

Vergaderjaar 2023-2024

**36 067** Wijziging van de Pensioenwet, de Wet inkomstenbelasting 2001 en enige andere wetten in verband met herziening van het pensioenstelsel, standaardisering van het nabestaandenpensioen, aanpassing van de fiscale behandeling van pensioen en enige andere wijzigingen ten aanzien van pensioen (Wet toekomst pensioenen)

**32 043** Toekomst pensioenstelsel

**BU<sup>1</sup>** **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN  
EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 16 september 2024

Met deze brief informeer ik uw Kamer over de situatie rond het vraagstuk ‘gezond naar het pensioen’, in het bijzonder voor mensen met zwaar werk. Daarbij deel ik graag langs welke lijnen ik dit vraagstuk zou aanpakken, en hoe mijn overleg met werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging daarover is verlopen. Ik geef daarmee ook uitvoering aan de motie Flach (32.043, 641) en eerdere moties Nijboer-Maatoug (36.067, 140) en Crone (36.067, Y).

Met het stijgen van de levensverwachting worden loopbanen steeds langer. De meeste werknemers kunnen gelukkig gezond doorwerken tot de AOW-leeftijd<sup>2</sup>, maar dat geldt niet voor iedereen. Met name mensen die langdurig zwaar werk hebben verricht, verdienen onze extra aandacht. En een gezamenlijke inzet van werkgevers, vakbonden en overheid op een breed pakket aan maatregelen.

Wat we zien is dat de discussie over zwaar werk zich al lange tijd vooral richt op vervroegd uittreden. Aan de ene kant begrijpelijk, omdat de fiscale ruimte die bij Pensioenakkoord van 2019 is geboden om een regeling voor vervroegd uittreden (RVU) aan te bieden, zonder nadere besluitvorming eindigt per 2026. Aan de andere kant doet de smalle focus op de RVU geen recht aan de veelzijdigheid van de vraag hoe we mensen gezond werkend de pensioenleeftijd kunnen laten bereiken. Eerder uittreden alleen lost het probleem van zwaar werk niet op. Daarvoor zijn andere maatregelen nodig, die helpen de omstandigheden te creëren die nodig zijn om ervoor te zorgen dat mensen wél gezond kunnen doorwerken.

Vervroegd uittreden brengt bovendien een dilemma met zich mee. Velen zullen begrip hebben voor de wens van een werknemer die een leven lang zwaar werk heeft verricht en niet gezond werkend de AOW-leeftijd haalt, om met RVU te gaan. Maar als eerder uittreden te zeer gemeengoed zou worden, vergroot dat de druk op de samenleving. Doordat de krapte op de arbeidsmarkt toeneemt en het draagvlak voor de sociale zekerheid kleiner wordt.

Mijn visie is dat we samen met sociale partners moeten inzetten op een brede aanpak op gezond langer doorwerken, waar een voortzetting van de RVU-maatregel onderdeel van uitmaakt zo lang dit nodig én verantwoord blijft. Maar dan moeten we er met werkgevers en werknemers wel voor zorgen dat de RVU-regelingen alleen daar landen waar ze echt nodig zijn. Hieronder licht ik deze elementen toe, zoals ik ze ook richting vertegenwoordigers van sociale partners heb voorgesteld.

*Gezond langer doorwerken*

<sup>1</sup> De letters BU hebben alleen betrekking op 36 067.

<sup>2</sup> ROA, Vijfde editie van de AOW Monitor 2023: Effect van verhoging van de AOW-leeftijd op werk, inkomen en gezondheid

