

Samenwerking en Ambities voor de Zuivel-CAO 2026

Namens FNV Voedingsindustrie bied ik u hierbij onze voorstellenbrief aan voor de komende cao-onderhandelingen.

Terugblik en Proces

De afgelopen jaren hebben de vakbonden en de NZO laten zien dat een goede samenwerking leidt tot mooie cao-resultaten waar de sector trots op kan zijn. Ook voor de komende periode hebben wij gezamenlijk goede procesafspraken gemaakt, wat een solide basis biedt voor de onderhandelingen. Wij zijn verheugd dat de gemaakte afspraken over de **RVU** (nu voor twee jaar geborgd) en de verdere vastigheid van de **AMT** conform afspraak vorm krijgen. Dit zijn cruciale elementen voor de duurzame inzetbaarheid van onze achterban.

Zorgen over Vakbondsvrijheid en Ledencontact

Ondanks de constructieve verhouding aan de onderhandelingstafel, moeten wij een ernstig knelpunt adresseren. Het feit dat de NZO de toegang tot de werkvloer(kantines) voor vakbonden heeft beperkt, is voor FNV onacceptabel. Wij ervaren dat het fysieke contact met onze leden hiermee wordt bemoeilijkt.

Dit raakt aan de kern van het vakbondswerk en botst met de principes van internationaal erkende arbeidsrechten, zoals vastgelegd in **ILO-verdragen 87 en 98** en de **relevante artikelen uit het ESH (Europees Sociaal Handvest)** betreffende het recht op collectief overleg en toegang tot de werkvloer. Wij benadrukken dat een vitale cao stoelt op een vrije dialoog tussen bond en lid; dit beleid dient dan ook heroverwogen te worden.

Werkdruk en Personeelsverloop

Onze leden signaleren een zorgwekkende toename van de werkdruk. De kwalitatieve uitstroom van ervaren krachten, in combinatie met een kwantitatieve instroom van onervaren personeel, brengt de balans op de werkvloer in gevaar.

- **Structureel overwerk:** Dit is momenteel eerder regel dan uitzondering, wat leidt tot een hoger ziekteverzuim en ongewenste uitval.
- **Interpretatie overdrachtsgeld:** Wij ontvangen signalen dat sommige werkgevers de afspraak over de **€ 60,- overdrachtsvergoeding** onjuist interpreteren. Het wegstrepen van reguliere overurenvergoedingen onder het mom van deze nieuwe vergoeding is niet conform de gemaakte afspraken en dient per direct rechtgezet te worden.

Evaluatie Slaapuren

Tot slot vragen wij aandacht voor de wijziging in de slaapuren (van 05:00 uur naar 04:00 uur). Wij zijn zeer benieuwd naar de evaluatieresultaten: werkt deze aanpassing in de praktijk naar tevredenheid van de werknemers, of zijn er aanpassingen nodig?

Vertrouwen in de Toekomst

Ondanks de bovenstaande kanttekeningen, heeft FNV er alle vertrouwen in dat we met de NZO ook dit jaar weer tot een resultaat kunnen komen waarin de waardering voor de werknemers en de toekomstbestendigheid van de sector hand in hand gaan.

Cao voorstellen Zuivel 2026 (26 januari 2026)

1. Looptijd

Wij willen graag een cao afspreken van 2 jaar, van 1 april 2026 tot 1 april 2028.

Dit geldt ook voor de HP cao.

2. Inkomen

Loon

De FNV stelt een structurele verhoging van de salarissen en de salarisschalen met 6% per jaar voor, per 1 april 2026 en 1 april 2027, om de koopkracht niet alleen op peil te houden, maar ook te verbeteren. Een structurele verhoging van de salarissen en de salarisschalen met een geldbedrag is ook bespreekbaar.

Dit geldt ook voor de HP cao.

APC

Daarnaast willen wij ter compensatie van toekomstige inflatieachterstanden een APC invoeren per 1 januari 2029. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode oktober – oktober. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen.

Dit geldt ook voor de HP cao

3. Toegang tot de Werkvloer en Ledencontact

De FNV stelt vast dat de huidige beperkingen op de toegang tot de bedrijfslocaties de uitoefening van vakbondstaken onnodig belemmert. Wij vragen daarom het volgende:

Toegang tot de werkvloer en kantines: Bestuurders van de vakbond hebben op eerste verzoek vrije toegang tot de bedrijfslocaties van de bij de NZO aangesloten werkgevers. Dit omvat expliciet de toegang tot kantines en rustruimtes om fysiek in contact te treden met leden.

