



Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Trends in cao-akkoorden voorjaar 2026



Trends in cao-akkoorden voorjaar 2026

Colofon

Contactpersoon	Liesbeth Junger-Van Hoorn
Contact- informatie	postbuscaoonderzoek@minszw.nl Directie Collectieve arbeidsovereenkomsten (Cao) Afdeling Cao-Onderzoek en Beleidsinformatie (COB) https://cao.minszw.nl/cob
Opleverdatum	1 mei 2026
Datum versie 2	11 mei 2026

Inhoud

Samenvatting	7
Methode	8
Resultaten	9
RVU	9
Generatieregelingen	10
Leren en ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid	12
Vakbonden	13
Reiskosten	14
Hybride werken	15
Welzijn	16
Diversiteit en inclusie	19
Arbeid en zorg	20
Overwerk	21
Stages	22
Modernisering cao-afspraken	23
Studieschuld	24
Ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid (ZW/WIA/WW)	25
Reservisten	27
Inflatie/koopkracht	28
Innovatie en productiviteit	29
Artificial Intelligence (AI)	30
Gelijke beloning	30
Klimaat/duurzaamheid	31
Verkeersdrukke vermijden	32
5 mei	33
Bijlage I: Onderzochte cao-akkoorden	34

Samenvatting

Over welke onderwerpen maken cao-partijen, naast lonen, de meeste afspraken in 2026?

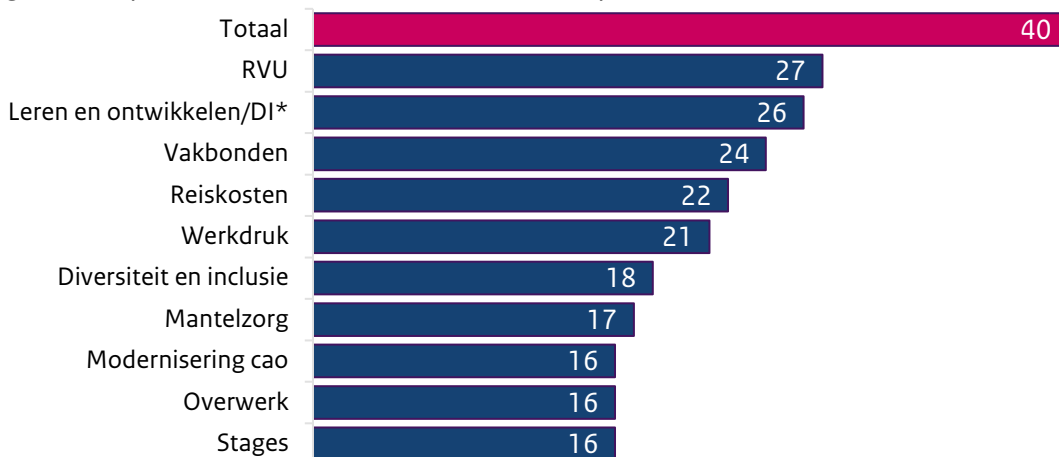
Vanaf eind 2025 tot 1 april 2026 zijn 40 cao-akkoorden afgesloten. In deze 40 onderzochte cao-akkoorden gaan de meest voorkomende afspraken over RVU, leren en ontwikkelen/duurzame inzetbaarheid en vakbonden (zie figuur 1).¹

Naast deze onderwerpen komen we ook andere onderwerpen tegen in cao-akkoorden. Voorbeelden hiervan zijn loondoorbetaling bij ziekte en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, reservisten, inflatie/koopkracht, gelijke beloning en modernisering van cao-afspraken (figuur 2).

Zo zien we hoe vakbonden en werkgevers maatschappelijke onderwerpen door vertalen naar hun eigen cao.

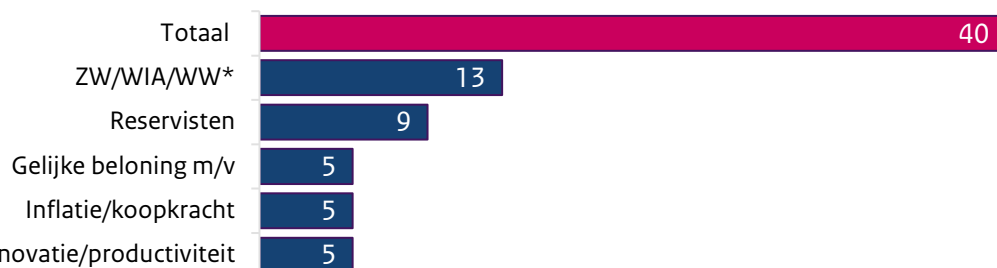
Hieronder gaan we eerst in op de methode. Daarna volgt per onderwerp een korte uitleg met voorbeelden van de letterlijke teksten uit de cao-akkoorden.

Figuur 1: Top tien van de meest voorkomende afspraken in cao-akkoorden



*DI = duurzame inzetbaarheid

Figuur 2: Voorbeelden van andere afspraken in cao-akkoorden



*ZW/WIA/WW = ziekte, arbeidsongeschiktheid en/of werkloosheid

1 In deze publicatie hebben we afspraken over de cao-loonstijging buiten beschouwing gelaten. Actuele informatie over cao-lonen staat op deze webpagina: <https://cao.minszw.nl/cao-loonontwikkeling>

Methode

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) volgt de grootste (reguliere) cao's van Nederland om cao-ontwikkelingen en trends in kaart te brengen. Het gaat daarbij om bedrijfstakcao's met 7.500 of meer werknemers en ondernemingscao's met 1.600 of meer werknemers. Wij onderzoeken zo 147 cao's, die we de onderzoekcao's noemen.²

Voor de aanmelding van een nieuwe cao bij SZW sluiten de sociale partners eerst een cao-akkoord, ook wel principeakkoord³ genoemd, af. Van de 147 onderzoekcao's zijn er sinds eind 2025 tot 1 april 2026 voor 40 een principeakkoord afgesloten (peildatum 1 april 2026; zie Bijlage I). Hieronder vallen ongeveer twee miljoen werknemers. Deze principeakkoorden zijn van toepassing op vier van de tien werknemers onder de 147 onderzoekcao's. Onder de onderzoekcao's vallen 5,1 miljoen werknemers.

De principeakkoorden geven een beeld van de belangrijkste onderwerpen tijdens de cao-onderhandelingen. Meestal gaat het om nieuwe afspraken, die nog niet in de vorige cao stonden. Maar afspraken uit de vorige cao die worden voortgezet, gewijzigd of afgeschaft kunnen ook in het principeakkoord staan. De principeakkoorden geven daarom wel een beeld van de belangrijkste onderwerpen tijdens de cao-onderhandelingen, maar geen totaalbeeld van cao-afspraken over de diverse onderwerpen. Dit beeld wordt geschetst in het jaarlijks te publiceren onderzoek "Cao-afspraken"⁴ en in andere cao-onderzoeken.⁵

Meer informatie over cao-onderzoek en de directie staat hier:

<https://cao.minszw.nl/cob>

In deze publicatie hebben we cao-loonafspraken buiten beschouwing gelaten. Meer informatie over cao-loonafspraken is ook te vinden op onze website. Elke maand berekenen we de gemiddelde cao-loonstijging.⁶

Reacties en feedback op dit rapport zijn welkom per mail:

postbuscaoonderzoek@minszw.nl.

² Een overzicht van de 147 onderzoekcao's is te vinden in Bijlage I van het onderzoek Cao-afspraken: <https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/Cao-afspraken>

³ We bedoelen hier ook onderhandelingsresultaten en geaccepteerde eindboden mee.

⁴ <https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/Cao-afspraken>

⁵ <https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/onderzoeksrapporten>

⁶ <https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/Cao-loonontwikkeling>

Resultaten

RVU

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

In 27 principeakkoorden staan afspraken over de RVU. De meest voorkomende zijn:

- Verdere afbakening van een bestaande RVU-regeling, waarbij de doelgroep wordt gedefinieerd en/of waar de definitie van zwaar werk nog wordt uitgewerkt.
- Verkenning van een RVU-verkenning.
- Schrappen van een RVU-regeling uit de cao.

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)

We willen in de al opgestarte werkgroep met de vakbonden bij voorkeur zo snel mogelijk aan de slag voor een nieuwe RVU-regeling die specifiek gericht is op zware beroepen binnen onze sector. Vanwege de urgentie voor werknemers die gebruik willen maken van deze regeling willen we streven naar het opstellen van deze regeling binnen 3 maanden na het afsluiten van cao, en inwerkingtreding per 1e van de kalendermaand volgend op het akkoord over deze regeling. (Jeugdzorg)

Sociale Partners onderschrijven het belang van een goed toegeruste regeling voor vervroegde uittreding (RVU), met name voor medewerkers in zwaardere functies in de laatste fase van hun loopbaan.

Sociale Partners spreken dan ook af om gedurende de looptijd van deze cao een gezamenlijke, collectieve RVU-regeling uit te werken en overeen te komen, passend binnen de geldende wettelijke en fiscale kaders (waaronder de RVU-drempelvrijstelling). Deze collectieve regeling zal – zodra zij is uitgewerkt en ingevoerd – in een addendum op de cao worden verankerd en voor de betreffende doelgroep gaan gelden.

Medewerkers die voor dit moment gebruik willen maken van de RVU, doen dat op basis van individuele (maatwerk) afspraken met Gasunie, met inachtneming van de bestaande wettelijke kaders en fiscale regelgeving. Reeds gemaakte individuele afspraken over RVU blijven volledig gerespecteerd. (Gasunie)

De huidige afspraken met betrekking tot de RVU-regeling zijn per 31 december 2025 vervallen en keren niet terug in de cao. Het benutten van eventuele RVU-mogelijkheden ligt bij werknemers en werkgevers. Informatie over de geldende wettelijke RVU-kaders en mogelijkheden wordt op toegankelijke en vindbare wijze beschikbaar gesteld, NLdigital

Werkgeversvereniging zal onderzoeken hoe dit kan worden gerealiseerd. (Informatie-, communicatie- en kantoortechnologie)

Generatieregelingen

De generatieregeling en de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) zijn beide regelingen voor oudere werknemers, maar ze werken op verschillende manieren en kunnen in sommige gevallen gecombineerd worden. Bij een generatieregeling of generatiepact gaan oudere werknemers (meestal) 80% werken met behoud van 90% loon en 100% pensioenopbouw. In 13 principeakkoorden staan afspraken over een generatieregeling al dan niet in combinatie met of naast een RVU-afpraak. In één principeakkoord staat een bijzondere uitbreiding van de generatieregeling, namelijk voor werknemers (van alle leeftijden) met zware mantelzorgtaken.

