



Eindbod voor de cao voor de Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie

- versie 8 juli 2026 -

De cao voor de Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie loopt tot en met 31 augustus 2026. Op 15 april, 21 mei, 4 juni en 1 juli 2026 is overleg geweest tussen NRK-Werkgevers enerzijds en CNV, De Unie en FNV anderzijds met als doel te komen tot een nieuwe cao. Het overleg verliep in een goede sfeer en op de inhoudelijke punten konden partijen elkaar goed vinden. Er was uiteindelijk geen overeenstemming over de loonstijging, daarom doet het bestuur van NRK Werkgevers hierbij een eindbod.

Toelichting en uitgangspunten

De bedrijfseconomische situatie van veel bedrijven in de sector is momenteel onzeker. Dat is de realiteit waarin bedrijven, ook internationaal, moeten opereren en concurreren. We zien dat te veel bedrijven in de kunststof-, rubber- en lijmindustrie (en verwante industrieën) genoodzaakt zijn te reorganiseren, te sluiten of failliet gaan. Dat is een zorgelijke ontwikkeling.

De marges staan onder druk en de rendementen bieden onvoldoende ruimte voor noodzakelijke investeringen en innovaties. Tegelijkertijd lijkt het vaak dat de productievolumes op peil blijven. Werknemers moeten zich dan ook onverminderd inzetten om deze productie te realiseren. In combinatie met de geopolitieke instabiliteit maakt dit het voor bedrijven noodzakelijk om kosten en investeringen zorgvuldig af te wegen. Tegelijkertijd willen zij recht doen aan de inzet van hun werknemers en zijn duurzame inzetbaarheid en het voorkomen van ziekteverzuim belangrijke aandachtspunten.

Deze omstandigheden vormen de basis voor de uitgangspunten van werkgevers: continuïteit van de bedrijven, beheersing van de kosten, goed werkgeverschap en een cao die de bedrijfsvoering ondersteunt en de rechten en belangen van werknemers beschermt.

Tegen deze achtergrond is het bestuur van NRK Werkgevers ervan overtuigd dat onderstaande voorstellen een verantwoord pakket vormen. Het pakket biedt een reële loonstijging, verbeteringen in de aanvullende arbeidsvoorwaarden en een gezond perspectief voor de toekomst. Daarbij is gekozen voor een cao met een wat langere looptijd van bijna twee jaar. Dat draagt bij aan een stabiele bedrijfsvoering en geeft cao-partijen de tijd en ruimte om knelpunten in het functiehuis en de salaristabel te gaan aanpakken.

1) Looptijd

De looptijd van de cao is 22 maanden, van 1 september 2026 tot en met 30 juni 2028.

2) Inkomen

De cao-loonschalen en de salarissen worden verhoogd:

- met ingang van 1 september 2026 met 2,5 % structureel
- met ingang van 1 september 2027 met 2,5 % structureel

Deze salarisverhoging is niet van toepassing op schaal 0 (WML) en evenmin op salarissen die zijn gebaseerd op het WML. Op schaal 0 is de indexering van het WML van toepassing.



3) Reiskosten

De in artikel 6.5 (reiskostenregeling) genoemde fiscaal onbelaste vergoeding van € 0,21 per kilometer wordt gewijzigd:

- naar € 0,23 per kilometer per 1 september 2026
- naar € 0,25 per kilometer per 1 januari 2028

4) Generatieregelingen (80-90-100 en 80-80-100)

In het kader van duurzame inzetbaarheid wordt de KRLI-generatieregeling 80-90-100 in artikel 8.4.4.1 van de cao als volgt uitgebreid:

- De regeling geldt maximaal 3 jaar voor de AOW-leeftijd. *(3 jaar in plaats van 2 jaar)*
- De regeling geldt voor werknemers die voldoen aan de definitie van artikel 1.1. lid 2.e van de cao met een fulltime dienstverband die 10 jaar of langer:
 - werken in een ploegenrooster met structurele nachtdiensten.of
 - werken in een productie-gerelateerde functie* in salarisgroep A tot en met E. *(deze voorwaarde is nieuw)*

* Als er binnen de onderneming onduidelijkheid ontstaat of een functie productie-gerelateerd is, mag het Bedrijfstakbureau daar een bindende uitspraak over doen.

