



RVU-afspraken in cao's 2026



RVU-afspraken in cao's 2026

Colofon

Contactpersoon
Contactinformatie

H. Mol
postbuscaoonderzoek@minszw.nl
Directie Collectieve arbeidsovereenkomsten (Cao)
Afdeling Cao-onderzoek en Beleidsinformatie (COB)
<https://cao.minszw.nl/cob>

Opleverdatum

4 juni 2026

Inhoud

Samenvatting.....	7
1. Inleiding.....	11
1.1 Achtergrond	11
1.2 Cao-onderzoek naar RVU-afspraken	11
1.3 Inhoud van dit rapport	12
2. Methodologie	13
2.1 Onderzoeksvraag	13
2.2 Dataverzameling	13
2.3 Data-analyse.....	15
3. Resultaten cao's.....	17
3.1 Aantal RVU-regelingen	18
3.2 Doelgroepen	24
3.3 Uitkeringsduur	31
3.4 Uitkeringsbedrag.....	32
3.5 Koppeling met duurzame inzetbaarheid.....	35
4. Resultaten principeakkoorden	37
4.1 Bijgewerkt beeld op basis van afspraken in principeakkoorden	37
4.2 Inhoud van afspraken over RVU in principeakkoorden	39
Bijlage I	43
Bijlage II	45
Bijlage III	46

Samenvatting

Achtergrond en methode

Op 18 oktober 2024 hebben kabinet, vakbonden en werkgevers het akkoord Gezond naar het pensioen afgesloten. In dit akkoord is onder andere vastgelegd dat de RVU-drempelvrijstelling structureel wordt voortgezet met een systematiek van monitoring en ijking. De RVU zal gericht en beheerst worden ingezet voor werknemers die vanwege de zwaarte van hun werk niet gezond kunnen doorwerken tot hun AOW.

Om zicht te houden op de mate waarin cao-partijen RVU-regelingen gericht afbakenen, en op de overige voorwaarden die zij hanteren, rapporteert SZW jaarlijks over RVU-afspraken in cao's. Dit rapport geeft de stand van zaken van cao-afspraken over RVU-regelingen vanaf 1 januari 2026.

Voor dit onderzoek hebben wij 442 reguliere cao's onderzocht die tot en met 31 januari 2026 bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) zijn aangemeld. Daarbij hebben we alle aangemelde cao's met 250 werknemers of meer meegenomen; onder de cao's met minder dan 250 werknemers hebben we een willekeurige steekproef getrokken. De onderzoeksvraag die wordt beantwoord is:

Wat voor cao-afspraken worden er gemaakt over de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) vanaf 2026 en hoe verhouden deze afspraken zich tot de doelstellingen van het akkoord Gezond naar het pensioen van 18 oktober 2024?

De cao-afspraken over RVU zijn vanuit drie invalshoeken bekeken:

- 1) De huidige stand van zaken voor de 442 onderzochte cao's.
- 2) De ontwikkeling van cao-afspraken over RVU ten opzichte van 2025. Dit beeld schetsen we voor 429 cao's die zowel in 2025 als in 2026 zijn onderzocht.
- 3) De verwachte ontwikkeling op basis van afspraken in principeakkoorden.

Resultaten

1) Huidige stand van zaken

Van de 442 onderzochte cao's bevatten 166 cao's een afspraak over RVU binnen het nieuwe fiscale kader. Onder die cao's valt 46% van het totaal aantal werknemers onder de onderzochte cao's (6,1 miljoen). In 61 cao's is een afspraak over RVU met afgebakende doelgroep opgenomen. In 276 cao's is geen afspraak opgenomen over RVU vanaf 2026. Voor in ieder geval een deel van deze cao's verwachten we dat dit nog wel gaat gebeuren. De reden hiervoor is dat relatief veel van de onderzochte cao's een expiratedatum op of voor 31 december 2025 hebben (189), en/of bij SZW zijn aangemeld voor of kort na de totstandkoming van het akkoord Gezond naar het pensioen. Van de 276 cao's zonder afspraak over RVU vanaf 2026, bevatten 96 cao's bijvoorbeeld wel een RVU-regeling tot en met 31 december 2025.

Tabel S.1: Cao-afspraken over RVU-regelingen vanaf 2026 (n=442)

	Aantal cao's	% werknemers
Collectieve regeling, afgebakend	61	29%
Collectieve regeling, generiek	6	0%
Maatwerk	11	5%
Verkenning	86	12%
Onbekend	2	0%
Geen afspraak	276	54%
Totaal cao-afspraken over RVU	442	100%

In 48 van de 61 afgebakende RVU-regelingen komen werknemers met bepaalde functies en/of roosters in aanmerking voor RVU. Dat aantal ligt waarschijnlijk hoger doordat in twaalf cao's de definitie van 'zwaar werk' nog wordt uitgewerkt of (nog) niet in de cao is opgenomen. In twintig regelingen is vermeld (of te herleiden) dat werknemers in nachtdienst moeten hebben gewerkt om in aanmerking te komen voor RVU-deelname.

In vrijwel alle afgebakende RVU-regelingen gelden naast functie en rooster ook aanvullende voorwaarden om voor RVU-deelname in aanmerking te komen. Meest voorkomend zijn de voorwaarde dat werknemers een minimum aantal jaar in een bepaalde functie of rooster moeten hebben gewerkt (36 cao's), of een minimum lengte van het dienstverband bij de werkgever of in de sector moet hebben (29 cao's).

Met ingang van 2026 is de maximale drempelvrijstelling voor RVU-uitkeringen gewijzigd. In aanvulling op het basisbedrag dat de netto-AOW voor alleenstaanden volgt (€ 2.357 in 2026), is de fiscale ruimte met € 300 bruto per maand verruimd om extra ruimte te bieden aan mensen in knellende situaties. Er is afgesproken dat cao-partijen bepalen wanneer sprake is van een knellende situatie en het gebruik van de extra ruimte onderbouwen. In zeventien cao's zijn expliciet afspraken gemaakt over de mogelijkheid om de RVU-uitkering te verruimen met € 300 bruto per maand. In acht van deze cao's zijn of worden nog afspraken gemaakt over wanneer sprake is van knellende situaties.

2) Ontwikkeling 2025-2026

In onderstaande tabel hebben we de vergelijking gemaakt tussen 2025 en 2026 voor de cao's die beide jaren zijn onderzocht (429). Wat opvalt, is dat het aantal generieke regelingen sterk is gedaald. Het aantal verkenningen ligt een stuk hoger dan vorig jaar. Deze verschuivingen lijken te wijzen op een duidelijk effect van het akkoord Gezond naar het pensioen.

Tabel S.2: Vergelijking RVU-onderzoek 2025 en 2026 (n=429)

	2025		2026	
	Aantal cao's	% cao's	Aantal cao's	% cao's
Collectieve regeling, afgebakend	123	29%	61	14%
Collectieve regeling, generiek	66	15%	6	1%
Maatwerk	22	5%	11	3%
Verkenning	8	2%	83	19%

	2025		2026	
	Aantal cao's	% cao's	Aantal cao's	% cao's
Onbekend en overig	9	2%	2	0%
Geen afspraak	201	47%	266	62%
Totaal cao-afspraken over RVU	429	100%	429	100%

3) Verwachte ontwikkeling op basis van afspraken in principeakkoorden

Om het beeld op basis van de onderzochte cao's te actualiseren, hebben we ook principeakkoorden onderzocht. Het gaat om 259 principeakkoorden die zijn afgesloten van 18 oktober 2024 tot en met 31 januari 2026. Op basis daarvan zien we dat het aantal cao-afspraken over afgebakende RVU-regelingen toeneemt tot 92.

RVU-afspraken	Cao-beeld		Bijgewerkt o.b.v. principeakkoorden	
	Aantal cao's	% werknemers	Cao's	% werknemers
Collectief afgebakend	61	29%	92	32%
Collectief generiek	6	0%	7	0%
Maatwerkregeling	11	5%	14	6%
Verkenning	86	12%	87	12%
Onbekend	2	0%	3	0%
Overig	0	0%	1	1%
Geen afspraak	276	54%	238	49%
Totaal	442	100%	442	100%

Conclusie

Op basis van het onderzoek in cao's en principeakkoorden, concluderen we dat cao-afspraken over RVU zich ontwikkelen in lijn met de afspraken in het akkoord Gezond naar het pensioen. Het aantal generieke regelingen in 2026 ligt een stuk lager dan onder het oude kader tot en met 31 december 2025. In de meeste afgebakende regelingen zien we werknemers op basis van functie en/of rooster in aanmerking komen voor RVU.

Een kanttekening is hierbij op zijn plaats. Dit meetmoment vindt plaats vlak na de ingang van de structurele RVU-drempelvrijstelling en centrale afspraken uit het akkoord Gezond naar het pensioen. Relatief veel van de cao's in dit onderzoek zijn aangemeld voor (of kort na) de totstandkoming van het akkoord en/of expireren op of voor 31 december 2025. De afspraken in die cao's weerspiegelen in die zin nog niet de situatie vanaf 2026. Ook in cao's die vanaf 2025 zijn aangemeld, zien we nog een wat afwachtende houding ten aanzien van de manier waarop de RVU na 31 december 2025 gericht kan worden ingezet. Vergeleken met 2025 zijn er dan ook nog veel verkenningen van een eventuele RVU-regeling. En in een deel van de cao's wordt het vereiste van zwaar werk wel aangehaald, maar moeten de specifieke voorwaarden voor de RVU-doelgroep nog worden uitgewerkt. Het volgende meetmoment in 2027 zal daarom nader inzicht moeten geven of de genoemde ontwikkeling doorzet.



RVU-afspraken in cao's 2026

Cao-afspraken over de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) ontwikkelen zich in lijn met de afspraken in het akkoord Gezond naar het pensioen van 18 oktober 2024.

Veel generieke regelingen zijn geëindigd en in veel cao's wordt nog verkend of en voor wie een RVU-regeling wordt voorgezet of beschikbaar komt.

In de meeste afgebakende regelingen zien we dat werknemers in aanmerking komen voor RVU op basis van functie en/of rooster.

Cao-onderzoek RVU



442
cao's onderzocht



6,14
miljoen werknemers

Cao's in Nederland



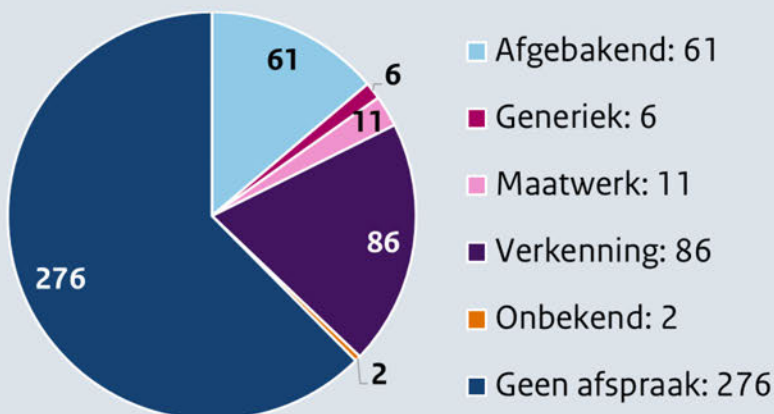
661
aangemelde cao's



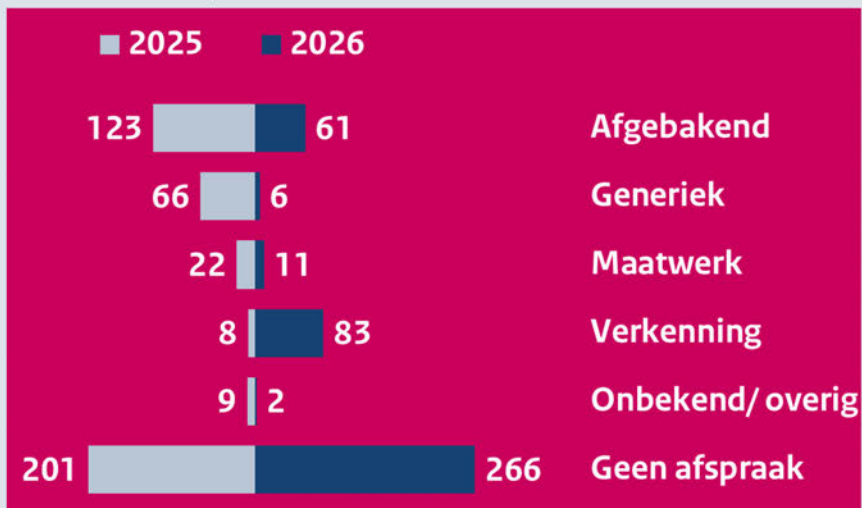
6,18
miljoen werknemers

In **166** van de **442** onderzochte cao's is een afspraak opgenomen over RVU.

276 cao's bevatten geen afspraak.



429 cao's zijn in 2025 en 2026 onderzocht:



Aanvullend onderzoek in recente principeakkoorden laat een zelfde effect zien:

- Het aantal afgebakende RVU-regelingen neemt toe tot 92.
- Het aantal cao's zonder afspraak neemt af.
- Het aantal verkenningen blijft hoog (87).

1. Inleiding

1.1 Achtergrond

Op 18 oktober 2024 hebben kabinet, vakbonden en werkgevers het akkoord Gezond naar het pensioen afgesloten.¹ In dit akkoord is onder andere vastgelegd dat de tijdelijke RVU-drempelvrijstelling die tot 31 december 2025 gold, structureel wordt voortgezet met een systematiek van monitoring en ijking. De RVU wordt gericht en beheerst ingezet voor werknemers die vanwege de zwaarte van hun werk niet gezond kunnen doorwerken tot hun AOW. Werknemers die binnen de doelgroep vallen, kunnen maximaal drie jaar voor de AOW-leeftijd uittreden met een RVU-uitkering. Tot de maximale drempelvrijstelling hoeven werkgevers over deze RVU-uitkering geen pseudo-eindheffing van 57,7% te betalen.² Het vrijgestelde bedrag is gebaseerd op de netto AOW-uitkering voor alleenstaanden en wordt jaarlijks geïndexeerd. In het akkoord is afgesproken om de fiscale ruimte te vergroten met €300,- per maand om extra ruimte te bieden aan mensen in knellende situaties. Per 1 januari 2026 is het bedrag €2.357,- bruto per maand, en €2.657 inclusief de additionele fiscale ruimte.

1.2 Cao-onderzoek naar RVU-afspraken

Kabinet en sociale partners hebben afgesproken dat RVU-afspraken een onderbouwde afbakening van de doelgroep moeten bevatten. Die afbakening moet zijn gericht op belastende functies en werkzaamheden, gebaseerd op objectieve criteria. De manier waarop RVU-regelingen worden afgebakend is aan cao-partijen. Wel is in het akkoord 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)

Om zicht te houden op de mate waarin cao-partijen RVU-regelingen gericht afbakenen, en op de overige voorwaarden die zij hanteren, rapporteert SZW jaarlijks over RVU-afspraken in cao's. De eerste rapportage is vorig jaar gepubliceerd.³ 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 TK 2024-2025, Kamerstukken 32043 nr. 663.

2 Tot en met 31 december 2025 was de pseudo-eindheffing 52%. In het Belastingplan 2026 is opgenomen dat de pseudo-eindheffing voor RVU-uitkeringen boven de drempelvrijstelling stapsgewijs omhoog gaat van 57,7% in 2026 naar 65% in 2028.

3 Zie 'RVU-afspraken in cao's 2025' (SZW/Cao), beschikbaar via: [MinSZW | Directie Cao - Regeling vervroegd uittreden \(RVU\) - Regeling vervroegd uittreden \(RVU\)](#)

1.3 Inhoud van dit rapport

Op de peildatum van het vorige cao-onderzoek (januari 2025) hadden cao-afspraken over RVU vrijwel uitsluitend betrekking op RVU-regelingen tot en met 31 december 2025. Dit rapport geeft een eerste stand van zaken van cao-afspraken over RVU-regelingen vanaf 1 januari 2026. De nadruk van dit rapport ligt daarom op de ontwikkeling van het aantal cao-afspraken over RVU en de inhoud van die regelingen. Met oog op de doelstellingen van het akkoord Gezond naar het pensioen, gaat de aandacht inhoudelijk vooral uit naar:

- Verschuivingen in soort RVU-regeling (generiek versus afgebakend);
- Voorwaarden voor RVU-deelname (welke doelgroepen komen in aanmerking);
- Hoogte van de uitkering, vooral het gebruik van de extra fiscale ruimte voor knellende situaties;
- Koppeling met duurzame inzetbaarheid in cao-afspraken over RVU.

Dit rapport staat nadrukkelijk los van de taken van TNO, die als derde partij de validering uitvoert van de doelgroep-afbakening door werkgevers en cao-partijen. Wij vormen in dit rapport dus geen oordeel over de gerichtheid van RVU-regelingen.

2. Methodologie

2.1 Onderzoeksvraag

De hoofdvraag in dit onderzoek is:

Wat voor cao-afspraken worden er gemaakt over de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) vanaf 2026 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?
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. Wat voor looptijden worden er gehanteerd voor RVU-afspraken en in hoeverre worden er afspraken gemaakt over periodieke herziening van de doelgroep?
5. 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 Dataverzameling

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's

Voor dit onderzoek hebben wij 442 reguliere cao's onderzocht die tot en met 31 januari 2026 bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) zijn aangemeld. Cao's die langer dan anderhalf jaar geleden zijn verlopen, zijn buiten het onderzoek gelaten.⁴ Onder de cao's met minder dan 250 werknemers hebben we een willekeurige steekproef getrokken. Daarbij hebben we ons beperkt tot economische sectoren met tenminste tien kleine cao's. Voor die sectoren hebben we één vijfde van het totaal aantal kleine cao's binnen de economische sector willekeurig geselecteerd.

In totaal zijn er 661 cao's aangemeld bij SZW op 1 januari 2026. Onder deze cao's vallen 6,18 miljoen werknemers.⁵ Onder de 442 cao's die voor dit onderzoek zijn onderzocht, vallen 6,14 miljoen werknemers. Dat komt neer op 99,5% van het totaal aantal cao-

4 Uitzondering op deze uiterste expiratedatum is de selectie van 147 onderzoekcao's die directie Cao 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 onderzocht en kan de expiratedatum daarom verder in het verleden liggen.

5 Zie de rapportage 'Cao's in Nederland. Kerncijfers 2026' (SZW/Cao) voor een toelichting op het aantal aangemelde cao's. Te downloaden via: [Cao's in Nederland: Kerncijfers 2026](#).

werknemers in Nederland. Niet alle werknemers in Nederland vallen onder een cao. Op basis van de meest recente CBS-cijfers (oktober 2025), zijn er ruim 8,6 miljoen werknemers in Nederland.⁶ Op basis hiervan bedraagt het aantal werknemers onder de 442 onderzochte cao's 71% van het totaal aantal werknemers.

In [Bijlage I](#) is meer informatie te vinden over de verdeling van de onderzochte cao's naar economische sector en soort cao (onderneming versus bedrijfstak). In [Bijlage II](#) is weergegeven hoeveel kleine cao's per sector zijn meegenomen in het onderzoek. In [Bijlage III](#) zijn de 442 onderzochte cao's opgenomen. Van de 442 onderzochte cao's, zijn 429 cao's ook in het vorige cao-onderzoek naar RVU-afspraken onderzocht.⁷ Waar relevant vergelijken we voor deze 429 cao's de resultaten van 2025 en 2026.

Soms zijn RVU-regelingen 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 hebben we de fonds- of RVU-cao behorende bij 32 reguliere cao's onderzocht.

Dit onderzoek biedt geen inzicht in RVU-regelingen voor werknemers die niet onder een cao maar onder bijvoorbeeld een arbeidsvoorwaardenregeling vallen. Of onder een cao waarvan de afspraak buiten de cao is vastgelegd.

2.2.2 Principeakkoorden

Voordat een cao bij SZW wordt aangemeld, sluiten de cao-partijen 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

6 Zie: [Werknemers naar soort CAO en SBI naar achtergrondkenmerken, 2010-2024 | CBS](#).

7 RVU-afspraken in cao's 2025 (Cao/SZW, mei 2025). Te downloaden van: [MinSZW | Directie Cao - Regeling vervroegd uittreden \(RVU\) - Regeling vervroegd uittreden \(RVU\)](#)

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.

