



FNV Deventer
T.a.v. mevrouw M. Pasman
Postbus 313
7400 AH DEVENTER

Ons kenmerk: C-2026-12324

Zoetermeer, 22 januari 2026

Uw kenmerk:

Onderwerp: Cao Vleeswarenindustrie 2026

Geachte mevrouw Pasman,

Deze week starten de onderhandelingen voor een nieuwe cao voor de circa 4.000 medewerkers in de Nederlandse vleeswarenindustrie. Deze onderhandelingen vinden plaats in het licht van een uitdagende economische en maatschappelijke context, die ook van invloed is op de Nederlandse vleeswarenindustrie en haar medewerkers.

Uitdagingen

De voedingssector is traditioneel een sterke sector van de Nederlandse economie. Er zijn echter veel onzekerheden. Onder andere over beschikbaarheid en kosten van grondstoffen, arbeid en energiezekerheid. Voedingsmiddelen en ook vleeswaren blijven daardoor duur en dat is vanwege de druk op de koopkracht van consumenten voor voedingsmiddelenfabrikanten een belangrijke factor om rekening mee te houden.

Het groeipotentieel van de sector staat daardoor onder druk. Uitbreidingsinvesteringen komen moeizaam tot stand door netcongestie, beperkte stikstofruimte en een krappe arbeidsmarkt. In de vlees -en zuivelsector zorgt de krimp van de veestapel voor een krappere aanbod van grondstoffen. De verwachte productiegroei in de voedingsindustrie daalt van 3% in 2025 naar 0% in 2026.

Ondernemersklimaat

Het huidige ondernemersklimaat kenmerkt zich door complexe wet- en regelgeving, toegenomen auditdruk (BRC, IFS), hoge loonkosten en toenemende (nationale en internationale) onzekerheden. Helaas komen daar recentelijk kosten bij voor extra preventieve maatregelen die ook onze bedrijven moeten nemen om hen te beschermen tegen kwaadwillige acties en opzettelijke besmettingen die de veiligheid van hun producten bedreigen.

Ook het vinden en behouden van (technisch) personeel is niet eenvoudig. Het voorgenomen uit- en inleenverbod voor de vleessector – dat mogelijk ook van toepassing wordt voor onze sector – komt daar nog bovenop en kan enorme consequenties hebben voor de flexibiliteit en concurrentiekracht van bedrijven in onze branche.

Al deze factoren hebben een grote impact op de bedrijfsvoering en de administratieve lasten van bedrijven. Dit gaat ten koste van de marges van bedrijven en de noodzakelijk ruimte om te investeren in o.a. productontwikkeling.

Met name de hoge loonkosten in Nederland (onder invloed van o.a. nieuwe ABU/NBBU-cao, RVU-regeling, transitievergoeding, doorbetaling bij ziekte etc.) hebben steeds grotere impact op onze internationale concurrentiepositie en het vestigingsklimaat voor Nederlandse vestigingen van internationale concerns. Dit zal meer en meer leiden tot buitenlandse aanbieders van vleeswaren op de Nederlandse markt en verplaatsing van productie naar het buitenland.

Bedrijven zoeken een balans tussen investeringen in kwaliteit, duurzaamheid, en productinnovaties enerzijds en verkoopprijzen die voor de hele keten houdbaar én realistisch zijn anderzijds. Het vraagt innovatiekracht van ondernemers om binnen de kaders van wet- en regelgeving te investeren in hun productiviteit.

VNV zet zich samen met haar ketenpartners in voor een integrale Nederlandse voedselstrategie waarin de belangen van consumenten, producenten, burgers en overheid op het gebied van duurzame voeding op een evenwichtige wijze zijn ingebed.

Marktontwikkelingen

De consumptie van vleeswaren neemt al enige jaren licht af. Ook de afzet van plant based vleeswaren staat de laatste twee jaar onder druk. De hoge prijzen van vleeswaren maken consumenten bewuster van de portemonnee en zij kiezen vaker voor goedkopere aanbieders en alternatieven. Door de overcapaciteit in de sector en de onderlinge concurrentie binnen het supermarktkanaal wordt er nog meer druk gelegd op producenten om hun kosten te beheersen of zelfs te verlagen. Een positieve ontwikkeling is het herstel van de afzet van vleeswaren via bedrijfskantines en het on the go segment.