Facilitering dialoog: Werkgevers faciliteren dit contact op een zodanige wijze dat werknemers tijdens hun pauzes of buiten werktijd zonder drempels in gesprek kunnen gaan met hun vakbondsbestuurder.

Naleving Internationale Normen: Deze afspraak dient ter borging van de fundamentele vakbondsvrijheid, zoals vastgelegd in de ILO-verdragen 87 en 98 en de artikelen 5 en 6 van het Europees Sociaal Handvest (ESH). Het ontzeggen van toegang tot de werkvloer wordt door de FNV beschouwd als een inbreuk op het recht van werknemers om zich te laten vertegenwoordigen.

4. 4-daagse werkweek

We stellen invoering van een 4-daagse werkweek van 32 uur (met behoud van loon) voor, daar waar dat kan, om werkdruk te verlagen, productiviteit te verhogen en ziekteverzuim te verminderen.

Dit geldt ook voor de HP cao.

5. Structureel werk

De FNV stelt voor om de werknemers die structureel werk verrichten, een vast contract aan te bieden. Zodoende moeten uitzendkrachten of flexwerkers na maximaal 9 maanden structureel werk, een vaste functie en een vast contract krijgen.

Dit geldt ook voor de HP cao.

6. Uitzendkrachten

Uitzendkrachten die werkzaamheden verrichten voor de werkgever/inlener hebben – met inachtneming van hun ervaring en dienstjaren – recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden conform deze cao en alle bedrijfseigen regelingen zoals die gelden voor zijn werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies. De werkgever/inlener is verplicht zich ervan te verzekeren dat de uitzendkracht van het uitzendbureau alle arbeidsvoorwaarden ontvangt conform het bepaalde in deze cao. Indien de uitzendkracht van het uitzendbureau desalniettemin niet alle zelfde arbeidsvoorwaarden ontvangt waar hij recht op heeft, is de werkgever/inlener ten aanzien van de uitzendkracht aansprakelijk voor de uitbetaling van alle arbeidsvoorwaarden/de beloning van de uitzendkracht als ware de uitzendkracht bij de werkgever/inlener zelf in dienst.

Dit geldt ook voor de HP cao.

7. 60% mediaanloon

De FNV wil dat het minimumloon minimaal 60% van het mediaanloon is. Dat betekent dat het laagste uurloon in de cao minimaal naar €18 per uur moet. De FNV vindt het belangrijk dat er voldoende progressie tussen de loonschalen en passende spreiding binnen de loonschalen is. De onderkant optillen naar €18 heeft effect op de rest van het loongebouw. De FNV wil met eerdergenoemde randvoorwaarden het loongebouw per 1 april 2026 aanpassen, met specifieke aandacht voor de onderkant.

Om een stabiele bodem van 60% te garanderen, dient dit laagste uurloon jaarlijks geïndexeerd te worden in gelijke mate als de cao-contractloonstijgingen, zoals vastgesteld door de CBS.

Het weghalen van de twee laagste loonschalen uit de cao voor de zuivelindustrie behoort tot de mogelijkheden.

8. Vitaliteitsregeling

De vitaliteitsregeling in de CAO voor de Zuivelindustrie is bedoeld om oudere werknemers te ondersteunen bij het behoud van hun vitaliteit en een soepele overgang naar pensioen. We stellen voor om deze regeling met een jaar te verruimen of vanaf de leeftijd van 58 jaar plaats te laten vinden, met een staffel van 4/8/12 dagen: Vanaf 58 jaar, elk jaar 4 dagen verruiming.

Dit geldt ook voor de HP cao.

9. Ploegentoeslag

Een hogere ploegentoeslag is aantrekkelijk voor werknemers, vooral in sectoren met intensieve ploegendiensten zoals de zuivelindustrie. Het compenseert de extra belasting van onregelmatige werktijden (nacht-, weekend- en feestdagen) met extra inkomen, wat het netto salaris verhoogt. Dit maakt een baan aantrekkelijker bij sollicitaties, omdat het een directe beloning is voor de fysieke en mentale inspanning. Uit onderzoek en praktijk blijkt dat toeslagen een sleutelfactor zijn in de keuze voor een werkgever, naast werk-privébalans en secundaire voorwaarden.

