



## Cao-voorstellen Vleeswaren 2026-2027

### Loon

De FNV stelt een structurele verhoging voor van de salarissen en salarisschalen per 1 maart 2025 met 6%, om de koopkracht op peil te houden, maar ook om deze te verbeteren. Wij stellen een looptijd voor van 1 jaar.

Daarnaast willen wij, om toekomstige inflatieachterstanden te voorkomen, een APC invoeren per 1 januari 2026. Dat wil zeggen een afspraak dat ieder jaar, per 1 januari, de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de afgeleide 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.

De uit te keren loonstijging als gevolg van de APC op 1 januari 2026, kan in mindering worden gebracht op de looneis van 6% als in de APC de inflatie van oktober 2025 wordt meegenomen

### Lage lonen

Het beleid van de FNV is, net als dat van de EU, dat het minimumloon minimaal 60% moet van het mediaanloon moet bedragen. Omgerekend betekent dit dat de laagste lonen naar ten minste €18,- zouden moeten groeien. Wat is het mediaanloon? Wanneer je alle lonen van laag naar hoog op een rijtje zet, ligt het mediaanloon precies in het midden. Het mediaanloon is wat een doorsnowerker verdient. 60% hiervan is een eerlijk minimum waar je van rond kunt komen. Iedereen die minder dan deze '60% mediaannorm' verdient, komt moeilijk(er) of niet rond en loopt risico op armoede en sociale uitsluiting.

De lonen in de Vleeswarenindustrie (€ 14,95) zijn nog ver verwijderd van 60% mediaanloon van (€ 18,-). Wij willen graag afspraken maken over hoe we de laagste lonen stapsgewijs laten groeien.

### RVU

De FNV wil het voor werknemers met zwaar werk mogelijk maken om maximaal drie jaar voor hun AOW-datum een uitkering te ontvangen om eerder uit te treden. Daarbij wil de FNV gebruikmaken van de maximaal fiscale ruimte die de nieuwe RVU biedt, daarmee doelen we op de extra €300,-. De regeling is bedoeld voor werknemers die een functie bekleeden die valt onder de definitie zwaar werk. In de werkgroep RVU Vleeswaren hebben de vakbonden een voorstel gedaan hoe wij de nieuwe RVU-regeling zien. Deze voorstellen (zie bijlage) maken onderdeel uit van de voorstellenbrief.

### Duurzame inzetbaarheid

Eén van de belangrijke onderdelen van het pensioenakkoord/RVU is dat naast de mogelijkheid van de RVU wij als sociale partners ook afspraken maken over hoe we de duurzame inzetbaarheid verhogen. Het werk is zwaar en vraagt het nodige van werknemers.

Wij horen dat het ziekteverzuim hoog is in de bedrijven. Ten aanzien van duurzame inzetbaarheid stellen wij een aantal zaken voor:

- Ontziemaatregelen voor ouderen: werknemers die al langdurig in de sector werken ervaren het werk als zwaar en hebben meer behoefte aan herstelmogelijkheden. Wij stellen 10 extra verlofdagen voor, voor werknemers van 55 en ouder.
- De vleeswarenindustrie heeft net als veel andere sectoren in Nederland te maken met vergrijzing en het is lastig om nieuwe werknemers aan te trekken. Om de sector ook aantrekkelijker te maken voor jongere werknemers stellen wij voor het aanvullend geboorteverlof te verhogen van 70 naar 85%.
- Het is voor mantelzorgers vaak niet goed mogelijk om werk en privé op elkaar af te stemmen, omdat mantelzorgmomenten zich niet makkelijk laten sturen. Bovendien kost het constant wisselen tussen verschillende rollen extra energie en productiviteit. Wettelijk gezien kunnen werknemers 8 weken zorgverlof aanvragen (twee weken kortdurend en zes weken langdurend). Langdurend zorgverlof is echter onbetaald en veel mensen kunnen zich dit niet veroorloven. Laat staan dat zij kunnen kiezen voor onbetaald verlof of minder uren werken. De cao biedt al de mogelijkheid voor het laten uitvoeren van een mantelzorgscan. Wij stellen voor om werknemers die mantelzorg verlenen de mogelijkheid te bieden om 80% te werken, tegen 90% salaris (WML als bodem) en 100% pensioenopbouw.