Sociale partners hebben afgesproken de huidige GeneratiePact-regeling voort te zetten en uit te breiden. Naast de bestaande 4-daagse werkweek krijgen medewerkers -onder voorwaarden- de mogelijkheid van een 3-daagse werkweek. Oudere werknemers voor wie het werk te zwaar wordt verkrijgen hiermee een extra mogelijkheid tot herstel terwijl werkgevers de ervaring en het vakmanschap van deze werknemers kunnen blijven benutten.

Verder is afgesproken dat op nader overeengekomen voorwaarden de RVU gedurende de looptijd van de cao wordt voortgezet voor medewerkers voor wie het niet mogelijk is door te werken tot aan AOW gerechtigde leeftijd. (Schildersbedrijf)

De regeling van het GeneratiePact ziet er als volgt uit:

1. Sinds 2022 kan de werknemer, niet zijnde de werknemer UTA, mits voldaan aan de voorwaarden zoals omschreven in de CAO Uitvoeringsregelingen Schilders-, Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- en Glaszetbedrijf, vanaf 60 jaar vrijwillig deelnemen aan een de regeling GeneratiePact, gebaseerd op 80% werken, 90% loon en 100% pensioenopbouw.
2. In aanvulling hierop kunnen werknemers mits voldaan aan de voorwaarden zoals hiervoor genoemd, gebruik maken van een variant waarbij zij drie dagen per week inzetbaar zijn, de zogenaamde 3-daagse werkweek. In deze regeling ontvangen zij 70% van hun oorspronkelijke salaris en blijft hun pensioenopbouw volledig intact (60-70-100). Deze regeling is toegankelijk vanaf 3 jaar voor de AOW-datum.

De financiering van het GeneratiePact blijft gebaseerd op de eerder overeengekomen norm, inhoudende dat de premie jaarlijks kostendekkend wordt vastgesteld door SUSAG, waarbij de eerste procentpunt ten laste komt van de werkgever via de premie SUSAG. Wanneer de kostendekkende premie uitstijgt boven 1% komt het meerdere aan premielasten voor rekening van de werknemer, maar werknemers betalen nooit meer dan 50% van de totale premie. (Schildersbedrijf)

Pilot 80-90-100-regeling (1 juli 2026 – 31 augustus 2027)

Er zal een pilot worden gestart om gedurende de looptijd van de cao te ervaren hoe een 80-90-100 regeling zou kunnen uitwerken voor medewerkers en MSD. De regeling houdt in dat je als medewerker een 80% dienstverband krijgt, met 90% van het huidige salaris en 100% pensioenopbouw (op basis van het oorspronkelijke contract). De pilot is bedoeld voor medewerkers in band 200 of 300 die een zwaar beroep uitoefenen of in ploegendienst werken. Er zal in het eerste kwartaal van 2026 een definitie voor 'zware beroepen' geformuleerd worden voor MSD beroepen in lijn met de criteria van TNO. Werknemers die willen deelnemen aan de

pilot moeten minimaal 5 jaar - inclusief de eventuele direct voorafgaande uitzendperiode – werkzaam zijn geweest in een zwaar beroep of in een ploegendienst en zich binnen drie jaar van hun AOW-leeftijd bevinden. Medewerkers die deelnemen aan de pilot mogen hiervan gebruik blijven maken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd, ook als de pilot niet succesvol zou blijken te zijn.

Maximaal 50 medewerkers kunnen gelijktijdig aan deze regeling deelnemen. Medewerkers zijn uitgesloten van deelname bij aantoonbaar disfunctioneren en bij langdurige arbeidsongeschiktheid met een minimale loonwaarde van 50%. Bedrijfseigendom-Proprietary Ook parttimers komen in aanmerking. Het huidige parttimecontract is de basis; het nieuwe parttimepercentage mag niet lager zijn dan 60%. De peildatum voor het dienstverbandpercentage is 1 december 2025.

Deelnemers zetten zelf 5 extra vakantiedagen (ouderendagen en diensttijddagen) in als bijdrage in de financiering van de regeling.

De inhoud van de regeling wordt in het eerste kwartaal van 2026 tot in detail vormgegeven door Sociale Partners en zal na afloop worden geëvalueerd. (Merck Sharp en Dohme)

KPN Vitaliteitsregeling

1. Voor medewerkers, voor wie met het einde van de loopbaan in zicht gezond doorwerken tot aan AOW-gerechtigde leeftijd niet mogelijk is zonder aanpassing van de individuele wekelijkse arbeidsduur, introduceert KPN een nieuwe regeling, de KPN Vitaliteitsregeling. Deze regeling is alleen toegankelijk voor - naar het onafhankelijke en objectieve oordeel van de bedrijfsarts of een andere arbo-deskundige van de arbodienstverlener, als uitkomst van het arbeidsomstandighedensprekkuur - niet-arbeidsfitte medewerkers, voor wie aanpassing van de arbeidsduur wordt geadviseerd om gezond doorwerken tot AOW-leeftijd mogelijk te maken.

2. Deelname aan deze regeling kan voor maximaal 48 maanden. 3. Deze regeling kent de volgende varianten:

a. Gedurende maximaal 48 maanden: 80-85-100%. Dit houdt in dat de medewerker gedurende maximaal 48 maanden 80% van zijn oorspronkelijke wekelijkse individuele arbeidsduur werkt tegen 85% van het oorspronkelijke salaris en met behoud van 100% pensioenopbouw.

b. Gedurende maximaal 36 maanden: 80-90-100%. Dit houdt in dat de medewerker gedurende maximaal 36 maanden 80% van zijn oorspronkelijke wekelijkse individuele arbeidsduur werkt tegen 90% van het oorspronkelijke salaris en met behoud van 100% pensioenopbouw.

c. Gedurende maximaal 24 maanden: 60-80-100%. Dit houdt in dat de medewerker gedurende maximaal 24 maanden 60% van zijn oorspronkelijke wekelijkse individuele arbeidsduur werkt tegen 80% van het oorspronkelijke salaris en met behoud van 100% pensioenopbouw.

d. Gedurende maximaal 12 maanden: 50-100-100%. Dit houdt in dat de medewerker gedurende maximaal 12 maanden 50% van zijn oorspronkelijke wekelijkse individuele arbeidsduur werkt tegen 100% van het oorspronkelijke salaris en met behoud van 100% pensioenopbouw. Een overstap gedurende de looptijd van de regeling van de ene variant naar de andere variant is mogelijk, op basis van wijzigende omstandigheden en na een nieuwe beoordeling tijdens een arbeidsomstandighedensprekkuur. (KPN)

80-90-100 voor langdurige zorg voor mantelzorgers

De 80-90-100 regeling die geldt voor werknemers die 5 jaar voor hun AOW-leeftijd zitten (artikel 19 lid 1) wordt uitgebreid naar werknemers (van iedere leeftijd) met zware mantelzorgtaken voor de periode zolang de mantelzorg duurt met een maximum van 1 jaar en waarbij de werknemer minimaal 5 jaar in dienst is van de werkgever. De 5 jaarstelling begint opnieuw vanaf het moment dat de werknemer in het kader van mantelzorg zijn laatste verlofdag had opgenomen. (Visdetailhandel)

Leren en ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid

Afspraken over leren en ontwikkelen dragen bij aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Naast leren en ontwikkelen is fysieke en mentale vitaliteit een belangrijke voorwaarde om duurzaam inzetbaar te blijven. Werknemers kunnen zo gezond, gemotiveerd en productief werken tot hun pensioen. In 26 principeakkoorden staan afspraken over leren en ontwikkelen, waarvan in vijf principeakkoorden over het belang van onderwijs dat aansluit op de arbeidsmarkt. In 15 principeakkoorden gaat het over duurzame inzetbaarheid. In evenveel (15, maar niet per se dezelfde) principeakkoorden gaat het over vitaliteit.

1. Langetermijnaanpak leren en ontwikkelen

o Cao-partijen voeren een onderzoek uit naar de bestaande instrumenten voor leren, ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid, met als doel een samenhangend pakket aan maatregelen te formuleren dat beter aansluit op de arbeidsmarktbehoefte en de praktijk in bedrijven.

2. Aansluiting onderwijs en bedrijfsleven

o Er wordt een onderzoek uitgevoerd naar de aansluiting tussen onderwijs en bedrijfsleven, met specifieke aandacht voor de ondersteuningsbehoefte van bedrijven. Hierbij wordt gekeken naar landelijke, regionale en lokale initiatieven en betrokken actoren.

3. Gefaseerde aanpak via A+O

o A+O voert in 2026 een impactanalyse uit naar de onderwijs- en ontwikkelvraagstukken van bedrijven in de sector (januari – maart 2026).

o Op basis van deze analyse volgt een uitrol in twee pilotregio's (april – oktober 2026), waarna een plan voor verdere implementatie en verduurzaming wordt opgesteld (gereed december 2026). (Metalektro)

Overige voorstellen duurzame Inzetbaarheid

- MSD zal extra aandacht gaan schenken aan knelpunten waar medewerkers die werkzaam zijn in ploegdienst tegen aanlopen bij opleidingen en trainingen.

- De werkgroep duurzame inzetbaarheid heeft vorig jaar vastgesteld dat er voldoende duurzame inzetbaarheid deskundigheid beschikbaar is binnen MSD, echter het probleem is dat medewerkers de interventies niet weten te vinden. In Haarlem start in januari 2026 een pilot champions netwerk duurzame inzetbaarheid. Bij succes in Haarlem wordt dit ook in Boxmeer/De Bilt ingevoerd.

- Scholingsuitgaven die vanuit de opleidingskostenregeling categorie 3 (Handboek Personeelsregelingen, artikel 3) zullen vanaf 2026 voor medewerkers fiscaal vriendelijk worden vergoed vanuit de vrije ruimte van de Werkkostenregeling. (Merck Sharp en Dohme)

4. Vitaliteitsbudget

Vanaf 2026 heeft iedere werknemer recht op een individueel vitaliteitsbudget, te besteden aan de bevordering van de persoonlijke mentale en/of fysieke gezondheid.

Hoogte van het ter beschikking gestelde budget

• Het beschikbare budget voor voltijdwerknemers bedraagt € 200 per kalenderjaar.

• Voor werknemers die de helft of minder van een voltijdomvang werken, is het ter beschikking gestelde budget € 100 per kalenderjaar.

- Het budget wordt ter beschikking gesteld aan iedere nieuwe werknemer, ongeacht de datum van indiensttreding, mits de contractueel overeengekomen proeftijd is afgerond en de werknemer aansluitend werkzaam blijft binnen dezelfde onderneming.
- Voor werknemers met een oproepovereenkomst wordt het ter beschikking gestelde budget toegekend na 13 weken en berekend op basis van het gemiddeld aantal gewerkte uren per week van de afgelopen 13 weken.