Ook de KRLI-generatieregeling 80-80-100 in artikel 8.4.4.2 van de cao gaat maximaal 3 jaar in plaats van 2 jaar, voor de AOW-leeftijd gelden.

Deze aanpassingen gaan in per 1 januari 2027, mits de pensioenuitvoerder hier invulling aan kan geven.

5) Functiehuis en salaristabel

Partijen starten, onder begeleiding van functiewaarderings- en beloningsdeskundigen van AWWN en in afstemming met deskundigen vanuit vakbonden een project om knelpunten in het huidige functiehuis en salaristabel op te lossen. Knelpunten zijn er onder meer met betrekking tot het wettelijk minimumloon, evenwicht en doorgroeimogelijkheden in de salaristabel, aansluiting van de referentiefuncties op de huidige arbeidsmarkt en de huidige salarissen, niet-transparante looncomponenten en beoordeling- en doorgroeisystematiek.

NRK Werkgevers heeft hiervoor een concept-projectvoorstel uitgewerkt. Als partijen tot overeenstemming komen, wordt de voorlopig voorgestelde implementatiedatum 1 juli 2028.

6) Gezonder roosteren

In het kader van het in cao 2024-2025 afgesproken project 'Minder belastende ploegenroosters met daarbij passende toeslagen' hebben werkgevers gezien dat de roostermethodiek in de cao technisch gezien voldoende mogelijkheden geeft om gezonder te roosteren. Er ligt een gezamenlijke uitdaging om dat in de praktijk te gaan realiseren. Daarom werkt NRK Werkgevers graag mee aan het FNV-voorstel om knelpunten en oplossingen uit te vragen bij werknemers en werkgevers, om daarna gezamenlijk een vervolg te bepalen.



7) **Tekstuele, technisch en/of eerder in het Bedrijfstakbureau afgesproken wijzigingen**

Deeltijdwerknemer

In artikel 1.1 lid 2 (definities) worden de definities voor een Voltijdwerknemer en een Deeltijdwerknemer toegevoegd. Tegelijk komt er een verduidelijking in artikel 3.1 dat de genoemde ADV-opbouw geldt voor een voltijdsrooster. Deeltijdwerkers hebben naar rato recht op ADV.

Arbeidstijdenwet

De voorschriften over werk- en rusttijden worden in overeenstemming gebracht met de actuele Arbeidstijdenwet (ATW), waarbij het uitgangspunt is om de wet te volgen en daarnaar te verwijzen. Bijlage 3.A wordt daarvoor vervangen door een cao-tool met daarin een samenvatting van de belangrijkste onderdelen uit de ATW.

Minimum-cao

De teksten in artikel 1.3.6, artikel 12.1. en artikel 4.1.d worden aangepast zodat duidelijk wordt dat de cao een minimum-cao is en dat afwijkingen van de cao-bepalingen ten nadele van de werknemer niet zijn toegestaan.

Functiehandboek

Het Functiehandboek wordt als cao-tool beschikbaar gesteld. De lay-out wordt daarvoor aangepast.

IVA

De tekst in artikel 10.4.6 lid b over de aanvulling op het inkomen van werknemers die arbeidsongeschikt zijn voor 80-100%, wordt verduidelijkt met betrekking tot werknemers met een IVA-status waarbij geen sprake kan zijn van terugkomst of re-integratie.

Reservisten

In de cao wordt een cao-tool opgenomen op basis van de brochure van het Ministerie van Defensie "Mijn werkgever als reservist. Wat betekent dat voor mijn bedrijf?"