Wij stellen voor om de ploegentoeslag te verhogen naar 30% (Artikel 13 A).

Dit geldt ook voor de ploegen-medewerkers in de HP cao.

10. Reiskostenvergoeding

Wij stellen voor dat in de nieuwe CAO Zuivelindustrie de wettelijke maximale belastingvrije reiskostenvergoeding wordt vastgelegd als minimum standaardregeling. Momenteel hanteren de werkgevers in de zuivelindustrie geen vast tarief, wat leidt tot variabele en vaak lagere vergoedingen per werkgever. Dit ondermijnt de aantrekkelijkheid van de sector in een krappe arbeidsmarkt, waar werknemers in de zuivelindustrie – vaak woonachtig in rurale gebieden – afhankelijk zijn van eigen vervoer voor het bereiken van productielocaties.

Door dit maximum bindend op te nemen, wordt de regeling transparant, voorspelbaar en marktconform. Dit draagt bij aan betere retentie en werving van personeel, in lijn met de doelstellingen van de vitaliteitsregeling en loonsverhogingen uit de vorige cao.

Dit geldt ook voor de HP cao.

11. Doorbetaalde pauze in de CAO Zuivelindustrie

Wij stellen voor dat in de nieuwe CAO Zuivelindustrie de regeling voor doorbetaalde pauzes (Artikel 6 Wekelijkse arbeidsduur) wordt uitgebreid met een alternatieve voorwaarde. Naast de bestaande eis van 44 nachtdiensten per kalenderjaar (of 3,5 nachtdiensten per maand bij variabele roosters) dient een optie te worden toegevoegd dat alle pauzes doorbetaald worden wanneer het werkproces niet onderbroken wordt tijdens de dienst, ongeacht het aantal nachtdiensten.

Huidige roosters in de zuivelindustrie – zoals bij continue productieprocessen in fabrieken – vereisen vaak ononderbroken werk om de efficiëntie te waarborgen, wat leidt tot intensievere belasting zonder adequate compensatie voor pauzes. Deze uitbreiding compenseert de fysieke en mentale inspanning beter, bevordert werk-privébalans en draagt bij aan vitaliteit, in lijn met de bestaande vitaliteitsregelingen (Artikel 11).

Dit geldt ook voor de ploegen-medewerkers in de HP cao.

12. Recht op onbereikbaarheid in de HP cao

Wij stellen voor dat in de nieuwe CAO Hoger Personeel Zuivelindustrie een bindend recht op onbereikbaarheid buiten werktijd wordt vastgesteld, als uitbreiding op de wettelijke regeling (Wet op de Arbeidstijden, WOR). Dit omvat een expliciete verbod op bereikbaarheid buiten de contractuele werktijden, tenzij er sprake is van een calamiteit of afgesproken on-call-diensten met extra compensatie.

In de huidige CAO HP Zuivel wordt de wettelijke norm gevolgd, maar zonder specifieke Cao-bepalingen, wat leidt tot ad-hoc afspraken en druk op hoger personeel, om altijd bereikbaar te zijn via telefoon, e-mail of apps. Dit ondermijnt de vitaliteitsregeling (artikel 7B) en draagt bij aan burn-out-risico's in een sector met intensieve roosters.

Door dit recht op te nemen, wordt de werk-privébalans versterkt, wat retentie bevordert en de aantrekkelijkheid van hoger managementfuncties in de zuivelindustrie vergroot. Wij stellen voor dit op te nemen als nieuw artikel 7C 'Recht op onbereikbaarheid', met een implementatiedatum per 1 april 2026.

13. Overwerk in de HP cao

Wij stellen voor om overwerk voor hoger personeel (HAY14 en HAY15) te begrenzen en te compenseren (overuren). Om de vitaliteit van werknemers te beschermen, moet dit gekoppeld worden aan een verbod op structureel overwerk.

14. Eerder aangenomen voorstellen

Alle door de FNV eerder voorgestelde en met de werkgever afgesproken regelingen worden verlengd.

15. Voorbehoud

Wij behouden ons het recht voor om gedane voorstellen in te trekken of te wijzigen en om aanvullende voorstellen te doen.

16. Werkgeversbijdrage

We stellen voor om de werkgeversbijdrage gedurende de looptijd van de cao voort te zetten.