Vertrouwen in de toekomst

Onze bedrijven zijn voldoende innovatief en veerkrachtig om ondanks het dynamische speelveld vertrouwen te hebben in de toekomst. Maar dat kan alleen als we uiterst voorzichtig manoeuvreren rond bovengenoemde issues. Een flexibele en concurrerende cao die aansluit op de dynamische markteisen is één van de belangrijke succesfactoren. We willen een aantrekkelijke werkgever zijn voor onze medewerkers en voor vaardige werkzoekenden.

Vanwege de bovengenoemde ontwikkelingen, richten we ons voor de nieuwe cao op het verhogen van de inzetbaarheid en productiviteit van onze medewerkers en een verantwoorde loonsverhoging, waarin de daling van de inflatie is ingerekend en rekening is gehouden met andere maatregelen die een positieve doorwerking hebben op de koopkracht van onze medewerkers. We hopen hierover met jullie snel tot een afspraak te komen.

In de bijlage staan onze voorstellen voor een nieuwe cao. We houden ons het recht voor om gedurende het proces aanvullende voorstellen in te dienen.

Wij vertrouwen erop dat de onderhandelingen voor een nieuwe cao op een constructieve wijze zullen verlopen. De onderhandelingsdelegatie van de VNV bestaat uit mevrouw Houben en de heren: Van der Laan, Toemen, Demoulin, De Rooij en Van der Kruijk.

Met vriendelijke groet,

Manon Houben
Voorzitter

Inzet VNV voor nieuwe cao.

Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van een jaar.

Loon

Het loonbod van VNV is mede afhankelijk van eventuele andere afspraken die leiden tot een stijging van de loonkosten voor werkgevers.

Arbeidsduur

Wij stellen voor om het inroosteren van de normale dagelijkse arbeidsduur voor alle werknemers gelijk te trekken naar tussen maandag t/m zaterdag van 06.00-18.00 uur. Het onderscheid in artikel 4 lid 3 onder a en b komt daarmee te vervallen.

Toeslag werken op zaterdag

Wij stellen voor om de toeslag voor het werken op zaterdag (artikel 17) voor alle werknemers gelijk te trekken naar 25%.

RVU

Er komt een nieuwe Regeling Vervroegde Uittreding (RVU). Een medewerker komt in aanmerking voor deze regeling indien hij voldoet aan de volgende criteria:

- Maximaal 3 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd; en
- Minimaal 20 jaar werkzaam binnen de vleeswarenindustrie (door de medewerker zelf aan te tonen); en
- Minimaal 10 jaar in dienst bij de huidige werkgever; en
- De laatste 5 jaar structureel 50% van de werkdag werkzaam in een van de volgende zwaar werk functies:
 - Medewerker/operator werkzaam in de productie, afdeling worstmakerij, rokerij/koken, braadlijn of zouterij
 - Medewerker/operator slicing
 - Medewerker/operator inpak
 - Medewerker schoonmaakploeg op productieafdelingen * (*in de hierboven genoemde productieafdelingen en slicing*)
 - Medewerker logistiek en expeditie (in- en uitgaan van grondstoffen en producten), voor zover daadwerkelijk producten fysiek worden versleept.
- Deze functie als zodanig ook onafhankelijk als "zwaar" is bestempeld door SPDI en TNO.

Nadere voorwaarden:

- Een deelnemer mag tijdens de RVU regeling niet werkzaam zijn (noch als werknemer, noch als zelfstandige) in een bedrijf dat vleeswaren produceert of aanverwante sector, zoals de slagers, vleessector, pluimvee of Gemaksvoedingindustrie (vergelijkbaar productieproces en omgeving).
- Een extra bedrag van € 300,- is niet standaard. Dit is alleen aan de orde in knellende situaties. Werkgever en werknemer kunnen dit samen overeenkomen.
- Geen jaarlijkse indexatie.

Duurzame arbeidsrelaties

De periode waarna een uitzendkracht die onafgebroken bij dezelfde werkgever heeft gewerkt een arbeidsovereenkomst bij het bedrijf krijgt aangeboden wordt verkort van 24 maanden naar 18 maanden. Uiterlijk na 15 maanden ontvangt de flexkracht daartoe een schriftelijk voorstel.

Aanvulling salaris bij ziekte

De loonbetalingsverplichting in artikel 34 wordt als volgt gewijzigd:

1^e 6 maanden 100%

2^e 6 maanden 90%

3^e 6 maanden: 85%

4^e 6 maanden 85%