Het vraagstuk zwaar werk vraagt om inspanningen op preventie en duurzame inzetbaarheid. Juist het gegeven dat eerder uittreden voor sommige werknemers nog nodig is, laat zien dat de oorzaken van niet gezond kunnen doorwerken nog niet zijn weggenomen. Ik wil vast blijven houden aan de stip op de horizon, dat uiteindelijk iedereen gezond werkend zijn of haar pensioen kan halen. Iedere werkende zou immers gezond zijn of haar werk moeten kunnen uitvoeren. Hier moeten we vooruitgang op blijven boeken, waarbij we ook aandacht hebben voor jongere werknemers. Sociale partners dragen een gezamenlijke verantwoordelijkheid om werknemers hiertoe in staat te stellen en afspraken te maken over gezonde arbeidsomstandigheden. De overheid kan de inzet op duurzame inzetbaarheid ondersteunen en faciliteren. Ik zie dat we op verschillende vlakken voortgang kunnen boeken, zoals door te kijken naar maatregelen die werkgevers en werknemers kunnen nemen om de fysieke of mentale werkbelasting te verlichten, zo dicht mogelijk bij de bron. Daar waar het lastiger is om de zwaarte van werkzaamheden te verlichten, kunnen werkgevers en werknemers kijken hoe het werk anders georganiseerd kan worden, bijvoorbeeld door taakafwisseling, het bieden van extra hersteltijd en door ervoor te zorgen dat werknemers tijdig een overstap kunnen maken van zwaar naar lichter werk binnen of buiten de sector. Verder kunnen mkb-werkgevers beter worden ondersteund met ruimte voor leren en ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid. Met een gezamenlijke meerjarige agenda voor duurzame inzetbaarheid kunnen sociale partners en overheid hierop vooruitgang boeken. Met de huidige subsidieregeling Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) doen we relevante ervaringen op die we kunnen gebruiken bij het nadenken over de invulling van die agenda. Samenwerking met werkgevers en vakbonden is daarbij essentieel; zij weten immers het beste wat er speelt op de werkvloer.

#### *Bredere mogelijkheden overgang werk naar pensioen*

Het is belangrijk dat werknemers op tijd nadenken over hoe ze de overgang van werk naar pensioen willen vormgeven. Juist bij zwaar werk vraagt het laatste deel van de loopbaan extra aandacht. Hiervoor zijn binnen het arbeidsvoorwaardelijke domein meer mogelijkheden beschikbaar dan alleen de RVU; denk aan deeltijdpensioen, vitaliteitspacten en de inzet van gespaard verlof. Het is belangrijk om een breed palet aan mogelijkheden te onderzoeken omdat mensen verschillende wensen hebben; er zijn ook mensen die liever geleidelijk afbouwen aan het eind van de loopbaan dan helemaal uit te treden. Een gerichte inzet van vitaliteitspacten voor oudere werknemers met zwaar werk, zodat zij hun arbeidsduur terug kunnen schroeven met gedeeltelijke doorbetaling van loon en pensioenopbouw, zou dan interessant kunnen zijn. Ik wil kijken welke mogelijkheden en belemmeringen er zijn rond het gebruik van maatregelen die de overgang van werk naar pensioen kunnen vergemakkelijken. Hierbij denk ik in elk geval aan de uitvoering van het verlofsparen, waarbij gespaard verlof kan worden ingezet voor herstel tijdens de loopbaan of voor eerder uittreden. Uiteindelijk is het belangrijk dat sociale partners zorgen voor een breed instrumentarium in de arbeidsvoorwaarden waaruit de werknemer datgene kan kiezen dat zo goed mogelijk aansluit bij zijn of haar persoonlijke situatie.

#### *Regeling vervroegde uittreding*

Daar waar gezond doorwerken nog niet haalbaar is, kan een voortzetting van de RVU-drempelvrijstelling ruimte blijven bieden voor eerder uittreden. Maar bij een voortzetting van de regeling, is het wel nodig dat we deze alleen richten op werknemers met zwaar werk die niet gezond werkend de AOW-leeftijd kunnen bereiken. De RVU-drempelvrijstelling zelf is een generieke fiscale maatregel - de overheid kan niet op centraal niveau bepalen wat zwaar werk is. Het is dus aan sociale partners om de RVU aan de cao-tafel gericht in te zetten. Door op centraal niveau met sociale partners afspraken te maken over de vormgeving van RVU-regelingen, kunnen we sturen op een betere gerichtheid. Overheid, werkgevers en vakbonden hebben uitgesproken niet terug te willen naar de oude VUT. Dit kan door gezamenlijk afspraken te maken hoe RVU-regelingen eruit moeten zien. RVU-regelingen zouden altijd moeten zijn toegespitst op een onderbouwde afgebakende doelgroep, gericht op functies en werkzaamheden die belastend zijn en die langdurig worden uitgevoerd. Die afbakening in de cao zou bovendien periodiek moeten worden herzien om aan te sluiten bij veranderingen in het werk. En een RVU-afpraak zou altijd samen moeten gaan met een inzet op duurzame inzetbaarheid voor diezelfde doelgroep.

