

Onderhandelingsresultaat cao I en cao HP

Nederlandse Zuivel Organisatie (NZO)

1 juli 2026

De werkgeversdelegatie NZO en de vakbonden FNV, CNV en De Unie (cao-partijen) hebben na een periode van onderhandelingen een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe cao I en cao HP voor de zuivelindustrie. Na instemming van de vakbondsleden worden onderstaande afspraken verwerkt in de nieuwe cao's.

Nadat het eindbod door alle vakbonden is afgewezen, heeft FNV de afgelopen periode acties georganiseerd. Cao-partijen hebben in gezamenlijkheid gekeken hoe tot een oplossing te komen. Een langere looptijd heeft ruimte geboden om tot een resultaat te komen waar alle partijen achter staan.

1. Looptijd

De cao I en de cao HP hebben een looptijd van twee jaar, namelijk van 1 april 2026 tot en met 31 maart 2028.

2. Loonparagraaf

Cao I: de salarisschalen en individuele salarissen worden:

- per 1 april 2026 met terugwerkende kracht verhoogd met 3,3%
- per 1 januari 2027 verhoogd met 1,75%
- per 1 mei 2027 verhoogd met 1,75%

Deze structurele verhogingen gelden voor werknemers en uitzendkrachten die op het moment van betaling nog steeds in dienst of nog steeds werkzaam zijn bij de inlener.

Cao HP: de salarisschalen en individuele salarissen worden verhoogd volgens de regeling die geldt op ondernemingsniveau conform artikel 4 lid 3.

Heeft de onderneming geen regeling op ondernemingsniveau dan geldt dat de salarisschalen en individuele salarissen:

- per 1 april 2026 met terugwerkende kracht worden verhoogd met 3,3%
- per 1 januari 2027 worden verhoogd met 1,75%
- per 1 mei 2027 worden verhoogd met 1,75%

Deze structurele verhogingen gelden voor werknemers en uitzendkrachten die op het moment van betaling nog steeds in dienst of nog steeds werkzaam zijn bij de inlener.

3. Eenmalige uitkering

Gebruikelijk is het dat als cao-partijen een afspraak maken over structurele salarisstijgingen en eenmalige uitkeringen deze afspraak niet geldt voor de bedrijven die cao HP toepassen en conform artikel 4 lid 3 op ondernemingsniveau een eigen regeling beloningsbeleid hebben. Met de totstandkoming van dit onderhandelingsresultaat wordt voor de volgende eenmalige uitkering een uitzondering gemaakt. Dat betekent concreet:

in januari 2027 wordt aan werknemers onder cao I en cao HP die

- op 1 juli 2026 in dienst zijn of werkzaam zijn bij de inlener; én
- op 1 januari 2027 nog steeds in dienst zijn of nog steeds werkzaam zijn bij de inlener

een eenmalige uitkering uitbetaald van €250,- bruto op basis van een fulltime dienstverband (i.e. 36-40 uur niet-vijfploegendienst en 33,6 uur vijfploegendienst). Voor deze eenmalige uitkering worden werknemers die deelnemen aan de 58+-regeling, 61+-regeling of de vitaliteitsregeling beschouwd als fulltime werknemers.

4. Vitaliteitsregeling

De vitaliteitsregeling in artikel 11 C cao I en artikel 7B cao HP wordt verruimd van zes jaar voor de AOW-leeftijd naar zeven jaar voor de AOW-leeftijd. De werknemer kan een aanvraag doen voor deze verruimde regeling, zodra de vakbondsleden met dit onderhandelingsresultaat hebben ingestemd. Er is geen sprake van terugwerkende kracht.

Cao-partijen spreken af dat de inhoud van deze vitaliteitsregeling gedurende de periode tot 1 april 2031 niet opnieuw wordt geagendeerd in het cao-overleg, behoudens dwingende wijzigingen in wet- en regelgeving of gezamenlijke schriftelijke instemming van cao-partijen. Cao-partijen evalueren de regeling vóór 1 april 2031.

5. Arbeidsmarkttoeslag

De Arbeidsmarkttoeslag (AMT) blijft voor cao I van kracht. Cao-partijen gaan gedurende de looptijd van deze cao met elkaar in een werkgroep in overleg over een (eventuele) structurele oplossing in het loongebouw. De werkgroep geeft uiterlijk in december 2027 een advies aan cao-partijen. Als de werkgroep eerder een advies geeft dan is er een mogelijkheid voor een eventuele tussentijdse wijziging van de cao.

6. Vitaliteit en ontwikkeling

De volgende tekst willen cao-partijen opnemen in cao I en cao HP, zodat de cao het belang van onder andere vitaliteit en ontwikkeling onderstreept en er ook ruimte is voor werknemers om in gesprek te gaan met de werkgever over de eigen individuele situatie.

Cao-partijen vinden het van belang om de inzetbaarheid van werknemers te borgen en te vergroten.

Werkgever en werknemer zijn beiden verantwoordelijk voor inzetbaarheid en loopbaanperspectief, zodat de positie van de werknemer op de interne en externe arbeidsmarkt wordt versterkt.

De werknemer ontwikkelt zichzelf, in overleg met de werkgever, door scholing en werkervaring. Vitale

en goed inzetbare werknemers staan sterker op de arbeidsmarkt. Verstandige keuzes tijdens de gehele loopbaan dragen eraan bij dat werknemers ook op hogere leeftijd vitaal inzetbaar blijven.

