



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

- 27 juni 2025 -

De cao voor de Kunststof-, Rubber- en Lijmindustrie loopt tot en met 31 augustus 2025. Op 16 april, 15 mei, 5 juni en 19 juni 2025 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. Er zijn veel kwalitatieve afspraken gemaakt die de cao inhoudelijk verbeteren en bijdragen aan het langdurig en plezierig werken in de sector. Helaas konden de partijen geen overeenstemming bereiken over de loonstijging. Daarom doet het bestuur van NRK Werkgevers hierbij een eindbod.

Toelichting en uitgangspunten

Tijdens het cao-overleg hebben werkgevers en vakbonden uitgebreid gesproken over het moeilijke ondernemersklimaat in Nederland en de onzekere situatie in de wereld. Veel bedrijven in de sector maken nog wel volume, maar worden door stijgende kosten en toenemende buitenlandse concurrentie steeds minder winstgevend. Dit betekent dat er nauwelijks ruimte is voor investeringen die nodig zijn om concurrerend te blijven. We zien dat te veel bedrijven in de kunststof-, rubber- en lijmindustrie, maar ook in de verwante industrieën, sluiten of failliet gaan. Dit is een zorgelijke trend. Samen met de geopolitieke instabiliteit zorgt dit ervoor dat bedrijven kosten en investeringen heel goed moeten afwegen. Tegelijk hebben de cao-lidbedrijven veel zorg om hun werknemers. Dat komt allemaal samen in dit eindbod.

De uitgangspunten van werkgevers zijn: continuïteit, kostenbeheersing, goed werkgeverschap en een minimum-cao die de rechten en belangen van werknemers beschermt.

In die context is het bestuur van NRK Werkgevers er van overtuigd dat onderstaande voorstellen een evenwichtig pakket biedt met een verantwoorde loonstijging en een aanmerkelijke verbetering van de aanvullende arbeidsvoorwaarden.

1) Looptijd

De looptijd van de cao is 12 maanden, van 1 september 2025 tot en met 31 augustus 2026.

2) Inkomen

Met ingang van 1 september 2025 worden de cao-loonschalen en de salarissen verhoogd met 3,0 % structureel, waarbij de salarisschalen die lager uitvallen dan het WML (wettelijk minimumloon per 1 juli 2025) op het niveau van het WML worden gesteld.

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

3) Reiskosten

De in artikel 6.5 (reiskostenregeling) genoemde fiscaal onbelaste vergoeding van € 0,19 per kilometer wordt gewijzigd in € 0,21 per kilometer.

4) Zwaar Werk Regeling (RVU)

In het Protocol Aanpassen Werk en Werktijden is in stap 3 de RVU versoepeling opgenomen als mogelijke maatregel. Deze is gebaseerd op regelgeving geldend tot en met 31 december 2025.

Vanaf 1 januari 2026 geldt nieuwe regelgeving. Daarom wordt de verwijzing in stap 3 van het protocol gewijzigd naar Zwaar Werk Regeling en wordt de bijbehorende cao tool inhoudelijk geactualiseerd.

5) Generatieregeling 80-90-100

In het kader van duurzame inzetbaarheid wordt, aanvullend op het **Protocol Aanpassing werk en werktijden** (bijlage 13.E van de cao) en aanvullend op de regeling **Deeltijdwerken met behoud van pensioenopbouw (80-80-100)**, een generatieregeling 80-90-100 in de cao opgenomen voor werknemers die werken in een ploegenrooster met structurele nachtdiensten. Bij deelname aan deze regeling komen de leeftijdsvakantiedagen en de kwartaaluren te vervallen. Daartoe wordt de volgende tekst in de cao opgenomen:

KRLI-generatieregeling 80-90-100

1. Oudere werknemers kunnen op vrijwillige basis in deeltijd gaan werken met volledig behoud van pensioenopbouw en gedeeltelijk behoud van salaris. De werknemer heeft dan recht op 80 % werk, 90 % loon en 100 % pensioenopbouw.
2. De regeling geldt maximaal 2 jaar voor de AOW-leeftijd.
3. 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.
4. Het deeltijdrooster wordt na overleg door de werkgever vastgesteld en is afhankelijk van de wensen van de werknemer en van wat organisatorisch en rooster-technisch mogelijk is.
5. Het werkgeversdeel van de pensioenpremie is voor rekening van de werkgever, het werknemersdeel is voor rekening van de werknemer.
6. De 5 tot en met 9 bovenwettelijke leeftijdsvakantiedagen in artikel 7.1.2 en de kwartaaluren in artikel 7.5 vervallen bij deelname aan deze generatieregeling. Op de overige cao-artikelen, met uitzondering van de pensioenopbouw, wordt het deeltijd dienstverband van 80% naar rato toegepast.
7. Werkgever mag positief afwijken van deze regeling en kan daarvoor het protocol **Aanpassen werk en werktijden** (bijlage 13.E in de cao) volgen.
8. Deze regeling gaat in per 1 januari 2026, mits de pensioenuitvoerder hier invulling aan kan geven.

Ook het **Protocol Aanpassing werk en werktijden** zal daarop worden aangepast.



6) Stagevergoeding

Studenten die een voltijdsstage van minimaal 3 maanden lopen, ontvangen met ingang van 1 september 2025 een stagevergoeding van € 325,- bruto per maand. Deze vergoeding geldt voor alle opleidingsniveaus. Studenten die de stage in deeltijd lopen ontvangen de vergoeding naar rato.

De cao-tekst en ook de cao-tool 'Toelichting Leerwerktrajecten BBL en stages' zal hiervoor worden aangepast.

7) Overwerk

Aan artikel 5.6.1 over Overwerk wordt toegevoegd

Onder overwerk wordt verstaan al het door de werkgever opgedragen werk op uren die het aantal uren van het dienstrooster in een weekcyclus overschrijden. Een weekcyclus is 7 tot 10 dagen, afhankelijk van het soort (ploegen)dienst.

In onderling overleg kunnen incidenteel afwijkende roosterafspraken gemaakt worden zonder dat sprake is van overwerk, zolang dit een verdeling van uren betreft en geen overschrijding van het aantal.

Toelichting: Recente uitspraken van het Hof over overwerk en deeltijdwerkers zijn de aanleiding voor deze wijziging.

8) Inkomen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Volgens artikel 10.4.3.b van de cao ontvangt de werknemer na 26-52-78 weken ziekte een netto aanvulling van 95-90-85%. Deze **netto** aanvulling wordt gewijzigd in een **bruto** aanvulling.

Tegelijk wordt in artikel 10.4.3.c het zinsdeel '**vanaf de vierde ziekmelding per kalenderjaar**' gewijzigd in '**vanaf de vierde ziekmelding in de voorafgaande 12 maanden**'.

Deze wijziging geldt met ingang van 1 september 2025.

Toelichting: De wijziging van netto naar bruto is een administratieve vereenvoudiging die iets meer kosten voor de werkgever veroorzaakt en iets meer (netto) inkomsten voor de werknemer.

9) Indexering WGA hiaatverzekering

De WGA-hiaatverzekering in artikel 10.7 van de cao wordt aangevuld met een indexering. In de tekst wordt de '**minimaal gegarandeerde niet-geïndexeerde aanvulling tot tenminste 70% van het gemaximeerde dagloon**' gewijzigd in een **wel-geïndexeerde aanvulling**. Deze wijziging zal per 1 januari 2026 gaan gelden.

Toelichting: De premie voor zowel werkgever als werknemer wordt iets hoger en dit leidt tot een relatief grote verbetering van de kwaliteit van de verzekering.

10) Financieel Vitaal met FinVit

Gedurende de looptijd van de cao start een pilotproject met het coaching programma FinVit ([Financieel Vitaal met FinVit](#)). Daartoe starten enkele lidbedrijven met de training 'Het goede gesprek over geld' voor Leidinggevenden/HR. Vervolgens starten bij 1 of 2 van die bedrijven gesprekken met medewerkers in groepsverband. Eventueel kan in voorkomend geval ook een traject met individuele medewerkers worden aangeboden.

Na een evaluatie in het Bedrijfstakbureau zullen cao-partijen beslissen om het project te stoppen of om uit te breiden naar meer lidbedrijven. De kosten voor deze pilot zijn voor rekening van het Bedrijfstakbureau.

Dit pilotproject is aanvullend op het in artikel 8.4 lid 2 van de cao genoemde financieel planningsgesprek.