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 18 oktober 2024 tot en met 31 januari 2026. Voor 259 van de onderzochte cao's is in deze periode een principeakkoord afgesloten. Het onderzoeken van afspraken in principeakkoorden stelt ons in staat om daar waar relevant, de resultaten van het cao-onderzoek te actualiseren. Dit heeft met de looptijden en het moment van afsluiten van de onderzochte cao's te maken: voor veel cao's geldt dat deze vóór 2026 expireren, of in 2026 expireren maar een ingangsdatum hebben die vóór het akkoord Gezond naar het pensioen ligt. Hierdoor zal de laatst aangemelde cao niet altijd de meest actuele RVU-status bevatten. De principeakkoorden vormen in die zin een belangrijke aanvulling.

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. De scores zijn vervolgens geëxporteerd naar SPSS voor kwantitatieve analyses naar aantallen cao's, corresponderende werknemersaantallen, en cao-kenmerken zoals economische sector⁹ en soort 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 \(SBI\) \(cbs.nl\)](https://www.cbs.nl).

3. Resultaten cao's

Voor we op de resultaten van het cao-onderzoek ingaan, is het belangrijk om stil te staan bij de timing van dit meetmoment in relatie tot de uitwerking van het akkoord Gezond naar het pensioen en de gebruikte dataset. Eind 2024 is door het kabinet en sociale partners afgesproken dat de RVU-regeling met ingang van 1 januari 2026 structureel wordt voortgezet. Sindsdien is gezamenlijk gewerkt aan de uitwerking van de afspraken uit het akkoord. Hierover heeft de Minister van SZW in mei 2025 een Kamerbrief verzonden naar de Tweede Kamer en Eerste Kamer.¹⁰ Toen is ook de 'Handreiking voor uitvoering Regelingen voor vervroegd uittreden (RVU's)' bijgewerkt, en het toetsingskader van het TNO Expertisecentrum Zwaar Werk gedeeld. Met die documenten worden cao-partijen ondersteund in de gerichte inzet van de RVU. In afwachting van het opstarten van het validatieproces door TNO, konden cao-partijen het toetsingskader alvast benutten om aan de hand van objectieve criteria belastende functies of werkzaamheden te identificeren. De meest recente versie van de handreiking is in maart 2026 gepubliceerd.¹¹ Op 1 april 2026 is het Expertisecentrum Zwaar Werk van TNO geopend. Cao-partijen kunnen zich vanaf deze datum aanmelden voor de validatie van de onderbouwing van de doelgroep-afbakening van hun RVU-regeling.¹²

Dit meetmoment vindt plaats vlak na de ingang van de structurele RVU-drempelvrijstelling en centrale afspraken uit het akkoord Gezond naar het pensioen. Veel van de cao's in dit onderzoek zijn afgesloten vóór of tijdens de periode dat informatie over de uitwerking van het akkoord beschikbaar kwam:

- 189 cao's hebben een expiratedatum op of voor 31 december 2025;
- 253 cao's expireren in 2026 of later;
- 170 cao's zijn in 2024 bij SZW aangemeld.¹³

Gevolg hiervan is een relatief groot aantal cao's waarin een eventuele RVU-afpraak nog wordt verkend of de doelgroep nog niet volledig is uitgewerkt. Daarnaast bevat een deel van de cao's alleen een afspraak over RVU tot en met 31 december 2025 (zie hieronder in [3.1](#)). Ook in cao's die in 2025 of later zijn aangemeld, zien we nog een wat afwachtende houding ten aanzien van de wijze waarop de regeling na 31 december 2025 gericht kan worden ingezet.

Het is belangrijk bovenstaande in gedachte te houden bij het interpreteren van de resultaten van dit onderzoek.

10 TK 2024-2025, Kamerstukken 32043 nr. 685.

11 Zie: [Handreiking uitvoering RVU \(versie maart 2026\) | Uitvoering Van Beleid](#)

12 Zie: [Welkom bij het Expertisecentrum Zwaar Werk - TNO Expertisecentrum Zwaar Werk](#)

13 Aanmelding van een nieuwe cao of van een tussentijdse wijziging in een lopende cao. Van de 170 cao's die in 2024 zijn aangemeld, expireren er 118 op of voor 31 december 2025, 43 in 2026, en 9 in 2027.

3.1 Aantal RVU-regelingen

In tabel 3.1 hebben we samengevat wat voor afspraken er in cao's worden gemaakt over RVU-regelingen van 2026. Van de 442 onderzochte cao's bevatten 166 cao's een afspraak over RVU vanaf 2026. Het grootste deel daarvan betreft afspraken over een afgebakende collectieve RVU-regeling of verkenning van een RVU-regeling. In 276 cao's is geen afspraak over RVU vanaf 2026 opgenomen. Onder die 276 cao's valt 54% van de werknemers. Het is aannemelijk dat in ieder geval voor een deel van deze cao's nog een cao-afpraak over RVU vanaf 2026 zal worden vastgelegd; 96 van deze cao's bevatten namelijk wel een RVU-regeling tot en met 31 december 2025. Deze 96 cao's zijn allemaal ingegaan vóór 1 januari 2026, en 70 expireren op of voor 31 december 2025.

Tabel 3.1: Cao-afspraken over RVU-regelingen vanaf 2026 (n=442)

	Aantal cao's	% werknemers
Collectieve regeling, afgebakend	61	29%
Collectieve regeling, generiek	6	0%
Maatwerk	11	5%
Verkenning	86	12%
Onbekend	2	0%
Geen afspraak	276	54%
Totaal cao-afspraken over RVU	442	100%

In tabel 3.2 hebben we voor de cao's die zowel dit jaar als vorig jaar zijn onderzocht, de vergelijking gemaakt tussen 2025 en 2026. Een aantal dingen valt op:

1. Het aantal cao's met een generieke RVU-regeling is sterk gedaald.
2. Het aantal cao's met RVU-verkenning ligt een stuk hoger dan vorig jaar. Dat geldt ook voor het percentage werknemers onder deze cao's, dat toeneemt van (afgerond) 0% naar 12%.
3. Er is een toename van het aantal cao's zonder afspraak. Zoals hierboven uitgelegd, verwachten we wel dat dit aantal nog zal afnemen.

Tabel 3.2: Vergelijking RVU-onderzoek 2025 en 2026 (n=429)

	2025			2026		
	Aantal cao's	% cao's	% wns	Aantal cao's	% cao's	% wns
Afgebakend	123	29%	49%	61	14%	29%
Generiek	66	15%	4%	6	1%	0%
Maatwerk	22	5%	9%	11	3%	5%
Verkenning	8	2%	0%	83	19%	12%
Onbekend/overig	9	2%	7%	2	0%	0%
Geen afspraak	201	47%	32%	266	62%	54%
Totaal	429	100%	100%	429	100%	100%

Deze verschuivingen lijken te wijzen op een duidelijk effect van het akkoord Gezond naar het pensioen. Hieronder gaan we verder in op de verschillende soorten RVU-afspraken.

3.1.1 Afgebakende RVU-regelingen

In 61 cao's is een collectieve, afgebakende RVU-regeling opgenomen. Daarmee bedoelen we dat er sprake is van een afgebakende RVU-doelgroep.¹⁴ In de meeste gevallen is dit een afbakening op functie en/of rooster, eventueel met aanvullende voorwaarden. Daarbij benadrukken wij dat wij in dit rapport niet oordelen over de inhoud van de doelgroep-afbakening en of deze voldoet aan de afspraken van het akkoord Gezond naar het pensioen. Over de mate waarin de doelgroep van de RVU-regeling is onderbouwd met objectieve criteria van belastende werkkenmerken brengt het TNO Expertisecentrum Zwaar Werk een validatieadvies uit. Uiteindelijk bepalen cao-partijen zelf wie zij in aanmerking laten komen voor een RVU-regeling.

Ook afspraken waarin nadrukkelijk wordt vermeld dat de doelgroep met ingang van 2026 gericht zal zijn op zwaar werk (12 van de 61) hebben we meegerekend als afgebakende regeling. Zie bijvoorbeeld Unilever, die tot 31 december 2025 een generieke RVU-regeling had. De regeling wordt voortgezet, maar zal vanaf 1 januari alleen nog voor werknemers met zwaar werk gelden:

De bovenstaande RVU regeling, welke geldt tot en met 31 december 2025, zal worden verlengd vanaf 1 januari 2026. Dit geldt enkel voor nader te definiëren functies met zwaar werk en conform de dan geldende wet- en regelgeving en fiscale faciliteiten. Vóór november 2025 zal een paritaire werkgroep bepalen en definiëren welke functies (met zwaar werk) in aanmerking komen voor de RVU-regeling vanaf 1 januari 2026. De samenstelling van deze werkgroep bestaat uit minimaal 2 personen vanuit Unilever en minimaal 2 personen vanuit de vakbonden. Alleen voor werknemers met een zwaar beroep zal de RVU regeling gelden vanaf 1 januari 2026. (Unilever Nederland)

In paragraaf [3.2](#) gaan we in op de doelgroepen zoals die zijn gedefinieerd in de overige 49 cao's met afgebakende RVU-regeling. Daaronder bevinden zich ook cao's waarin de doelgroep-afbakening van de oude regeling nog tijdelijk wordt voortgezet tot er een nieuwe regeling is vormgegeven. Dat is bijvoorbeeld zo in de cao voor de Vleessector:

Sociale partners voeren overleg over een nieuwe regeling voor zware beroepen (RVU-regeling) die past binnen de kaders van het pensioenakkoord Gezond naar het pensioen. Totdat deze nieuwe regeling in werking treedt, en maximaal tot 1 mei 2026, blijft de huidige regeling van kracht. Dit betekent dat de werknemer die gedurende deze periode op de uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die minimaal 1 maand en maximaal 3 jaar vóór zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt, en voldoet aan de overige voorwaarden in dit artikel, recht heeft op een uitkering. (Vleessector)

14 In het vorige RVU-onderzoek hebben wij bij afgebakende collectieve RVU-regelingen onderscheid gemaakt tussen regelingen met een mate van gerichtheid en vrijwel generieke regelingen. In die laatste categorie vielen regelingen met uitsluitend een beperkte dienstjareneis tot en met tien jaar. Dit onderscheid hanteren wij niet meer in deze rapportage. Regelingen zijn generiek als de doelgroep niet afgebakend wordt, of uitsluitend aan de hand van maximaal tien dienstjaren. Zie ook paragraaf 3.1.2 van dit rapport.

In het akkoord Gezond naar het pensioen is afgesproken dat cao-partijen de RVU-doelgroep periodiek evalueren en herzien, om 'aan te sluiten bij ontwikkelingen van functies en werkzaamheden'. Wij hebben voor de cao-afspraken over RVU daarom ook gekeken naar looptijden van de RVU-regelingen en afspraken over periodieke herziening. In de tabel hieronder zijn de resultaten hiervan samengevat.

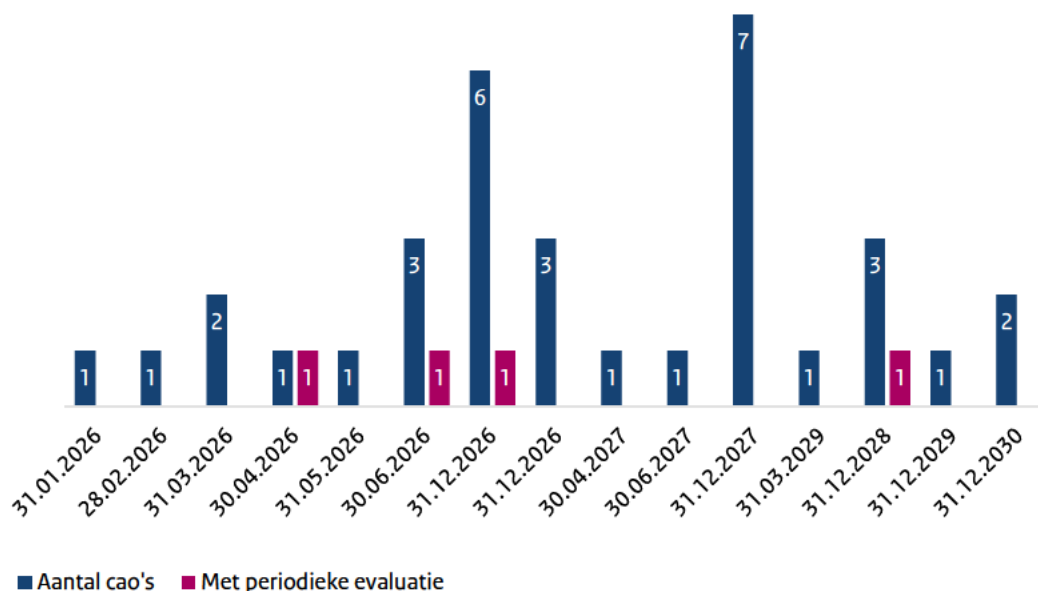
Tabel 3.3: Looptijd van afspraken over afgebakende, collectieve RVU-regelingen (n=61)

	Aantal cao's	Periodieke evaluatie
Regeling voor onbepaalde tijd	4	2
Gelijk aan looptijd cao	13	1
Specifieke einddatum	21	3

In vier cao's met een afgebakende RVU-regeling is een afspraak gemaakt voor onbepaalde tijd. Deze vier cao's hebben betrekking op 13% van het totaal aantal werknemers onder een cao met afgebakende RVU-regeling. In twee van deze cao's is vermeld dat de regeling periodiek wordt geëvalueerd en/of tussentijds kan worden bijgesteld (6% van het aantal werknemers onder een cao met afgebakende RVU-regeling). Een voorbeeld hiervan is de afspraak van het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf. Die regeling wordt in 2028 inhoudelijk en financieel geëvalueerd en op basis daarvan eventueel gewijzigd, afgebouwd, of beëindigd.

In 13 regelingen is de einddatum gelijk aan de looptijd van de cao; 21 regelingen hebben een specifieke einddatum. In de figuur 3.1 hebben we voor deze 34 cao's weergegeven op welk moment de gemaakte afspraken aflopen. In vier van de deze regelingen is een afspraak gemaakt dat de RVU-regeling tussentijds geëvalueerd en/of bijgesteld kan worden.

Figuur 3.1: Cao-afspraken over looptijd van de RVU-regeling (n=35)



3.1.2 Generieke RVU-regelingen

Een generieke RVU-regeling houdt in dat de RVU-doelgroep niet nader is afgebakend. Alle werknemers, ongeacht de zwaarte van hun werkzaamheden, kunnen dan vanaf drie jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd gebruik maken van RVU.

Ook RVU-regelingen met uitsluitend een dienstjareneis beschouwen wij als generiek. Conform het akkoord Gezond naar het pensioen is een RVU-regeling gericht als deze zich richt op belastende functies en werkzaamheden, gebaseerd op objectieve criteria. 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 dienstjaren blijkt geen duidelijke relatie met zwaar werk.

Er zijn zes cao's met een afspraak over een collectieve, generieke RVU-regeling. Vergeleken met vorig jaar is het aantal generieke RVU-regelingen flink gedaald (zie tabel 3.2). In drie van de zes afspraken lijkt sprake van een tijdelijke voortzetting van een bestaande generieke regeling. Cao-partijen gaan nog in overleg over de voorwaarden van de regeling. Een voorbeeld hiervan is de afspraak in de cao van Albert Heijn Logistiek. Tot 18 april 2026 (expiratedatum van de cao) kunnen werknemers gebruikmaken van de oude regeling:

Gedurende de looptijd van de cao worden de RVU-afspraken voortgezet. Alle medewerkers die nu al gebruik kunnen maken van de RVU kunnen dit ook blijven doen na 1 januari 2026. [...]

Cao partijen spreken daarnaast het volgende af:

- Gedurende de looptijd wordt een afspraak gemaakt over de definitie zware beroepen;
- Gedurende de looptijd bespreken we de mogelijkheid een RVU-afpraak voor onbepaalde tijd vorm te geven in de cao. (Albert Heijn BV Medewerkers Logistiek)

Voor de andere drie generieke RVU-regelingen geldt het volgende:

- Eén van de cao's heeft een looptijd tot eind april 2026. In de afspraak is niets vermeld over eventuele herziening van de doelgroep, maar de cao is in juni 2024 aangemeld. Dus vóór het akkoord Gezond naar het pensioen.
- In één (protocol)afpraak wordt vermeld dat de RVU-regeling wordt verlengd voor onbepaalde tijd. De oude regeling was uitsluitend afgebakend op tien dienstjaren. Er is niets vermeld over aanpassing van de doelgroep. Expiratedatum van de cao is 31 maart 2027; de fondscao waarin de RVU-regeling tot en met 31 december 2025 is opgenomen, is nog niet vernieuwd.
- Eén generieke RVU-regeling is sinds 2021 telkens voor de duur van één jaar ongewijzigd voortgezet. De huidige cao heeft een looptijd van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026.

3.1.3 RVU-maatwerk

Elf cao's bevatten een maatwerkregeling. Acht van deze cao's hadden ook onder het oude kader een maatwerkregeling. In een aantal gevallen wordt de regeling daarbij wel aangescherpt door alleen maatwerk toe te staan voor werknemers met zwaar werk. Dit is

bijvoorbeeld het geval in de cao's Netwerkbedrijven, Gehandicaptenzorg, en Kunststof-, Rubber en Lijmindustrie. In de cao Gehandicaptenzorg is RVU-maatwerk onderdeel van een nieuw afwegingskader duurzame inzetbaarheid dat 1 januari 2026 ingaat:

Er wordt een afwegingskader 'duurzame inzetbaarheid' ontwikkeld dat gaat gelden per 1 januari 2026 voor de duur van de CAO. Het kader is bedoeld om werkgevers en werknemers te ondersteunen in het gesprek over duurzame inzetbaarheid en het gezond kunnen halen van de pensioengerechtigde leeftijd. De verschillende (CAO-)mogelijkheden waarover de werknemer en werkgever afspraken kunnen maken worden hierin benoemd, bijv. gebruik Balansverlof, ander werk of andere functie, aangepast werk of aangepaste functie, minder werken, deeltijdpensioen etc. Tevens wordt verwezen naar de mogelijkheid gebruik te maken van de regeling Afbouw Carrière (artikel 8A:10 t/m 8A:13) of – als het niet anders kan – het komen tot een individuele afspraak RVU (artikel 10:7) binnen wettelijke en fiscale grenzen. (Gehandicaptenzorg)

De regeling voor de cao Kunststof-, Rubber en Lijmindustrie wordt nog aangepast:

In het Protocol Aanpassen Werk en Werktijden is in stap 3 de RVU versoepeling opgenomen als mogelijke maatregel. Deze is gebaseerd op regelgeving geldend tot en met 31 december 2025. Vanaf 1 januari 2026 geldt nieuwe regelgeving. Daarom wordt de verwijzing in stap 3 van het protocol gewijzigd naar Zwaar Werk Regeling en wordt de bijbehorende cao tool inhoudelijk geactualiseerd. (Kunststof- Rubber- en Lijmindustrie)

Drie cao's bevatten een nieuwe maatwerkregeling. Ook daarin zien we aandacht voor de doelstellingen uit het akkoord. Bij de Nederlandse Universiteiten bijvoorbeeld, wordt vermeld dat de afspraak tijdens de looptijd van de cao wordt aangepast aan de nieuwe regelgeving. In de afspraak van het Kartonage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf wordt toegelicht welke werknemers voor individueel RVU-maatwerk in aanmerking komen:

- a. Ingaande 1 januari 2026 wordt ook de mogelijkheid van een vrijwillige RVU-regeling voor maatwerk in de bedrijven geïntroduceerd. 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.
 - b. 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.
 - c. [...]
- (Kartonage- en flexibele verpakkingenbedrijf)¹⁵

15 De definitie van zwaar werk die in de afspraak van het Kartonage- en flexibele verpakkingenbedrijf wordt gegeven, is gericht op ploegen- en consignatiediensten met nachtwerk. Daarbij geldt ook de eis

3.1.4 RVU-verkenning

In 86 van de onderzochte cao's wordt de mogelijkheid van een RVU-regeling verkend. Daarvan is in 37 cao's nadrukkelijk de intentie geformuleerd om een (nieuwe) RVU-regeling in te voeren. Zie bijvoorbeeld de afspraak in de cao Textielverzorging:

Cao-partijen hebben de intentie om in de looptijd van de cao op basis van nader onderzoek een RVU-regeling mogelijk te maken. Het onderzoek, uitgevoerd door het sociaal fonds, dient antwoord te geven op de omvang van deelname in de toekomst, de kosten - financiering, de draaglast bij kleinere werkgevers en welke functies in aanmerking moeten komen. Hierbij wordt ook gekeken naar de nieuwe wettelijke regelgeving en de adviezen van de Stichting van de Arbeid rondom RVU die nog niet definitief is. (Textielverzorging)

In de meeste verkenningen wordt opengelaten of er daadwerkelijk een RVU-regeling komt. In vijftien cao's richt het overleg zich op de uitwerking van de regeling. Het is in deze afspraken niet zozeer de vraag of er een regeling komt, maar wanneer. Het zijn de exacte voorwaarden van deze regelingen (vooral de definitie zwaar werk) die nog worden uitgewerkt. Dit is onder andere het geval bij het Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf:

RVU vanaf 2026
De cao-partijen werken een 'zwaar-werk-regeling' uit, conform de landelijke richtlijnen. Het reglement voor deze 'zwaar-werk-regeling' zal worden opgenomen in de cao Sociaal Fonds Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf. Wanneer deze nieuwe regeling in werking treedt communiceren we op www.mvtrvu.nl. (Motorvoertuigenbedrijf en tweewielerbedrijf)

Het aantal verkenningen van een mogelijke RVU-regeling ligt dit jaar een stuk hoger dan in het vorige onderzoek. Van de 86 cao's met een RVU-verkenning, zijn er in het vorige cao-onderzoek 83 onderzocht. Van deze 83 cao's hadden er toen:

- 21 geen cao-afspraken over RVU;
- 30 een afgebakende regeling;
- 20 een generieke regeling.