Of iemand eerder kan stoppen met werken, hangt ook samen met het inkomen. Hogere inkomens, ook als ze zwaar werk hebben, hebben meer handelingsperspectief om vervroegd uit te treden met inzet van eigen middelen. Het ligt voor de hand om de RVU-uitkeringen met name te richten op de groep die dat gezien de aard van het werk en de hoogte van het inkomen het meest nodig heeft. Dat zijn in eerste instantie niet de hogere inkomens. Daarom vind ik het wenselijk dat er een inkomensgrens komt.

Een ander element is de toegankelijkheid van de RVU. Met de drempelvrijstelling wordt in feite een lagere AOW-leeftijd nagebootst, betaald door de werkgever en niet belast met RVU-heffing vanuit de overheid. De werknemer die met RVU gaat kan zijn of haar aanvullend pensioen naar voren halen om de RVU-uitkering aan te vullen. Bij een ontoereikend pensioen kan deelname aan een RVU-

regeling echter lastiger zijn, zeker voor werknemers met lagere inkomens. Een gerichte verhoging van het drempelbedrag kan voor deze werknemers net het verschil maken. Het ligt voor de hand dat deze verhoging alleen wordt benut in sectoren en bij werknemers bij wie dit ook echt nodig is.

We hebben inmiddels meer informatie beschikbaar over de RVU-instroom en de profielen van RVU-deelnemers. Een overzicht daarvan is bijgevoegd bij deze Kamerbrief. Dit biedt inzicht in hoe de groep eruitziet die op dit moment van de RVU gebruikmaakt. Ook is een overzicht bijgevoegd van de RVU-afspraken die zijn gemaakt in de grootste cao's in Nederland. Het beeld dat hieruit naar voren komt, is dat er bij een voortzetting van de RVU-maatregel na 2026 aan gerichtheid te winnen is, langs de lijnen zoals hiervoor beschreven. Dit kan ook het gesprek over de gerichtheid van de RVU-drempelvrijstelling na 2025 verder brengen.

#### *Monitoring en ijkmomenten*

Naarmate de inzet op duurzame inzetbaarheid succesvoller is, zou vervroegd uittreden steeds minder noodzakelijk moeten worden. Maar het is niet eenvoudig hieraan een tijdspad te koppelen. Ik heb daarom aangegeven bereid te zijn de RVU-drempelvrijstelling onder voorwaarden voort te zetten. Er is structureel geld hiervoor gereserveerd. We evalueren periodiek of de regeling doeltreffend is of dat er iets anders nodig is. Dit vraagt een doelgerichte inzet door sociale partners, zodat RVU's terecht komen bij de mensen die ze echt nodig hebben en eerder uittreden geen gemeengoed wordt. Daarbij hoort ook het monitoren van de totale ontwikkeling van RVU's in Nederland. Om daarvoor duidelijke verwachtingen te creëren, stel ik voor een signaalwaarde te hanteren. Het totaal aantal RVU's is een optelsom van decentrale afspraken aan de cao-tafels in combinatie met de persoonlijke afweging van werknemers; maken zij gebruik van een RVU, kiezen ze voor een andere route richting het pensioen, of kunnen en willen ze toch doorwerken tot of na de AOW-leeftijd? Wel weten we dat de optelsom van al deze factoren moet leiden tot uitkomsten die de samenleving kan dragen, en die niet de arbeidsmarktkrapte onverantwoord vergroot. Daarom hecht ik eraan dat kabinet en sociale partners een signaalwaarde – dat is dus geen quotum – afspreken, zodat we gezamenlijk zicht houden op ontwikkelingen en tijdig met elkaar afspraken maken om bij te sturen als we een ongericht of onverantwoord gebruik van RVU's waarnemen. Als werkgevers, vakbonden en kabinet hierover een gedeeld beeld kunnen vormen en daarover afspraken maken, kan de einddatum die nu aan de RVU-drempelvrijstelling is gekoppeld, worden vervangen door een gezamenlijk systeem van jaarlijkse rapportage monitoring, periodieke ijking en bijsturing; op het gehele pakket aan maatregelen. Zo houden we gezamenlijk de vinger aan de pols of de ontwikkeling verantwoord blijft.