Vitaliteitsbeleid draagt bij aan fysieke en mentale fitheid en een balans tussen werk en privéleven.

Daarbij kan worden gedacht aan leefstijlverbetering en aan programma's om sport en bewegen te bevorderen. Om de balans tussen werk en privé goed mogelijk te maken, is er altijd ruimte voor de

individuele werknemer om het gesprek met de werkgever aan te gaan, wanneer de individuele

situatie (bijvoorbeeld vanwege een chronische ziekte bij de werknemer) om maatwerk vraagt.

In de cao HP wordt ook het volgende opgenomen: *van de werknemer wordt in principe niet verwacht dat hij of zij bereikbaar is buiten werktijd, tenzij dringende operationele omstandigheden dit incidenteel vereisen. Indien de werknemer structurele druk tot bereikbaarheid ervaart, treden werknemer en leidinggevende hierover in overleg om passende afspraken te maken.*

7. Financieel gesprek

In cao I en cao HP bieden we werknemers eens per drie jaar de mogelijkheid voor een financieel gesprek met een onafhankelijk deskundige. Het gesprek helpt met een overzicht van persoonlijke

inkomsten en uitgaven en financiële planning voor de toekomst. Aan deze gemaakte afspraak voegen we het volgende toe: een werknemer komt in aanmerking voor het financieel gesprek wanneer de werknemer minimaal één jaar in dienst is.

8. Loopbaancheck

De volgende tekst nemen cao-partijen op in cao I en cao HP: *cao-partijen vinden het belangrijk dat werknemers die minimaal één jaar in dienst zijn eens per drie jaar de gelegenheid krijgen een vorm van een loopbaancheck bij de werkgever te doen om stil te staan bij hun professionele ontwikkeling en toekomstmogelijkheden. Het is aan de werkgever om daar een eigen keuze te maken qua inhoud, vorm etc. De werkgever kan ervoor kiezen om dit vorm te geven met het aanbod namens de vakbonden. De NZO zal daarom in samenwerking met de vakbonden een workshop organiseren waar alle NZO-werkgevers voor worden uitgenodigd. In deze workshop kunnen de vakbonden het beschikbare instrument en de aanpak presenteren. Vervolgens staat het elk NZO-bedrijf dan vrij om verdere afspraken te maken, maar dit wordt niet collectief bepaald.*

9. Mantelzorg

De volgende tekst nemen cao-partijen op in cao I en cao HP: *het kan voorkomen dat je in jouw privésituatie mantelzorg moet verlenen. Je kunt hierover in gesprek gaan met je werkgever om tot maatwerkafspraken te komen. De nadere uitwerking en invulling hiervan – inclusief de mogelijkheid voor werkgevers om desgewenst aanvullende arbeidsvoorwaarden toe te kennen, zoals extra verlof – ligt bij de werkgever.*

10. Stagiaires

De volgende tekst nemen we op in cao I en cao HP: *alle werkgevers passen op ondernemingsniveau een stagevergoeding toe van minimaal € 500,- bruto per maand voor volwaardige stages waarbij in de hoogte van de vergoeding geen onderscheid gemaakt wordt op opleidingsniveau. Dit wordt toegepast per de eerste van de maand nadat met dit onderhandelingsresultaat is ingestemd. Deze stagevergoeding geldt niet voor zogenaamde snuffelstages, meeloopdagen etc.*

11. Reservisten

De volgende tekst nemen we op in cao I en cao HP: *het staat werkgevers vrij om met werknemers die reservist zijn afspraken te maken over het opnemen van verlof ten behoeve van hun inzet voor Defensie. Dit kan zowel individueel als via een bedrijfsbrede regeling worden vastgelegd. De werknemer kan – naast zijn of haar arbeidsovereenkomst met één van de NZO-leden – tevens een afzonderlijke aanstelling als reservist aangaan met het Ministerie van Defensie. Indien de reservist voor een langere periode wordt ingezet of uitgezonden, geldt voor de werknemer een terugkeergarantie in de oorspronkelijke functie of een vergelijkbare functie.*

12. Vakbondscontributie

De cao-afpraak in cao I en cao HP over het fiscaal vriendelijk verrekenen van de vakbondscontributie blijft gedurende de looptijd van deze cao gehandhaafd.

13. Werkgeversbijdrage

De bestaande werkgeversbijdrageregeling in cao I en cao HP voor vakbonden wordt gedurende deze cao ongewijzigd gehandhaafd.



nederlandse zuivel organisatie



14.Toegang tot de werkvloer en het nakomen van cao-afspraken

De NZO zal de NZO-leden oproepen invulling te geven aan artikel 26 van cao I waar het gaat over twee keer per jaar een overleg met vakbonden op bedrijfsniveau en de vakbonden de informatie te geven over de vast/flex verhouding. De NZO verwacht door dit contact te versterken dat er in de toekomst mogelijk ook ruimte gaat komen voor het vergroten van de zichtbaarheid van vakbonden op de bedrijfslocaties. De NZO cao-delegatie zal zich ook inspannen om hierover in overleg te gaan met de NZO-leden voor de (on)mogelijkheden.

1 juli 2026

Nederlandse Zuivel Organisatie (NZO)

Vakorganisaties

J. Beltman

FNV

E. Martirosian

CNV

H. Jongsma

De Unie

S. Bilars