De meeste cao's met een RVU-verkenning zijn in 2025 geëxpireerd (32) of expireren in 2026 (39). Dat betekent dat in het volgende cao-onderzoek in 2027 voor een groot deel van deze cao's duidelijk zal worden of er een afgebakende RVU-regeling is vastgesteld, en zo ja, hoe die eruit ziet op inhoud.

3.1.5 Onbekend

Van twee cao's is onbekend wat de inhoud of status van de RVU-afspraken is. In één van de cao's worden 'de huidige condities en voorwaarden' verlengd voor één jaar. Omdat de oude condities en voorwaarden niet in de cao zijn opgenomen is onbekend of het om een afgebakende, generieke, of maatwerkregeling gaat. In een andere cao wordt vermeld dat

dat werknemers minimaal tien jaar werkzaam zijn in een productiefunctie. Er wordt voor deze cao nadrukkelijk geen collectieve regeling afgesproken tot en met 2030.

de mogelijkheid om gebruik te maken van de RVU-regeling na 31 december 2025 vervalt, maar dat de regeling wordt voortgezet 'als de wet het toelaat'. Omdat het om een generieke regeling gaat, is niet duidelijk of deze daadwerkelijk is voortgezet. De cao heeft een looptijd van 1 juli 2025 tot 30 juni 2026.

3.2 Doelgroepen

In het akkoord Gezond naar het pensioen is afgesproken dat de doelgroep die voor RVU in aanmerking komt, moet worden vastgesteld op basis van objectieve criteria voor zwaar werk. Die objectieve criteria moeten verband houden met belastende functies en werkzaamheden. Cao-partijen mogen daarbij hun eigen aanpak volgen maar kunnen er ook voor kiezen om een door TNO ontwikkelde methodiek voor het identificeren van belastende werkkenmerken te gebruiken.

Voor de 61 cao's met een afgebakende, collectieve RVU-regeling, hebben we de afspraken over de RVU-doelgroep onderzocht op de volgende aspecten:

1. Is er een (primaire) afbakening op functie, rooster, of een combinatie daarvan?
2. Worden er naast deze afbakening nog aanvullende voorwaarden gesteld zoals:
 - Het aantal werkzame jaren in een bepaalde functie of rooster;
 - Het aantal dienstjaren onder de werkingssfeer van een cao of bedrijf/instelling;
 - Inkomensgrens;
 - Minimale omvang van de arbeidsduur voorafgaand aan deelname.
3. In aanvulling op bovenstaande hebben we ook gekeken of cao-partijen elementen van de TNO-methodiek noemen in hun afspraken.

In onderstaande paragrafen gaan we achtereenvolgens op deze drie aspecten in.

3.2.1 Functie en/of rooster

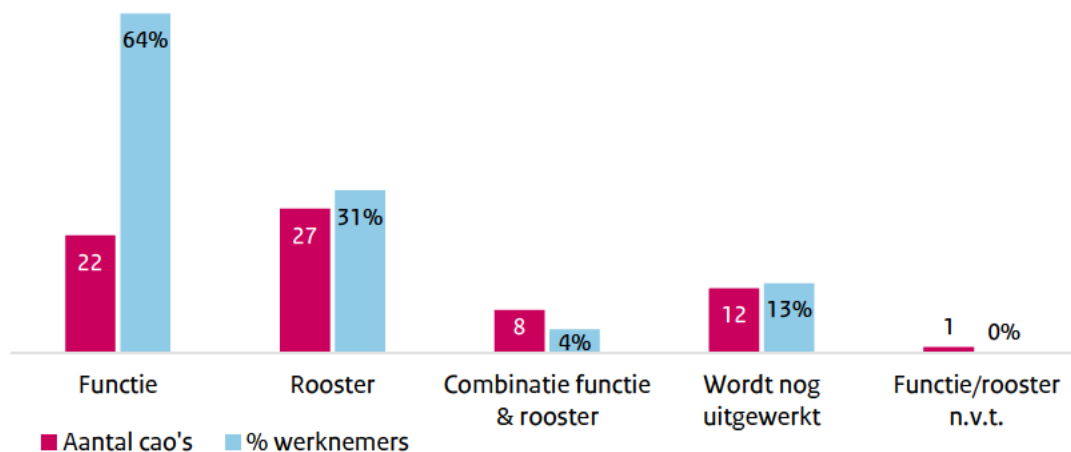
In 48 van de 61 afgebakende RVU-regelingen komen werknemers met bepaalde functies en/of roosters in aanmerking voor RVU. Deze 48 cao's zijn van toepassing op 25% van het totaal aantal werknemers onder de 442 onderzochte cao's. In twaalf cao's wordt de definitie van 'zwaar werk' nog uitgewerkt of is (nog) niet in de cao opgenomen.¹⁶ Het is aannemelijk dat deze uiteindelijk ook functies en/of roosters in de afbakening zullen meenemen. In één cao is de functie en/of het rooster van werknemers geen voorwaarde om voor RVU in aanmerking te komen. Werknemers onder deze cao komen voor RVU in aanmerking als zij minimaal vijftien jaar in dienst zijn bij de werkgever, fulltime werken, en een salaris hebben tot maximaal schaal 9.

In figuur 3.1 hebben we de afbakening op functie en/of rooster verder uitgesplitst. De percentages zijn afgezet tegen het totaal aantal werknemers dat onder een cao met een afgebakende RVU-regeling valt. Voor de volledigheid is het belangrijk toe te voegen dat in een aantal cao's het vereiste van een bepaalde functie of rooster niet voor alle RVU-doelgroepen geldt. Dit is bijvoorbeeld het geval in de Metalektró en Metaal & Techniek cao's. In de Metalektró komen naast werknemers in ploegdienst of consignatie, en

¹⁶ Zie ook wat we hierover in paragraaf 3.1.1 hebben toegelicht.

functies met een SAO-toeslag, ook werknemers met een bruto inkomen tot € 4.911 in aanmerking voor RVU. Metaal & Techniek heeft een vergelijkbare regeling. Ook zijn er twee cao's waarin naast specifieke functies of roosters ook werknemers in aanmerking komen op basis van minimaal 35 respectievelijk 45 dienstjaren.¹⁷

Figuur 3.1: Uitsplitsing doelgroep op basis van functie en/of rooster voor afgebakende RVU-regelingen (n=61)*



* De som van de onderdelen is meer dan het totaal. Dat komt doordat in sommige cao's meerdere doelgroepen naast elkaar bestaan.

Hieronder gaan we verder in op de inhoud van de RVU-doelgroepen op functie en/of rooster.

In 22 cao's komen werknemers in bepaalde functies in aanmerking voor RVU-deelname. Onder die cao's valt 64% van het totaal aantal werknemers onder een cao met afgebakende RVU-regeling. Daaruit is af te leiden dat deze afspraken zijn gemaakt in relatief grotere cao's. Een voorbeeld van een aangepaste regeling met een doelgroep op basis van functie, is de RVU voor het Openbaar Vervoer (voorheen generiek). Op dit moment is voor de functie buschauffeur bepaald dat deze kwalificeert als zwaar werk als de werknemer tenminste tien jaar als buschauffeur geeft gewerkt. Daarbij geldt dat blootstelling aan de functie niet langer dan vijf jaar geleden mag zijn voorafgaand aan het moment van uittreden. Gedurende de looptijd van de cao (tot en met 30 juni 2026) gelden dezelfde voorwaarden voor nog vijf andere functies.¹⁸ Daarover wordt het volgende vermeld:

Vooralsnog gaan cao-partijen er niet van uit dat de functies 6 t/m 8 op basis van nog aan te leveren objectief en ondersteunend bewijs als "zwaar werk" kunnen worden aangemerkt. Cao-partijen veronderstellen vooralsnog dat ten aanzien van

17 De mogelijkheid om na 45 dienstjaren met een RVU uit dienst te gaan, is onderdeel van een Eerder Stoppen met Werken (ESMW) regeling volgens het model van FNV Havens. In een aantal ESMW-regelingen is deze doelgroep inmiddels uitgesloten van RVU. In de cao die deze doelgroep nog wel hanteert, geldt een overgangperiode voor werknemers geboren tot en met 1963; voor werknemers geboren vanaf 1964 vervalt deze doelgroep.

18 Machinist; Medewerker Exploitatieve Reserve (MER)/medewerker Service en Logistiek; Werkplaatspersoneel (monteursfuncties en autohersteller); Medewerker Service en Veiligheid; Toezichthouder/Steward BOA-OV.

de functies 1 t/m 5 de onder a) én b) genoemde voorwaarden zullen gaan gelden.
(Openbaar Vervoer)

Een ander voorbeeld van een afbakening op functie is de RVU-regeling voor de Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg (VVT). Daarin is duidelijk toegelicht welke functies wel en niet in aanmerking komen voor RVU-deelname.¹⁹ Omdat daarbij ook nog aanvullende voorwaarden worden gesteld én de regeling is ingebed in een breder DI-kader, gaan we verder in op deze afspraak in paragrafen 3.2.2 (aanvullende voorwaarden) en 3.6 (koppeling met duurzame inzetbaarheid).

Afbakening op rooster houdt in dat werknemers in ploegdienst werkzaam moeten zijn, of zijn geweest, of in structurele consignatie. Het type dienst wordt niet altijd toegelicht, waardoor niet voor alle regelingen duidelijk is of nachtwerk een vereiste is. In 3.3.3 gaan we verder in op het aantal cao's waarin dit wel is aangegeven.

Een combinatie van functie en rooster zien we onder andere bij de ANWB. De oude regeling wordt verlengd voor de duur van de cao (tot en met 31 maart 2026). Dat houdt in dat werknemers op het moment van uittreden gedurende minimaal tien jaar bepaalde functies binnen de wegwacht en alarmcentrale moeten hebben uitgevoerd in wissel- of continudienst. Een combinatie van functie en rooster wordt ook in de ESMW-regelingen in de havensector gehanteerd.²⁰ 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.

In acht cao's staat de RVU-regeling open voor zowel een doelgroep op functie als een doelgroep op rooster. Een voorbeeld hiervan is de regeling van de Zoetwarenindustrie (ongewijzigd voortgezet):

Als zwaar beroep wordt aangemerkt:

- Je werkzaam bent in een ploegdienstrooster; of
- Je werkzaam bent in consignatiediensten, mits tenminste 1x per maand gemiddeld op jaarbasis; of
- Je een functie hebt in de functiefamilie productie & inpak, die is ingedeeld in functiegroep 2 t/m 9; of
- Je een functie hebt in de functiegroep logistiek, die is ingedeeld in de functies medewerker intern transport, medewerker magazijn, vrachtwagenchauffeur, teamleider magazijn, teamleider magazijn/expeditie of een vergelijkbare functie; of
- Je een functie hebt met een functie in de functiefamilietechniek, die is ingedeeld in functiegroep 2 t/m 9. (Zoetwarenindustrie)

19 Wel in aanmerking komen: uitvoerende medewerkers in de directe zorgverlening, huishoudelijke hulpen, individuele en groepsbegeleiding, medische en paramedische functies, activiteitenbegeleiding en dagbesteding, facilitaire diensten (zoals schoonmaak, was- en linnenverzorging, technische dienst en onderhoud, keuken en magazijnbeheer), meewerkende hoofden/teamleiders en meewerkende coördinatoren en met deze omschrijving gelijk te stellen functies.

20 ESMW staat voor Eerder Stoppen met Werken.

3.2.2 Aanvullende voorwaarden

In vrijwel alle collectieve, afgebakende RVU-regelingen geldt dat werknemers naast een bepaalde functie of rooster, ook een minimum aantal jaar in die functie of rooster moeten hebben gewerkt, of een minimum lengte van het dienstverband bij de werkgever of in de sector moeten hebben. Hieronder gaan we op de verschillende aanvullende voorwaarden in. Het gaat hier niet om op zichzelf staande voorwaarden, maar om voorwaarden waar werknemers in aanvulling op functie of rooster aan moeten voldoen om voor RVU in aanmerking te komen.

3.2.2.1. Aantal jaren zwaar werk

In 36 collectieve, afgebakende RVU-regelingen moeten werknemers een minimum aantal jaar in een bepaalde functie of rooster hebben gewerkt. Het aantal jaar loopt uiteen van 1 tot 35. Het gewogen gemiddelde is 9,6 jaar. Daarbij weegt een afspraak in een cao waar veel werknemers onder vallen, zwaarder mee in de berekening van het gemiddelde dan een kleine cao. Wanneer niet gewogen wordt naar grootte van de cao, is het gemiddelde 13,6 jaar. Het meest voorkomend is tien jaar (elf cao's), gevolgd door twintig jaar (acht cao's).

De eis van een aantal werkzame jaren in een bepaalde functie of rooster geldt niet altijd voor alle RVU-doelgroepen binnen een onderneming of bedrijfstak. In de RVU-regeling van Bouw en Infra bijvoorbeeld, geldt alleen voor uta-werknemers²¹ dat zij in de afgelopen twintig jaar tenminste vijf jaar als bouwplaatswerknemer moeten hebben gewerkt. Voor de bouwplaatswerknemer zelf geldt een dienstjareneis van twintig jaar, en de voorwaarde dat de werknemer in ieder geval direct voorafgaand aan het uittreden bouwplaatswerknemer is. Hieronder hebben we nog een voorbeeld opgenomen van een RVU-doelgroep met minimaal 20 jaar in ploegendienst met nachten of structurele consignatie:

Deelname aan de RVU is een recht. De verlenging van de RVU is mogelijk gemaakt voor medewerkers die het echt nodig hebben. Hierdoor zijn de definities door de overheid aangescherpt. Medewerkers bij Linde gas die in aanmerking komen zijn:

- 1) Voor Linde gas kunnen deelnemen de medewerkers die deelnemen aan een ploegendienst met een nachtdienst.
- 2) Medewerkers die volgens een vaststaand rooster en op regelmatige basis een call-out dienst lopen.
 - a) Medewerkers die gebruik maken van ontziemaatregelen met betrekking tot de call-out komen niet voor de RVU in aanmerking.
 - b) Aanvullend binnen de chemische sector is in overleg met sociale partners bepaald dat de uitoefenaar de functie minimaal 20 jaar moet hebben uitgevoerd om in aanmerking te komen eerder uit te treden onder de sectorale definitie van zwaar werk. [...] (Linde Gas Benelux BV)

3.2.2.2. Aantal dienstjaren

Bij een vereist aantal dienstjaren gaat het om de lengte van het dienstverband bij een werkgever of in een sector. In totaal bevatten 28 afgebakende collectieve RVU-regelingen

21 Uitvoerend, technisch of administratief werk.

naast voorwaarden aan functie of rooster, ook een dienstjareneis. Die loopt uiteen van 1 tot 45 jaar. Het gewogen gemiddelde is 16,8 jaar. Wanneer niet gewogen wordt naar grootte van de cao, bedraagt het gemiddelde 15,5 jaar. Het meest voorkomend zijn tien jaar (acht cao's), gevolgd door twintig jaar (zeven cao's).

Soms komt een dienstjareneis voor in combinatie met een minimale duur in een bepaalde functie of rooster. Zie bijvoorbeeld de afspraak voor de Contractcateringbranche:

Recht op een uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in deze cao, heeft de werknemer die:

- A. in de periode 1 mei 2026 (of een door het bestuur vast te stellen eerdere datum) tot en met 31 december 2028 op uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt [...]; en
- B. direct voorafgaand aan de uittredingsdatum werknemer is; en
- C. in de periode van 15 jaar direct voorafgaand aan de uittredingsdatum ten minste 15 jaar ononderbroken werkzaam is geweest bij een werkgever vallend onder de werkingssfeer van deze cao als werknemer in de zin van de cao. [...]; en
- D. tenminste 12 maanden direct voorafgaand aan de uittredingsdatum een zwaar beroep uitoefent. (Contractcateringbranche)

Andere voorbeelden van zo'n combinatie zijn:

- Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen: vijftien dienstjaren, waarvan direct voorafgaand aan het uittreden tenminste één jaar in een zwaar beroep;
- Politie: 35 dienstjaren, waarvan 25 jaar in een zwaar beroep, geleidelijk oplopend tot 30 jaar voor werknemers geboren in 1965), en;
- Gemeenten: 20 dienstjaren, waarvan 10 in een zwaar beroep.²²

3.2.2.3. *Inkomensgrens*

Voor de gerichte inzet van de RVU hebben het kabinet en sociale partners in het akkoord Gezond naar het pensioen afgesproken dat cao-partijen ook een inkomensgrens kunnen overwegen. In totaal wordt in vijftien cao's voor deelname aan de RVU een inkomensgrens gesteld. In zeven regelingen geldt de inkomensgrens in combinatie met voorwaarden aan functie of rooster. Die cao's zijn van toepassing op respectievelijk 19% en 11% van het totaal aantal werknemers onder de onderzochte cao's; en 65% en 36% van de werknemers onder een cao met afgebakende RVU-regeling.

Een voorbeeld van een inkomensgrens in combinatie met voorwaarden aan functie is de RVU-regeling voor het Beroepsgoederenvervoer. Een zwaar beroep is in die regeling gedefinieerd als een operationele functie in de loonschalen A tot en met E. Daaronder vallen chauffeurs, medewerkers logistiek en magazijn, heftruckchauffeurs,

22 Op basis van meer recente informatie van de VNG, lijkt dit te worden aangepast naar zeven jaar zwaar werk in de tien jaar voorafgaand aan het uittreden. Zie: [RVU zware beroepen en andere cao-afspraken](#).

kraanmachinisten, koeriers, verhuizers en andere werknemers werkzaam in de technische dienst.

In twee cao's (Metalektro Basis en Metalektro HP) is de inkomensgrens een losse voorwaarde voor één van de RVU-doelgroepen. In de overige zes cao's geldt de inkomensgrens in combinatie met andere voorwaarden dan functie of rooster, bijvoorbeeld met dienstjaren (de vijf Metaal & Techniek cao's) en (in één cao) met dienstjaren en de omvang van het dienstverband.

3.2.2.4. *Omvang dienstverband*

In drie cao's zijn voorwaarden gesteld aan de arbeidsduur van de werknemer voorafgaand aan het moment van uittreden. In twee van deze cao's geldt deze voorwaarde in combinatie met functie of rooster. De cao waarin dat niet het geval is, is hierboven en aan het begin van paragraaf 3.2.1 al genoemd (vijftien dienstjaren, fulltime dienstverband, en maximaal salarisschaal 9). Voor de regeling van het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf komen werknemers onder het A-, B-, of D-deel in aanmerking als zij tenminste 24 uur per week werken en geen leidinggevende functie hebben:

- Je stopt vanaf 1 januari 2026 met werken. Je leeftijd ligt op dat moment maximaal 30 maanden voor de AOW-leeftijd.
- Je valt onder het A-, B- of D-deel van deze cao.
- Je werkte in de referentieperiode gemiddeld minimaal 24 uur per week bij 1 of meerdere werkgevers in de schoonmaakbranche.
 - Met de referentieperiode bedoelen we de vastgestelde periode die telt om te bepalen of je recht hebt op de uitkering (zie bijlage XVII van deze cao).
- Je bent niet ingedeeld in één van de volgende leidinggevende functies:
 - (ambulant) objectleider algemeen schoonmaakonderhoud I.
 - (ambulant) objectleider algemeen schoonmaakonderhoud II.
 - (ambulant) objectleider algemeen schoonmaakonderhoud III.
- In 2026: Je hebt in de 18 jaar direct voordat je stopt met werken, aaneensluitend gewerkt als werknemer (volgens artikel 1 lid 3 van deze cao). (Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf)

Voor de RVU-regeling van de Zoetwarenindustrie komen werknemers in een zwaar beroep (bepaalde functies en roosters) in aanmerking als zij minimaal 0,26 fte werken.