#### *Budgettaire gevolgen*

Een voortzetting van de drempelvrijstelling in de RVU-heffing brengt budgettaire gevolgen met zich mee. In voorbereiding op gesprekken met sociale partners, heeft het kabinet budget vrijgemaakt om de RVU-drempelvrijstelling te verlengen. Voor de periode na het ijkmoment wordt een reservering aangemaakt. Dit is gedekt door verhoging van het RVU-heffingspercentage en een toename van de Aof-premie.

#### *Tot slot*

Een voorstel langs de bovenstaande lijnen heb ik gedeeld met centrale vakbonden en werkgeversorganisaties. Ik betreur het dat de vakbeweging hierin geen basis heeft gezien om verder te praten. Juist door samen te werken als overheid en sociale partners kunnen we tot oplossingen komen zodat zoveel mogelijk mensen na hun loopbaan gezond van hun pensioen kunnen genieten. Mijn uitnodiging richting vakbonden en werkgevers blijft staan. Intussen gaat mijn ministerie door met het uitwerken van de elementen voor het beleid rond gezond naar het pensioen na 2025. Ik reken erop dat ik de gesprekken met sociale partners over dit belangrijke onderwerp op korte termijn kan hervatten.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

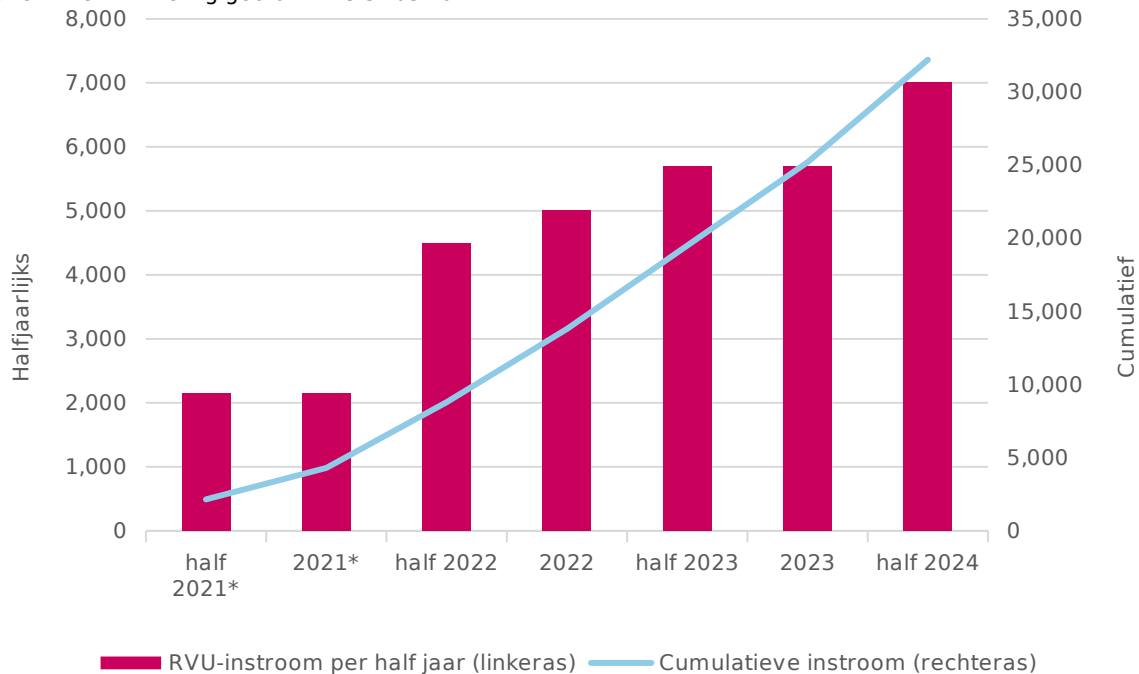
Y.J. van Hijum

## Bijlage: informatie over RVU

### Gebruik RVU

Uit de RVU-registraties in de Polisadministratie van UWV blijkt dat er sinds 1 januari 2021 tot en met Q2 2024 ongeveer 32.000<sup>3</sup> mensen met RVU zijn gegaan.<sup>4</sup> Grafiek 1 toont de ontwikkeling van het aantal nieuwe RVU'ers sinds 2021, per half jaar en cumulatief. Per jaar zijn er in de periode 2021-2023 respectievelijk 4.500, 9.500 en 11.500 mensen met RVU gegaan.