Besteding van het budget

De werknemer mag het budget uitsluitend inzetten voor doelen die bijdragen aan de mentale en/of fysieke vitaliteit van de werknemer.

Uitdiensttreding en niet opgenomen budget

Wanneer een werknemer de onderneming verlaat, vervalt het vitaliteitsbudget voor zover dit nog niet is opgenomen en besteed. Het vitaliteitsbudget moet in het betreffende kalenderjaar worden besteed en kan niet worden opgespaard of meegenomen naar een volgend jaar. Niet-tijdige of gedeeltelijke besteding leidt tot verval van het (resterende) budget.

Overig

Het vitaliteitsbudget wordt nooit in geld uitgekeerd aan de werknemer zonder dat hieraan een declaratie ten grondslag ligt met daarop producten of diensten die aan de doelstelling van het vitaliteitsbudget voldoen. De werkgever bepaalt de voorwaarden van declareren (moment waarop, wijze van uitbetaling, enz.). (Technische groothandel)

Vakbonden

Om het draagvlak voor de cao te vergroten, maken sommige cao-partijen expliciete afspraken ter bevordering van het aantal vakbondsleden en/of ter vergroting van de betrokkenheid van leden bij de cao. In 24 principeakkoorden zijn er afspraken gemaakt over toegang tot de werkvloer, de vakbondscontributie, het stimuleren van het deelnemen aan vakbondsactiviteiten, vakbondsverlof en het organiseren van de week/maand van de vakbond.

Vakbondsfaciliteiten

In de cao wordt een artikel opgenomen dat vakorganisaties in de gelegenheid worden gesteld om:

- *Gebruik te maken van de prikborden en digitale informatieborden;*
- *Minimaal twee keer per jaar een bedrijfsbezoek te organiseren, waarbij de werkgever een geschikte ruimte ter beschikking stelt. (Sociale werkvoorziening)*

11. Vakbondscontributie

Cao-partijen hechten waarde aan representatieve vakbonden als vertegenwoordigers van de medewerkers. Vakbonden organiseren jaarlijks in oktober de maand van de vakbond.

Medewerkers die in deze maand lid worden krijgen door de werkgever € 100 vergoed voor het eerste jaar lidmaatschap tegen overlegging van een inschrijfbewijs met vermelding van de contributie. Deze periode wordt verlengd, voortaan geldt dit voor de periode september en oktober.

Vakbonden leveren ook decentraal een belangrijke bijdrage op de hogescholen. Toch lukt het niet altijd en overal om goed zichtbaar te zijn. Vakbonden en hogescholen kunnen in goed

overleg afspreken dat berichtgeving van bonden via de interne communicatiekanalen wordt verspreid. Bijvoorbeeld op de monitoren of via een gerichte mailing. Artikel V-7

Vakbondsfaciliteiten komt te luiden:

“De werkgever stelt in overleg met de vakorganisaties faciliteiten beschikbaar voor ledenvergaderingen van vakorganisaties, zoals gebruik van vergaderruimte en (elektronische) mededelingenborden. Op verzoek van bonden kan werkgever berichten doorgeleiden door middel van een gerichte mailing. In goed overleg plaatst werkgever ook andere berichten over andere vakbondsactiviteiten, of geleidt deze door via een gerichte mailing.” (Hoger Beroepsonderwijs)

De RDW vindt het belangrijk dat nieuwe medewerkers tijdens de introductiedag goed geïnformeerd worden over arbeidsvoorwaarden en de organisatie. De OR is hierbij aanwezig. In overleg met de OR kunnen de vakbonden mogelijk hun informatie meegeven om tijdens het OR-blok te worden uitgereikt. (Rijksdienst voor het wegverkeer)

Reiskosten

Per 1 januari 2024 ging de maximale kilometervergoeding (onbelaste reiskostenvergoeding) omhoog naar €0,23 per kilometer. Aanleiding hiervoor zijn de stijgende kosten van woon-werkverkeer in verband met de hogere energie- en brandstofprijzen. In 22 principeakkoorden staan afspraken over de reiskostenvergoeding. In vijf principeakkoorden gaat het om een verhoging naar €0,23 per kilometer (of verwijzing naar de maximaal onbelaste vergoeding). Andere afspraken gaan bijvoorbeeld over fiscale uitruil en vergroening van de reiskostenvergoeding.

Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer: gedurende de looptijd van de cao zal het op enig moment geldende fiscale maximum alsdan per direct worden toegepast (geen automatisme voor de periode daarna). Kortom: deze vergoeding blijft per 1 januari a.s. op het thans geldende fiscale maximum van 23 cent per kilometer; een eventueel nieuw fiscaal maximum gedurende de looptijd van de cao zal alsdan direct worden gevolgd. Bovendien zal de maximum afstand enkele reis worden verhoogd van 23 km naar 25 km. (Uitvaartbranche)

Reiskostenvergoeding Het artikel over de reiskosten wordt aangepast. Per 1 januari 2026 heeft de werknemer recht op maximaal de onbelaste vergoeding per kilometer zoals gehanteerd door de Belastingdienst. (Productiegerichte Dierhouderij)

De lokale regels over fiscale uitruil van reiskosten tot het fiscaal maximale vergoedingsbedrag blijven bestaan. (Universitair Medische Centra)

Partijen spreken af dat gedurende de looptijd van deze cao wordt onderzocht of het voortgezet onderwijs ook kan aansluiten bij de regeling(en) uit het Handboek Loonheffingen en de reiskostenregeling verder verbeterd kan worden. Hierbij is ook aandacht voor duurzaam/groen reizen en aanpassing van de overige onderdelen uit de Regeling verplaatsingskosten. (Voortgezet onderwijs)

Vergroening reiskostenregeling en thuiswerkregeling

Cao-partijen zijn akkoord met de adviezen van de werkgroep over vergroening en verduurzaming van de reiskostenregeling. Dit houdt in dat:

- je als je met de fiets of lopend naar je standplaats gaat, dan ontvang je de fiscaal maximale reiskostenvergoeding, voor zover de regeling van je werkgever hier nog niet in voorziet.

- Het is mogelijk om met de OR een thuiswerkregeling af te spreken. Indien deze regeling wordt afgesproken met de OR dan geldt de fiscaal maximale thuiswerkvergoeding.

Tijdens de looptijd van deze cao wordt een toolkit samengesteld met voorbeelden die werkgevers kunnen gebruiken voor verdere vergroening en verduurzaming van de reiskostenregeling. (Energie en Nutsbedrijven WENB sector cao Geo proces en services)

Hybride werken

In 10 principeakkoorden staan afspraken over thuiswerken of hybride werken. In acht principeakkoorden gaat het over een thuiswerkvergoeding al dan niet aangepast aan de fiscale vrijstelling van 2,45 euro per dag. De afspraken zijn op dit moment relevant in de discussie over de energiecrisis en compensatie van de hoge energieprijzen. In twee akkoorden gaat het om een afspraak over de mogelijkheid van thuiswerken als maatwerkoplossing voor medewerkers met een arbeidsbeperking en vrouwen met overgangsklachten.

Thuiswerkvergoeding

De vergoeding voor een thuiswerkdag wordt verhoogd naar het maximaal fiscaal toegestane bedrag van € 2,45 (2026) per gewerkte thuiswerkdag. (Informatie-, communicatie- en kantoortechnologie)

De vergoeding voor overige kosten van thuiswerken (o.a. internet) van € 35,- netto per maand wordt verlengd voor de looptijd van de cao. (1353.SVB.14-11-2025, p. 3)

Thuiswerkvergoeding: gedurende de looptijd van de cao zal het op enig moment geldende fiscale maximum alsdan per direct worden toegepast (geen automatisme voor de periode daarna). Kortom: deze vergoeding wordt per 1 januari a.s. aangepast aan het fiscale maximum van € 2,45 per dag; een eventueel nieuw fiscaal maximum gedurende de looptijd van de cao zal alsdan direct worden gevolgd. (Uitvaartbranche)

Vrouw en overgang bespreekbaar maken op het werk

Cao-partijen vinden het belangrijk dat levensgebeurtenissen, welzijn en welbevinden bespreekbaar zijn op het werk. Situaties zoals leeftijd gerelateerde klachten (bijvoorbeeld de overgang) kunnen invloed hebben op hoe je je werk doet. De impact hiervan is voor iedereen verschillend en kan ingrijpend zijn. Daarom stimuleert TenneT het gesprek hierover tussen jou en je leidinggevende, een vertrouwenspersoon, het preventief spreekuur van de bedrijfsarts, of andere mogelijkheden die TenneT biedt op het gebied van bedrijfsmaatschappelijk werk en psychologische hulp. Want met aandacht voor welzijn kan (langdurige) uitval worden

voorkomen. Samen in gesprek gaan maakt het mogelijk om na te gaan of er eventuele maatregelen op het werk nodig zijn of om maatwerkafspraken te maken. Daarbij kan het bijvoorbeeld gaan om (extra) flexibiliteit in werkuren, aanpassing van je werkbelasting of je werkplek, zoals thuiswerken en extra pauzes. (TSO)

Welzijn

Afspraken over duurzame inzetbaarheid kunnen bijdragen aan het aantrekken en behouden van werknemers en aan het voorkomen van uitval van werknemers. Werknemers kunnen zo gezond, gemotiveerd en productief werken tot hun pensioen. Welzijn van werknemers speelt hier een rol. Bij welzijn spelen zowel fysieke als financiële, emotionele, sociale en carrière factoren een rol. Ook hormonale klachten (zoals menstruatieklachten, zwangerschap en overgang) hebben direct invloed op het fysieke en mentale welzijn van een grote groep werknemers. Werkgevers kunnen bijvoorbeeld afspraken maken om de werkdruk te verlagen, om de sociale veiligheid op de werkvloer te verhogen of om hormonale klachten bespreekbaar te maken.

Werkdruk en werk-privé balans

Een te hoge werkdruk kan werkstress veroorzaken, wat vervolgens kan leiden tot demotivatie, ziekteverzuim en langdurig uitvallen door het krijgen van een burn-out. In 21 principeakkoorden komt het belang van aandacht voor werkdruk en/of werk-privé balans naar voren. In vier principeakkoorden gaat het specifiek over meer regie over het rooster en werktijden.