3.2.3 **TNO-methodiek**

TNO heeft een methodiek ontwikkeld om te bepalen wat de belastende elementen in het werk zijn.²³ De methodiek gaat uit van vijf belastingvelden, met daarbinnen verschillende werkkenmerken. Ter illustratie hebben we in de tabel hieronder de belastingvelden met een aantal belastende werkkenmerken samengevat. TNO gaat bij de methodiek uit van restrisiko's. Dat houdt in dat de belastende werkkenmerken niet (volledig) vermijdbaar zijn door het nemen van geschikte beschermingsmaatregelen en/of aanpassing van de werkprocessen en werkomgeving. De methodiek houdt bij de beoordeling van de belasting

23 Zie: [TNO-methodiek belastende werkkenmerken - TNO Expertisecentrum Zwaar Werk](#)

rekening met de blootstellingsfrequentie, het effect van blootstelling (mate van gezondheidsschade), en de waarschijnlijkheid dat het effect optreedt.

Tabel 3.4: Samenvatting (niet limitatief) van TNO-methodiek

Belastingvelden	Belastende werkkenmerken
Werktijden	Nachtwerk; werken in de randen van de nacht (tussen 23.00 en 00.00, of 06.00 en 07.00); oproepdiensten
Psychosociale belasting	Sociaal onveilige werkomgeving (ongewenst gedrag door iemand van buiten de organisatie), emotioneel belastend werk
Cognitieve belasting	Werk vereist veel aandacht, hoge belasting van het waarnemingsvermogen, complexe beslissingen
Fysieke belasting	Frequent en zwaar tillen en dragen, duwen en trekken, ongunstige houdingen/bewegingen, trillingen en schokken
Omgevingsbelasting	Gevaarlijke omstandigheden, chemische factoren, straling, biologische agentia, warmte- of koudebelasting, aanhoudend lawaai.

We hebben onderzocht of in de cao-afspraken over RVU, aspecten worden genoemd die overeenkomen met de TNO-methodiek. Op dit moment zien we dat alleen beperkt in relatie tot het belastingveld ‘Werktijden’ in doelgroepen afgebakend op rooster, en (in één cao) met betrekking tot ‘Fysieke belasting. In dat laatste geval gaat het om een cao in de sector industrie, waarbij de in aanmerking komende functies en roosters als fysiek zwaar worden aangemerkt.²⁴

Zoals toegelicht in paragraaf 3.2.1 zijn er 35 cao’s waarin de doelgroep (of één van de doelgroepen) is afgebakend op rooster. Uit twintig van die regelingen kunnen we afleiden dat nachtdiensten vereist zijn voor RVU-deelname. Dat wordt of expliciet vermeld, of de afspraken vermelden in welke ploegendienst werknemers werkzaam moeten zijn (geweest) voor RVU-deelname. Daarbij hebben we op basis van de definities van ploegendiensten op de websites van FNV en CNV de volgende uitgangspunten gehanteerd:

Tabel 3.5: Uitgangspunten nachtwerk bij doelgroep-afbakeningen op rooster

Roostertype	Nachtwerk	Randen van de nacht
5-ploegen	√	√
4-ploegen	√	√
3-ploegen	√	√
2-ploegen ²⁵		√
Semi- en volcontinudienst	√	√

24 Het Slagersbedrijf hanteerde tot en met 31 december 2025 een zwaar werk definitie die aansloot bij het belastingveld ‘Omgevingsbelasting’. De definitie richtte zich op fysieke, sterk repeterende productiewerkzaamheden in een ruimte gekoeld tot minder dan 12 graden Celsius. Op dit moment lijkt bij het Slagersbedrijf nog geen sprake van een nieuwe RVU-regeling. Afgesproken is dat de definitie van zwaar werk eerst wordt voorgelegd aan TNO, zie hoofdstuk 4 (Resultaten principeakkoorden).

25 Bij een 2-ploegenrooster is de aanvangstijd van de vroege dienst meestal tussen 6.00 en 7.00, en de eindtijd van de late dienst tussen 19.00 en 24.00. We hanteren score ‘werken in de randen van de nacht’.

In 17 van de 35 cao's waarin de doelgroep is afgebakend op rooster, komen ook werknemers die consignatiediensten draaien in aanmerking voor RVU. In 13 van die afspraken is vermeld dat die consignatiediensten structureel moeten worden uitgevoerd; in twee afspraken wordt ook verwezen naar invloed op het dag-/nachtritme.

3.2.4 Validatie door TNO

Het Expertisecentrum Zwaar Werk van TNO is geopend met ingang van 1 april 2026.²⁶ Cao-partijen kunnen vanaf dit moment de afbakening en onderbouwing van hun RVU-regeling ter validatie voorleggen aan TNO. SZW en sociale partners hebben aangegeven dat cao-partijen deze validatie niet hoeven af te wachten om een RVU-regeling aan te bieden aan hun werknemers.²⁷ Indien nodig kan de RVU-regeling op een later moment nog worden aangepast naar het advies van TNO. In acht afgebakende collectieve RVU-regelingen zien we dit vastgelegd in de cao-afspraken over RVU. Hieronder een aantal voorbeelden.

Herziening van deze doelgroep door de cao-partijen is nog mogelijk als bijvoorbeeld validatie door TNO hiertoe aanleiding geeft. Deze herziening heeft geen gevolgen voor reeds toegekende aanvragen. (Aspen Oss)

Bovenstaande afspraken over vervroegd uittreden worden zoals afgesproken in het Centrale akkoord ter toetsing voorgelegd aan TNO. Indien het advies van TNO daarvoor aanleiding geeft, treden partijen nader in overleg om tot aanpassing van de regeling te komen. Dat geldt ook indien de evaluatie van de RVU in 2028 daartoe aanleiding geeft. (Politie)

Mocht een functie die door het bestuur als zwaar beroep wordt aangemerkt in het kader van de onderbouwing aan de hand van objectieve zwaar werk criteria niet kunnen worden onderbouwd en/ of validatie door de onafhankelijke, derde partij (Expertisecentrum Zwaar Werk van TNO) resulteert in een negatief advies, dan stelt het bestuur zo nodig een aangepaste lijst zware beroepen vast.

Als een functie niet langer als zwaar beroep wordt aangemerkt dan kunnen werknemers, na een daartoe strekkend besluit van het bestuur, met deze functie niet langer deelnemen aan de RVU-regeling. Een definitief toegekende uitkering in de periode tot de ontvangst van het advies van het Expertisecentrum Zwaar Werk van TNO over de validiteit van de afbakening wordt geëerbiedigd. (Contractcateringbranche)

3.3 Uitkeringsduur

Werkgevers mogen maximaal drie jaar een fiscaal vrijgestelde RVU-uitkering betalen aan RVU-deelnemers, in de drie jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd. In totaal is in 45 cao's informatie opgenomen over de maximale duur van de RVU-uitkering. In

²⁶ Zie: [Welkom bij het Expertisecentrum Zwaar Werk - TNO Expertisecentrum Zwaar Werk](#)

²⁷ Handreiking voor uitvoering Regelingen voor vervroegd uittreden (RVU's) vanaf 2026, versie maart 2026. (Ministerie SZW en Stichting van de Arbeid). Te downloaden via: [Handreiking uitvoering RVU vanaf 2026 - maart 2026](#). Geraadpleegd 16 april 2026.

afgebakende RVU-regelingen is de uitkeringsduur in 38 cao's vermeld, zie tabel 3.6.

Tabel 3.6: Cao-afspraken over uitkeringsduur (n=442)

	2 jaar	3 jaar	Anders
Afgebakende RVU-regeling	9	22	7
Generieke RVU-regeling	0	5	0
RVU-maatwerkregeling	1	1	0
Totaal	10	28	7

In de meeste RVU-regelingen wordt de maximale uitkeringsduur gevolgd. Vier van de zeven RVU-regelingen met een afwijkende uitkeringsduur zijn ESMW-regelingen. Daarbij wordt de maximale uitkeringsduur bepaald op basis van een weging van dienstjaren, functie en rooster. In deze vier ESMW-regelingen varieert de duur van de uitkering van 12 maanden tot maximaal 27 maanden. In de andere drie regelingen is de maximale duur van de uitkering 18 maanden (twee cao's), en 30 maanden (één cao).

3.4 Uitkeringsbedrag

Met ingang van 2026 is de opbouw van de maximale drempelvrijstelling voor RVU-uitkeringen gewijzigd. In aanvulling op een basisbedrag dat de netto-AOW voor alleenstaanden volgt (€ 2.357 in 2026), is in het akkoord Gezond naar het pensioen afgesproken dat de fiscale ruimte met € 300 bruto per maand wordt verruimd. Op basis hiervan is het maximale uitkeringsbedrag in 2026 € 2.657 bruto per maand. Uitgangspunt is dat het extra bedrag van € 300 bruto per maand alleen aan werknemers in knellende situaties wordt uitgekeerd. Sociale partners wegen de noodzaak van het gebruikmaken van de aanvullende vrijgestelde ruimte af. Het maximale uitkeringsbedrag is gekoppeld aan de hoogte van de netto-AOW en wordt ieder jaar geïndexeerd.²⁸ Werkgevers mogen de maximale RVU-uitkering ook aan deeltijders uitkeren.

3.4.1 Hoogte van de uitkering

Uit de huidige cao-afspraken over de hoogte van de RVU-uitkering is niet altijd duidelijk te herleiden welk bedrag cao-partijen hanteren. De hoogte van de uitkering wordt op de volgende manieren aangeduid:

- Het 'maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag' of vergelijkbare formulering;
- Het geldende bedrag conform artikel 32ba lid 7 Wet op de loonbelasting;
- Het 'AOW-bedrag voor alleenstaanden' of vergelijkbare formulering;
- Een concreet bedrag.

Het is onzeker of met verwijzing naar de wet of de maximaal fiscale ruimte het basisbedrag wordt bedoeld (€ 2.357), of ook de verruiming van € 300 bruto per maand. In geen van de cao's (28) waarin de afspraak op deze manier geformuleerd is, wordt dit toegelicht. In totaal vallen onder deze 28 cao's ongeveer 860.000 werknemers; 41% van het totaal aantal werknemers onder een cao met RVU-regeling (afgebakend, generiek of maatwerk).

²⁸ Wet op de loonbelasting 1964, artikel 32ba, lid 7 en 8.

Voor 32 cao's met informatie over de hoogte van de uitkering kunnen we wel herleiden of het basisbedrag wordt uitgekeerd of eventueel ook de verruiming van € 300 bruto per maand, zie tabel 3.7 hieronder.

Tabel 3.7: Cao-afspraken over de hoogte van de RVU-uitkering (n=442)

	Max. fiscale ruimte	Wet op de loonbelasting	Basisbedrag	Basisbedrag en (evt.) extra ruimte
Afgebakende RVU-regeling	18	6	14	15
Generieke RVU-regeling	2	1	1	2
RVU-maatwerkregeling	0	1	0	0
Totaal	20	8	15	17

Naast uitkering van het basisbedrag, wordt in vijf ESMW-regelingen ook een compensatie voor gemiste pensioenpremies uitgekeerd van € 17.000 per jaar voor ieder jaar dat de werknemer gebruik maakt van RVU.

Hieronder gaan we in op expliciete cao-afspraken over het benutten van de extra fiscale ruimte voor knellende situaties.

3.4.2 Extra ruimte

In zeventien cao's zijn expliciet afspraken gemaakt over de mogelijkheid om de RVU-uitkering te verruimen met € 300 bruto per maand. Daarvan is in acht cao's de insteek dat de extra ruimte wordt benut voor knellende situaties, zie tabel 3.8. Het gaat om relatief kleine cao's waaronder een kleine 13.000 werknemers vallen, wat neerkomt op minder dan 1% van het totaal aantal werknemers onder een cao met RVU-regeling (afgebakend, generiek of maatwerk). In zes van deze regelingen gaan cao-partijen nog afspraken maken over de situaties waarin werknemers in aanmerking komen voor dit extra bedrag. In de andere twee cao's is bepaald dat de werkgever besluit of er sprake is van een knellende situatie of, zoals in het voorbeeld hieronder, dat een aanvraag door werknemers extern getoetst wordt:

Tijdens de periode van de RVU afspraak (tot en met 31 december 2028) kunnen medewerkers in knellende situaties een beroep doen op een aanvraag tot maximaal 300 euro extra uitkering per maand. Wij stellen voor om dit te laten toetsen door het Sociaal Fonds van Trespä. (Trespä International)

Tabel 3.8: Cao-afspraken over extra fiscale ruimte van € 300 per maand (n=442)

	Knellende situaties	Generieke toepassing	Geen gebruik extra ruimte
Afgebakende RVU-regeling	7	8	1
Generieke RVU-regeling	1	1	0
RVU-maatwerkregeling	0	0	0
Totaal	8	9	1

Op dit moment lijkt in negen cao's sprake van een generieke toepassing van de extra fiscale ruimte. Onder deze cao's vallen 475.000 werknemers. Dat is 23% van het totaal aantal werknemers onder een cao met RVU-regeling (afgebakend, generiek of maatwerk). Een kanttekening bij deze cijfers is dat cao-afspraken over dit aspect mogelijk nog niet definitief zijn vormgegeven. In de cao's voor de Gemeenten en de Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties bijvoorbeeld, staat onderstaande afspraak:

De werknemer heeft tijdens zijn deelname aan de RVU recht op een maandelijkse uitkering gelijk aan de fiscale drempelvrijstelling voor de RVU. Daarnaast heeft de werknemer tijdens zijn deelname aan de RVU recht op de additionele fiscale ruimte. (Gemeenten)

Uit meer recente informatie via de website van de VNG blijkt inmiddels dat de extra ruimte alleen wordt benut voor werknemers tot en met functieschaal 6 (maximaal € 3.696 op 1 januari 2026).²⁹ Ook voor dit onderwerp geldt dus dat het volgende cao-onderzoek in 2027 mogelijk meer inzicht in de onderbouwing van knellende situaties kan bieden. En dat het benutten van de extra ruimte in de praktijk mogelijk strikter wordt toegepast dan de afspraak in de cao doet vermoeden.

3.4.3 Uitkering naar rato

Het toekennen van een RVU-uitkering naar rato van de omvang van het dienstverband is geen wettelijke verplichting. Toch komen afspraken over een RVU-uitkering naar rato relatief vaak voor. In 31 van de cao's met een afgebakende RVU-regeling, wordt de RVU-uitkering naar rato van het dienstverband uitgekeerd. In drie cao's wordt een ander naar rato principe toegepast. De maximale duur van de RVU-uitkering wordt dan bijvoorbeeld naar rato toegepast bij deeltijders. In de overige cao's wordt niet toegelicht of de uitkering naar rato wordt toegepast.

3.4.4 Wijze van uitbetalen

Hoewel maandelijkse uitbetaling van de RVU-uitkering niet verplicht is, is het uitgangspunt dat dit wel het meest wenselijk is. De voornaamste redenen hiervoor zijn:

- Het '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 wordt zwaarder belast bij de werknemer. Vanwege dit effect op belastingen en premies is maandelijkse uitkering van de RVU wenselijker voor werknemers. Daarnaast kan een eenmalige uitkering een groter effect op eventuele toeslagen hebben.

In de meeste RVU-regelingen is afgesproken dat de uitkering maandelijks wordt uitbetaald, zie tabel 3.9. In vier regelingen kan de werknemer kiezen tussen maandelijkse uitbetaling of

²⁹ Brief 'Inwerkingtreding RVU-regeling zware beroepen' (25 maart 2026). Te downloaden via: [Inwerkingtreding RVU-regeling zware beroepen | VNG](#) Geraadpleegd 16 april 2026.

eenmalige uitkering; in twee regelingen tussen maandelijks, jaarlijks, of eenmalig, en; in één regeling tussen maandelijks en jaarlijks.

Tabel 3.9: Cao-afspraken over extra fiscale ruimte van € 300 per maand (n=442)

	Maandelijks	Eenmalig	Keuze werknemer
Afgebakende RVU-regeling	31	1	7
Generieke RVU-regeling	4	0	0
RVU-maatwerkregeling	2	0	0
Totaal	37	1	5

3.5 Koppeling met duurzame inzetbaarheid

Sociale partners hebben afgesproken dat afspraken over RVU worden gekoppeld aan een inzet op duurzame inzetbaarheid, in ieder geval voor de doelgroep die in aanmerking komt voor RVU. Wij hebben onderzocht of, en op welke wijze, in de cao-afspraken over RVU deze koppeling wordt gemaakt. Daarvoor hebben we uitsluitend de cao-teksten over de RVU-regeling onderzocht, niet de gehele cao-tekst. We zien deze koppeling beperkt terug.

In vijf cao's wordt in de afspraak over RVU een koppeling met duurzame inzetbaarheid toegelicht. Drie van deze cao's hebben een RVU-maatwerkregeling. Een voorbeeld hiervan is het afwegingskader duurzame inzetbaarheid in de cao Gehandicaptenzorg, waarin RVU een mogelijkheid is als andere maatregelen niet toereikend zijn (zie paragraaf 3.1.3). Er zijn ook een aantal maatwerkregelingen die de koppeling met duurzame inzetbaarheid niet specifiek toelichten, maar wel vermelden dat RVU-deelname alleen mogelijk is op basis van een oordeel van een toetsingscommissie over de inzetbaarheid tot de AOW-leeftijd.

Van de twee cao's met een afgebakende RVU-regeling zien we de meest uitgebreide koppeling met duurzame inzetbaarheid in de cao voor de Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg. Werknemers die 20 jaar in een zwaar beroep hebben gewerkt kunnen met RVU als zij ook aan een aantal andere voorwaarden voldoen. De nadruk ligt daarbij op het doorlopen van een afweegkader duurzame inzetbaarheid. Daarbij worden de voorwaarden ten aanzien van RVU voorafgegaan door zes andere maatregelen: vrijstelling van bepaalde diensten; inzet van BalansBudget om bijvoorbeeld extra verlof op te nemen; aangepaste functie; andere functie; minder werken en deeltijdpensioen; en een generatierегeling. Over de voorwaarden voor RVU wordt vervolgens het volgende vermeld:

Als je het werk niet meer tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd kunt volhouden en er zijn geen mogelijkheden gevonden om je inzetbaarheid te bevorderen, kun je in aanmerking komen voor de regeling vervroegd uittreden. In het onderhandelaarsakkoord 'gezond naar het pensioen' is afgesproken dat de regeling vervroegd uittreden (RVU) beheerst en gericht worden ingezet, zodat de regeling terecht komt waar dat nodig en verantwoord is. Daarom is de nieuwe RVU-regeling gekoppeld aan een breed palet aan maatregelen voor duurzame inzetbaarheid. [...]