Grafiek 1: Ontwikkeling gebruik RVU sinds 2021



\* Voor 2021 zijn alleen jaarcijfers bekend, daarom is het gebruik in de grafiek gelijk weergegeven over het jaar. Aannemelijk is dat de instroom in het tweede halfjaar hoger was dan in het eerste.

Vaak vindt deelname aan een RVU-regeling plaats middels deelname aan een collectieve regeling. Maar ook maatwerkregelingen en individuele afspraken tussen werkgever en werknemer komen voor. Het grootste gebruik van RVU-regelingen komt voor in de sectoren Politie, Bouw en Infra, Rijk, Verpleging verzorging thuiszorg en jeugdgezondheidszorg, Sociale werkvoorziening, Gemeenten, Beroepsgoederenvervoer over de weg, Metaal en techniek en Nederlandse spoorwegen Dit zijn sectoren met meer dan 1000 RVU'ers sinds 2021. Op 1.500 RVU'ers is geen reguliere cao van toepassing. Het overgrote deel van de RVU's zijn dus (al dan niet collectief) afgesproken waar ook een cao van toepassing is.

### Profiel RVU'er

Door middel van koppeling van deze registraties in de Polisadministratie aan microdata van het CBS kan een beeld worden geschetst van een aantal persoonskenmerken van mensen die met RVU gaan. Hierin is onder andere gekeken naar geslacht, opleidingsniveau en inkomen.<sup>5</sup>

Uit de analyse blijkt dat RVU'ers relatief vaak man zijn; ruim driekwart van de mensen die met RVU gaan is man, tegenover de helft van de oudere werknemers in de werkzame beroepsbevolking (60 - 65 jaar). Ongeveer de helft van de RVU'ers is middelbaar opgeleid (met name mbo), en een iets groter deel is lager opgeleid (met name vmbo) dan hoger opgeleid (met name hbo).<sup>6</sup> Hiermee zijn RVU'ers relatief vaker middelbaar opgeleid en minder vaak hoogopgeleid in vergelijking met alle

<sup>3</sup> Afgerond op 500 personen

<sup>4</sup> Dit aantal is exclusief het RVU-gebruik bij Defensie. Dit zijn mensen die een uitkering ontvangen op basis van de Uitkeringswet Gewezen Militairen, die ook als RVU-regeling wordt aangemerkt. Deze regeling hangt niet samen met de verruimde mogelijkheden voor RVU-regelingen sinds 2021, dus wordt hier verder buiten beschouwing gelaten.

<sup>5</sup> Resultaten gebaseerd op eigen berekeningen door het Ministerie SZW op basis van niet-openbare microdata van het Centraal Bureau voor de Statistiek

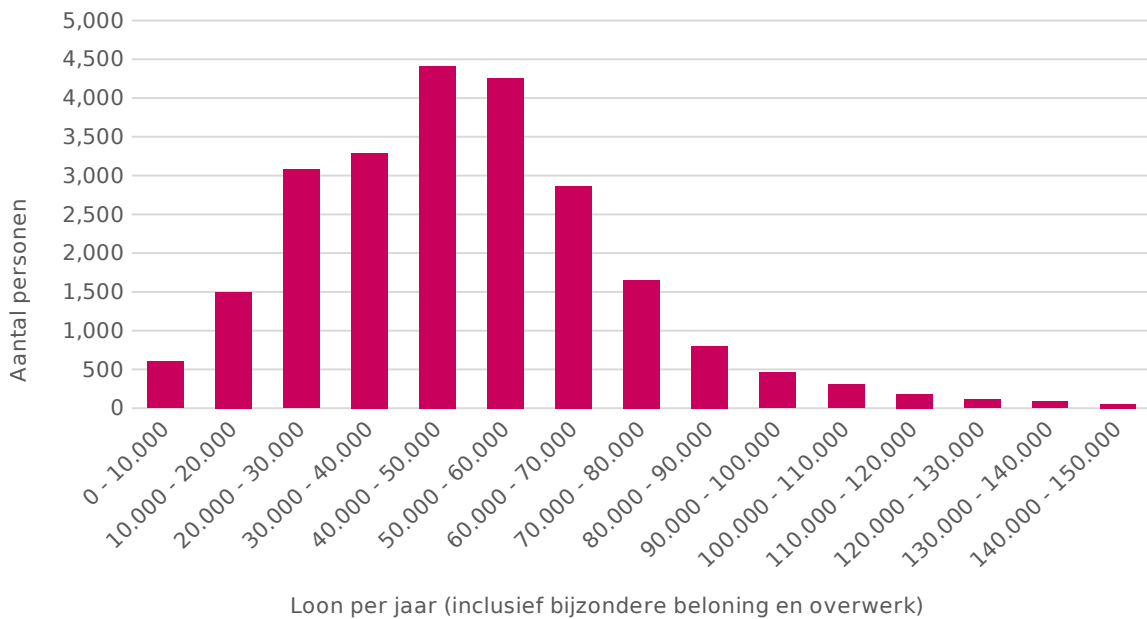
<sup>6</sup> Voor een groot deel van de RVU'ers in de onderzoekspopulatie is het opleidingsniveau onbekend. Dit beeld is gebaseerd op ongeveer 10.000 RVU'ers.