Werkdruk

Cao-partijen hebben afgesproken dat je werkgever in samenwerking met de OR bij het periodiek medisch onderzoek (PMO) ook onderzoek laat uitvoeren naar de werkdruk bij jouw bedrijf. Op basis van de uitkomsten van het onderzoek wordt, waar nodig, samen met de OR een plan van aanpak opgesteld om de werkdruk aan te pakken. (Energie en Nutsbedrijven WENB sector cao Geo proces en services)

Werkdruk en RI&E (arbo)

De krappe arbeidsmarkt kan werkdruk verhogen. We geven hier gericht aandacht aan en borgen dit in bestaande instrumenten, zoals de RI&E (Risico Inventarisatie & Evaluatie). We blazen de branche-erkende RI&E nieuw leven in. (Handel in bouw materiaal)

Roosters

- Het nieuwe rooster- en timekeepingssysteem MyTime (People Planning Accelerate) dat medio 2026 ingevoerd wordt, biedt meer kansen om tegemoet te komen aan de individuele wensen ten aanzien van roosters. Dat maakt dat medewerkers meer regelruimte binnen hun rooster krijgen. Daarmee wordt ook ingezet op het verbeteren van de werk-privébalans. (Ikea)

Sociale Veiligheid

In zes principeakkoorden is er aandacht voor sociale veiligheid op de werkvloer, zoals het tegengaan van ongewenste omgangsvormen/gedrag. In één principeakkoord gaat het specifiek over een vertrouwenspersoon inclusief een klachtencommissie.

Naambadge

Cao partijen spreken in het kader van sociale veiligheid af dat medewerkers die hun naam niet zichtbaar willen dragen op een badge, dit niet hoeven te doen. (Universitaire Medische Centra)

Raamwerk meld- en klachtinfrastructuur sociale veiligheid

- a. De instelling stelt een gedragscode (on)gewenst gedrag op met instemming van de PMR (en op basis van de medezeggenschapsregelingen waar nodig met instemming van de studentenmedezeggenschap). Deze wordt minimaal één keer per vijf jaar geëvalueerd en, indien nodig, geactualiseerd;
- b. De instelling heeft beleid voor preventie, geeft instructie aan leidinggevenden over hun rol en nazorg, stimuleert binnen de organisatie het gesprek over sociale veiligheid en behandelt de gedragscode als levend document voor alle (nieuwe) medewerkers en leidinggevenden;
- c. Een jaarlijkse evaluatie van beleid en bijstelling exclusief gedragscode;
- d. Toegang tot een onafhankelijke interne en externe vertrouwenspersoon, die uiterlijk 1 januari 2027 geschoold en gecertificeerd zijn door de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV) en kennis hebben van de kwetsbaarheden van verschillende doelgroepen. De werkgever wijst deze met instemming van de PMR aan. De werkgever zorgt voor een goede facilitering met voldoende tijd voor (bij)scholing en de werkzaamheden van de interne vertrouwenspersonen;
- e. Toegang tot een onafhankelijke ombudsfunctionaris, per uiterlijk 1 januari 2027. De werkgever wijst de ombudsfunctionaris met instemming van de PMR aan. De ombudsfunctionaris werkt op basis van een reglement, waarvoor de PMR instemming moet verlenen. De ombudsfunctionaris krijgt de faciliteiten die nodig zijn voor de werkzaamheden;
- f. Vertrouwenspersonen en de ombudsfunctionaris maken jaarlijks een verslag met aantallen meldingen, patronen, afhandeling en nazorg. Deze informatie is niet herleidbaar tot personen en wordt besproken met de PMR en gedeeld ter informatie met het lokaal overleg;
- g. Toegang tot een onafhankelijke (interne of externe) klachtencommissie ongewenst gedrag die moet werken met een klachtenreglement (hoofdstuk U). De werkgever zorgt voor voldoende scholing en tijd voor interne commissieleden. De adviezen van de commissie zijn zwaarwegend, het College van Bestuur kan daar alleen met zwaarwegende argumenten en gemotiveerd van afwijken. Gaat de klacht over het College van Bestuur (of een lid daarvan), dan gaat het advies naar de Raad van Toezicht, die het besluit neemt onder voorgenoemde voorwaarden. (Hoger Beroepsonderwijs)

Hormonale klachten

In acht principeakkoorden is er aandacht voor overgangsklachten/-verlof en in vier principeakkoorden voor menstratieklachten/-verlof.

K. Vrouw en overgang bespreekbaar maken op het werk

Cao-partijen vinden het belangrijk dat levensgebeurtenissen, welzijn en welbevinden bespreekbaar zijn op het werk. Situaties zoals leeftijd gerelateerde klachten (bijvoorbeeld de overgang) kunnen invloed hebben op hoe je je werk doet. De impact hiervan is voor iedereen verschillend en kan ingrijpend zijn. Daarom stimuleert TenneT het gesprek hierover tussen jou en je leidinggevende, een vertrouwenspersoon, het preventief spreekuur van de bedrijfsarts, of andere mogelijkheden die TenneT biedt op het gebied van bedrijfsmaatschappelijk werk en psychologische hulp. Want met aandacht voor welzijn kan (langdurige) uitval worden voorkomen. Samen in gesprek gaan maakt het mogelijk om na te gaan of er eventuele maatregelen op het werk nodig zijn of om maatwerkafspraken te maken. Daarbij kan het bijvoorbeeld gaan om (extra) flexibiliteit in werkuren, aanpassing van je werkbelasting of je werkplek, zoals thuiswerken en extra pauzes. (TSO)

Gezondheidsverschillen

Partijen erkennen dat lichamelijke en biologische kenmerken kunnen leiden tot gezondheidsverschillen. Dit kan effect hebben op de inzetbaarheid van de medewerker. Partijen willen het taboe doorbreken op hormonale omstandigheden, zoals menstratieklachten, menopauze en vruchtbaarheidsbehandelingen. Werkgever en medewerkers kunnen, rekening houdend met de beperkingen, maatwerkafspraken maken om inzetbaar te blijven en conform contracturen te kunnen blijven werken. Bij de afspraken over het zorgarrangement in bijlage XIV van de cao-hbo zal opgenomen worden dat er interventies aangeboden moeten worden voor het thema 'levensfasen en werk' zoals menstruatie, menopauze en vruchtbaarheidsbehandelingen. Hogescholen die geen gebruik maken van de aanbieder van het zorgarrangement moeten op basis van de huidige cao alternatieve gezondheidsoplossingen aanbieden van minimaal hetzelfde voorzieningenniveau.

Cao-partijen vragen Zestor een handreiking op te stellen voor de omgang op het werk met hormonale omstandigheden als gevolg van menstruatie, menopauze en vruchtbaarheidsbehandelingen. Dit ter bevordering van het bewustzijn en bespreekbaarheid tussen medewerkers onderling en met leidinggevendenden. (Hoger Beroepsonderwijs)

Diversiteit en inclusie

In 18 principeakkoorden gaat het over diversiteit en inclusie.

Diversiteitsdagen

Naast nationale feestdagen en algemeen erkende (christelijke) feestdagen, wordt in cao's steeds vaker opgenomen dat werknemers vrij kunnen krijgen op andere religieuze feestdagen of feestdagen die voor hen belangrijk zijn. Dit wordt op verschillende manieren geregeld. Een werknemer kan (met voorrang) een verlofdag opnemen, onbetaald verlof nemen, enkele algemeen erkende (christelijke) feestdagen ruilen voor andere feestdagen, of alle feestdagen zelf kiezen. Er is in zeven principeakkoorden aandacht voor diversiteit en inclusie op de werkvloer door werknemers de eigen feestdagen te laten kiezen.

Feestdagen

In overleg met de medezeggenschap kunnen 3 feestdagen worden aangewezen die ingeruild kunnen worden met een andere culturele- of feestdag, bijvoorbeeld het Suikerfeest of Jom Kippoer. Wanneer er gebruik wordt gemaakt van deze regeling om een feestdag te ruilen, dan bestaat geen recht op de feestdagtoeslag op de geruilde feestdag die gewerkt wordt. Werkgevers stellen voor dit onderwerp toe te voegen aan artikel 1.8.2 van de cao. (Grafimedia)

Transitieverlof

In vijf principeakkoorden staan afspraken over betaald transitieverlof. Werknemers hoeven hiervoor dan geen gebruik meer te maken van ziekteverlof. Het gaat in deze afspraken om een vaste hoeveelheid verlof of om maatwerkafspraken.

Maatwerkverlof

Partijen hechten waarde aan een sociaal en inclusief werkgeverschap, waarin oog is voor de verschillende levensfasen, persoonlijke omstandigheden en behoeften van medewerkers. In de afgelopen cao-rondes hebben partijen gezamenlijk invulling gegeven aan het cao-artikel over maatwerkafspraken. Met als doel om medewerkers de ruimte te bieden om in bijzondere persoonlijke situaties passende verlofafspraken te maken. Hierbij is onder meer aandacht besteed aan de situaties zoals rouw, transitie, overgangs- of menstruatieklachten en omstandigheden waarin medewerkers buiten de wettelijke verlofregelingen vallen. (Sociale verzekeringsbank)

Verlof niet-traditionele gezinsvormen

In twee principeakkoorden is er aandacht voor een inclusievere definitie voor gezin en familie, zodat ook niet-traditionele gezinnen recht hebben op bepaalde verlofvormen.

Zorgverlof/ouderverlof

De RDW hecht eraan dat medewerkers, ongeacht of zij formeel voldoen aan de wettelijke begrippen van de WAZO, het gesprek met hun leidinggevende kunnen aangaan over het opnemen van verlof dat aansluit bij de in de WAZO bedoelde verlofvormen. Daarbij is binnen de organisatie ruimte voor maatwerk, zodat recht wordt gedaan aan de diversiteit van persoonlijke en gezinssituaties, waaronder bijvoorbeeld regenbooggezinnen. (Rijksdienst voor het wegverkeer)

Arbeid en zorg

Het gezin speelt een belangrijke rol in de levens van mensen en in de samenleving als geheel. Er komt veel op ouders en gezinnen af. Naast het combineren van de zorg voor het gezin en werk, zijn ouders ook vaak mantelzorger. Verder kan het zijn dat er in het leven van werknemers ingrijpende gebeurtenissen plaatsvinden, zoals het overlijden van een naaste.

Mantelzorg(verlof)

In 17 principeakkoorden is er aandacht voor mantelzorg. Vaak gaat het over het bespreekbaar maken van mantelzorg en maatwerk afspraken in het kader van welzijn van werknemers en het kunnen combineren van werk en zorg (privé).