- Als je gebruik wilt maken van de regeling, maak je dit schriftelijk kenbaar bij je werkgever. Je werkgever bespreekt het verzoek uiterlijk binnen één kalendermaand na ontvangst van het verzoek. In het gesprek bespreek je met je werkgever of de RVU past binnen jouw duurzame inzetbaarheid. Voor deelname aan de regeling worden de volgende bepalingen in acht genomen:
- a. Je kunt het werk niet meer volhouden en op grond van het doorlopen van het afweegkader duurzame inzetbaarheid zijn er geen andere mogelijkheden gevonden om je duurzaam inzetbaar te houden. Er is een wederzijdse instemming dat de RVU voor jou nodig en verantwoord is.
 - b. Je hebt je aantoonbaar actief ingezet om te werken aan je eigen duurzame inzetbaarheid.
 - c. Je bereikt binnen drie jaar de AOW-gerechtigde leeftijd.
 - d. Voorafgaand aan het gebruik van de RVU heb je je BalansBudget volledig opgenomen.
 - e. Je hebt minimaal 20 jaar gewerkt in een van de functies die worden aangemerkt als zwaar beroep zoals gedefinieerd in lid 2.
 - f. Je hebt een zwaar beroep, zoals gedefinieerd in lid 2, op het moment van deelname aan de regeling. Als je bij het doorlopen van het afweegkader duurzame inzetbaarheid vanuit een zwaar beroep een andere functie hebt aanvaard, dan kan je ook in aanmerking komen voor deze regeling.
 - g. Je bent de laatste 20 jaar werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst bij een werkgever zoals bedoeld in bijlage 2, artikel. 1.1 lid 1 van de cao, waarvan de laatste 5 jaar bij de huidige werkgever. [...]
 - h. Je hebt geen gebruik gemaakt van de generatieregeling (artikel 7.3.6).
 - i. Salarisschaal FWG 15 tot en met FWG 65 of de salarisschaal Hulp bij het Huishouden is op je van toepassing. (VVT)

Onder de oude RVU-regeling van de VVT tot en met 31 december 2025, kwamen werknemers in aanmerking met 45 dienstjaren, die tenminste 20 jaar in een zwaar beroep hadden gewerkt. De dienstjareneis van 45 jaar is vervallen. De oude regeling heeft daarmee plaatsgemaakt voor een duidelijk afgebakende doelgroep, waarbij eerst wordt gekeken of er andere mogelijkheden zijn om het werk lichter te maken.

4. Resultaten principeakkoorden

4.1 Bijgewerkt beeld op basis van afspraken in principeakkoorden

Om het beeld op basis van de aangemelde cao's te actualiseren, hebben we in aanvulling op de cao's, ook principeakkoorden onderzocht. We hebben ons gericht op principeakkoorden die zijn afgesloten van 18 oktober 2024 tot en met 31 januari 2026. In totaal is voor 259 van de cao's in dit onderzoek, in deze periode een akkoord afgesloten. Eén akkoord is ouder dan de aangemelde cao, en laten we daarom buiten beschouwing.

De overige 258 principeakkoorden zijn onder te verdelen in twee groepen:

1. Het principeakkoord heeft betrekking op een cao die al is aangemeld op of vóór de peildatum van dit onderzoek.³⁰ Het akkoord correspondeert dan met de looptijd van de onderzochte cao. Het kan zijn dat deze akkoorden informatie bevatten die niet volledig is uitgewerkt in de aangemelde cao. Daarom hebben we deze akkoorden onderzocht op mogelijk aanvullende informatie over RVU.
2. Het principeakkoord heeft betrekking op een cao die (nog) niet was aangemeld op het moment dat de dataset voor dit onderzoek werd vastgesteld. De looptijden van de cao waar het akkoord betrekking op heeft, zijn dan recenter dan de onderzochte cao. Het akkoord kan dan nieuwe informatie bevatten over RVU.

In tabel 4.1 hebben we aangegeven hoeveel principeakkoorden een afspraak over RVU bevatten, en of deze afspraken de status van de RVU-afpraak in de onderzochte cao wijzigen. Dat is voor 57 cao's het geval.

Tabel 4.1: Afspraken over RVU in principeakkoorden

	Aantal akkoorden	Bepaling over RVU	Wijzigt status cao niet	Wijzigt status cao wel
Akkoord correspondeert met looptijd aangemelde cao	158	93	82	11
Akkoord correspondeert met looptijd nieuwe cao ³¹	100	64	46	46
Totaal	258	157	128	57

Op basis hiervan kunnen we een iets actueler beeld geven van de stand van cao-afspraken over RVU aan het begin van 2026. In tabel 4.2 hebben we de bijgewerkte resultaten weergegeven. Daarbij hebben we het cao-beeld zoals besproken in hoofdstuk 3, naast het

30 De peildatum van dit onderzoek is 31 januari 2026. Dat is de datum waarop de dataset voor dit onderzoek is vastgesteld. Wij hebben de cao-teksten onderzocht waarvan de aanmelding bij SZW uiterlijk op deze datum is verwerkt, zie hoofdstuk 2.2.

31 De ingangsdatum van deze cao's ligt uiterlijk in februari 2026 (44 op 1 januari 2026; 6 op 1 februari 2026).

bijgewerkte beeld op basis van de principeakkoorden gezet. Het resultaat is een toename van het aantal afgebakende RVU-regelingen, en een afname van het aantal cao's zonder RVU-afspraken. Het aantal RVU-verkenningen is nog steeds hoog. Er komt één generieke afspraak bij. In het akkoord voor de betreffende cao is afgesproken dat de regeling die tot 31 december gold, wordt verlengd tot 1 augustus 2027. Onder de oude regeling werd alleen een dienstjareneis van tien jaar gehanteerd. Wel wordt tijdens de looptijd van de nieuwe cao gekeken of er functies zijn waarbij sprake is van zwaar werk “volgens de landelijke en algemeen geaccepteerde criteria die hiervoor zijn vastgesteld”. Er lijkt dus sprake van een *tijdelijke* generieke voortzetting. Het aangevulde beeld laat dus hetzelfde effect zien van het akkoord Gezond naar het pensioen als het cao-beeld in Hoofdstuk 3.

Tabel 4.2: Cao-beeld RVU bijgewerkt op basis van afspraken in principeakkoorden

RVU-afspraken	Cao-beeld		Bijgewerkt o.b.v. principeakkoorden	
	Aantal cao's	% werknemers	Cao's	% werknemers
Collectief afgebakend	61	29%	92	32%
Collectief generiek	6	0%	7	0%
Maatwerkregeling	11	5%	14	6%
Verkenning	86	12%	87	12%
Onbekend	2	0%	3	0%
Overig	0	0%	1	1%
Geen afspraak	276	54%	238	49%
Totaal	442	100%	442	100%

In zes principeakkoorden wordt vermeld dat de (collectieve) RVU-regeling met ingang van 2026 komt te vervallen. Deze zes cao's expireerden op of voor 31 december 2025, bevatten geen informatie over RVU vanaf 2026, en zijn op basis daarvan in hoofdstuk 3 meegeteld in de categorie 'geen afspraak'. Die status wijzigt dus niet door het principeakkoord. Wel geven de akkoorden aanvullend inzicht in de overwegingen ten aanzien van RVU. In het principeakkoord van Achmea wordt over het vervallen van de RVU-regeling bijvoorbeeld vermeld:

Vanaf 2026 geldt als voorwaarde dat de Regeling voor Vervroegde uittreding (RVU) alleen kan worden aangeboden als er objectief gezien sprake is van een zware functie of zware werkzaamheden. Dit moet door een extern expertise centrum worden vastgesteld. De werkzaamheden binnen de verzekeringsbranche worden niet gezien als zwaar beroep in het kader van de RVU-regeling. (Akkoord Achmea, 19 september 2025)

In het akkoord worden vervolgens een aantal regelingen genoemd die al eerder zijn afgesproken voor oudere werknemers, en die beschikbaar blijven zodat deze groep fit en met plezier aan het werk kan blijven. Bij KNP vervalt zowel de generatiepactregeling als de collectieve RVU-regeling. Er komt wel een vitaliteitsregeling voor niet-arbeidsfitte werknemers. Daarvoor is een onafhankelijk en objectief oordeel nodig van de bedrijfsarts

of andere arbo-deskundige. Werknemers die in deze doelgroep vallen én zwaar werk hebben uitgevoerd, kunnen een verzoek indienen voor individueel RVU-maatwerk.

Van de zes bepalingen over een vervallen regeling, vallen drie cao's in de sector financiële instellingen; de overige drie cao's vallen onder de zakelijke dienstverlening, openbaar bestuur en publieke dienstverlening, en informatie en communicatie.

4.2 Inhoud van afspraken over RVU in principeakkoorden

Hieronder gaan we kort in op de afspraken over RVU in principeakkoorden. Dat doen we aan de hand van enkele voorbeelden. Cijfermatig diepen we de resultaten niet verder uit. De meest voorkomende wijzigingen op basis van de principeakkoorden zijn:

- Van verkenning in de onderzochte cao, naar een afgebakende RVU-regeling op basis van het principeakkoord. Daarbij is in een aantal gevallen de doelgroep al gedefinieerd, in andere gevallen wordt de definitie van zwaar werk nog uitgewerkt.
- Van geen afspraak in de onderzochte cao, naar een afgebakende RVU-regeling op basis van het principeakkoord. Ten aanzien van de doelgroep geldt hetzelfde als hierboven.
- Van geen afspraak in onderzochte cao, naar een RVU-verkenning op basis van het principeakkoord.

We geven voor elk van deze wijzigingen een aantal voorbeelden.

4.2.1 Van verkenning naar afgebakende RVU-regeling

Onder andere bij ProRail wijzigt de status van verkenning van RVU vanaf 2026 naar een afspraak over een afgebakende regeling. Daarbij is afgesproken in het principeakkoord:

We zien ook dat de ontzietmaatregelen voor sommige medewerkers onvoldoende zijn. Daarom wil ProRail medewerkers in een zwaar beroep de mogelijkheid blijven bieden om eerder te kunnen stoppen met werken. De nieuwe regeling sluit aan bij fiscale wetgeving. Cao-partijen hebben over de nieuwe RVU-regeling per 1 januari 2026 het volgende afgesproken:

- Je valt in de doelgroep als je een functie hebt die op de zwaarwerk-lijst staat. Deze lijst is door cao-partijen opgesteld. Mochten de bezwarende omstandigheden van een functie die op deze lijst staat niet kunnen worden onderbouwd door een (externe) (arbeids)deskundige, dan wordt de functie van de lijst gehaald.
- Je komt in aanmerking voor de regeling als je tenminste 10 jaar aaneengesloten hebt gewerkt in een functie die op de zwaarwerk-lijst staat, voorafgaand aan het moment dat je op grond van deze regeling eerder stopt met werken. Voorwaarde is dat je in die periode een onafgebroken dienstverband had bij ProRail.
- Je komt ook in aanmerking voor de regeling als je tenminste 15 jaar aaneengesloten hebt gewerkt in een functie die op de zwaarwerk-lijst staat in de 20 jaar direct voorafgaand aan het moment dat je op grond van deze regeling eerder stopt met werken. Voorwaarde is dat je in die periode een onafgebroken dienstverband had bij ProRail. [...] (Akkoord Prorail, 15 december 2025)

ProRail had ook tot 31 december 2025 een afgebakende RVU-regeling. Daaronder vielen meerdere doelgroepen, waaronder werknemers die tien jaar in een roostergebonden functie werkten en werknemers met 45 of meer dienstjaren bij de NS Sociale Eenheid.

In de onderzochte cao voor het Slagersbedrijf was het nog onzeker is of de RVU-regeling die tot 31 december 2025 gold, zou worden verlengd, en op welke voorwaarden. In het principeakkoord is afgesproken dat de regeling wordt verlengd. Wel lijkt voor invoering van de regeling validatie door TNO te worden afgewacht:

Sociale partners spreken af de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU-regeling) te verlengen. In de periode oktober 2025 tot eind 2025 maken partijen samen met het Expertisecentrum Zwaar Werk (TNO) een afbakening van de functies en werkzaamheden in het Slagersbedrijf die als 'zwaar werk' worden aangemerkt. Deze functies en werkzaamheden komen in aanmerking voor de toepassing van de RVU. Streven is de regeling in te voeren vanaf 1 januari 2026 of zo snel mogelijk daarna, zodra TNO de afbakening definitief heeft goedgekeurd. Dit alles onder voorbehoud dat het fiscale kader voor de RVU wordt vastgelegd in het door de Eerste Kamer nog aan te nemen Belastingplan 2026 en dat de regering uitvoering geeft aan de beleidsafspraken zoals neergelegd in het RVU-akkoord van oktober 2024 van de Stichting van de Arbeid.

Het voorgaande betekent onder meer dat wanneer TNO de afbakening niet goedkeurt er geen sprake is van een nieuwe RVU-regeling. Bij gedeeltelijke goedkeuring, bijvoorbeeld in het geval bepaalde werkzaamheden dan wel functies niet als 'zwaar werk' worden aangemerkt, geldt de RVU-regeling alleen voor de werkzaamheden dan wel functies die wel binnen de afbakening vallen en dus gelden als 'zwaar werk'. (Akkoord Slagersbedrijf, 1 oktober 2025)

4.2.2 Van geen afspraak naar afgebakende RVU-regeling

KLM Grondpersoneel had tot 31 december 2025 een generieke RVU-regeling. In de onderzochte cao stond niets over RVU vanaf 2026. In het principeakkoord is het volgende afgesproken:

KLM zal de RVU vanaf 1 januari 2026 structureel openstellen voor

a) medewerkers die 20 jaar werkzaam zijn (geweest) in een zware functie [...] in functiegroep (T)-OSG I of lager, en

b) medewerkers die

- 10 jaar werkzaam zijn (geweest) in een zware functie (zoals bepaald in het door KLM en vakbonden overeengekomen model) in functiegroep (T)-OSG I of lager, en

- 20 jaar werkzaam zijn (geweest) in een functie waarbij sprake is van verzwarende omstandigheden (zoals bepaald in het door KLM en vakbonden overeengekomen model met score vanaf 18 tot 27) in functiegroep (T)-OSG I of lager, zolang:

1. de af te spreken regeling past binnen het wettelijk kader en fiscale kader dat op dit moment wordt ontwikkeld;

2. de af te spreken regeling voldoet aan de voorwaarden zoals gehanteerd door de toetsingscommissie uit het landelijk akkoord; en

3. partijen afspraken kunnen maken over de inzet van duurzaam inzetbaarheidsmaatregelen.

[...]

Psychosociale arbeidsbelasting en werken in ploegendienst in Nachten- en Supervroege diensten zijn al criteria in het door KLM en vakbonden overeengekomen model op basis waarvan functies met verzwarende omstandigheden worden gekwalificeerd. Als een besluit van het expertisecentrum Zwaar Werk van TNO over het overeengekomen model aanleiding geeft om het model te herijken zullen partijen in overleg treden. (KLM Grondpersoneel)

Uit het principeakkoord van de cao voor het Schildersbedrijf blijkt dat de RVU-regeling die eindigt op 31 december 2025 wordt voortgezet van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2028. De regeling geldt voor werknemers niet zijnde uta-werknemers. Daarbij wordt opdracht gegeven aan een paritaire werkgroep “om te komen tot een heldere en objectieve definitie van ‘zwaar werk’ binnen de sector. Ook wordt er onderzoek gedaan naar de mogelijkheden en voorwaarden om uitzendkrachten in de sector ook toegang te geven tot de RVU-regeling (Akkoord Schildersbedrijf, 10 november 2025).

4.2.3 Van geen afspraak naar verkenning

Hieronder twee voorbeelden van principeakkoorden met een afspraak over verkenning van een eventuele RVU-regeling. Bij de Provincies gold tot en met 31 december 2025 een RVU-regeling afgebakend op 41 dienstjaren bij een bij het ABP aangesloten werkgever. Verkend wordt of er een nieuwe RVU-regeling komt en met wat voor voorwaarden.

Het kabinet, vakbonden en werkgevers hebben in 2024 een centraal onderhandelaarsakkoord bereikt over een structurele en gerichte vroegpensioenregeling voor mensen met zwaar werk. De huidige tijdelijke vroegpensioenregeling (RVU-regeling) in onze cao is een afspraak uit het pensioenakkoord uit 2019. Deze regeling loopt volgens afspraak eind 2025 af. In dit centraal onderhandelaarsakkoord is afgesproken dat er voor werknemers die dat echt nodig hebben, óók na 2025 een regeling is om met vervroegd pensioen te gaan. [...]

Sociale partners hebben afgesproken in 2025 te onderzoeken of en op welke wijze een Regeling Vervroegd Uittreden met ingang van 1 januari 2026 in de cao provinciale sector wordt opgenomen. (Akkoord Provincies, 16 april 2025)

Bij de RDW was onder het oude kader geen RVU-regeling opgenomen in de cao. In het akkoord is afgesproken dat deze mogelijkheid te gaan verkennen.

Het voorstel is gedaan om, ondersteund door een bureau, te onderzoeken of de landelijke Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) toepasbaar is binnen de RDW. Dit onderzoek start binnen zes maanden na ondertekening van de cao en wordt uiterlijk twaalf maanden later afgerond. Het resultaat wordt vastgelegd in een

gezamenlijke notitie met conclusies en eventuele vervolgstappen. (Akkoord RDW, 16 december 2025)

4.2.4 Tot slot

We sluiten af met een paar voorbeelden van afspraken die (op dit moment) niet wijzigen, maar waarvoor het principeakkoord inhoudelijk wel aanvullende informatie geeft. Dit is bijvoorbeeld het geval voor de vijf Metaal & Techniek en de twee Metalektro cao's. In de principeakkoorden voor deze cao's wordt vermeld dat de RVU-regeling één jaar ongewijzigd wordt voortgezet. Vanaf 1 januari 2027 wordt de regeling aangepast:

In het eerste halfjaar van de looptijd van de cao's bepalen cao-partijen de kaders waarmee invulling wordt gegeven aan wat belastende functies en werkzaamheden zijn die kwalificeren als 'zwaar werk' en daarmee in aanmerking komen voor een RVU-uitkering in 2027. De afbakening gebeurt op basis van objectieve criteria. De nieuwe kaders gaan in op 1 januari 2027. (Metaal & Techniek, akkoord 27 januari 2026)

Voor de twee Metalektro cao's geldt hetzelfde.

Deze afspraken geven nogmaals aan dat de afspraken rondom RVU in beweging zijn. In dit rapport hebben we de stand van zaken aan het begin van 2026 gegeven. De cao-afspraken lijken zich te ontwikkelen in lijn met de afspraken uit het akkoord Gezond naar het pensioen. Het volgende meetmoment in 2027 kan nader inzicht geven of die ontwikkeling doorzet.