oudere werknemers. Verder werken mensen die met RVU gaan gemiddeld minder uren dan de werkzame beroepsbevolking (55 - 65 jaar).

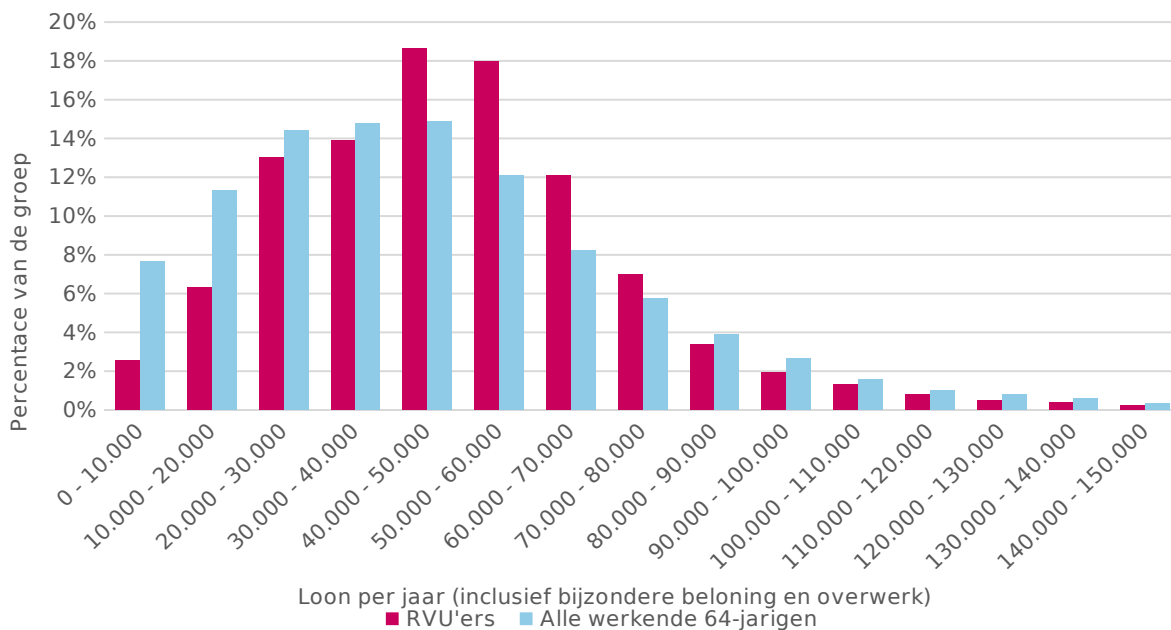
Grafiek 2 laat de inkomensverdeling van RVU'ers zien. Gemiddeld verdienen RVU'ers circa €50.000 per jaar. Ongeveer twee op de vijf RVU'ers verdient minder dan modaal (€44.000) en ongeveer één op de tien meer dan twee keer modaal. Vergeleken met de inkomensverdeling van alle 64-jarige werknemers zien we dat RVU'ers relatief vaak een middeninkomen hebben en zich minder vaak aan de onderkant van de inkomensverdeling bevinden (grafiek 3). Voor de leesbaarheid zijn de grafieken gemaximeerd op €150.000.