Mantelzorg

Eén op de vier medewerkers combineert werk met mantelzorg. Partijen erkennen dat mantelzorg een steeds grotere maatschappelijke impact heeft, ook in de hbo-sector. Hierbij willen zij medewerkers ondersteunen. In afwachting van een advies van de SER over mantelzorg, maken partijen hierop vooruitlopend de hieronder beschreven afspraken.

Door een apart artikel op te nemen in de cao geven partijen erkenning aan dit belangrijke thema. In dit artikel wordt opgenomen:

- De definitie voor personen met wie je een 'zorgrelatie' kunt hebben bij zorgverlof zal worden aangepast naar de bewoordingen van het huidige artikel 5:1 WAZO;
- Als een medewerker mantelzorg verleent kan die in een maatwerkgesprek met de werkgever bespreken wat nodig is om deze zorgtaak te combineren met het werk. De werkgever zal hier, waar mogelijk en redelijk, afspraken over maken met de medewerker. Met oog voor duurzame inzetbaarheid en werk-privé balans;
- Hogescholen zorgen ervoor dat medewerkers terecht kunnen bij een aanspreekpunt met expertise op het gebied van mantelzorg;
- Aan de cao zal worden toegevoegd dat de werkgever de mogelijkheid heeft om in het kader van maatwerk te beslissen dat een medewerker bij mantelzorg meer betaald verlof toegekend kan krijgen als ander bijzonder verlof niet meer beschikbaar is. De werkgever heeft daarnaast de mogelijkheid om te beslissen dat bij onbetaald verlof het werkgeversdeel van de pensioenpremie zal worden doorbetaald.

In de afspraken over het zorgarrangement (cao-hbo bijlage XIV) zal worden opgenomen dat er zorgoplossingen moeten worden geboden op het gebied van mantelzorg, zoals mantelzorgcoaches; In artikel M-1-a wordt het verlenen van mantelzorg toegevoegd aan de bestedingsdoelen voor duurzame inzetbaarheid. De beslissing over de aanwending van DI-uren is aan de medewerker, die verantwoording aflegt over de aanwending en het effect daarvan in de gesprekscyclus. Deze systematiek wordt door partijen onderschreven. (Hoger Beroepsonderwijs)

Sociale partners spreken af dat de bestaande sectorale projecten en initiatieven op het gebied van arbeidsmarkt, ontwikkeling, duurzame inzetbaarheid en sociale innovatie worden voortgezet. Hieronder vallen in ieder geval: de campagne en ondersteuning rond mantelzorg; projecten gericht op industriepolitiek, de gezamenlijke inzet op sociale veiligheid en leesbaarheid van de cao. (Metalektro)

Rouwverwerking/verlof

Nederland kent geen wettelijk rouwverlof. Werknemers kunnen in geval van overlijden van een naaste gebruik maken van calamiteitenverlof voor bijvoorbeeld de dag van overlijden en de dag van de uitvaart. Soms staan er ook nog aanvullende afspraken in cao's. Het gaat voornamelijk om maatwerkafspraken. Dit kan volgens cao-partijen deels ziekteverzuim voorkomen. In 14 principeakkoorden staan afspraken over rouwverwerking/-verlof.

MSD versterkt aandacht en ondersteuning bij ingrijpende levensfasen

MSD erkent dat overgangs- en menstruatieklachten, stervensbegeleiding en rouw grote impact hebben op medewerkers.

We willen bewustwording en passende steun verder versterken.

Deze onderwerpen worden niet expliciet in de cao opgenomen en er komt geen specifiek verlofsaldo, omdat maatwerk leidend is. Medewerker en lijnmanager bepalen samen passende maatregelen, afgestemd op de situatie.

Bestaande ondersteuning blijft beschikbaar:

Toegang tot Lyra en de arbodienst voor ondersteuning Maatwerkafspraken (bijv. tijdelijke aanpassing van taken of werktijden) Gebruik van calamiteiten- en bijzonder verlof waar nodig Zo zorgt MSD voor een zorgzame, persoonlijke aanpak die werkt voor medewerker en organisatie. (Merck Sharp en Dohme)

Rouwverlof – huwelijkspartner en eigen kinderen (eerstegraads familie):

Verlof vanaf de sterfdag tot en met drie weken daarna. In overleg met de werkgever, kan een deel van dit verlof flexibel worden opgenomen binnen drie maanden na het overlijden. Niet-gebruikte uren vervallen daarna.

• Rouwverlof – ouders:

Verlof vanaf de sterfdag tot en met de dag van de uitvaart plus aanvullend rouwverlof van 40 uur bij een fulltime dienstverband (naar rato bij parttime). Deze uren aanvullend rouwverlof kunnen, in overleg met de werkgever, flexibel worden opgenomen binnen drie maanden na het overlijden. Niet-gebruikte uren vervallen daarna.

• Rouwverlof – schoonouders en aangehuwde kinderen:

Verlof vanaf de sterfdag tot en met de dag van de uitvaart. (Uitvaartbranche)

Overwerk

Op 29 juli 2024 heeft Het Europese Hof van Justitie een verbod opgelegd voor verschillen in overwerktarieven tussen voltijd- en deeltijdwerknemers. Dit kan zich voordoen bij vergoedingen of toeslagen voor meeruren of voor overwerk. Onder meeruren vallen uren die werknemers meer hebben gewerkt dan afgesproken volgens de arbeidsovereenkomst, maar minder dan de arbeidsduur van een voltijdsdienstverband. Onder 'overwerk' wordt verstaan de meer gewerkt uren boven deze voltijd norm. In 16 principeakkoorden staan afspraken over overwerk, waarvan in negen principeakkoorden de beloning of toeslag voor overwerk voor deeltijdwerknemers gelijkgetrokken wordt met die voor voltijdwerknemers. In één principeakkoord gaat het ook om doorbetaling van de tijd die nodig is om het werk voor te bereiden en/of af te handelen.

Verder wordt in de cao opgenomen dat als je werkgever je verplicht om op regelmatige basis eerder aanwezig te zijn of langer door te werken dan dit dan betaalde arbeidstijd is (bijvoorbeeld als je voor en na afloop van je dienst verplicht bent om je op je werk om te kleden of om je inzamelvoertuig te controleren).

Er is sprake van overwerk indien je hierdoor meer werkt dan de met jou overeengekomen arbeidsduur per week. (Energie en Nutsbedrijven WENB sector cao Geo proces en services)

Vanwege nieuwe wetgeving die erop gericht is parttimers dezelfde behandeling te geven als fulltimers, is een aanpassing van de regelingen voor meerwerk en overwerk in deze cao noodzakelijk. Daarnaast stellen we een verruiming voor van de toepassing: we willen de afspraken laten gelden voor alle werknemers tot en met schaal 10. Deze regeling gaat in per 1 juli 2026, mits het cao-akkoord voor 1 april 2026 is bereikt.

Een aantal artikelen vervalt; hiervoor in de plaats komen artikelen die deze nieuwe wetgeving volgen. Deze ruimere toepassing is ook een verbetering voor parttimers die hierop nu recht krijgen. (Jeugdzorg)

Stages

Leren in de praktijk is een onmisbaar onderdeel in het onderwijs. Een stage draagt bij aan de overgang van studeren naar werken. Bij veel opleidingen in het beroepsonderwijs is een stage dan ook een verplicht onderdeel van de opleiding. Om voor alle mbo-studenten de eerste kennismaking met de arbeidsmarkt een veilige, waardevolle en positieve ervaring te maken, is er vanuit het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW; februari 2023) samen met werkgevers, vakbonden en scholen het stagepact MBO7 (2023-2027) gesloten. Er is een motie⁸ aangenomen waarin OCW wordt gevraagd te kijken welke elementen van het stagepact MBO in het hbo en wo toegepast kunnen worden.

In 16 principeakkoorden staan afspraken over stages en stagevergoedingen. In acht principeakkoorden staan afspraken over een (passende) stagevergoeding, waarbij in zes principeakkoorden specifieke bedragen worden genoemd.

Als werkgevers vinden we het belangrijk om bij te dragen aan de opleiding van stagiairs en hen als toekomstige werknemers te enthousiasmeren voor ons betekenisvolle werk. Daarom verhogen werkgevers de stagevergoeding de cao per 1 januari 2026 van € 400 naar € 625 per maand, door het bedrag van € 400 in artikel 8.11.a vervangen door het bedrag van € 625. Daarbij leggen we vast dat stagiairs bovenformatief worden ingezet (Jeugdzorg)

7 Stagepact MBO 2023 - 2027 | Convenant | Rijksoverheid.nl (14-02-2023)

8 Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (VIII) voor het jaar 2024 | Tweede Kamer der Staten-Generaal

Opleidingen

Voor stages, anders dan snuffelstages, van minstens 6 weken en minstens 20 uur per week wordt een stagevergoeding verstrekt. Deze stagevergoeding bedraagt € 500,- per maand bij een 36-urige stageweek. (Grafimedia)

Stagevergoeding

Als in het kader van je opleiding een stageovereenkomst wordt aangegaan van minimaal een maand, dan bedraagt de stagevergoeding per 1 augustus 2026 (of datum aanvang nieuwe schooljaar in 2026) tenminste € 500,- bruto per maand bij een volledige werkweek. Tot deze datum is deze vergoeding ten minste € 350,-. Voor stages op basis van een kortere werkweek geldt de vergoeding naar rato. (Energie en Nutsbedrijven WENB sector cao Geo proces en services)

Modernisering cao-afspraken

De cao is al jarenlang een belangrijke pijler voor de stabiliteit van de arbeidsmarkt. In 16 principeakkoorden staan afspraken om de cao te moderniseren, bijvoorbeeld door teksten te herschrijven, waardoor de cao beter kan worden begrepen. Maar ook over meer toekomstbestendige en inclusieve arbeidsvoorwaarden. In twee principeakkoorden staat een afspraak over verduidelijken van de werkingssfeer.