Bijlage I

Cao naar economische sector en soort (bedrijfstak of onderneming)

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

Economische sector	Totaal cao's	Bedrijfstak	Onderneming
Landbouw, bosbouw en visserij	11	10	1
Industrie en nutsbedrijven	167	39	128
Bouw	13	11	2
Handel	45	30	15
Vervoer en opslag	56	8	48
Horeca	6	5	1
Informatie en communicatie	6	3	3
Financiële instellingen	20	3	17
Zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek)	51	16	35
Openbaar bestuur en publieke dienstverlening	13	8	5
Onderwijs	9	6	3
Zorg	18	12	6
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	27	18	9
Totaal	442	175	273

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

Economische sector	Totaal	Bedrijfstak	Onderneming
Landbouw, bosbouw en visserij	116.013	115.250	763
Industrie en nutsbedrijven	784.069	697.268	86.801
Bouw	314.087	308.279	5.808
Handel	900.615	878.782	21.833
Vervoer en opslag	298.881	208.209	90.672
Horeca	425.272	424.796	476
Informatie en communicatie	39.813	23.076	16.737
Financiële instellingen	130.200	22.435	107.765
Zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek)	634.314	598.213	36.101
Openbaar bestuur en publieke dienstverlening	584.025	552.381	31.644
Onderwijs	495.213	492.926	2.287

Economische sector	Totaal	Bedrijfstak	Onderneming
Zorg	1.336.710	1.325.249	11.461
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	85.117	77.159	7.958
Totaal	6.144.329	5.724.023	420.306

Bijlage II

Selectie van kleine cao's (minder dan 250 werknemers)

Tabel II.1: Aantal kleine cao's in het onderzoek (willekeurige selectie)

Economische sector	Totaal aantal cao's met < 250 werknemers	Geselecteerde cao's met < 250 werknemers
Landbouw, bosbouw en visserij	3	-
Industrie en nutsbedrijven	144	29
Bouw	3	-
Handel	17	3
Vervoer en opslag	51	10
Horeca	1	-
Informatie en communicatie	3	-
Financiële instellingen	0	-
Zakelijke dienstverlening (inclusief advies en onderzoek)	26	5
Openbaar bestuur en publieke dienstverlening	1	-
Onderwijs	4	-
Zorg	2	-
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	11	2
Totaal	266	49

Bijlage III

Tabel III.1: Onderzochte cao's (n=442)

Cao-nr.	Cao-naam	Sbi-code	Economische sector	Ingangsdatum	Expiratiedatum	Soort cao	Principeakkoord onderzocht
4205	AAN DE SLAG	329	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2025	31.12.2025	Bedrijfstak	Ja
549	AARDAPPELEN GROENTEN EN FRUIT, DETAILHANDEL IN-	472	Handel	01.01.2024	31.12.2025	Bedrijfstak	Ja
2001	ABBOTT HEALTHCARE PRODUCTS B.V.	212	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2025	31.03.2027	Onderneming	Ja
1633	ABN-AMRO	641	Financiële instellingen	01.07.2024	30.06.2026	Onderneming	
1512	ACHMEA B.V.	651	Financiële instellingen	01.12.2021	01.12.2023	Onderneming	Ja
2988	AEGON NEDERLAND N.V.	651	Financiële instellingen	01.07.2024	31.12.2025	Onderneming	Ja
254	AFBOUW	433	Bouw	01.01.2024	31.12.2025	Bedrijfstak	Ja
453	AIR PRODUCTS NEDERLAND	201	Industrie en nutsbedrijven	01.06.2025	31.05.2026	Onderneming	
513	AKZO NOBEL COATINGS BV	203	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2025	31.12.2025	Onderneming	
531	AKZO NOBEL HOGER PERSONEEL NEDERLAND	203	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2025	31.12.2025	Onderneming	
448	ALBERT HEIJN BV (VOOR HET PERSONEEL VAN LOGISTICS)	463	Handel	15.04.2025	18.04.2026	Onderneming	Ja
2928	ALLNEX NETHERLANDS B.V. VH NUPLEX RESINS	201	Industrie en nutsbedrijven	01.10.2024	30.09.2025	Onderneming	Ja
1030	ALMATIS B.V.	232	Industrie en nutsbedrijven	01.07.2025	31.12.2026	Onderneming	Ja
3618	AMBACHTELIJKE PLUIMVEE EN WILDBEDRIJVEN	101	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2025	31.08.2025	Bedrijfstak	
696	AMBULANCEZORG	869	Zorg	01.07.2021	31.01.2025	Bedrijfstak	
516	AMMERAAL BELTECH NEDERLAND BEHEER	466	Handel	01.07.2023	31.12.2024	Onderneming	Ja
365	ANWB CAO	799	Zakelijke dienstverlening	01.04.2024	31.03.2026	Onderneming	
1183	APG GROEP CAO	653	Financiële instellingen	01.07.2024	30.06.2026	Onderneming	
3674	APM TERMINALS MAASVLAKTE II B.V.	522	Vervoer en opslag	01.01.2023	31.12.2024	Onderneming	
159	APOLLO TYRES (NL) B.V.	221	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2025	30.06.2026	Onderneming	Ja
50	APOTHEKEN	477	Handel	01.07.2024	31.12.2027	Bedrijfstak	Ja
3821	Apothekers in dienstverband	477	Handel	01.03.2025	31.03.2027	Bedrijfstak	Ja

Cao-nr.	Cao-naam	Sbi-code	Economische sector	Ingangsdatum	Expiratiedatum	Soort cao	Principeakkoord onderzocht
1213	AQUINOS BEDDING NETHERLANDS B.V.	222	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2024	31.12.2025	Onderneming	
392	ARCADIS	711	Zakelijke dienstverlening	01.04.2021	30.09.2022	Onderneming	Ja
43	ARCHITECTENBUREAUS	711	Zakelijke dienstverlening	01.01.2025	30.06.2026	Bedrijfstak	Ja
1714	ARDAGH GLASS BENELUX	231	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2025	31.03.2026	Onderneming	Ja
2509	ARKEMA B.V. locatie Rotterdam	202	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2024	31.12.2024	Onderneming	Ja
3691	ARLANXEO Netherlands B.V.	201	Industrie en nutsbedrijven	01.07.2024	31.12.2025	Onderneming	Ja
3689	ASPEN OSS	211	Industrie en nutsbedrijven	01.07.2025	30.06.2026	Onderneming	Ja
3981	ASR NEDERLAND N.V. DE ANDERE CAO	651	Financiële instellingen	01.07.2024	31.12.2025	Onderneming	Ja
4200	ATHORA NETHERLANDS NV	651	Financiële instellingen	01.07.2025	30.06.2027	Onderneming	
2324	ATRADIUS NEDERLAND	651	Financiële instellingen	01.07.2023	30.09.2024	Onderneming	
1763	AVERY DENNISON MATERIALS NEDERLAND	172	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2025	31.03.2027	Onderneming	
4341	AVIENT PROTECTIVE MATERIALS SERVICES	206	Industrie en nutsbedrijven	01.10.2024	31.03.2026	Onderneming	
1542	AVIKO B.V.	103	Industrie en nutsbedrijven	21.04.2025	19.04.2026	Onderneming	Ja
2181	AZL N.V.	661	Financiële instellingen	01.01.2024	31.12.2025	Onderneming	Ja
1496	BAKKERSBEDRIJF	107	Industrie en nutsbedrijven	01.06.2023	31.07.2025	Bedrijfstak	Ja
152	BAKSTEENINDUSTRIE, NEDERLANDSE	233	Industrie en nutsbedrijven	01.10.2025	30.09.2026	Bedrijfstak	
465	BANDEN- EN WIELENBRANCHE	452	Handel	01.06.2025	31.03.2027	Bedrijfstak	Ja
632	BANKEN CAO	641	Financiële instellingen	01.01.2025	31.12.2026	Bedrijfstak	Ja
330	BAVARIA N.V	110	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2024	31.03.2026	Onderneming	
634	BEDRIJFSVERZORGINGSDIENSTEN	16	Landbouw , bosbouw en visserij	01.05.2024	31.10.2025	Bedrijfstak	Ja
819	BEREIDE VERF- EN DRUKINKTINDUSTRIE	203	Industrie en nutsbedrijven	01.05.2024	31.10.2025	Bedrijfstak	
21	BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG EN DE VERHUUR VAN MOBIELE KRANEN	494	Vervoer en opslag	01.01.2026	31.12.2026	Bedrijfstak	Ja
1022	BEROEPSONDERWIJS EN VOLWASSENEDUCATIE, MBO	853	Onderwijs	01.08.2025	28.02.2026	Bedrijfstak	Ja
218	BESLOTEN BUSVERVOER	493	Vervoer en opslag	01.01.2025	31.12.2026	Bedrijfstak	
4273	BESTUURDERS FUNDEREND ONDERWIJS	910	Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	01.03.2025	28.02.2026	Bedrijfstak	
3967	BETONPOMPBEDRIJVEN CAO VOOR DE	439	Bouw	01.01.2025	31.12.2026	Bedrijfstak	Ja
83	BETONPRODUCTENINDUSTRIE	236	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2025	30.06.2026	Bedrijfstak	Ja

Cao-nr.	Cao-naam	Sbi-code	Economische sector	Ingangsdatum	Expiratiedatum	Soort cao	Principeakkoord onderzocht
496	BEVEILIGING, PARTICULIERE	801	Zakelijke dienstverlening	18.12.2024	27.12.2026	Bedrijfstak	
214	BIBLIOTHEKEN, OPENBARE	910	Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	01.04.2024	31.03.2026	Bedrijfstak	
3352	BILTHOVEN BIOLOGICALS	721	Zakelijke dienstverlening	01.05.2024	30.04.2026	Onderneming	
118	BITUMINEUZE EN KUNSTSTOF DAKBEDEKKINGSBEDRIJVEN	439	Bouw	01.01.2025	31.12.2025	Bedrijfstak	Ja
1841	BLOEMBOLLEN, GROOTHANDEL IN-	462	Handel	01.07.2024	31.12.2025	Bedrijfstak	Ja
592	BLOEMEN EN PLANTEN GESPECIALISEERDE DETAILHANDEL IN	477	Handel	01.01.2025	31.12.2026	Bedrijfstak	Ja
1547	BLOEMEN EN PLANTEN GROOTHANDEL IN-	462	Handel	01.10.2024	30.09.2026	Bedrijfstak	
4325	BMI NEDERLAND	461	Handel	01.01.2025	31.12.2025	Onderneming	Ja
884	BOEKHANDEL EN DE KANTOORVAKHANDEL, CAO VOOR DE	476	Handel	01.10.2024	30.09.2025	Bedrijfstak	Ja
187	BOS EN NATUUR RAAM-CAO	21	Landbouw , bosbouw en visserij	01.07.2023	30.06.2024	Bedrijfstak	Ja
10	BOUW EN INFRA (CAO)	410	Bouw	01.01.2025	31.03.2027	Bedrijfstak	Ja
41	BOUWMATERIALEN, HANDEL IN-	467	Handel	01.10.2025	31.12.2027	Bedrijfstak	Ja
3437	BP RAFFINADERIJ ROTTERDAM B.V.	192	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2025	31.03.2026	Onderneming	Ja
1630	BRANCHE CAO GEMEENTEN	841	Openbaar bestuur en publieke dienstverlening	01.04.2025	31.03.2027	Bedrijfstak	Ja
4091	BRANCHE CAO SAMENWERKENDE GEMEENTELIJKE ORGANISATIES	841	Openbaar bestuur en publieke dienstverlening	01.04.2025	31.03.2027	Bedrijfstak	Ja
4056	BREEDBAND EN TELECOMMUNICATIE	422	Bouw	01.01.2025	31.12.2027	Bedrijfstak	Ja
811	BROCECF HOLDING NV	464	Handel	01.08.2024	31.01.2026	Onderneming	Ja
2368	Bunge Loders Croklaan B.V.	104	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2024	31.03.2026	Onderneming	
4331	CABINEPERSONEEL TUI FLY NEDERLAND	511	Vervoer en opslag	01.07.2024	31.10.2025	Onderneming	
4315	CANON PRODUCTION PRINTING	282	Industrie en nutsbedrijven	01.07.2024	31.12.2025	Onderneming	Ja
4382	CAO DHL GLOBAL FORWARDING NEDERLAND DHL FREIGHT NEDERLAND	522	Vervoer en opslag	01.04.2025	31.03.2026	Onderneming	
1192	CAOP CENTRUM ARBEIDSVERHOUDINGEN	691	Zakelijke dienstverlening	01.06.2024	31.12.2025	Onderneming	
510	CARGILL	100	Industrie en nutsbedrijven	01.08.2023	31.07.2025	Onderneming	Ja
1478	CARGILL BIOINDUSTRIAL B.V.	201	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2025	31.12.2026	Onderneming	Ja

Cao-nr.	Cao-naam	Sbi-code	Economische sector	Ingangsdatum	Expiratiedatum	Soort cao	Principeakkoord onderzocht
1111	CARGILL CACAO	108	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2024	31.12.2025	Onderneming	
1557	CARGLASS B.V.	452	Handel	01.02.2025	30.06.2026	Onderneming	Ja
426	CBR, CENTRAAL BUREAU RIJVAARDIGHEIDSBEWIJZEN	841	Openbaar bestuur en publieke dienstverlening	01.11.2024	31.12.2025	Onderneming	Ja
4178	CED	741	Zakelijke dienstverlening	01.01.2022	31.12.2024	Onderneming	Ja
1252	CENTRALE ORGANISATIE VOOR RADIOACTIEF AFVAL	381	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2023	31.12.2024	Onderneming	
4080	CENTRIENT PHARMACEUTICALS NETHERLANDS B.V.	211	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2025	31.03.2026	Onderneming	Ja
2982	CEVA LOGISTICS NEDERLAND	494	Vervoer en opslag	01.04.2025	30.06.2026	Onderneming	
4374	CHANE TERMINAL DODEWAARD B.V.	521	Vervoer en opslag	01.01.2025	31.12.2026	Onderneming	
2106	CHANE TERMINALS	521	Vervoer en opslag	01.01.2024	31.12.2027	Onderneming	
835	ChemCom Industries B.V.	201	Industrie en nutsbedrijven	01.07.2024	30.06.2027	Onderneming	
3799	Chemours Netherlands B.V.	201	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2022	31.05.2025	Onderneming	Ja
3580	CITO CAO	856	Onderwijs	01.01.2024	31.12.2025	Onderneming	
2404	CIZ	869	Zorg	01.01.2025	31.12.2026	Onderneming	Ja
735	COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS NEDERLAND B.V.	110	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2025	30.09.2025	Onderneming	Ja
2488	COMPAXO	101	Industrie en nutsbedrijven	01.12.2024	30.11.2026	Onderneming	
3338	CONNEXIE	783	Zakelijke dienstverlening	01.01.2025	31.12.2027	Onderneming	
1490	CONSUMENTENBOND	949	Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	01.01.2023	31.12.2025	Onderneming	
750	CONTRACTCATERINGBRANCHE	562	Horeca	01.04.2024	31.12.2025	Bedrijfstak	Ja
630	CONTRACTSPELERS BETAALD VOETBAL NEDERLAND	931	Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	01.07.2023	30.06.2027	Bedrijfstak	
58	COOPERATIE KONINKLIJKE AVEBE U.A.	106	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2025	31.12.2025	Onderneming	Ja
1683	COSCO SHIPPING LINES (NETHERLANDS) BV en CROSS-OCEAN	522	Vervoer en opslag	01.01.2024	31.12.2026	Onderneming	
3067	COSUN BEET COMPANY, SENSUS BV EN HOOFDKANTOORORGANISATIE COSUN	108	Industrie en nutsbedrijven	01.07.2023	31.08.2024	Onderneming	
4271	COVESTRO	201	Industrie en nutsbedrijven	01.07.2024	30.09.2025	Onderneming	

Cao-nr.	Cao-naam	Sbi-code	Economische sector	Ingangsdatum	Expiratiedatum	Soort cao	Principeakkoord onderzocht
2947	CROW	941	Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	01.01.2025	31.12.2025	Onderneming	
3548	CRV	16	Landbouw, bosbouw en visserij	01.06.2024	31.05.2025	Onderneming	Ja
1848	CURIUM NETHERLANDS B.V.	212	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2024	31.12.2025	Onderneming	
2451	DAGRECREATIE	552	Horeca	01.01.2025	31.12.2025	Bedrijfstak	
3514	DB Cargo Nederland N.V.	492	Vervoer en opslag	01.07.2024	30.06.2026	Onderneming	Ja
52	DE BIJENKORF CAO	471	Handel	01.05.2025	30.04.2027	Onderneming	Ja
1027	DE VOLKSBANK (VOORHEEN SNS BANK N.V.)	641	Financiële instellingen	01.01.2025	31.12.2026	Onderneming	Ja
1587	DEFENSIE PERSONEEL	842	Openbaar bestuur en publieke dienstverlening	01.01.2025	01.09.2026	Bedrijfstak	
3471	DEKRA CERTIFICATION B.V.	712	Zakelijke dienstverlening	01.04.2024	31.03.2026	Onderneming	
4349	DELPHARM MEPEL B.V.	212	Industrie en nutsbedrijven	01.07.2025	30.06.2026	Onderneming	
3947	DHL ECOMMERCE NEDERLAND	494	Vervoer en opslag	01.01.2024	31.12.2025	Onderneming	Ja
2822	DHL EXPRESS NEDERLAND	494	Vervoer en opslag	01.01.2024	31.12.2025	Onderneming	
1915	DHL SUPPLY CHAIN NEDERLAND	494	Vervoer en opslag	01.04.2025	31.10.2026	Onderneming	
1462	Dibevo NPMB	477	Handel	01.01.2026	31.12.2027	Bedrijfstak	Ja
3972	DIERENTUIN	932	Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	01.01.2025	31.12.2026	Bedrijfstak	Ja
2316	DIVERSEY NEDERLAND	467	Handel	01.01.2024	31.12.2024	Onderneming	
467	DNATA	522	Vervoer en opslag	01.01.2024	31.12.2024	Onderneming	
1989	DNB CAO	641	Financiële instellingen	01.07.2025	30.06.2027	Onderneming	Ja
1625	DNV-CAO	721	Zakelijke dienstverlening	01.04.2025	31.03.2026	Onderneming	Ja
2359	DOCMORRIS N.V.	477	Handel	01.10.2024	31.12.2025	Onderneming	Ja
1639	DOE-HET-ZELFBRANCHE	475	Handel	01.01.2024	30.06.2026	Bedrijfstak	
2449	DPA PROFESSIONALS	782	Zakelijke dienstverlening	01.10.2024	31.12.2027	Onderneming	
1730	DR. OETKER NEDERLAND B.V.	108	Industrie en nutsbedrijven	01.07.2023	30.06.2026	Onderneming	
190	DRANKINDUSTRIE EN GROOTHANDEL IN DRANKEN	110	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2024	30.06.2025	Bedrijfstak	
518	DROGISTERIJBRANCHE VDF-CAO	477	Handel	01.07.2025	30.06.2026	Bedrijfstak	Ja
2731	DS SMITH PACKAGING NETHERLANDS BV	172	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2025	31.12.2026	Onderneming	Ja

Cao-nr.	Cao-naam	Sbi-code	Economische sector	Ingangsdatum	Expiratiedatum	Soort cao	Principeakkoord onderzocht
3707	DSM NL Services B.V.	201	Industrie en nutsbedrijven	01.10.2024	31.12.2025	Onderneming	Ja
3837	DUTCH GLYCERIN REFINERY B.V.	201	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2025	31.03.2026	Onderneming	Ja
4236	E-COMMERCE NEDERLAND	461	Handel	01.05.2025	30.06.2028	Bedrijfstak	Ja
4314	EASYJET CABINEPERSONEEL WERKEND VANUIT NEDERLAND	511	Vervoer en opslag	01.01.2024	31.12.2025	Onderneming	
1428	ECT	522	Vervoer en opslag	01.01.2025	31.12.2027	Onderneming	Ja
1608	EIEREN EN EIPRODUCTEN EN DE EIPRODUCTENINDUSTRIE, GROOTHANDEL IN	463	Handel	01.01.2025	31.12.2025	Bedrijfstak	Ja
683	ELEKTROTECHNISCHE DETAILHANDEL	474	Handel	01.01.2024	31.12.2025	Bedrijfstak	
1024	ELEMENTIS MINERALS B.V.	467	Handel	01.01.2025	31.12.2025	Onderneming	Ja
1471	ENERGIE- EN NUTSBDRIJVEN WENB SECTOR CAO GEO PROCES EN SERVICES	380	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2024	31.03.2026	Bedrijfstak	
4329	ENVALIOR	201	Industrie en nutsbedrijven	01.10.2024	30.11.2025	Onderneming	Ja
2610	EQUENSWORLDDLINE CAO	661	Financiële instellingen	01.01.2025	31.12.2025	Onderneming	
4036	ERTSOVERSLAGBEDRIJF EUROPOORT C.V.	522	Vervoer en opslag	01.01.2024	31.12.2026	Onderneming	
2769	ESKA B.V.	171	Industrie en nutsbedrijven	01.06.2024	31.05.2025	Onderneming	Ja
3743	ESSITY OPERATIONS CUIJK	172	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2024	30.09.2025	Onderneming	Ja
1417	Essity Operations Hoogezand BV	172	Industrie en nutsbedrijven	01.07.2024	31.12.2025	Onderneming	
2081	ETOS DROGISTERIJEN	477	Handel	01.07.2023	30.06.2024	Onderneming	
3375	EVENEMENTEN- EN HORECABEVEILIGINGSBRANCHE	801	Zakelijke dienstverlening	01.01.2024	31.12.2027	Bedrijfstak	
3948	EVOS AMSTERDAM EAST	521	Vervoer en opslag	01.01.2024	31.12.2026	Onderneming	
4014	FACILITAIR EN FACILITEREND SODEXO	562	Horeca	01.09.2025	31.08.2026	Onderneming	
2070	FACILITAIRE CONTACTCENTERS	822	Zakelijke dienstverlening	01.01.2025	31.12.2027	Bedrijfstak	Ja
3865	FAGRON SERVICES BV	464	Handel	01.07.2024	30.06.2029	Onderneming	
1541	FARM FRITES INTERNATIONAL B.V.	103	Industrie en nutsbedrijven	01.10.2024	31.03.2026	Onderneming	
4161	FEDEX CAO	531	Vervoer en opslag	01.06.2024	31.05.2026	Onderneming	
3979	FIBRANT B.V.	201	Industrie en nutsbedrijven	01.07.2025	31.03.2026	Onderneming	
1681	FNV-ORGANISATIES	942	Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	01.05.2023	30.04.2026	Onderneming	
170	FOKUS EXPLOITATIE, STICHTING	872	Zorg	01.01.2025	30.06.2026	Onderneming	Ja