Indexering WGA hiaatverzekering

In artikel 10.7 over de WGA-hiaatverzekering wordt toegelicht dat met een wel-geïndexeerde uitkering wordt bedoeld: *een dekking die een inkomen van minimaal 70% van het oude salaris garandeert tot het maximum SV-loon. De uitkering is niet gerelateerd aan de mate van arbeidsongeschiktheid en/of het al dan niet benutten van de resterende verdien capaciteit. De aanvulling voor een medewerker wordt periodiek verhoogd met eenzelfde percentage als de daadwerkelijke WIA-index. Hierdoor blijft de werknemer verzekerd van een volledig aanvulling tot 70% van het geïndexeerde loon (tot het max SV-loon).*

Vergewisplicht

In artikel 1.5.5 van de cao wordt de zinsnede 'Op verzoek van de uitzendkracht' verwijderd zodat duidelijk is dat de werkgever zich er van moet vergewissen dat de verloning van de uitzendkracht correct verloopt.

Nevenwerkzaamheden

In artikel 1.4 over verplichtingen van de werknemer wordt in lid 8 toegevoegd dat een werknemer verplicht is om aan de werkgever te melden als hij werkzaamheden verricht voor een ander dan de werkgever.



Tijdelijk invallen in een andere dienst

In artikel 5.4 wordt in lid 2.a over Tijdelijk invallen in een andere dienst, wordt 'kalenderweek' vervangen door 'weekcyclus'. Dat is analoog aan de tekst over overwerk in artikel 5.6.

Overgangsregeling voor pensioendispensatie

In bijlage 9.B over de dispensatieprocedure wordt in artikel 4 de overgangsregeling vanwege de Wet Toekomst Pensioenen verlengd tot uiterlijk 1 januari 2028. Dit was 1 januari 2027.

Uitzonderingen verplichte deelname pensioenregeling

In artikel 9.1 over deelname aan de pensioenregeling wordt opgenomen dat personen die deel uitmaken van de directie van de werkgever en opteren om te zijn uitgezonderd van deelname aan de pensioenregeling, een afstandsverklaring moeten ondertekenen.

Daarnaast wordt opgenomen dat een afgebakende groep werknemers van een werkgever die deelneemt of gaat deelnemen aan de Bedrijfstakpensioenregeling, kan worden uitgezonderd van verplichte deelname. Voorwaarde is dat deze groep op basis van gerechtvaardigde redenen en een in totaliteit gelijkwaardige pensioenregeling door een besluit van het Bedrijfstakbureau dispensatie heeft gekregen.

8) Financiering

- In artikel 1.6.3 van de cao wordt opgenomen dat **de werkgeversbijdrage** aan de vakorganisaties gedurende de loop van de cao twee keer wordt geïnd met een bedrag van € 24,50 per werknemer. De peildata zijn 1 januari 2026 en 1 januari 2027.
- **Het Internationaal werk** in bijlage 13C van de cao wordt ongewijzigd voortgezet zodat er tijdens de looptijd van de cao een bedrag van € 10.000,- beschikbaar is voor het programma 'Plastic Bricks' van UNICEF.
- Voor de kosten van de lopende **werkzaamheden van het Bedrijfstakbureau** en het internationale solidariteitsproject geldt in de kalenderjaren 2027 en 2028 jaarlijks een werkgeversbijdrage van 0,03 % van de jaarloonsom van alle onder de cao vallende bedrijven. De peildata zijn 1 januari 2027 en 1 januari 2028. Deze afspraak wordt verwerkt in artikel 11.2.4 van de cao.
- **Projecten**
 - De financiering van het project 'Gezonder roosteren' komt uit het al eerder in het Bedrijfstakbureau gereserveerde budget voor het project 'Minder belastende ploegenroosters met daarbij passende toeslagen' uit cao 2024-2025.
 - De financiering van het project 'Functiehuis en salaristabel' komt allereerst uit het eigen vermogen van het Bedrijfstakbureau. Daarnaast wordt in 2026 een additionele bijdrage van 0,01 % van de jaarloonsom van alle onder de cao vallende bedrijven geïnd (peildatum is 1 januari 2026) en wordt in de loop van 2027 door het bestuur van het Bedrijfstakbureau bepaald welke heffing in 2027 en 2028 noodzakelijk is om het project te realiseren.

Ook deze afspraken worden verwerkt in artikel 11.2.4 van de cao.

**Het bovenstaande wordt als een totaalpakket aangeboden
en geldt alleen als tot een cao-akkoord wordt gekomen.**