



24 mei 2022

## Onderhandelingsresultaat cao voor de vleessector

### Looptijd

De cao heeft een looptijd van twee jaar van 1 maart 2022 tot 1 maart 2024.

### Loon

De feitelijke lonen worden per 1 juni 2022 met 3,3% verhoogd.

Tevens ontvangen alle medewerkers en flexkrachten in juni 2022 een eenmalige uitkering van € 300,- bruto. Dit bedrag is o.a. ter compensatie van de gestegen brandstofkosten.

Tenslotte worden de feitelijke lonen per 1 maart 2023 nogmaals met 3,5% verhoogd.

### Aanpassen jeugdschalen

Partijen spreken af de lonen voor jeugdige werknemers als volgt te verhogen:

Leeftijd werknemer	Loon
16 jaar	WML gebaseerd op 36 uur per week voor 18 jaar
17 jaar	WML gebaseerd op 36 uur per week voor 19 jaar
18 jaar	WML gebaseerd op 36 uur per week voor 20 jaar
19 jaar en ouder	Reguliere inschaling met als minimum het WML gebaseerd op 36 uur per week voor 21 jaar en ouder

### Artikel 24 Inconveniëntentoeslag

De extra koude toeslag van artikel 24 lid 4 wordt met ingang van 1 juni 2022 verhoogd van €0,79 per gewerkte dag naar € 1,21 (dit is inclusief de verhoging van 3,3% per 1 juni 2022). Deze toeslag wordt verhoogd met toekomstige loonsverhogingen, waardoor deze toeslag per 1 maart 2023 € 1,25 zal bedragen.

### Flexkrachten

1. COV stelt voor in de cao een inkomens- en huisvestinggarantie op te nemen voor werknemers, die:
  - a. werkzaam zijn voor een inleen- of uitzendondernemingen vallend onder de cao voor de vleessector;
  - b. niet permanent in Nederland woonachtig zijn;
  - c. door, of in opdracht van de onderneming buiten Nederland zijn geworven; en,
  - d. in Nederland gehuisvest worden om in Nederland te werken in de vleessector.

#### Huisvestingsgarantie:

De huisvestingsgarantie houdt in dat de inleen- of uitzendonderneming deze werknemers, mits deze voor het eerst voor werk bij die onderneming naar Nederland komen, na beëindiging van de arbeidsovereenkomst een termijn bieden van 4 weken om in de woning te blijven wonen. De huurprijs blijft maximaal gelijk aan de huurprijs tijdens het dienstverband.



#### Inkomensgarantie:

De inkomensgarantie houdt in dat deze werknemers, mits deze voor het eerst voor werk bij die onderneming naar Nederland komen, gedurende de eerste 2 maanden tenminste recht hebben op een bedrag ter hoogte van het voltijdsminimum (jeugd)loon, ongeacht de contractduur en het aantal gewerkte uren. De huisvestings- en inkomensgarantie vervallen indien de werknemer de arbeidsovereenkomst zelf beëindigt, of wanneer zich een situatie voordoet van disfunctioneren of verwijtbaar handelen door de werknemer.

2. Partijen spreken af dat opdrachtgevers in de vleessector per 1 januari 2023 de verplichting hebben om (internationale) medewerkers die langer dan vijf jaar op het bedrijf in een productiefunctie werkzaam zijn (al dan niet via verschillende bureaus), duurzaam in Nederland verblijven en in de directe omgeving eigen huisvesting hebben, een arbeidsovereenkomst aan te bieden tegen tenminste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. De periode tot 1 januari 2023 wordt gebruikt om te onderzoeken welke gevolgen of belemmeringen deze verplichting met zich meebrengt en welke voorwaarden nodig zijn voor een soepele implementatie. Het Georganiseerd Overleg in de Vleessector zal hierover uiterlijk op 8 december 2022 een besluit nemen.

#### **Zwaar werk regeling**

Partijen spreken af om de mogelijkheid te bieden om in deeltijd buiten de sector te werken tijdens deelname aan de RVU-regeling. Dit met in acht name van het SZW-standpunt in deze. Van belang is dat een aanpassing van de regeling niet ten koste van de MDIEU-subsidie mag gaan.

#### **Gecertificeerde huisvesting**

Opdrachtgevers moeten zich vergewissen dat opdrachtnemers uitsluitend gebruik maken van SNF-gecertificeerde huisvesting. Daartoe dient artikel 57 lid 3 als volgt te worden gewijzigd:

*De opdrachtgever is verplicht om daar waar opdrachtnemers de huisvesting voor één of meer werknemers verzorgen gebruik te maken van opdrachtnemers die SNF gecertificeerd zijn.  
De opdrachtgever dient zich ervan te vergewissen dat de huisvestingslocatie (op adresniveau) waar werknemers die voor opdrachtgevers werken daadwerkelijk is meegenomen in de SNF controle.  
Opdrachtnemers die op grond van artikel 1b leden 2 en 3 onder de CAO Vleessector vallen en huisvesting voor één of meer werknemers verzorgen dienen SNF gecertificeerd te zijn. Opdrachtnemers die gecertificeerd zijn staan ingeschreven in het register van de Stichting Normering Flexwonen. Dit actuele register is te vinden op [www.normeringflexwonen.nl](http://www.normeringflexwonen.nl).*



### Protocolafspraken

1. Gedurende de looptijd van de cao zal een onderzoek worden opgestart om eentonig werk te verminderen.
2. Daarnaast wordt een studie verlofsparen opgestart, waarbij de volgende punten worden meegenomen:
  - a. Gebruik van de ontsiemaatregelen (bv seniorenregeling) moeten in stand blijven, deze zijn immers tot stand gekomen met de gedachten dat deze nodig zijn om oudere werknemers gezond de eindstreep te laten halen.
  - b. Maximum te sparen dagen per jaar.
  - c. Leeftijd vanaf wanneer hier gebruik van kan worden gemaakt.
  - d. Doelen waarvoor gespaard kan worden.
  - e. Geen extra kosten voor werkgever, anders dan dat deze voorziening op de balans komt.
3. Partijen spreken af om uiterlijk op 1 april 2023 een onderzoek af te ronden naar de haalbaarheid van een regeling voor vergoeding van de reiskosten voor zowel eigen medewerkers als voor flexkrachten. Daarbij is de intentie om een eventuele regeling per 1 mei 2023 in te voeren.

### Verduidelijkingen

De volgende verduidelijkingen worden in de cao opgenomen:

1. In artikel 24 inconveniëntentoeslag wordt opgenomen dat artikel 24 lid 1 ook van toepassing is voor de inpakafdelingen.
2. In artikel 42 seniorenregeling wordt opgenomen dat de het recht om deel te nemen aan de seniorenregeling ingaat per de 1e van de betalingsperiode waarbinnen de werknemer 60 jaar wordt.

Getekend op 24 mei 2022 te Baarn.



Dhr. J. Klijn

FNV



Dhr. L. Hoedemaker

COV



Dhr. P. de Ridder



CNV Vakmensen