Cao-nr.	Cao-naam	Sbi-code	Economische sector	Ingangsdatum	Expiratiedatum	Soort cao	Principeakkoord onderzocht
3854	FOODSERVICE EN DE GROOTHANDEL IN LEVENSMIDDELEN (FSGIL)	463	Handel	01.07.2025	30.06.2027	Bedrijfstak	Ja
1075	FORBO FLOORING B.V.	222	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2025	31.12.2025	Onderneming	Ja
127	FORBO-NOVILON B.V.	222	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2025	31.12.2025	Onderneming	Ja
2618	FREUDENBERG PERFORMANCE MATERIALS BV	139	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2022	31.03.2025	Onderneming	Ja
2969	GASTERRA	351	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2025	31.12.2026	Onderneming	
1574	GEESTELIJKE GEZONDHEIDSZORG (GGZ)	862	Zorg	01.01.2025	31.07.2026	Bedrijfstak	Ja
317	GEHANDICAPTENZORG	872	Zorg	01.01.2025	31.12.2026	Bedrijfstak	Ja
3848	GELDMAAT B.V.	749	Zakelijke dienstverlening	01.01.2024	31.12.2025	Onderneming	Ja
279	GEMAKSVOEDINGINDUSTRIE	108	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2025	30.06.2026	Bedrijfstak	Ja
1059	GEZONDHEIDSDIENSTEN VOOR DIEREN	750	Zakelijke dienstverlening	01.07.2024	30.06.2026	Onderneming	
1626	GIVAUDAN NEDERLAND BV	201	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2025	31.03.2026	Onderneming	Ja
1869	GLASTUINBOUW	11	Landbouw , bosbouw en visserij	01.07.2025	31.03.2026	Bedrijfstak	Ja
148	GRAANBE- EN VERWERKENDE BEDRIJVEN	107	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2025	31.12.2025	Bedrijfstak	Ja
1287	GRAFIMEDIA	181	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2024	31.12.2025	Bedrijfstak	
725	GROEN, GROND EN INFRASTRUCTUUR	16	Landbouw , bosbouw en visserij	01.01.2025	30.09.2026	Bedrijfstak	Ja
650	GROENTEN EN FRUIT GROOTHANDEL IN-	463	Handel	01.07.2025	30.06.2026	Bedrijfstak	Ja
125	GROENTEN- EN FRUITVERWERKENDE INDUSTRIE	103	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2025	30.09.2026	Bedrijfstak	Ja
70	GROLSCHER BIERBROUWERIJ NEDERLAND	110	Industrie en nutsbedrijven	01.05.2025	30.04.2027	Onderneming	Ja
2765	GUNVOR ENERGY ROTTERDAM B.V.	192	Industrie en nutsbedrijven	01.07.2023	30.06.2025	Onderneming	
2621	HAL BEHEER BV	782	Zakelijke dienstverlening	01.01.2025	31.12.2026	Onderneming	
1029	HANDELSVAART	504	Vervoer en opslag	01.01.2026	31.12.2026	Bedrijfstak	Ja
2141	HAVENBEDRIJF ROTTERDAM	522	Vervoer en opslag	01.07.2024	30.06.2026	Onderneming	
4299	HEIDELBERG MATERIALS NEDERLAND	235	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2024	31.12.2025	Onderneming	Ja
3374	HEINEKEN GROUP B.V.	110	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2024	31.12.2024	Onderneming	Ja
4139	HEINEKEN NEDERLAND B.V. (COMMERCIE)	110	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2025	31.12.2026	Onderneming	Ja
662	HEINEKEN NETHERLANDS SUPPLY B.V.	110	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2025	31.12.2026	Onderneming	Ja
3356	HELLENDE DAKEN	439	Bouw	01.04.2022	31.03.2027	Bedrijfstak	

Cao-nr.	Cao-naam	Sbi-code	Economische sector	Ingangsdatum	Expiratiedatum	Soort cao	Principeakkoord onderzocht
1079	HES BULK TERMINAL MAASDELTA (HBTM) B.V.	522	Vervoer en opslag	01.01.2025	31.12.2026	Onderneming	
2347	HFP OFFSHORE	781	Zakelijke dienstverlening	01.01.2024	31.12.2024	Onderneming	
4202	HISWA - bedrijven in Watersportindustrie en - Recreatie	931	Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	01.01.2025	31.12.2026	Bedrijfstak	
625	HOGER BEROEPSONDERWIJS	854	Onderwijs	01.07.2024	31.12.2025	Bedrijfstak	Ja
985	HOLLAND CASINO	920	Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	01.10.2023	31.03.2025	Onderneming	Ja
182	HORECA- EN AANVERWANTE BEDRIJF	560	Horeca	01.01.2025	31.12.2026	Bedrijfstak	Ja
233	HOUTHANDEL	467	Handel	01.07.2025	30.06.2027	Bedrijfstak	Ja
253	HOUTVERWERKENDE INDUSTRIE	162	Industrie en nutsbedrijven	01.07.2025	31.12.2026	Bedrijfstak	Ja
243	HOVENIERSBEDRIJF IN NEDERLAND	813	Zakelijke dienstverlening	01.10.2024	30.06.2026	Bedrijfstak	Ja
136	HTM-CAO	493	Vervoer en opslag	01.01.2024	30.06.2026	Onderneming	
4345	HUISARTSEN IN LOONDIENTST	862	Zorg	01.08.2024	30.09.2025	Bedrijfstak	
721	HUISARTSENZORG	862	Zorg	01.01.2024	30.06.2025	Bedrijfstak	Ja
1838	HUTCHISON PORTS DELTA II	522	Vervoer en opslag	01.01.2025	31.12.2027	Onderneming	Ja
559	IKEA NEDERLAND B.V. EN INTER IKEA SYSTEMS B.V.	475	Handel	01.01.2025	31.12.2025	Onderneming	Ja
1654	IMPERIAL BRANDS JOURE	120	Industrie en nutsbedrijven	01.10.2024	30.09.2025	Onderneming	Ja
1296	INFORMATIE-, COMMUNICATIE- EN KANTOORTECHNOLOGIEBRANCHE (ICK)	620	Informatie en communicatie	01.04.2025	31.03.2026	Bedrijfstak	Ja
1635	ING-BANK cao	641	Financiële instellingen	01.01.2025	31.12.2026	Onderneming	Ja
4156	INNOCENT DRINKS	463	Handel	01.07.2024	30.09.2025	Onderneming	Ja
526	INTERIEURBOUW EN MEUBELINDUSTRIE CAO	310	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2025	30.06.2026	Bedrijfstak	Ja
360	INTERNATIONAL FLAVORS & FRAGRANCES IFF	205	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2025	30.06.2026	Onderneming	
983	INTERSNACK NEDERLAND BV	103	Industrie en nutsbedrijven	01.03.2025	28.02.2026	Onderneming	Ja
1238	INV NYLON CHEMICALS NETHERLANDS B.V.	201	Industrie en nutsbedrijven	01.07.2025	30.06.2027	Onderneming	Ja
234	JEUGDZORG	879	Zorg	01.01.2024	31.12.2025	Bedrijfstak	
4090	KADASTER CAO	841	Openbaar bestuur en publieke dienstverlening	01.01.2025	30.06.2026	Onderneming	Ja
506	KALKZANDSTEENINDUSTRIE -/ CELLENBETONINDUSTRIE	235	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2025	31.12.2025	Bedrijfstak	Ja

Cao-nr.	Cao-naam	Sbi-code	Economische sector	Ingangsdatum	Expiratiedatum	Soort cao	Principeakkoord onderzocht
405	KAPPERSBEDRIJF	960	Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	01.07.2025	31.12.2026	Bedrijfstak	Ja
848	KARTONNAGE- EN FLEXIBELE VERPAKKINGENBEDRIJF	172	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2025	30.04.2026	Bedrijfstak	Ja
4300	KEMA B.V.	712	Zakelijke dienstverlening	01.07.2025	30.06.2026	Onderneming	Ja
925	KESSEL, GEBROEDERS VAN REGULIER	431	Bouw	01.01.2025	31.12.2025	Onderneming	Ja
2932	KETJEN NETHERLANDS	201	Industrie en nutsbedrijven	01.10.2024	30.09.2026	Onderneming	Ja
1612	KINDEROPVANG VOOR KINDERCENTRA EN GASTOUDERBUREAUS	889	Zorg	01.01.2025	31.12.2026	Bedrijfstak	Ja
2027	KISUMA CHEMICALS B.V.	205	Industrie en nutsbedrijven	01.07.2024	30.06.2026	Onderneming	
2431	KIWA N.V. ADVIES-CAO	712	Zakelijke dienstverlening	01.02.2023	31.12.2024	Onderneming	
914	KLM CABINEPERSONEEL	511	Vervoer en opslag	02.03.2023	28.02.2025	Onderneming	Ja
1054	KLM CARGO-VLIEGERS	511	Vervoer en opslag	01.01.2024	28.02.2025	Onderneming	
72	KLM GRONDPERONEEL	522	Vervoer en opslag	02.03.2023	28.02.2025	Onderneming	Ja
1071	KLM VLIEGERS OP VLEUGELVLIEGTUIGEN	511	Vervoer en opslag	02.03.2023	28.02.2025	Onderneming	
4255	KNDB CAO, voor personeel werkzaam bij zelfstandige drogisterijbedrijven	941	Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	01.07.2025	30.06.2026	Bedrijfstak	Ja
107	KONINKLIJKE EUROMA B.V.	108	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2024	31.12.2025	Onderneming	Ja
1180	KOPPERT BV EN KOPPERT BEHEER BV	202	Industrie en nutsbedrijven	01.05.2025	30.04.2026	Onderneming	Ja
1540	KPN Collectieve arbeidsovereenkomst	611	Informatie en communicatie	01.01.2024	31.12.2025	Onderneming	Ja
2437	KRINGLOOP NEDERLAND	477	Handel	01.01.2026	31.12.2026	Bedrijfstak	Ja
429	KUNSTEDUCATIE	855	Onderwijs	01.01.2025	31.03.2026	Bedrijfstak	
569	KUNSTSTOF- RUBBER- en LIJMINDUSTRIE	220	Industrie en nutsbedrijven	01.09.2025	31.08.2026	Bedrijfstak	Ja
3928	KWALITEITS CONTROLE BUREAU	712	Zakelijke dienstverlening	01.01.2024	31.12.2025	Onderneming	
1123	LAMB WESTON	103	Industrie en nutsbedrijven	01.07.2024	30.06.2026	Onderneming	
533	LEVENS MIDDELEN, GROOTWINKELBEDRIJVEN VGL	472	Handel	02.07.2024	31.03.2026	Bedrijfstak	
316	LEVENS MIDDELENBEDRIJF	472	Handel	02.07.2024	31.03.2026	Bedrijfstak	
1408	LINDE GAS BENELUX B.V.	201	Industrie en nutsbedrijven	01.09.2024	31.12.2025	Onderneming	Ja
2024	LOODSWEZEN B.V. NEDERLANDS	522	Vervoer en opslag	01.01.2025	31.12.2025	Onderneming	
1233	LOPAREX BV	205	Industrie en nutsbedrijven	01.11.2023	30.04.2025	Onderneming	Ja

Cao-nr.	Cao-naam	Sbi-code	Economische sector	Ingangsdatum	Expiratiedatum	Soort cao	Principeakkoord onderzocht
4366	LUCHTVAART VRACHT AFHANDELING	522	Vervoer en opslag	01.01.2025	31.12.2026	Bedrijfstak	
4101	Luchtverkeersleiding Nederland	522	Vervoer en opslag	01.07.2024	31.12.2026	Onderneming	
445	LUCITE INTERNATIONAL Alpha B.V.	201	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2022	31.12.2026	Onderneming	
4003	LYONDELL CHEMIE NEDERLAND B.V.	201	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2024	31.03.2025	Onderneming	Ja
827	M&T GOUD- EN ZILVERNIJVERHEID	321	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2024	31.01.2026	Bedrijfstak	Ja
826	M&T ISOLATIEBEDRIJF	432	Bouw	01.04.2024	31.01.2026	Bedrijfstak	Ja
822	M&T CARROSSERIEBEDRIJF	292	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2024	31.01.2026	Bedrijfstak	Ja
824	M&T METAALBEWERKINGSBEDRIJF	256	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2024	31.01.2026	Bedrijfstak	Ja
2297	M&T TECHNISCH INSTALLATIEBEDRIJF	432	Bouw	01.04.2024	31.01.2026	Bedrijfstak	Ja
4311	MATECK PROJECT SUPPORT BV - MEDEWERKERS TECHNIEK	782	Zakelijke dienstverlening	01.01.2023	31.12.2026	Onderneming	
3398	MATRANS MARINE SERVICES B.V.	522	Vervoer en opslag	01.01.2021	31.12.2024	Onderneming	
877	MC CAIN FOODS HOLLAND	103	Industrie en nutsbedrijven	01.10.2024	30.09.2025	Onderneming	Ja
40	MEDIQ B.V.	464	Handel	01.01.2024	31.12.2025	Onderneming	
3539	MENKEN GROEP CAO	108	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2024	30.06.2025	Onderneming	
3330	Menzies World Cargo (Nederland) B.V.	522	Vervoer en opslag	01.01.2024	31.12.2024	Onderneming	
857	MERCK SHARP & DOHME	211	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2025	31.12.2025	Onderneming	Ja
487	METALEKTRO	240	Industrie en nutsbedrijven	01.06.2024	31.12.2025	Bedrijfstak	Ja
488	METALEKTRO VOOR HET HOGER PERSONEEL (HP)	240	Industrie en nutsbedrijven	01.06.2024	31.12.2025	Bedrijfstak	Ja
3721	METROPOLE ORKEST CAO	900	Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	01.01.2025	30.06.2026	Onderneming	Ja
675	Mn SERVICES N.V.	653	Financiële instellingen	01.01.2025	31.12.2025	Onderneming	Ja
2535	MODE- INTERIEUR- TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE	131	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2024	31.08.2025	Bedrijfstak	Ja
823	MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN TWEEWIELERBEDRIJF	452	Handel	01.02.2025	31.10.2027	Bedrijfstak	Ja
1200	MOVARES NEDERLAND B.V.	711	Zakelijke dienstverlening	01.01.2025	31.12.2025	Onderneming	
2050	MULTIMODAAAL VERVOER	494	Vervoer en opslag	01.01.2023	31.12.2025	Bedrijfstak	
979	MUSEUM CAO	910	Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	01.07.2024	30.06.2026	Bedrijfstak	

Cao-nr.	Cao-naam	Sbi-code	Economische sector	Ingangsdatum	Expiratiedatum	Soort cao	Principeakkoord onderzocht
1648	NATIONALE OPERA EN BALLET	900	Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	01.07.2025	30.06.2027	Onderneming	
2354	NAUTISCHE CAO SWETS ODV MARITIEM	782	Zakelijke dienstverlening	01.01.2024	31.12.2025	Onderneming	
4274	NEDERLANDS HORECA GILDE - HORECA CAO	562	Horeca	01.01.2024	30.06.2026	Bedrijfstak	
2678	NEDERLANDS INSTITUUT VOOR BEELD EN GELUID	910	Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	01.01.2025	31.12.2027	Onderneming	Ja
664	NEDERLANDSCHE APPARATENFABRIEK NEDAP	267	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2025	31.03.2026	Onderneming	
1536	NEDERLANDSE UNIVERSITEITEN	854	Onderwijs	01.07.2025	30.06.2026	Bedrijfstak	Ja
161	NEDERLANDSE GASUNIE N.V.	351	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2024	31.12.2025	Onderneming	Ja
4088	NEDERLANDSE ORKESTEN	900	Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	01.07.2025	31.12.2026	Bedrijfstak	Ja
2143	NEDERLANDSE PODIA	900	Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	01.04.2025	31.12.2026	Bedrijfstak	Ja
2310	NEDERLANDSE RODE KRUIS	889	Zorg	01.01.2025	31.12.2025	Onderneming	
756	NEDMAG B.V.	201	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2025	31.03.2026	Onderneming	Ja
344	NESTLE NEDERLAND CAO I	108	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2024	31.03.2025	Onderneming	Ja
739	NESTLE NEDERLAND CAO II HOGER PERSONEEL	108	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2024	31.03.2025	Onderneming	Ja
3313	NETWERKBEDRIJVEN CAO	351	Industrie en nutsbedrijven	01.07.2025	31.12.2026	Bedrijfstak	Ja
3355	NN CAO	651	Financiële instellingen	01.01.2024	31.12.2025	Onderneming	Ja
4240	NOBIAN CAO 1	201	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2024	31.12.2025	Onderneming	Ja
4241	NOBIAN CAO 2	201	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2024	31.12.2025	Onderneming	Ja
3866	NON-EU OFFSHORE FISHERS COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT	31	Landbouw, bosbouw en visserij	01.01.2024	31.12.2028	Bedrijfstak	
4113	NOURYON CAO NEDERLAND	201	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2024	31.12.2025	Onderneming	Ja
3995	NRG PALLAS	721	Zakelijke dienstverlening	01.07.2025	30.06.2030	Onderneming	
2861	NXP	261	Industrie en nutsbedrijven	01.11.2023	31.12.2025	Onderneming	
1732	O-I NETHERLANDS BV EN O-I EUROPEAN GROUP BV	231	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2025	31.03.2026	Onderneming	Ja
3272	OCI NITROGEN B.V.	201	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2025	30.09.2025	Onderneming	Ja
4233	OILTANKING TERNEUZEN B.V.	521	Vervoer en opslag	01.07.2021	30.06.2024	Onderneming	

Cao-nr.	Cao-naam	Sbi-code	Economische sector	Ingangsdatum	Expiratiedatum	Soort cao	Principeakkoord onderzocht
682	OLAM Cocoa B.V.	108	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2024	31.03.2026	Onderneming	
1537	OMROEPPERONEEL	591	Informatie en communicatie	01.01.2025	31.12.2026	Bedrijfstak	Ja
2872	ONDERWIJSADVIESBUREAUS CAO	856	Onderwijs	01.01.2024	31.12.2024	Onderneming	Ja
1535	ONDERZOEKINSTELLINGEN CAO	720	Zakelijke dienstverlening	01.10.2025	30.09.2026	Bedrijfstak	Ja
1944	OPEN TEELTEN	11	Landbouw , bosbouw en visserij	01.07.2025	30.06.2027	Bedrijfstak	Ja
163	OPENBAAR VERVOER	493	Vervoer en opslag	01.04.2025	30.06.2026	Bedrijfstak	Ja
4289	Organon Nederland CAO	211	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2024	31.12.2025	Onderneming	Ja
171	ORSIMA	812	Zakelijke dienstverlening	01.03.2025	30.04.2026	Bedrijfstak	
841	OWASE-BEDRIJVEN	329	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2025	31.12.2025	Bedrijfstak	Ja
4387	OXFAM NOVIB	949	Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	01.04.2025	31.03.2026	Onderneming	
2200	PANTEIA B.V.	732	Zakelijke dienstverlening	01.01.2023	31.12.2024	Onderneming	
1570	PAPIERFABRIEK SCHUT BV	171	Industrie en nutsbedrijven	01.07.2024	30.06.2025	Onderneming	
776	PAPIERINDUSTRIE	171	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2025	31.03.2026	Bedrijfstak	Ja
306	PARTICULIER KAASPAKHUIS	463	Handel	01.05.2025	31.12.2026	Bedrijfstak	
4263	PASSAGIERS- EN BAGAGEAFHANDELING LUCHTVAART SECTORCAO	522	Vervoer en opslag	01.07.2025	30.06.2027	Bedrijfstak	Ja
834	PEPSICO NEDERLAND BV	103	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2024	30.06.2025	Onderneming	Ja
3336	PERSOONALITY PAYROLLING BV	783	Zakelijke dienstverlening	01.01.2025	31.12.2029	Onderneming	
4052	PETERSON ROTTERDAM B.V.	522	Vervoer en opslag	01.01.2024	31.12.2026	Onderneming	
44	PGGM	653	Financiële instellingen	01.01.2025	31.12.2025	Onderneming	Ja
1642	PHARMACEUTICAL RESEARCH ASSOCIATES GROUP	721	Zakelijke dienstverlening	01.01.2025	31.12.2026	Onderneming	Ja
714	PHILIP MORRIS INVESTMENTS BV.	120	Industrie en nutsbedrijven	01.07.2025	30.06.2026	Onderneming	Ja
15	PHILIPS	260	Industrie en nutsbedrijven	01.07.2024	30.06.2026	Onderneming	Ja
703	PILLOPAK	172	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2025	31.12.2026	Onderneming	Ja
1218	PIPELIFE NEDERLAND B.V.	222	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2025	31.05.2026	Onderneming	
4050	PLIXXENT B.V.	201	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2024	31.03.2025	Onderneming	
573	PLUIMVEEVERWERKENDE INDUSTRIE	101	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2025	31.03.2027	Bedrijfstak	Ja
1322	PLUKON POULTRY HOLDING b.v.	101	Industrie en nutsbedrijven	22.05.2023	18.05.2025	Onderneming	Ja