Leesbaarheid van de cao

De paritaire redactiecommissie zal bij het opstellen van de nieuwe cao-tekst, naast de noodzakelijke juridische actualisaties, opnieuw aandacht besteden aan de leesbaarheid en verdere verduidelijking van enkele cao-artikelen. (Informatie-, communicatie- en kantoortechnologie)

Cao-tekst herschikken voor vindbaarheid De cao-tekst is helder en eenvoudig geschreven, maar bepaalde onderwerpen worden lastig gevonden. We herschikken de cao-tekst tot een overzichtelijker geheel, in dezelfde duidelijke taal. Dit wordt in de loop van 2026 in gevoerd. (Handel in bouwmaterialen)

Onderzoek mogelijkheden verdere vernieuwing cao

We willen de afspraken meer inclusief en divers maken en meer richten op het type werknemers dat we hebben en willen aantrekken in de sector. (Jeugdzorg)

Onderzoeksopdrachten

Om te komen tot een toekomstbestendige cao is het noodzakelijk om gedurende de looptijd van deze cao twee onderwerpen nader te onderzoeken:

(1) Inzicht in de in – door – en uitstroomcijfers, de belemmeringen en de termijn van de terugkeergarantie

(2) Een verbetering van het functiehuis en loongebouw waarbij de hoogte van de structurele eindejaarsuitkering wordt meegenomen. (Aan de slag)

De ROGB heeft een werkgroep werkingssfeer in het leven geroepen om de werkingssfeer van (in eerste instantie) de Grafimedia cao te verduidelijken. De werkgroep doet hiertoe een voorstel waarna deze wijzigingen in de cao worden doorgevoerd. In een later stadium volgen de werkingssferen van de cao ASF-regelingen en het verplichtstellingsbesluit pensioen. (Grafimedia)

Cao-partijen zijn het erover eens dat de werkingssfeer van de cao (artikel 1.4 lid 1) verduidelijking behoeft en zullen in de looptijd van de komende cao bespreken hoe artikel 1.4 lid 1 CAO PO het beste kan worden gewijzigd. (Primair Onderwijs)

Studieschuld

Werkgevers zoeken naar manieren om werknemers aan te trekken. Een voorbeeld hiervan is de mogelijkheid voor werknemers om gebruik te maken van fiscaal voordeel, bijvoorbeeld bij het afbetalen van studieschuld. In 13 principeakkoorden staan hier afspraken over.

Ontwikkeling

Aflossing studieschuld als IKB-doel

In het kader van aantrekkelijk en eigentijds werkgeverschap hebben partijen afgesproken dat de aflossing van de studieschuld via het Individueel Keuzebudget (IKB) per 1 januari 2026 wordt verhoogd van €500 naar €1000 per jaar, voor de duur van deze cao. Partijen hechten veel waarde aan deze arbeidsvoorwaarde omdat deze bijdraagt aan het verlichten van financiële lasten en het ondersteunen van persoonlijke ontwikkeling. Deze regeling helpt om (nieuwe) medewerkers te binden en te boeien, en ondersteunt met name de zogenoemde ‘pechgeneratie’ – medewerkers die door de invoering van het leenstelsel een zwaardere financiële last dragen. Uit de cao enquête bleek bovendien een duidelijke behoefte aan uitbreiding van deze voorziening, wat onderstreept dat deze afspraak aansluit bij de wensen van medewerkers en de realiteit van de arbeidsmarkt vandaag. (Sociale Verzekeringsbank)

Aflossen studieschuld Medewerkers krijgen jaarlijks de mogelijkheid om fiscaal vriendelijk de studieschuld af te lossen. Afgesproken wordt dat initieel een bedrag van € 500,- per medewerker per jaar via de werkkostenregeling fiscaal vriendelijk bruto voor netto kan worden uitgeguld.

Dit bedrag kan door werkgever in afstemming met de Ondernemingsraad naar boven of naar beneden worden bijgesteld indien daar reden toe is. (Canon)

Ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid (ZW/WIA/WW)

In 13 principeakkoorden staan afspraken over de loondoorbetaling bij ziekte, aanvulling bij arbeidsongeschiktheid en/of werkloosheid.

Loondoorbetaling bij ziekte

Werknemers hebben bij ziekte recht op twee jaar loondoorbetaling. In zes principeakkoorden staan afspraken over de loondoorbetaling bij ziekte. In één principeakkoord gaat het over de loondoorbetaling bij ziekte voor alle werknemers. In een ander principeakkoord gaat het om een afspraak over wachtdagen in relatie tot het WML. In de overige principeakkoorden gaan de afspraken over ziekte van doorwerkende AOW-gerechtigden en oudere werknemers die gebruik maken van een generatieregeling.

Per 01-01-2027 in het eerste ziektejaar 90%, in het tweede ziektejaar 80% loondoorbetaling. (Afbouw)

KPN past op deze arbeidsovereenkomst de KPN CAO op onderdelen niet of deels toe, als er specifieke wettelijke regels zijn over 'doorwerken na de AOW-leeftijd' die anders luiden. Zo betaalt KPN in afwijking van artikel 6.4 KPN CAO 2025 het loon tijdens ziekte alleen over de wettelijke maximale loondoorbetalingsperiode voor AOW-gerechtigden. (KPN)

Seniorenregelingen

De tijdelijke 64-jarigen seniorenregeling die partijen in 2021 overeen zijn gekomen wordt definitief opgenomen in de cao. Net als bij de RVU-regeling geldt dat werknemers deze kunnen aanvragen en werkgevers deze in behandeling kunnen nemen. Gebruikmaken van de regeling kan pas in de kalendermaand nadat alle partijen de afspraken hebben bekrachtigd, op zijn vroegst per 1 mei 2026.

Partijen hebben verder afgesproken dat in geval van langdurige ziekte, vanaf 6 weken, de werkgever, in overleg met de werknemer, de deelname aan de seniorenregeling per eerste dag van de volgende kalendermaand opschort. Werknemers ontvangen dan weer het loon behorend bij de omvang van het dienstverband van vóór de seniorenregeling. Opschorten kan alleen als de verwachting is dat de ziekte nog zal voortduren. Wanneer de werknemer weer volledig is hersteld dan herleeft de seniorenregeling vanaf de eerste dag van de volgende kalendermaand. Voor herleving geldt de aanvraagtermijn van 3 maanden niet. (Sociale werkvoorziening)

Aanvulling WIA/WGA

Na twee jaar ziekte wordt door een arbeidsdeskundige van het UWV de mate van arbeid(on)geschiktheid bepaald en kan een werknemer in aanmerking komen voor een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). De duur van de uitkering is gerelateerd aan de duur van de WW. Als een werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is, dan komt de werknemer niet in aanmerking voor een uitkering op grond van de WIA. In vier principeakkoorden staan afspraken gerelateerd aan de WIA-

uitkering. Daarbij gaat het om afspraken over de gedifferentieerde werkgeverspremie (WGA-premie, Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) die is bedoeld om uitkeringen van gedeeltelijk arbeidsongeschikten te financieren. Daarnaast gaan de afspraken over de reparatie van de duur van de WGA-uitkering en over werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn.

WGA

Werkgevers verhalen met ingang van 1 juli 2026 niet langer 50% van de WGA-premie op de werknemers. (Aan de slag)

Reparatie 3e WW/WGA-jaar: iedere werknemer die onder de cao Uitvaartbranche valt, betaalt sinds 1 juni 2019 een premie aan de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (SPAWW). Die premie wordt ingehouden op het brutoloon. Komt de werknemer in de WW en vindt hij in de tijd dat hij de wettelijke WW krijgt geen nieuwe baan, dan vult SPAWW de uitkering aan tot de tijd die daar voorheen (tot de WWZ) voor stond. Voor de goede orde wordt de bestaande afspraak hierover (geldend voor een periode van vijf jaar) hier wederom opgenomen in de protocollaire afspraken. (Uitvaartbranche)

Arbeidsongeschiktheid

Voor medewerkers die na 1-1-2026 voor 35% of minder arbeidsongeschikt worden bevonden garanderen hogescholen een arbeidsovereenkomst bij de eigen hogeschool op de gehele restverdiencapaciteit zoals door UWV vastgesteld. De werkgever garandeert hierbij een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering met een dekking van tenminste 80% van het loonverschil gedurende tenminste 10 jaar. Indien de hogeschool geen collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering met deze dekking heeft gesloten, of de medewerker valt anderszins niet onder de dekking, kan de werknemer niet vanwege deze arbeidsongeschiktheid worden ontslagen en behoudt 100% van het salaris en salarisperspectief. (Hoger Beroepsonderwijs)

WW-duur

In drie principeakkoorden staan afspraken over de WW-duur. Twee akkoorden hebben afspraken over herziening van de WW-afspraken en lopen daarmee vooruit op de plannen om de WW-duur verder te verkorten. In één akkoord gaat het over reparatie van de verkorte WW-duur.

Sociale verzekeringen en aanvullende cao-bepalingen

Tijdens de looptijd van deze cao zal een werkgroep, mede met het oog op de huidige kabinetsplannen, onderzoek doen naar de gewenste aanvullingen bij werkloosheid en arbeidsongeschiktheid en de rol van werkgever en werknemer in deze situaties. (Energie en Nutsbedrijven WENB sector cao Geo proces en services)

Sociale zekerheid

In de cao is een stelsel met afspraken over ontslag en voorzieningen bij werkloosheid opgenomen. Deze afspraken zijn historisch zo gegroeid en bevatten wellicht niet de juiste stimulans om instroom in een werkloosheidsuitkering te voorkomen en uitstroom uit een werkloosheidsuitkering te bevorderen. Dit terwijl de arbeidsmarkt krap is en het lerarentekort naar verwachting de komende jaren nijpend blijft.

Voor cao-partijen is dit aanleiding om het systeem van sociale zekerheid tijdens de looptijd van deze cao te bespreken, opnieuw te beoordelen en daar waar nodig aanpassingen te formuleren. Deze aanpassingen kunnen vervolgens in de eerstvolgende cao worden doorgevoerd.
(Voortgezet onderwijs)

Reparatie 3e WW/WGA-jaar: iedere werknemer die onder de cao Uitvaartbranche valt, betaalt sinds 1 juni 2019 een premie aan de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (SPAWW). Die premie wordt ingehouden op het brutoloon. Komt de werknemer in de WW en vindt hij in de tijd dat hij de wettelijke WW krijgt geen nieuwe baan, dan vult SPAWW de uitkering aan tot de tijd die daar voorheen (tot de WWZ) voor stond. Voor de goede orde wordt de bestaande afspraak hierover (geldend voor een periode van vijf jaar) hier wederom opgenomen in de protocollaire afspraken. (Uitvaartbranche)

Reservisten

In negen principeakkoorden is aandacht voor reservisten.

Reservisten

Het KVG0 zal werkgevers, in samenwerking met de werknemersorganisaties en het ministerie van Defensie, voorlichten over de arbeidsvoorwaardelijke aspecten van het zijn van reservist. Gedurende de looptijd van de cao spreken cao-partijen over mogelijk te maken afspraken.
(Grafimedia)

Daarnaast is in deze cao nadrukkelijk aandacht besteed aan maatschappelijke en externe ontwikkelingen. Zo wordt onder meer reservistenverlof gefaciliteerd, waarbij de SVB inspeelt op de bredere maatschappelijke oproep van de overheid en haar medewerkers ruimte te bieden om ook buiten de organisatie een waardevolle bijdrage te leveren. (Sociale Verzekeringsbank)

Reservisten

KPN introduceert in 2026 een nieuwe bedrijfsregeling om medewerkers, die actief zijn als reservist of zich hebben aangemeld of willen aanmelden als reservist bij Defensie, te ondersteunen: de KPN Reservistenregeling. Hiermee draagt KPN bij aan maatschappelijke veiligheid en flexibiliteit van de Nederlandse Krijgsmacht, en erkent de waarde van deze inzet voor de samenleving, het individu en KPN.

