



FNV voorstellenbrief cao Vleeswaren 2024-2025

1. Looptijd

We stellen een cao voor met een looptijd van een jaar, van 1 oktober 2024 tot 1 oktober 2025. Een langere looptijd is bespreekbaar, afhankelijk van de afspraken die we met elkaar kunnen maken.

2. Loon

De FNV stelt een structurele verhoging van de salarissen en salarisschalen voor met 1,3% per 1 oktober, om de inflatieachterstand sinds oktober 2022 te compenseren. Daarnaast stelt de FNV voor om, in het kader van structurele koopkrachtverbetering, de lonen met €125 bruto per maand te verhogen per 1 oktober 2024.

3. Automatische prijscompensatie

Daarnaast willen we ter compensatie van toekomstige inflatieachterstanden een automatische prijscompensatie (APC) invoeren. Dat betekent dat, ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud, de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie zullen worden geïndexeerd. 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 vindt plaats op basis van het CBS-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer voor de periode oktober-oktober. Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS-consumentenprijsindexcijfers uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen. Gezien de voorgestelde ingangsdatum van de APC per 1 januari 2025, betekent dit dat de brutosalarissen als eerste per 1 januari 2025 structureel worden aangepast.

4. Minimumloon naar €16,-

De FNV streeft ernaar dat het minimumloon minimaal 60% van het mediaanloon is, wat zou betekenen dat het laagste uurloon in de cao minimaal €16,- moet zijn. Dit is momenteel niet het geval in de sector Vleeswaren. Wij stellen voor om gezamenlijk een traject af te spreken om dit streefbedrag in de komende jaren te realiseren. In lijn hiermee willen we ook de aanloopschalen afschaffen.

5. Verhogen eindejaarsuitkering

Het voorstel is om de eindejaarsuitkering te verhogen van 3,25% naar 5%.

6. RVU verlengen

De FNV stelt voor dat, indien er een verlenging of verruiming van de Regeling voor vervroegde uittreding (RVU) wordt vastgesteld, de werkgever deze automatisch volgt en de beschikbare fiscale ruimte ten minste volledig benut. De RVU is een recht van de werknemer.

Daarnaast willen we het recht op deelname aan deze regeling uitbreiden naar alle werknemers die vallen onder de cao Vleeswaren, inclusief de medewerkers van de technische dienst (TD). Het is belangrijk dat de regeling door sociale partners wordt vastgesteld en niet bij ondernemingsraden (OR) wordt neergelegd, om verschillen tussen bedrijven te voorkomen.

7. Vast werk als norm

Werkdruk is een probleem in de vleeswarenindustrie, zowel in de Nederlandse als de Poolse en Engelse afdelingen. Zaken die bijdragen aan de werkdruk zijn onder andere het veelvuldig wisselen van uitzendkrachten, taalproblemen, en strakke plannings. De FNV is van mening dat vast werk weer de norm moet worden. We stellen daarom het volgende voor:

- **7.1 Vast werk als norm**

Wij stellen voor om artikel 12.7 (over vaste dienst na twee jaar) aan te passen. Het is niet acceptabel om een uitzendkracht pas na twee jaar duidelijkheid te geven. Voorstel: indien gedurende meer dan 9 maanden van een jaar (12 maanden) werk wordt verricht op basis van een onzeker contract, moet dit werk na die periode door iemand met een contract voor onbepaalde tijd worden uitgevoerd. De werknemer in de betreffende functie krijgt dan een arbeidsovereenkomst aangeboden. Ervaringsjaren tellen hierbij mee, zoals beschreven in de ABU-cao, hoofdstuk 4, artikel 16, lid 2 t/m 5.

- **7.2 Huisvesting voor uitzendkrachten die in vaste dienst komen**

Wanneer de overeenkomst met het uitzendbureau eindigt, stopt vaak ook de huisvesting. Dit probleem is ook benoemd door de commissie Roemer. In de cao-ABU staat dat het uitzendbureau minimaal 4 weken na beëindiging van het contract de huisvesting door laat lopen. Wij stellen voor dat wanneer de uitzendkracht na deze 4 weken nog geen huisvesting heeft, de nieuwe werkgever de huisvesting overneemt voor 3 maanden of zorgt voor alternatieve huisvesting voor een periode van 4 maanden.

- **7.3 Flexibele arbeidscontracten**

De FNV stelt voor om artikel 12.7 als volgt aan te passen:

- De werkgever beperkt flexibele arbeid tot maximaal 20% van het totale aantal werknemers per vestiging en per afdeling.
- Indien bedrijfsomstandigheden een hoger percentage noodzakelijk maken, gebeurt dit pas na overleg met de vakbonden.

8. Overwerkbetaling deeltijders

Het Hof van Justitie heeft geoordeeld dat een werkgever geen onderscheid mag maken tussen voltijd- en deeltijdwerkers met betrekking tot overwerktoeslagen. Een deeltijdwerker moet over alle uren boven zijn contracturen overwerktoeslag krijgen gelijk aan de voltijders. Wij stellen voor om artikel 16 in lijn met deze uitspraak aan te passen.

Overige

- FNV stelt voor om 5 mei een jaarlijks terugkerende vrije dag te maken, zoals aanbevolen door de Stichting van de Arbeid.
- De artikelen over scholing en opleiding worden in lijn gebracht met de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Dit geldt ook voor uitzendkrachten. Voor arbeidsmigranten stellen we voor om Nederlands op de werkvloer te stimuleren.
- Woon-werkverkeer per openbaar vervoer wordt volledig vergoed. De reiskostenvergoeding wordt verhoogd naar €0,23 per kilometer, met een maximum van 50 km enkele reis.
- Discussie over pensioen: loonbegrip.

- Functiewaardering en beloning volgens de afspraken uit 2005 (bijlage 1, blz. 42) moeten worden nageleefd.
- Aanpassing artikel 4.6 en 4a over arbeidsduur en zaterdagwerk, zijn niet in lijn met elkaar. Wij stellen voor afwijken kan alleen in overleg met werknemersorganisaties.
- Aanvulling artikel 4.8 (arbeidsduur oudere werknemers): 67 jaar - 20 dagen, 68 jaar - 20 dagen.
- Uitbreiding artikel 4.10 over hygiënische handelingen die worden verricht vallen onder werktijd. Hierover maken wij graag afspraken in de cao.

Tot slot

Vanuit FNV gaan we graag met u in gesprek over de tenders vanuit de marktpartijen. Daarbij gaan wij graag met u in gesprek over de kortlopende tenders. Vanuit goed werkgeverschap, maar ook vanuit bedrijfseconomisch perspectief, maken wij ons ernstig zorgen over de ontwikkelingen van de korte looptijd die sommige partijen met elkaar overeenkomen en de daaraan gekoppelde lage prijzen. Voor ons is dit een zorgelijke ontwikkeling voor de sector en de mensen die daar werkzaam zijn. Wij zouden graag hierover in gesprek gaan om samen te werken aan een duurzame toekomst voor de vleeswarenssector.

Wij behouden ons het recht voor om tijdens het overleg met aanvullende of gewijzigde voorstellen te komen.