KONINKLIJKE I	1-12-2023	28-2-2025	203	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3897	TALENT EN PRO CAO	1-1-2024	31-12-2025	782	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
427	TANDTECHNIEK	1-1-2022	31-12-2023	325	industrie en nutsbedrijven	Bedrijfstakcao
1285	TANKSTATIONS EN WASBEDRIJVEN	1-1-2024	31-3-2025	473	handel	Bedrijfstakcao
1709	Tata Steel	1-10-2023	31-3-2025	241	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1042	TATE AND LYLE NETHERLANDS B.V.	1-4-2024	31-3-2026	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
349	TEAM TERMINAL B.V.	1-4-2022	31-3-2025	522	vervoer en opslag	Ondernemingscao
730	TECHNISCHE GROOTHANDEL	1-10-2023	30-9-2025	464	handel	Bedrijfstakcao
1765	TEIJIN ARAMID	1-4-2024	31-3-2025	206	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1193	TENTOONSTELLINGSBEDRIJVEN	1-1-2024	31-12-2024	823	zakelijke dienstverlening	Bedrijfstakcao
4308	TERMINAL RECRUITERS BV / Verlading- Steigeroperators	1-1-2023	31-12-2026	782	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
1953	TERSCHELLINGER STOOMBOOT MAATSCHAPPIJ	1-1-2024	31-12-2025	503	vervoer en opslag	Ondernemingscao
469	TESO, TEXELS EIGEN STOOMBOOT ONDERNEMING	1-1-2024	31-12-2025	503	vervoer en opslag	Ondernemingscao
1563	TEVA PHARMACHEMIE B.V.	1-1-2024	30-9-2025	211	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
791	TEXTIELGOEDEREN EN AANVERWANTE ARTIKELEN GROOTHANDEL IN	1-7-2023	30-6-2024	464	handel	Bedrijfstakcao
35	TEXTIELVERZORGING	1-1-2024	30-4-2025	960	cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	Bedrijfstakcao
2416	THYSSENKRUPP VEERHAVEN B.V. BISON	1-1-2022	1-1-2025	522	vervoer en opslag	Ondernemingscao
2095	TILBURG HOLDING B.V., VAN	1-4-2020	31-3-2025	477	handel	Ondernemingscao
51	TIMMERINDUSTRIE CAO	1-3-2024	28-2-2025	162	industrie en nutsbedrijven	Bedrijfstakcao
1577	TONEEL EN DANS	1-1-2025	31-12-2026	900	cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	Bedrijfstakcao

Cao-nr	Caonaam	Ingangs-datum	Expiratie-datum	Sbi-code	Economische sector	Soort cao
1106	TRAINER/COACHES BETAALD VOETBAL	1-7-2022	30-6-2025	931	cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	Bedrijfstakcao
100	TRANSAVIA AIRLINES GRONDPERSONEEL	1-4-2023	30-6-2024	522	vervoer en opslag	Ondernemingscao
1533	TRANSAVIA AIRLINES OPROEPKRACHTEN CABINEPERSONEEL	1-4-2020	31-12-2023	511	vervoer en opslag	Ondernemingscao
265	TRANSAVIA AIRLINES VLIEGERS	1-3-2023	14-10-2023	511	vervoer en opslag	Ondernemingscao
247	TRANSAVIA CABINEPERSONEEL	1-7-2024	28-2-2026	511	vervoer en opslag	Ondernemingscao
1228	TRAWLVISSERIJ	1-1-2024	31-12-2025	31	landbouw, bosbouw en visserij	Bedrijfstakcao
1259	TRESPA INTERNATIONAL BV EN FACILITIES WETERING BV	1-10-2022	1-10-2025	222	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
259	TRIOWORLD APELDOORN B.V.	1-4-2024	31-3-2025	222	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
699	TROBAS GELATINE BV	1-6-2024	31-5-2025	108	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
137	TRONOX PIGMENTS (HOLLAND) B.V.	1-9-2021	31-3-2024	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
4043	TSO	1-9-2023	31-12-2025	351	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
245	TUINZAADBEDRIJVEN	1-1-2024	31-12-2025	16	landbouw, bosbouw en visserij	Bedrijfstakcao
2935	TYSON FOODS OOSTERWOLDE B.V.	1-1-2022	31-10-2024	101	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
64	UCC COFFEE BENELUX	1-5-2024	30-4-2026	108	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3798	UITGEVERIJBEDRIJF CAO VOOR HET	1-1-2024	30-9-2025	581	informatie en communicatie	Bedrijfstakcao
3768	UITVAARTBRANCHE	1-3-2024	31-12-2025	960	cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	Bedrijfstakcao
1849	UITVOERINGSINSTITUUT WERKNEMERSVERZEKERINGEN (UWV)	1-5-2024	31-7-2025	843	bestuur	Ondernemingscao
1060	UITZENDKRACHTEN NBBU (NBBU/ FNV/CNV VAKMENSEN/DE UNIE)	1-4-2024	5-1-2025	782	zakelijke dienstverlening	Bedrijfstakcao
3384	UNILASH B.V.	1-1-2024	31-12-2026	522	vervoer en opslag	Ondernemingscao
644	UNILEVER NEDERLAND	1-4-2023	31-3-2025	100	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
3665	UNITED DUTCH BREWERIES BV	1-7-2022	30-6-2023	463	handel	Ondernemingscao
931	UNIVAR SOLUTIONS NETHERLANDS B.V.	1-1-2024	31-12-2024	467	handel	Ondernemingscao
1618	UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA	1-1-2024	31-12-2025	861	zorg	Bedrijfstakcao
1451	UNIVERSITEIT NYENRODE BV	1-10-2022	30-9-2023	854	onderwijs	Ondernemingscao
3440	UWT UNITED WAALHAVEN TERMINALS	1-10-2024	30-9-2025	522	vervoer en opslag	Ondernemingscao
2285	VANDIJK 2024 CAO VH THE LEARNING NETWORK	1-1-2024	31-12-2024	476	handel	Ondernemingscao