De volgende afspraken maken deel uit van deze regeling:

1. De medewerker maakt aanspraak op verlof met behoud van salaris voor maximaal tweemaal de individuele wekelijkse arbeidsduur per jaar voor de initiële opleiding, training, oefeningen en theoriedagen, indien en voor zover deze activiteiten onder werktijd van KPN plaatsvinden.
2. Uitsluitend bij een initiële opleiding van langere duur of bij langdurige operationele inzet, indien en voor zover deze activiteiten onder werktijd van KPN plaatsvinden, zal KPN deze periode van verlof met behoud van salaris verlengen tot maximaal viermaal de individuele wekelijkse arbeidsduur per jaar.
3. Voor perioden van langdurige operationele inzet geldt maatwerk, bijvoorbeeld een langere periode van onbetaald verlof of tijdelijke verlaging van de individuele wekelijkse arbeidsduur. De medewerker blijft daarna aanspraak houden op de eigen functie en eerdere individuele wekelijkse arbeidsduur bij KPN ('terugkeergarantie'). In alle gevallen treedt de medewerker over zijn verlof in overleg met zijn manager. De manager kan een verzoek op basis van zwaarwegend bedrijfsbelang beargumenteerd afwijzen. (KPN)

Inflatie/koopkracht

In vijf principeakkoorden is aandacht voor inflatie en/of koopkracht.

Het is belangrijk om medewerkers een arbeidsvoorwaardenpakket te bieden dat concurrerend blijft, het welzijn van de medewerkers ondersteunt, maar ook recht doet aan de maatschappelijke context waarbinnen TenneT als 100% staatsdeelneming werkt. In de afgelopen jaren hebben uitzonderlijke omstandigheden, zoals de hoge inflatie, de afspraken in de cao beïnvloed. Nu zoeken we meer naar de gezonde balans tussen de medewerkersbelangen en realistisch en maatschappelijk verantwoord handelen. (TSO)

Betekenisvolle keuzes - KPN FLEX & BOOST

KPN FLEX & BOOST biedt medewerkers de mogelijkheid om zelf hun arbeidvoorwaardenpakket samen te stellen, passend bij hun individuele behoeften en situatie. KPN en vakorganisaties zien het belang van deze regeling voor de keuzevrijheid én de koopkracht van individuele medewerkers en streven ernaar dat zoveel mogelijk medewerkers hiervan gebruik kunnen maken. (KPN)

Dit onderhandelingsakkoord is tot stand gekomen in een periode waarin de SVB zich geconfronteerd ziet met grote organisatorische en financiële uitdagingen. De komende jaren staan in het teken van taakstellingen, vereenvoudigingsopgaven en verdere organisatieontwikkeling. Deze veranderingen vragen om zorgvuldigheid, evenwicht en oog voor zowel de maatschappelijke opdracht van de SVB als het welzijn van haar medewerkers. Tegen deze achtergrond is er een evenwichtig cao onderhandelingsakkoord tot stand gekomen: een onderhandelingsakkoord dat rekening houdt met de financiële ruimte van de SVB, maar dat tegelijkertijd invulling geeft aan goed werkgeverschap. De afspraken voorzien in een loonontwikkeling die de inflatie dekt, met zelfs een kleine plus in koopkrachtverbetering, passend binnen de beschikbare middelen van de SVB. Daarmee wordt een belangrijk signaal afgegeven van waardering voor de inzet en betrokkenheid van alle medewerkers (Sociale Verzekeringsbank)

Innovatie en productiviteit

Innovatie draagt bij aan efficiëntere bedrijfsprocessen en hogere productiviteit. In vijf principeakkoorden is aandacht voor innovatie en/of productiviteit.

Deze cao bevat afspraken die nodig zijn om de sector in het komende jaar stabiel te houden, met oog voor zowel de belangen van werknemers als werkgevers. De uitdagingen zijn zo groot dat we meteen na dit onderhandelingsresultaat weer aan tafel gaan om te spreken over langdurige en toekomstbestendige arbeidsvoorwaarden voor de sector. Dan moet het verder gaan over toekomstgerichte afspraken: over concurrentiekracht, innovatie, productiviteit én werkzekerheid. Samen houden we de technologische industrie sterk, wendbaar en waardevol – voor Nederland en voor de mensen die er werken. Tot die tijd kiezen we voor realisme en flexibiliteit, zodat de Metalektrosector sterk en wendbaar blijft. De samenwerking tussen de cao-partijen blijven we hierbij opzoeken, zodat we samen strijden voor het behouden van de technologische industrie en de werkgelegenheid in Nederland. (Metalektro)

Strategische Agenda Metalektro

Cao-partijen herbevestigen de in de Strategische Agenda Metalektro 2022-2027 gemaakte afspraken. Partijen spreken uit dat deze agenda leidend blijft voor het sociaal overleg en het cao-beleid in de sector. In het verlengde hiervan zetten sociale partners zich gezamenlijk in voor het versterken van de technologische industrie in Nederland, met aandacht voor innovatie, arbeidsmarkt, scholing en duurzame inzetbaarheid. (Metalektro)

Smart Makers Academy

Jaarlijks wordt een budget beschikbaar gesteld voor innovatiemakelaars die digitale skills ontwikkeltrajecten vormgeven via de smart makers methodiek. Ontwikkeltrajecten worden beschikbaar gesteld via oZone. (Metalektro)

Voortzetting projecten

Sociale partners spreken af dat de bestaande sectorale projecten en initiatieven op het gebied van arbeidsmarkt, ontwikkeling, duurzame inzetbaarheid en sociale innovatie worden voortgezet. Hieronder vallen in ieder geval: de campagne en ondersteuning rond mantelzorg; projecten gericht op industriepolitiek, de gezamenlijke inzet op sociale veiligheid en leesbaarheid van de cao. (Metalektro)

STRATEGISCHE AGENDA

Cao-partijen zullen een strategische agenda Metaal en Techniek opstellen voor de periode 2026-2031. Deze agenda zal leidend zijn voor het sociaal overleg en het cao-beleid in de sector Metaal en Techniek. In het verlengde hiervan zetten cao-partijen zich gezamenlijk in voor het versterken van de Metaal en Techniek sector in Nederland met aandacht voor innovatie, arbeidsproductiviteit, arbeidsmarkt, scholing en duurzame inzetbaarheid. (Metaal en Techniek)

Artificial Intelligence (AI)

In drie principeakkoorden is aandacht voor het gebruik van AI.

Partijen hebben afgesproken gedurende de looptijd van de cao de volgende onderwerpen te monitoren, dan wel te bespreken tijdens reguliere overleggen: recht op onbereikbaarheid, inzet AI, feestdagenverlof en maatwerkverlof (Sociale Verzekeringsbank)

Collega's kunnen de door NN gefaciliteerde AI-skills opleidingen onder werktijd volgen. Deze opleidingen maken onderdeel uit van het huidige opleiding- en ontwikkeling aanbod voor collega's. (NN)

Overige afspraken: vakbonden en NN hebben afgesproken om gedurende de looptijd van de cao onderzoek te doen naar mogelijkheden voor een winstdelingsregeling en het verkorten van de werkweek in relatie tot AI-ontwikkelingen en hierover in gesprek te gaan tijdens periodieke overleggen. (NN)

In de cao wordt een artikel opgenomen over AI, waarin wordt vastgelegd dat er een AI-protocol komt. Hierin worden afspraken gemaakt over transparantie, zeggenschap, menselijke controle, ethisch gebruik van AI en AI-geletterdheid. De invulling van dit protocol wordt in overleg met de ondernemingsraad verder uitgewerkt. (Vodafoneziggo)

Gelijke beloning

De EU-richtlijn over loontransparantie heeft tot doel loondiscriminatie te bestrijden en de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten. Alle medewerkers binnen een bedrijf moeten bij gelijkwaardig werk een gelijkwaardige beloning krijgen. In vijf principeakkoorden is aandacht voor gelijke beloning voor gelijk(waardig) werk, waarbij in één principeakkoord de EU-richtlijn wordt genoemd.

Gelijke beloning voor hetzelfde werk (tussen mannen en vrouwen) is het uitgangspunt in de bedrijfstak. Alleen wanneer een afwijkende beloning objectief uitlegbaar is mag een werkgever hiervan afwijken. De werkgever dient er actief zorg voor te dragen dat er sprake is van gelijke beloning. Dit betekent dat beloningsverschillen tussen werknemers met gelijke functie of gelijke verantwoordelijkheden worden voorkomen en, als ze toch bestaan, worden opgeheven. Ervaringsjaren, waarop de periodieken in de salarisschalen zijn gebaseerd is een voorbeeld van een objectief uitlegbaar criterium. (Visdetailhandel)

Loonkloof M/V

Gedurende de looptijd van de cao wordt een onderzoek uitgevoerd of een loonkloof M/V bestaat binnen de sector. Wordt een loonkloof geconstateerd dan zal in de ROGB worden besproken wat hieraan kan worden gedaan. Het onderzoek wordt door de ROGB uitgevoerd en de kosten komen ten laste van de Rekening Bijzondere Projecten. (Grafimedia)

Gelijke beloning m/v:

Al sinds 2021 zet Gasunie zich actief in voor gelijke behandeling en beloning tussen mannen en vrouwen. Periodiek laat Gasunie extern onderzoek doen in hoeverre gelijk werk binnen Gasunie gelijk wordt beloond. Sociale partners hebben overeenstemming bereikt over een expliciete bepaling in de cao. Deze bepaling sluit aan bij Europese wetgeving en benadrukt onze gezamenlijke verantwoordelijkheid om loongelijkheid te waarborgen. De bepaling luidt: Vrouwen en mannen die hetzelfde werk doen, krijgen hetzelfde loon als zij een vergelijkbaar niveau van opleiding, ervaring en verantwoordelijkheid hebben. Soms zijn er toch verschillen in beloning. Dat kan, maar alleen als er een duidelijke reden voor is. Een verschil mag nooit te maken hebben met geslacht, leeftijd, afkomst of een ander persoonlijk kenmerk. Redenen die een verschil kunnen verklaren zijn bijvoorbeeld: meer of minder relevante werkervaring of opleiding; verschillen in de zwaarte of complexiteit van het werk; een ander loopbaanpad, bijvoorbeeld iemand die intern is doorgestroomd of een andere functie heeft gehad; tijdelijke marktomstandigheden, bijvoorbeeld als een functie moeilijk vervulbaar is. De werkgever onderzoekt regelmatig of er geen onverklaarde verschillen zijn tussen medewerkers. (Gasunie)

Klimaat/duurzaamheid

In vijf principeakkoorden staan afspraken over duurzaam reizen/mobiliteit. Dit laatste om werknemers bewust te maken van de mogelijkheid om minder, op andere manieren, schoner, of níet te gaan reizen met (onder andere) CO₂-reductie als resultaat.