Tot slot laat de analyse zien dat RVU'ers gemiddeld meer huishoudvermogen hebben uit bank- en spaartegoeden. Wanneer ook effecten en/of de eigen woning worden meegenomen vervalt dit verschil.

Grafiek 2: Inkomensverdeling RVU'ers



Grafiek 3: Inkomensverdeling RVU'ers en 64-jarige werknemers



caonr	caonaam	Soort afspraak	Doelgroep- afbakening	Aantal dienst- jaren
-------	---------	----------------	--------------------------	----------------------------

10	BOUW EN INFRA (CAO)	collectieve RVU-regeling	functie en dienstjaren	20
15	PHILIPS	collectieve RVU-regeling	functie	
21	BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG EN DE VERHUUR VAN MOBIELE KRANEN	collectieve RVU-regeling	functie en dienstjaren	18
26	VLEESSECTOR	collectieve RVU-regeling	functie en dienstjaren	20
51	TIMMERINDUSTRIE	collectieve RVU-regeling	functie en dienstjaren	20
163	OPENBAAR VERVOER	collectieve RVU-regeling	dienstjaren	10
214	BIBLIOTHEKEN, OPENBARE	RVU maatwerk		
243	HOVENIERSBEDRIJF IN NEDERLAND	RVU onderzoek		
254	AFBOUW	collectieve RVU-regeling	dienstjaren	10
359	ZOETWARENINDUSTRIE	collectieve RVU-regeling	functie en dienstjaren	10
433	SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF	collectieve RVU-regeling	functie en dienstjaren	10
526	INTERIEURBOUW EN MEUBELINDUSTRIE	collectieve RVU-regeling	dienstjaren	20
634	BEDRIJFSVERZORGINGSDIENSTEN	RVU maatwerk + onderzoek		
637	VERZEKERINGSBEDRIJF	collectieve RVU-regeling	dienstjaren	10
748	SLAGERSBEDRIJF	collectieve RVU-regeling	functie en dienstjaren	20
750	CONTRACTCATERINGBRANCHE	collectieve RVU-regeling	dienstjaren	15
759	SCHILDERS-, AFWERKINGS-, VASTGOEDONDERHOUD- EN GLAZETBEDRIJF IN NEDERLAND	collectieve RVU-regeling	functie en dienstjaren	20
822	M&T CARROSSERIEBEDRIJF	collectieve RVU-regeling	anders	
824	M&T METAALBEWERKINGSBEDRIJF	collectieve RVU-regeling	anders	
857	MERCK SHARP & DOHME	collectieve RVU-regeling	functie en dienstjaren	5
985	HOLLAND CASINO	collectieve RVU-regeling	functie en dienstjaren	15
1287	GRAFIMEDIA	collectieve RVU-regeling	functie en dienstjaren	10
1296	INFORMATIE-, COMMUNICATIE- EN KANTOORTECHNOLOGIEBRANCHE (ICK)	collectieve RVU-regeling	generiek	
1496	BAKKERSBEDRIJF	collectieve RVU-regeling	functie en dienstjaren	20