## Uitzendkrachten, gelijk loon voor gelijk werk en vastwerk de norm, aanloopschalen.

### Vast werk de norm

In de cao Vleeswaren hebben we de afspraak dat flexibele arbeid zich beperkt tot 20% van het totaal aantal werkzame personen per vestiging per onderneming. Daarnaast kan in overleg met de ondernemingsraad hiervan worden afgeweken (artikel 12.7 lid 1 en lid 2). Wij stellen om niet te spreken van 20% flex maar dat minstens 80% van de werkzame personen in het bedrijf in vaste dienst is. Artikel 12.7 lid 2 willen wij graag schrappen.

### Gelijke arbeidsvoorwaarden

We willen in gesprek over afspraken waarmee de arbeidsvoorwaarden in deze cao van toepassing worden op alle werknemers die werkzaam zijn in de cao Vleeswaren en in een functie zoals opgenomen in de cao Vleeswaren. Dus ook op werknemers die niet in dienst zijn van de werkgever, maar wel werkzaamheden uitvoeren die gebruikelijk onder de cao vallen. Voor uitzendkrachten gelden alle arbeidsvoorwaarden conform de cao Vleeswarenindustrie en alle bedrijfseigen regelingen zoals die gelden werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies. Tevens dient de werkgever zich ervan te vergewissen dat de juiste arbeidsvoorwaarden worden toegepast en dat de uitzendkracht tijdig de informatie krijgt over alle arbeidsvoorwaarden.

### Aanloopschalen

In navolging van de vorige cao stellen wij voor dat de aanloopschalen worden afgeschaft. Een aantal bedrijven in deze sector heeft dit als verdienmodel, waardoor werknemers in een draaideurconstructie zitten en er concurrentie op arbeidsvoorwaarden ontstaat. Tevens constateren wij dat niet alle bedrijven de aanloopschalen correct hanteren. De compensatie naar de functie (artikel 13) vindt in veel bedrijven niet plaats.

### Overig:

- **Functiebeschrijving en waardering:** In de huidige cao hebben we de afspraak staan dat we een nieuw functiewaarderingssysteem invoeren. Tijdens het GO is hier een vreemde discussie ontstaan. Wij stellen voor dat wij in de nieuwe cao opnemen dat wij daadwerkelijk naar een nieuw functiebeschrijvings- en waarderingssysteem gaan op basis

van ORBA. Wij willen de komende cao-periode gebruiken om de functie te beschrijven en vervolgens de waardering en het nieuwe loongebouw gezamenlijk te ontwikkelen.

- **Diplomatoeslag:** De genoemde bedragen voor de diplomatoeslag (artikel 19) zijn sinds jaar en dag hetzelfde. Wij stellen voor deze bedragen te verhogen naar €1000,- voor de diplomatoeslag/behalen van het certificaat en €1000,- voor het met goed gevolg afsluiten van de leerovereenkomst. Tevens stellen wij voor om de scope te vergoten t/m MBO 4.
- **Vakbondsvergoeding:** volledig vergoeden
- **Gedifferentieerde premie werkhervattingskas:** Wij stellen voor dat de volledige premie voor rekening van de werkgever is.
- **Zaterdagtoeslag voor slicing** gelijktrekken met zaterdagtoeslag voor de bereiding en verduurzaming vleeswaren en bereiden van. Artikel 17 b schrappen.
- **Tegemoetkoming ziektekostenverzekering** artikel 22. Wij stellen voor dit bedrag te verhogen naar 10,- en jaarlijks te indexeren.
- **Fondsbijdrage:** Wij willen in gesprek over de werkgeversbijdrage. Wij zien al een aantal jaar op rij dat de VNV en vakbonden meer uren maken dan er zijn begroot. Tevens zien wij dat aanpalende sectoren een iets hogere premieafdracht hebben dan in de vleeswarenssector.

*Wij behouden ons het recht voor om bij aanvang of tijdens de onderhandelingen met aanvullende voorstellen te komen.*