Sociale partners constateren dat duurzame mobiliteit een steeds belangrijker thema is. Onder andere in het kader van klimaatverantwoordelijkheid, vitaliteit en veiligheid is het van groot belang dat Gasunie – zeker gelet op haar voortrekkersrol in de energietransitie – actief bijdraagt aan het bevorderen van milieuvriendelijke vervoersvormen.

Gasunie committeert zich tijdens de looptijd van deze cao, rekening houdend met betaalbaarheid, maatregelen te treffen die duurzame mobiliteit bevorderen. Sociale partners vinden het belangrijk dat er op korte termijn concrete maatregelen getroffen worden om het reizen met het openbaar vervoer aantrekkelijker en toegankelijker te maken voor werknemers. De vakverenigingen hebben hierbij de voorkeur uitgesproken voor het invoeren van volledige vergoeding van kosten voor openbaar vervoer (2e klas) bij woon-werkverkeer. Een dergelijke maatregel draagt bij aan een gezondere leefomgeving, vermindering van verkeersdruk en CO₂-uitstoot en zorgt er bovendien voor dat medewerkers flexibel zijn als het gaat om mobiliteit. (Gasunie)

Duurzaam mobiliteitsbeleid en kostenvergoedingen Bewust werken

De arbeidsvoorwaarden van de SVB ondersteunen een flexibele manier van werken en reizen waarbij het gebruik van groen en duurzaam vervoer wordt gestimuleerd. Het vervoersbeleid en vergoedingsafspraken op vervoer dragen bij aan het realiseren van de duurzaamheidsdoelstellingen van de SVB. (Sociale Verzekeringsbank)

Tijdens de looptijd van deze cao wordt een toolkit samengesteld met voorbeelden die werkgevers kunnen gebruiken voor verdere vergroening en verduurzaming van de reiskostenregeling. (Energie en Nutsbedrijven WENB sector cao Geo proces en services)

Verkeersdrukte vermijden

In twee principeakkoorden is aandacht voor het mijden van files.

Sociale partners constateren dat duurzame mobiliteit een steeds belangrijker thema is. Onder andere in het kader van klimaatverantwoordelijkheid, vitaliteit en veiligheid is het van groot belang dat Gasunie – zeker gelet op haar voortrekkersrol in de energietransitie – actief bijdraagt aan het bevorderen van milieuvriendelijke vervoersvormen.

Gasunie committeert zich tijdens de looptijd van deze cao, rekening houdend met betaalbaarheid, maatregelen te treffen die duurzame mobiliteit bevorderen. Sociale partners vinden het belangrijk dat er op korte termijn concrete maatregelen getroffen worden om het reizen met het openbaar vervoer aantrekkelijker en toegankelijker te maken voor werknemers. De vakverenigingen hebben hierbij de voorkeur uitgesproken voor het invoeren van volledige vergoeding van kosten voor openbaar vervoer (2e klas) bij woon-werkverkeer. Een dergelijke maatregel draagt bij aan een gezondere leefomgeving, vermindering van verkeersdruk en CO₂-uitstoot en zorgt er bovendien voor dat medewerkers flexibel zijn als het gaat om mobiliteit. (Gasunie)

Verruiming dagvenster

1. Cao-partijen komen overeen dat het dagvenster wordt verruimd tot 20:00 uur. De inzet van het verruimde dagvenster vindt plaats in overleg met de werknemer en met inachtneming van de geldende arbeids- en rusttijdenwetgeving.

- a. Deze verruiming biedt werkgevers en werknemers meer flexibiliteit om werkzaamheden efficiënt te plannen en uit te voeren. De uitbreiding maakt het onder meer mogelijk om:
- b. files te vermijden door buiten de reguliere spitsuren te starten of te eindigen;
- c. werkzaamheden af te ronden die op een reguliere werkdag niet tijdig kunnen worden voltooid;
- d. beter gebruik te maken van daglicht, met name in de lente- en zomermaanden;
- e. arbeid en zorg te combineren; (Schildersbedrijf)

5 mei

Op 5 mei vieren we Bevrijdingsdag in Nederland. In deze tijd is het belangrijker dan ooit om op de nationale feestdag stil te staan bij het vieren van de vrijheid. Het is echter geen officiële vrije dag. Of werknemers vrij zijn op 5 mei, elk jaar of in lustrum jaren, hangt af van de cao. In vier principeakkoorden staan hier afspraken over.

Cao-partijen komen overeen dat werknemers recht hebben op een vrije dag met doorbetaling van loon op 5 mei in lustrumjaren (elke vijf jaar, te rekenen vanaf 1990). Deze afspraak geldt indien 5 mei valt op een reguliere werkdag. (Schildersbedrijf)

Herdenken en vieren, 4 en 5 mei

Tijdens de Nationale Herdenking op 4 mei herdenken we alle oorlogsslachtoffers en zijn we 2 minuten stil. Op Bevrijdingsdag 5 mei vieren we de bevrijding van Nederland in 1945 en staan we stil bij de waarde van vrijheid, democratie en mensenrechten.

KPN vindt het belangrijk dat medewerkers samen kunnen herdenken en vieren. KPN nodigt medewerkers uit om op 4 mei om 20:00 uur 2 minuten stil te zijn, ook als zij op dat moment aan het werk zijn. Medewerkers die (buiten lustrumjaren) op 5 mei Bevrijdingsdag willen vieren, kunnen in overleg met hun manager verlof opnemen op deze voor hen betekenisvolle feestdag, volgens de reguliere KPN vakantieverlofregeling. (KPN)

Bijlage I: Onderzochte cao-akkoorden

Tabel I.1: Onderzochte cao-akkoorden, op alfabetische volgorde

Cao-code	Cao-naam	Afsluit-datum	Ingangs-datum	Eind-datum	Aantal werknemers
4205	Aan De Slag	19-12-2025	1-1-2026	1-1-2028	23.000
254	Afbouw	15-12-2025	1-1-2026	1-1-2028	7.964
41	Bouwmaterialen, Handel In-	16-12-2025	1-10-2025	1-1-2028	13.090
4315	Canon Production Printing	21-1-2026	1-1-2026	1-7-2027	1.727
750	Contractcateringbranche	22-12-2025	1-1-2026	1-1-2027	16.606
2822	Dhl Express Nederland	1-4-2026	1-1-2026	1-1-2028	1.918
3707	Dsm NI Services B.V.	11-12-2025	1-1-2026	1-1-2027	1.700
1471	Energie- En Nutsbedrijven Wenb Sector Cao Geo Proces En Services	30-3-2026	1-4-2026	1-4-2028	8.650
1287	Grafimedia	13-3-2026	1-1-2026	1-1-2028	16.924
625	Hoger Beroepsonderwijs	27-11-2025	1-1-2026	1-1-2027	58.170
559	Ikea Nederland B.V. En Inter Ikea Systems B.V.	22-1-2026	1-1-2026	1-1-2027	7.000
1296	Informatie-, Communicatie- En kantoortechnologie branche (Ick)	9-2-2026	1-4-2026	1-4-2027	7.000
234	Jeugdzorg	23-2-2026	1-1-2026	1-1-2028	27.699
1540	Kpn Collectieve Arbeidsovereenkomst	10-12-2025	1-1-2026	1-7-2027	9.400
822	M&T Carrosseriebedrijf	27-1-2026	1-2-2026	1-2-2028	19.801
824	M&T Metaalbewerkingsbedrijf	27-1-2026	1-2-2026	1-2-2028	160.184
2297	M&T Technisch Installatiebedrijf	27-1-2026	1-2-2026	1-2-2028	147.765
857	Merck Sharp & Dohme	11-12-2025	1-1-2026	1-1-2028	3.500
487	Metalektro	16-12-2025	1-1-2026	1-1-2027	126.642
488	Metalektro Voor Het Hoger Personeel (Hp)	16-12-2025	1-1-2026	1-1-2027	55.646
161	Nederlandse Gasunie N.V.	25-11-2025	1-1-2026	1-1-2028	2.700
3355	Nn Cao	16-12-2025	1-1-2026	1-1-2028	7.500
2861	Nxp	12-2-2026	1-1-2026	1-1-2028	2.336
1494	Primair Onderwijs	5-11-2025	1-11-2025	1-3-2027	190.000
1945	Productiegerichte Dier-houderij	1-12-2025	1-1-2026	1-1-2028	6.989
2161	Prorail	15-12-2025	1-1-2026	1-4-2027	5.500
1927	Rdw	27-1-2026	1-9-2025	1-9-2027	1.827
727	Retail Non-Food (Voorheen Fashion Sport En Lifestyle)	26-11-2025	1-1-2026	1-1-2028	194.606
759	Schilders-, Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- En Glaszetbedrijf In Nederland	10-11-2025	1-11-2025	1-1-2029	13.765
4059	Signify	20-3-2026	1-1-2026	1-7-2027	1.671
1353	Sociale Verzekeringsbank	14-11-2025	1-12-2025	1-1-2028	4.107
1345	Sociale Werkvoorziening	9-2-2026	1-1-2026	1-1-2029	70.000
730	Technische Groothandel	19-12-2025	1-10-2025	1-1-2028	47.145
4043	Tso	2-12-2025	1-1-2026	1-9-2027	3.476

Cao- code	Cao-naam	Afsluit- datum	Ingangs- datum	Eind- datum	Aantal werknemers
3798	Uitgeverijbedrijf Cao Voor Het	19-1-2026	1-10-2025	1-1-2028	11.176
3768	Uitvaartbranche	16-12-2025	1-1-2026	1-1-2028	4.766
1618	Universitair Medische Centra	29-1-2026	1-1-2026	1-1-2028	80.000
2266	Visdetailhandel	19-11-2025	1-1-2026	1-1-2027	5.425
4061	Vodafoneziggo Cao	3-2-2026	1-1-2026	1-1-2027	6.628
1188	Voortgezet Onderwijs	5-11-2025	1-11-2025	1-3-2027	113.600

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

Mei 2026