1587	DEFENSIE PERSONEEL	collectieve RVU-regeling	functie en dienstjaren	35
1633	ABN-AMRO	collectieve RVU-regeling	dienstjaren	10
1635	ING-BANK cao	collectieve RVU-regeling	dienstjaren	5
1869	GLASTUINBOUW	RVU onderzoek		
1944	OPEN TEELTEN	RVU onderzoek		
2266	VISDETAILHANDEL	RVU onderzoek		
2297	M&T TECHNISCH INSTALLATIEBEDRIJF	collectieve RVU-regeling	anders	
2861	NXP	RVU onderzoek		
2988	AEGON NEDERLAND N.V.	collectieve RVU-regeling	dienstjaren	10
3768	UITVAARTBRANCHE	collectieve RVU-regeling	functie en dienstjaren	5
3798	UITGEVERIJBEDRIJF	collectieve RVU-regeling	functie en dienstjaren	10
3981	ASR NEDERLAND N.V. DE ANDERE CAO	collectieve RVU-regeling	dienstjaren	5
4059	SIGNIFY	collectieve RVU-regeling	functie	
4161	FEDEX CAO	collectieve RVU-regeling		
136	HTM-CAO	collectieve RVU-regeling	functie en dienstjaren	10
144	ROYAL FLORAHOLLAND	collectieve RVU-regeling	dienstjaren	10
156	ZIEKENHUIZEN	collectieve RVU-regeling	functie en dienstjaren	10
170	FOKUS EXPLOITATIE, STICHTING	collectieve RVU-regeling	functie en dienstjaren	35
234	JEUGDZORG	RVU maatwerk		
301	WELZIJN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING SOCIAAL WERK	RVU maatwerk		
316	LEVENS MIDDELENBEDRIJF	collectieve RVU-regeling	dienstjaren	40
365	ANWB CAO	collectieve RVU-regeling	functie en dienstjaren	10
426	CBR, STICHTING CENTRAAL BUREAU RIJVAARDIGHEIDSBEWIJZEN	collectieve RVU-regeling	dienstjaren	10
448	ALBERT HEIJN BV (VOOR HET PERSONEEL VAN LOGISTICS)	collectieve RVU-regeling	generiek	
487	METALEKTRO	collectieve RVU-regeling	anders	
488	METALEKTRO VOOR HET HOGER PERSONEEL (HP)	collectieve RVU-regeling	anders	



533	LEVENS MIDDELEN, GROOTWINKELBEDRIJVEN VGL	collectieve RVU-regeling	dienstjaren	40
559	IKEA NEDERLAND B.V. EN INTER IKEA SYSTEMS B.V.	collectieve RVU-regeling	dienstjaren	5
625	HOGER BEROEPSONDERWIJS	RVU decentraal		
823	MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN TWEEWIELERBEDRIJF	collectieve RVU-regeling	functie en dienstjaren	5
941	WATERBEDRIJVEN AANGESLOTEN BIJ DE WWB	RVU maatwerk		
1165	RECREATIE	RVU maatwerk		
1285	TANKSTATIONS EN WASBEDRIJVEN	RVU onderzoek		
1336	WELKOOP	collectieve RVU-regeling	dienstjaren	25
1345	SOCIALE WERKVOORZIENING	collectieve RVU-regeling	dienstjaren	5
1428	ECT	collectieve RVU-regeling	functie en dienstjaren	35
1512	ACHMEA B.V.	collectieve RVU-regeling	dienstjaren	10
1521	POSTNL CAO VOOR POSTNL	collectieve RVU-regeling	functie en dienstjaren	20
1536	NEDERLANDSE UNIVERSITEITEN	RVU maatwerk		
1540	KPN Collectieve arbeidsovereenkomst	collectieve RVU-regeling	generiek	
1574	GEESTELIJKE GEZONDHEIDSZORG (GGZ)	RVU maatwerk		
1618	UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA	collectieve RVU-regeling	functie en dienstjaren	20
1630	BRANCHE CAO GEMEENTEN	collectieve RVU-regeling	dienstjaren	43
1636	POLITIE PERSONEEL	collectieve RVU-regeling	functie en dienstjaren	35
1637	PROVINCIALE SECTOR	RVU maatwerk		
1646	RIJK	collectieve RVU-regeling	dienstjaren	43
1681	FNV-ORGANISATIES	collectieve RVU-regeling	dienstjaren	45
1989	DNB	collectieve RVU-regeling	dienstjaren	5
2028	SABIC LIMBURG BV	collectieve RVU-regeling	dienstjaren	2
2161	PRORAIL	collectieve RVU-regeling	functie en dienstjaren	10
2948	VERPLEEG- VERZORGINGSHUIZEN EN THUISZORG EN JEUGDGEZONDHEIDSZORG	collectieve RVU-regeling	functie en dienstjaren	45
3313	NETWERKBEDRIJVEN	RVU maatwerk		
3707	DSM NL SERVICES B.V.	collectieve RVU-regeling	dienstjaren	2
4043	TSO	RVU maatwerk		
4090	KADASTER CAO	RVU maatwerk		

BRANCHE CAO SAMENWERKENDE	collectieve		
4091 GEMEENTELIJKE ORGANISATIES	RVU-regeling	dienstjaren	43