Cao-nr	Caonaam	Ingangs-datum	Expiratie-datum	Sbi-code	Economische sector	Soort cao
892	VARKENSVERBETERING IN NEDERLAND	1-7-2023	30-6-2024	16	landbouw, bosbouw en visserij	Bedrijfstakcao
3953	VCK LOGISTICS AIRFREIGHT B.V.	1-1-2023	31-12-2023	522	vervoer en opslag	Ondernemingscao
2114	VERENIGDE BEDRIJVEN VANDERVALK+DE GROOT B.V.	1-4-2024	31-3-2026	812	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
3342	VERHURENDE BEDRIJVEN BULKSECTOR ROTTERDAMS HAVENGEBIED	1-1-2022	31-12-2024	522	vervoer en opslag	Ondernemingscao
2307	VERMO	1-1-2024	31-12-2025	931	cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	Bedrijfstakcao
2948	VERPLEEG- VERZORGINGSHUIZEN EN THUISZORG EN JEUGDGEZONDHEIDSZORG	1-1-2022	31-12-2024	870	zorg	Bedrijfstakcao
637	VERZEKERINGSBEDRIJF,CAO VOOR HET	1-1-2024	31-12-2024	651	financiele instellingen	Bedrijfstakcao
4204	Veterinaire Sector cao	1-1-2024	31-12-2026	750	zakelijke dienstverlening	Bedrijfstakcao
3408	VGZ	1-1-2024	31-12-2024	651	financiele instellingen	Ondernemingscao
1907	VHP Security Paper b.v.	1-4-2024	31-3-2025	171	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1787	VILLEROY BOCH WELLNESS B.V.	1-7-2024	31-10-2025	475	handel	Ondernemingscao
2266	VISDETAILHANDEL	1-1-2024	31-12-2024	472	handel	Bedrijfstakcao
57	VISKO TEEPAK BV	1-4-2024	31-3-2025	222	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
199	VLAKGLAS, GLASBEWERKINGS- EN GLAZENIERSBEDRIJF, GROOTHANDEL IN-	1-1-2024	31-12-2024	467	handel	Bedrijfstakcao
26	VLEESSECTOR	1-3-2024	30-4-2025	101	industrie en nutsbedrijven	Bedrijfstakcao
709	VLEESWARENINDUSTRIE	1-3-2023	1-10-2024	101	industrie en nutsbedrijven	Bedrijfstakcao
3849	Vliegers in dienst bij CHC Helicopters Netherlands B.V.	1-1-2024	31-12-2025	510	vervoer en opslag	Ondernemingscao
3238	VLIEGERS TUI FLY NEDERLAND	1-4-2022	31-1-2024	511	vervoer en opslag	Ondernemingscao
4061	VODAFONEZIGGO CAO	1-1-2022	31-12-2023	611	informatie en communicatie	Ondernemingscao
1188	VOORTGEZET ONDERWIJS	1-5-2023	30-9-2024	853	onderwijs	Bedrijfstakcao
4353	VOPAK IN NEDERLAND	1-1-2024	31-12-2026	521	vervoer en opslag	Ondernemingscao
1828	VPK PACKAGING B.V.	1-10-2021	1-10-2024	172	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
4110	VROUWELIJKE CONTRACTSPELERS PSV	1-7-2020	30-6-2023	931	cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	Ondernemingscao
4321	Vrumona B.V.	1-1-2024	31-12-2024	110	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
1359	VT PERSONNEL SERVICES VLOOTPERSONEEL	1-1-2023	31-12-2024	782	zakelijke dienstverlening	Ondernemingscao
3878	Vynova Beek B.V.	1-3-2024	28-2-2025	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao

Cao-nr	Caonaam	Ingangs-datum	Expiratie-datum	Sbi-code	Economische sector	Soort cao
4354	WAGENBORG MPSV FLEET	1-8-2024	31-7-2029	502	vervoer en opslag	Ondernemingscao
257	WAGENBORG PASSAGIERSDIENSTEN	1-1-2024	31-12-2025	503	vervoer en opslag	Ondernemingscao
941	WATERBEDRIJVEN AANGESLOTEN BIJ DE WWB	1-1-2024	30-6-2025	360	industrie en nutsbedrijven	Bedrijfstakcao
80	WATERBOUW	1-4-2024	31-1-2025	429	bouw	Bedrijfstakcao
1207	WATERVOORZIENING HATENBOER NEPTUNUS BV	1-7-2022	30-6-2024	360	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
227	WEEFSELKWEEKSECTOR	1-10-2022	30-9-2027	11	landbouw, bosbouw en visserij	Bedrijfstakcao
1336	WELKOOP	1-5-2024	31-12-2025	477	handel	Ondernemingscao
301	WELZIJN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING SOCIAAL WERK	1-7-2023	31-7-2025	889	zorg	Bedrijfstakcao
1294	WERKEN VOOR WATERSCHAPPEN	1-1-2024	31-12-2024	841	bestuur	Bedrijfstakcao
2898	WERKGEVERSVERENIGING ADVIESORGANISATIE VOOR ONDERWIJS EN ADVIESORGANISATIE VOOR ONDERWIJS EN JEUGD	1-1-2024	31-12-2024	941	cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	Ondernemingscao
4124	WESTERSCHELDE FERRY BV	1-1-2022	31-12-2024	493	vervoer en opslag	Ondernemingscao
4298	WESTLAKE EPOXY	1-4-2022	31-3-2024	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
4344	Wilhelmsen Port Services	1-1-2024	31-12-2026	522	vervoer en opslag	Ondernemingscao
833	WOONDIENSTEN	1-1-2024	31-3-2025	682	zakelijke dienstverlening	Bedrijfstakcao
4111	Worldwide Flight Services	1-1-2024	31-12-2024	522	vervoer en opslag	Ondernemingscao
780	YARA SLUISKIL B.V. YARA VLAARDINGEN B.V.	1-4-2024	31-3-2025	201	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
4026	ZAANLANDSE OLIERAFFINADERIJ	1-1-2024	31-12-2025	104	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
618	ZEELAND REFINERY NV	1-10-2023	30-9-2024	192	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
145	ZEEPFABRIEK DALLI DE KLOK	1-7-2024	30-6-2026	204	industrie en nutsbedrijven	Ondernemingscao
645	ZEEVISBEDRIJF, CAO VOOR HET	1-1-2024	31-12-2025	102	industrie en nutsbedrijven	Bedrijfstakcao
880	ZEILMAKERIJEN DEKKLEDENVERVAARDIGING DEKKLEDENVERHUUR SCHEEPSTUIGERIJEN SCHEEPSBENODIGDHEDENHANDEL	1-1-2023	31-12-2024	139	industrie en nutsbedrijven	Bedrijfstakcao
3688	ZELFSTANDIGE KLINIEKEN NEDERLAND	1-1-2024	30-6-2025	861	zorg	Bedrijfstakcao
156	ZIEKENHUIZEN	1-2-2023	31-1-2025	861	zorg	Bedrijfstakcao
359	ZOETWARENINDUSTRIE	1-1-2023	30-9-2024	108	industrie en nutsbedrijven	Bedrijfstakcao
679	ZORGVERVOER EN TAXI	1-7-2024	31-12-2025	493	vervoer en opslag	Bedrijfstakcao

Cao-nr	Caonaam	Ingangs-datum	Expiratie-datum	Sbi-code	Economische sector	Soort cao
615	ZORGVERZEKERAARS	1-10-2022	30-9-2024	651	financiele instellingen	Bedrijfstakcao
157	ZUIVELINDUSTRIE I	1-4-2024	31-3-2025	105	industrie en nutsbedrijven	Bedrijfstakcao
563	ZUIVELINDUSTRIE, HOGER PERSONEEL	1-4-2024	31-3-2025	105	industrie en nutsbedrijven	Bedrijfstakcao
3855	ZWEMBADEN	1-1-2023	30-9-2024	931	cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	Bedrijfstakcao

Dit is een uitgave van:

Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid
Postbus 90801
2509 LV Den Haag

Mei 2025