Cao-nr.	Cao-naam	Sbi-code	Economische sector	Ingangsdatum	Expiratiedatum	Soort cao	Principeakkoord onderzocht
1636	POLITIE PERSONEEL	842	Openbaar bestuur en publieke dienstverlening	01.12.2025	16.12.2027	Bedrijfstak	Ja
3825	PORT OF AMSTERDAM	522	Vervoer en opslag	01.04.2024	31.03.2026	Onderneming	
2025	PostNL CAO VOOR POSTBEZORGERS	531	Vervoer en opslag	01.01.2024	31.12.2025	Onderneming	
1521	POSTNL CAO VOOR POSTNL	531	Vervoer en opslag	01.04.2024	30.06.2026	Onderneming	
216	PPG COATINGS NEDERLAND B.V.	201	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2024	31.12.2024	Onderneming	Ja
1494	PRIMAIR ONDERWIJS	852	Onderwijs	01.10.2024	31.10.2025	Bedrijfstak	Ja
60	PRIMO NETHERLANDS B.V.	222	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2025	31.03.2027	Onderneming	Ja
3335	PRODUCTIE- EN LEVERINGSBEDRIJVEN CAO	351	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2025	31.12.2026	Bedrijfstak	Ja
1945	PRODUCTIEGERICHTE DIERHOUDERIJ	14	Landbouw , bosbouw en visserij	01.01.2024	31.12.2025	Bedrijfstak	Ja
660	PROMENS ZEVENAAR B.V.	222	Industrie en nutsbedrijven	01.10.2023	30.09.2025	Onderneming	
2161	PRORAIL	421	Bouw	01.07.2024	31.12.2025	Onderneming	Ja
1637	PROVINCIALE SECTOR	841	Openbaar bestuur en publieke dienstverlening	01.07.2025	30.06.2026	Bedrijfstak	Ja
364	PURAC BIOCHEM B.V.	201	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2024	31.03.2026	Onderneming	Ja
2896	QLIP B.V.	712	Zakelijke dienstverlening	01.07.2025	31.12.2026	Onderneming	Ja
1606	RABOBANK	641	Financiële instellingen	01.07.2025	31.12.2026	Onderneming	Ja
1393	RAILINFRASTRUCTUUR	421	Bouw	14.07.2025	31.12.2026	Bedrijfstak	Ja
3826	RANDSTAD GROEP NEDERLAND	782	Zakelijke dienstverlening	01.07.2025	31.03.2026	Onderneming	Ja
1927	RDW	841	Openbaar bestuur en publieke dienstverlening	01.03.2024	31.08.2025	Onderneming	Ja
1289	Rechterlijke Macht	842	Openbaar bestuur en publieke dienstverlening	01.07.2024	31.12.2025	Bedrijfstak	Ja
1438	RECHTSBIJSTAND	691	Zakelijke dienstverlening	01.01.2025	31.12.2025	Onderneming	Ja
1165	RECREATIE	552	Horeca	01.01.2024	31.12.2025	Bedrijfstak	
924	REISBRANCHE	791	Zakelijke dienstverlening	01.07.2024	30.06.2026	Bedrijfstak	
4330	REMIA	104	Industrie en nutsbedrijven	01.08.2024	31.01.2026	Onderneming	Ja
65	REMPACANTEN NEDERLANDSE ORKESTEN	900	Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	01.07.2025	31.12.2026	Bedrijfstak	Ja

Cao-nr.	Cao-naam	Sbi-code	Economische sector	Ingangsdatum	Expiratiedatum	Soort cao	Principeakkoord onderzocht
1481	RENDAC SON B.V. SONAC BURGUM B.V. ECOSON B.V.DARLING INGREDIENTS NEDERLAND B.V.	101	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2024	30.06.2025	Onderneming	Ja
2841	RET NV CAO	493	Vervoer en opslag	01.01.2024	30.06.2025	Onderneming	Ja
727	RETAIL NON-FOOD (VOORHEEN FASHION SPORT EN LIFESTYLE)	477	Handel	01.01.2024	31.12.2025	Bedrijfstak	Ja
2999	RICARDO NEDERLAND BV RICARDO CERTIFICATION BV (VH LLOYDS REGISTER RAIL EUROPE B.V.)	302	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2025	31.12.2025	Onderneming	Ja
1646	RIJK	841	Openbaar bestuur en publieke dienstverlening	01.07.2024	31.12.2025	Bedrijfstak	
2875	RIXONA B.V.	103	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2024	30.04.2026	Onderneming	
263	ROCKWOOL CAO	239	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2025	30.04.2026	Onderneming	Ja
4262	ROLLDOCK SHIPPING BV	502	Vervoer en opslag	01.01.2022	31.12.2026	Onderneming	
4053	ROTTERDAM PORT SUPPORT (RPS)	782	Zakelijke dienstverlening	01.01.2021	31.12.2024	Onderneming	
1886	ROTTERDAM SHORT SEA TERMINALS B.V.	522	Vervoer en opslag	01.01.2022	31.12.2025	Onderneming	
144	ROYAL FLORAHOLLAND	829	Zakelijke dienstverlening	01.04.2024	31.03.2026	Onderneming	
4303	RTL NIEUWS B.V.	591	Informatie en communicatie	01.01.2025	31.12.2025	Onderneming	
2028	SABIC LIMBURG BV	201	Industrie en nutsbedrijven	01.07.2024	30.06.2025	Onderneming	
2071	SAINT-GOBAIN CONSTRUCTION PRODUCTS NEDERLAND B.V.	231	Industrie en nutsbedrijven	01.05.2025	30.04.2026	Onderneming	Ja
2551	SANQUIN CAO	869	Zorg	01.01.2023	31.12.2023	Onderneming	
237	SAPPI NETHERLANDS B.V.	171	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2024	01.04.2026	Onderneming	
887	SATURN PETCARE BV	109	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2026	31.12.2026	Onderneming	Ja
1645	SBB	856	Onderwijs	01.11.2024	30.06.2025	Onderneming	Ja
2468	SBOH COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST	862	Zorg	01.01.2024	31.12.2024	Onderneming	Ja
759	SCHILDERS-, AFWERKINGS-, VASTGOEDONDERHOUD- EN GLASZETBEDRIJF IN NEDERLAND	433	Bouw	01.10.2021	31.10.2025	Bedrijfstak	Ja
242	SCHIPHOL NEDERLAND B.V.	522	Vervoer en opslag	01.04.2023	30.09.2024	Onderneming	
433	SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF	812	Zakelijke dienstverlening	01.07.2024	30.06.2026	Bedrijfstak	
741	SEKISUI ALVEO B.V.	222	Industrie en nutsbedrijven	01.07.2025	30.06.2027	Onderneming	

Cao-nr.	Cao-naam	Sbi-code	Economische sector	Ingangsdatum	Expiratiedatum	Soort cao	Principeakkoord onderzocht
1852	SGS Nederland BV Business Line OGC voor het buitendienst- en laboratoriumpersoneel	712	Zakelijke dienstverlening	01.01.2023	31.12.2025	Onderneming	
387	SHELL NEDERLAND RAFFINADERIJ EN SHELL NEDERLAND CH	192	Industrie en nutsbedrijven	01.03.2022	28.02.2025	Onderneming	Ja
2165	SIGNBEDRIJVEN	731	Zakelijke dienstverlening	01.03.2024	28.02.2026	Bedrijfstak	
4059	SIGNIFY	274	Industrie en nutsbedrijven	01.09.2020	30.06.2022	Onderneming	Ja
3072	SITECH SERVICES B.V.	711	Zakelijke dienstverlening	01.07.2023	31.12.2025	Onderneming	
748	SLAGERSBEDRIJF	472	Handel	01.03.2024	31.08.2025	Bedrijfstak	Ja
3640	SMILDE FERBINE	104	Industrie en nutsbedrijven	01.07.2025	30.06.2026	Onderneming	Ja
4313	SMURFIT KAPPA ROERMOND B.V.	171	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2024	31.01.2026	Onderneming	
698	SMURFIT WESTROCK CORRUGATED	171	Industrie en nutsbedrijven	01.07.2024	30.04.2026	Onderneming	
1895	SMURFIT WESTROCK PARENCO	172	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2024	31.01.2026	Onderneming	
1353	SOCIALE VERZEKERINGSBANK	843	Openbaar bestuur en publieke dienstverlening	01.05.2024	30.11.2025	Onderneming	Ja
1345	SOCIALE WERKVOORZIENING	329	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2021	31.12.2025	Bedrijfstak	
1613	SOLIDUS SOLUTIONS BOARD	171	Industrie en nutsbedrijven	01.10.2024	30.09.2026	Onderneming	Ja
3417	SONAC VUREN	205	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2024	30.06.2025	Onderneming	
641	SPLIETHOFF BEHEER	502	Vervoer en opslag	01.01.2026	31.12.2026	Onderneming	Ja
475	SPORT, WERKGEVERSORGANISATIE IN DE	941	Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	01.01.2026	31.12.2027	Bedrijfstak	Ja
3231	STAMICARBON B.V.	774	Zakelijke dienstverlening	01.01.2025	31.12.2025	Onderneming	
3447	STCHTING CJG RIJNMOND TE ROTTERDAM	889	Zorg	01.08.2023	31.07.2025	Onderneming	
1475	STICHTING WAGENINGEN RESEARCH	721	Zakelijke dienstverlening	01.04.2023	30.06.2024	Onderneming	Ja
3759	STORA ENSO-DE HOOP BV	171	Industrie en nutsbedrijven	01.05.2024	31.12.2024	Onderneming	
3332	STUWADOORSBEDRIJF VAN ROOIJ BV CAO	522	Vervoer en opslag	30.12.2024	28.12.2025	Onderneming	
1141	SWECO	711	Zakelijke dienstverlening	01.01.2023	31.12.2023	Onderneming	Ja
4328	SWISSPORT CARGO SERVICES THE NETHERLANDS	522	Vervoer en opslag	01.01.2024	31.12.2024	Onderneming	
269	SYNPRODO PRODUKTIE	222	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2025	31.03.2026	Onderneming	Ja
179	TALENS, KONINKLIJKE I	203	Industrie en nutsbedrijven	01.03.2025	28.02.2026	Onderneming	Ja
3897	TALENT EN PRO CAO	782	Zakelijke dienstverlening	01.01.2026	30.06.2026	Onderneming	

Cao-nr.	Cao-naam	Sbi-code	Economische sector	Ingangsdatum	Expiratiedatum	Soort cao	Principeakkoord onderzocht
427	TANDTECHNIEK	325	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2025	31.12.2026	Bedrijfstak	
1285	TANKSTATIONS EN WASBEDRIJVEN	473	Handel	01.04.2025	31.12.2026	Bedrijfstak	Ja
1709	Tata Steel	241	Industrie en nutsbedrijven	01.10.2023	31.03.2025	Onderneming	
730	TECHNISCHE GROOTHANDEL	464	Handel	01.10.2025	31.12.2027	Bedrijfstak	
1765	TEIJIN ARAMID	206	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2025	31.03.2027	Onderneming	Ja
1193	TENTOONSTELLINGSBEDRIJVEN	823	Zakelijke dienstverlening	01.01.2025	31.12.2025	Bedrijfstak	Ja
469	TESO, TEXELS EIGEN STOOMBOOT ONDERNEMING	503	Vervoer en opslag	01.01.2024	31.12.2025	Onderneming	
1563	TEVA PHARMACHEMIE B.V.	211	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2024	30.09.2025	Onderneming	
791	TEXTIELGOEDEREN EN AANVERWANTE ARTIKELEN GROOTHANDEL IN	464	Handel	01.07.2024	30.06.2026	Bedrijfstak	Ja
35	TEXTIELVERZORGING	960	Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	01.05.2025	31.08.2026	Bedrijfstak	Ja
51	TIMMERINDUSTRIE CAO	162	Industrie en nutsbedrijven	01.03.2025	28.02.2027	Bedrijfstak	Ja
1442	TOMINGROEP BV	329	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2025	31.03.2026	Onderneming	
1577	TONEEL EN DANS	900	Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	01.01.2025	31.12.2026	Bedrijfstak	Ja
1106	TRAINER/COACHES BETAALD VOETBAL	931	Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	01.07.2022	30.06.2025	Bedrijfstak	
100	TRANSAVIA AIRLINES GRONDPERSONEEL	522	Vervoer en opslag	01.07.2024	28.02.2026	Onderneming	
265	TRANSAVIA AIRLINES VLIEGERS	511	Vervoer en opslag	15.10.2023	28.02.2026	Onderneming	
247	TRANSAVIA CABINEPERSONEEL	511	Vervoer en opslag	01.07.2024	28.02.2026	Onderneming	
1228	TRAWLVISSERIJ	31	Landbouw, bosbouw en visserij	01.01.2024	31.12.2025	Bedrijfstak	
1259	TRESPA INTERNATIONAL BV EN FACILITEITEN WETERING BV	222	Industrie en nutsbedrijven	01.10.2025	30.09.2027	Onderneming	Ja
4043	TSO	351	Industrie en nutsbedrijven	01.09.2023	31.12.2025	Onderneming	Ja
245	TUINZAADBEDRIJVEN	16	Landbouw, bosbouw en visserij	01.01.2024	31.12.2025	Bedrijfstak	
3798	UITGEVERIJBEDRIJF CAO VOOR HET	581	Informatie en communicatie	01.01.2024	30.09.2025	Bedrijfstak	Ja
3768	UITVAARTBRANCHE	960	Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	01.03.2024	31.12.2025	Bedrijfstak	Ja

Cao-nr.	Cao-naam	Sbi-code	Economische sector	Ingangsdatum	Expiratiedatum	Soort cao	Principeakkoord onderzocht
1849	UITVOERINGSINSTITUUT WERKNEMERSVERZEKERINGEN (UWV)	843	Openbaar bestuur en publieke dienstverlening	01.05.2024	31.07.2025	Onderneming	Ja
633	UITZENDKRACHTEN CAO LBV - ABU CAO VOOR UITZENDKRACHTEN	782	Zakelijke dienstverlening	01.01.2026	31.12.2028	Bedrijfstak	Ja
1060	UITZENDKRACHTEN NBBU (NBBU/ FNV/CNV VAKMENSEN/DE UNIE)	782	Zakelijke dienstverlening	01.01.2026	31.12.2028	Bedrijfstak	Ja
644	UNILEVER NEDERLAND	100	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2025	31.03.2026	Onderneming	Ja
1618	UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA	861	Zorg	01.01.2024	31.12.2025	Bedrijfstak	Ja
1264	VEILIGHEIDSDOMEIN	801	Zakelijke dienstverlening	28.12.2025	27.12.2027	Bedrijfstak	
2114	VERENIGDE BEDRIJVEN VANDERVALK+DE GROOT B.V.	812	Zakelijke dienstverlening	01.04.2024	31.03.2026	Onderneming	
2307	VERMO	931	Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	01.01.2024	31.12.2025	Bedrijfstak	Ja
2948	VERPLEEG- VERZORGINGSHUIZEN EN THUISZORG EN JEUGDGEZONDHEIDSZORG	870	Zorg	01.01.2025	31.08.2026	Bedrijfstak	Ja
637	VERZEKERINGSBEDRIJF, CAO VOOR HET	651	Financiële instellingen	01.01.2025	30.06.2026	Bedrijfstak	Ja
4204	Veterinaire Sector cao	750	Zakelijke dienstverlening	01.01.2024	31.12.2026	Bedrijfstak	
3408	VGZ	651	Financiële instellingen	01.01.2025	30.06.2026	Onderneming	Ja
2266	VISDETAILHANDEL	472	Handel	01.01.2025	31.12.2025	Bedrijfstak	Ja
57	VISKO TEEPAK BV	222	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2025	31.03.2026	Onderneming	Ja
199	VLAAGLAS, GLASBEWERKINGS- EN GLAZENIERSBEDRIJF, GROOTHANDEL IN-	467	Handel	01.01.2025	30.06.2026	Bedrijfstak	Ja
26	VLEESSECTOR	101	Industrie en nutsbedrijven	01.05.2025	01.09.2026	Bedrijfstak	Ja
709	VLEESWARENINDUSTRIE	101	Industrie en nutsbedrijven	01.10.2024	28.02.2026	Bedrijfstak	Ja
4061	VODAFONEZIGGO CAO	611	Informatie en communicatie	01.01.2022	31.12.2023	Onderneming	
1188	VOORTGEZET ONDERWIJS	853	Onderwijs	01.10.2024	31.10.2025	Bedrijfstak	Ja
4353	VOPAK IN NEDERLAND	521	Vervoer en opslag	01.01.2024	31.12.2026	Onderneming	
1828	VPK PACKAGING B.V.	172	Industrie en nutsbedrijven	01.10.2024	31.12.2025	Onderneming	Ja
4321	Vrumona B.V.	110	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2025	31.12.2025	Onderneming	Ja
941	WATERBEDRIJVEN AANGESLOTEN BIJ DE WWB	360	Industrie en nutsbedrijven	01.07.2025	30.06.2027	Bedrijfstak	Ja
80	WATERBOUW	429	Bouw	01.02.2025	31.03.2027	Bedrijfstak	Ja

Cao-nr.	Cao-naam	Sbi-code	Economische sector	Ingangsdatum	Expiratiedatum	Soort cao	Principeakkoord onderzocht
1207	WATERVOORZIENING HATENBOER NEPTUNUS BV	360	Industrie en nutsbedrijven	01.07.2024	30.06.2027	Onderneming	
227	WEEFSELKWEKSECTOR	11	Landbouw , bosbouw en visserij	01.10.2022	30.09.2027	Bedrijfstak	
1336	WELKOOP	477	Handel	01.05.2024	31.12.2025	Onderneming	Ja
301	WELZIJN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING SOCIAAL WERK	889	Zorg	01.08.2025	31.05.2027	Bedrijfstak	Ja
1294	WERKEN VOOR WATERSCHAPPEN	841	Openbaar bestuur en publieke dienstverlening	01.01.2025	31.12.2026	Bedrijfstak	Ja
2898	WERKGEVERSVERENIGING ADVIESORGANISATIE VOOR ONDERWIJS EN JEUGD	941	Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	01.01.2025	30.06.2026	Onderneming	Ja
4344	Wilhelmsen Port Services	522	Vervoer en opslag	01.01.2024	31.12.2026	Onderneming	
833	WOONDIENSTEN	682	Zakelijke dienstverlening	01.04.2025	31.03.2027	Bedrijfstak	Ja
4111	Worldwide Flight Services	522	Vervoer en opslag	01.01.2024	31.12.2024	Onderneming	
780	YARA SLUISKIL B.V. YARA VLAARDINGEN B.V.	201	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2025	31.03.2026	Onderneming	
645	ZEEVISBEDRIJF, CAO VOOR HET	102	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2024	31.12.2025	Bedrijfstak	
880	ZEILMAKERIJEN DEKKLEDENVERVAARDIGING DEKKLEDENVERHUUR SCHEEPSTUIGERIJEN SCHEEPSBENODIGDHEDENHANDEL	139	Industrie en nutsbedrijven	01.01.2025	31.12.2026	Bedrijfstak	
3688	ZELFSTANDIGE KLINIEKEN NEDERLAND	862	Zorg	01.07.2025	30.06.2027	Bedrijfstak	Ja
156	ZIEKENHUIZEN	861	Zorg	01.02.2025	31.01.2027	Bedrijfstak	Ja
359	ZOETWARENINDUSTRIE	108	Industrie en nutsbedrijven	01.10.2024	30.09.2026	Bedrijfstak	
679	ZORGVERVOER EN TAXI	493	Vervoer en opslag	01.01.2026	31.12.2027	Bedrijfstak	Ja
615	ZORGVERZEKERAARS	651	Financiële instellingen	01.10.2024	30.09.2026	Bedrijfstak	
157	ZUIVELINDUSTRIE I	105	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2025	31.03.2026	Bedrijfstak	Ja
563	ZUIVELINDUSTRIE, HOGER PERSONEEL	105	Industrie en nutsbedrijven	01.04.2025	31.03.2026	Bedrijfstak	Ja
3855	ZWEMBADEN	931	Cultuur, sport, recreatie/overige dienstverlening	01.10.2024	31.12.2026	Bedrijfstak	Ja

**Dit is een uitgave van:
Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid
Postbus 90801
2509 LV Den Haag**

Juni 2026