11) Reservisten

Hoewel er op dit moment nog geen concrete toezeggingen kunnen worden gedaan met betrekking tot een reservistenbeleid, erkennen de cao-partijen het belang van duidelijke afspraken hierover. Zodra er vanuit Defensie meer duidelijkheid komt over de inzet en status van reservisten, zal dit onderwerp geagendeerd worden voor het reguliere overleg van het Bedrijfstakbureau.

Deze intentieafpraak doet niets af aan artikel 1.4.10 van de cao over de verplichting van een werknemer om de werkgever te informeren over een eventuele verbintenis ten opzichte van de overheid, zoals militaire oproep en vrijwillige brandweer.

12) Feestdagen

De huidige tekst in artikel 7.2.2 van de cao over feestdagen wordt gewijzigd en opnieuw onder de aandacht gebracht. De nieuwe tekst van artikel 7.2.2 wordt:

Werknemers krijgen zoveel mogelijk de gelegenheid om vakantie-uren op te nemen als zij een voor de werknemer belangrijke feestdag willen vieren, anders dan de in artikel 7.2.1 genoemde feestdagen.

13) Bekendheid van het Protocol Aanpassen werk & werktijden

Cao-partijen starten tijdens de looptijd van de cao gezamenlijk een campagne om het 'Protocol Aanpassen werk en werktijden' meer bekendheid te geven bij werkgevers (leidinggevenden en HR), werknemers en ondernemingsraden. Daartoe worden o.a. workshops georganiseerd en ondersteunende documenten gemaakt. Om de campagne een gezicht te geven ligt het eerste ontwerp voor een poster klaar.





14) Minimum-cao

Cao partijen zijn het er over eens dat het karakter van de cao een minimum-cao is, maar dat de cao-tekst daarin niet duidelijk is. Daarom zal het Bedrijfstakbureau uitwerken welke tekstuele aanpassingen nodig zijn om het huidige karakter van de cao (een minimum-cao) te verduidelijken zonder daarbij de arbeidsvoorwaarden te wijzigen.

15) Wijzigingen, eerder afgesproken in het Bedrijfstakbureau

- a) In artikel 5.4.3 over definitieve terugplaatsing naar een lager betaald rooster vanwege medische redenen worden de zinsdelen genoemd in lid c/d/e “Langer dan een jaar, maar korter dan 3 jaar/ Langer dan 3 jaar, maar korter dan 5 jaar / langer dan 5 jaar” vervangen door “1 jaar of langer, maar korter dan 3 jaar/ 3 jaar of langer, maar korter dan 5 jaar/ 5 jaar of langer. Zo is besloten door het bestuur van het Bedrijfstakbureau op 21 november 2024.
- b) In de cao wordt een artikel opgenomen over wat er gebeurt als een onderneming van rechtswege verplicht wordt om een andere, Algemeen Verbindend Verklaarde CAO toe te passen. Zo is besloten door het bestuur van het Bedrijfstakbureau op 5 juni 2025.

16) Financiering

- a) In artikel 1.6.3 van de cao wordt opgenomen dat de werkgeversbijdrage aan de vakorganisaties gedurende de loop van de cao € 23,70 per werknemer bedraagt met als peildatum 1 januari 2025.
- b) 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.
- c) Voor de kosten van de lopende werkzaamheden van het Bedrijfstakbureau en het internationale solidariteitsproject geldt in de kalenderjaren 2025 en 2026 jaarlijks een werkgeversbijdrage van 0,03% van de jaarloonsom van alle onder de cao vallende bedrijven. De peildata zijn 1 januari 2025 en 1 januari 2026. Deze afspraak wordt verwerkt in artikel 11.2.4 van de cao.
- d) De projecten:
 - Bekendheid van het Protocol Aanpassen Werk & Werktijden (zie punt 13)
 - Pilot Financiële weerbaarheid (FinVit) (zie punt 10)
 - Minder belastende ploegenroosters met daarbij passende toeslagen (zie cao 2024-2025)zullen door het Bedrijfstakbureau worden uitgevoerd en gefinancierd. Daarvoor wordt tijdens de looptijd van de cao een additionele bijdrage van 0,01% van de jaarloonsom van alle onder de cao vallende bedrijven geïnd. De peildatum is 1 januari 2025. Ook deze afspraak wordt 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.**