

19 april 2022

## Eindbod COV voor een nieuwe cao voor de vleessector

### Looptijd

Looptijd van een jaar, van 1 maart 2022 tot 1 maart 2023.

### Loon

De feitelijke lonen en het loongebouw worden per 1 april 2022 met 3% verhoogd.

### Functiewaardering en loongebouw

COV stelt voor het nieuwe functiewaarderingssysteem, gebaseerd op de eerder vastgestelde referentiefuncties, in de cao te implementeren. Deze implementatie vindt, op basis van een nader overeen te komen implementatieplan, zo spoedig mogelijk plaats, doch uiterlijk per 1 januari 2023.

Aan de hand van de IFA punten behorende bij de referentiefuncties worden deze in de volgende groepen verdeelt:

Functie	Totaal	Variant COV
		I
medewerker <del>krattenwas</del>	67	II
medewerker ontvangst I	86	
medewerker logistiek I	94	III
medewerker inpak/ompak/zouterij I	97	
medewerker snijzaal/veredeling I	98	
medewerker administratie	101	
medewerker schone slacht I	102	
medewerker vuile slacht I	109	
medewerker logistiek II	152	IV
medewerker snijzaal/veredeling II	168	
chauffeur I	171	
medewerker schone slacht II	179	
medewerker inpak/ompak/zouterij II	190	
medewerker ontvangst II	198	
medewerker vuile slacht II	198	
chauffeur II	208	V
medewerker snijzaal/veredeling III	214	
medewerker schone slacht III	218	
medewerker inpak/ompak/zouterij III	226	VI
medewerker vuile slacht III	244	VII
operationeel leidinggevende	279	
medewerker logistiek III	279	

Daaraan gekoppeld wordt een nieuwe loongebouw in de cao opgenomen, waarbij de lonen voor jeugdige medewerkers worden verhoogd en het aantal treden in de laagste loongroepen wordt verkleind.

19 april 2022

Het nieuwe loongebouw ziet er als volgt uit:

Kratte was Ontvangst I		Logistiek I Inpak/ompak/zouterij I Logistiek I Inpak/ompak/zouterij I Snijzaal/verdeling I Administratie Schone slacht I Vuile slacht I		Logistiek II Snijzaal/verdeling II Chauffeur I Schone slacht II Inpak/ompak/zouterij II Ontvangt II Vuile slacht II		Chauffeur II Snijzaal/verdeling III Schone slacht II Inpak/ompak/zouterij III		Vuile slacht II		Leidinggevende Logistiek III	
II		III		IV		V		VI		VII	
16	WML 18	16	WML 18	16	WML 18						
17	WML 19	17	WML 19	17	WML 19						
18	WML 20	18	WML 20	18	WML 20						
II.0 (WML)	11,06	III.0	11,25	IV.0	11,40						
II.1	11,56	III.1	11,80	IV.1	11,87	V.1	12,62	VI.1	12,91	VII.1	13,73
II.2	12,20	III.2	12,50	IV.2	12,80	V.2	13,32	VI.2	13,63	VII.2	14,47
II.3	12,86	III.3	13,00	IV.3	13,40	V.3	14,02	VI.3	14,25	VII.3	15,25
III.4	13,25	III.4	13,50	IV.4	13,80	V.4	14,27	VI.4	15,00	VII.4	15,54
		III.5	14,00	IV.5	14,20	V.5	14,89	VI.5	15,46	VII.5	15,85
				IV.6	14,60	V.6	15,18	VI.6	15,75	VII.6	16,15
				IV.7	15,00	V.7	15,50	VI.7	16,00	VII.7	16,45
								VI.8	16,50	VII.8	16,76
										VII.9	17,07
										VII.10	17,39
										VII.11	17,69
										VII.12	18,26

NB: de hierin genoemde bedragen zijn nog exclusief de voorgestelde verhoging met 3% per 1 april 2022

Bij de implementatie van het nieuwe systeem worden aan werknemers die onverhoopt lager worden ingeschaald 'warme' persoonlijke toeslagen toegekend. Inhoudende dat niemand er op achteruitgaat en de persoonlijke toeslagen steeds worden verhoogd met cao loonsverhogingen.

### Flexkrachten

1. COV stelt voor in de cao een inkomens- en huisvestingsgarantie 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 worden 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 2 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 4 weken 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.

19 april 2022

2. COV wil in de cao opnemen dat een opdrachtgever per 1 januari 2023 de verplichting heeft 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. 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.

### **Zwaar werk regeling**

COV wil meewerken aan het verruimen van de mogelijkheid 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.

### **Implementatie SNF afspraak**

COV stelt voor om artikel 57 lid 3 van als volgt te wijzigen:

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. COV stelt voor om gedurende de looptijd van de cao een onderzoek op te starten om eentonig werk te verminderen.
2. Daarnaast stelt COV een studie verlosparen voor, waarbij de volgende punten worden meegenomen:
  - a. Gebruik van de ontzietmaatregelen (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.

### **Verduidelijkingen**

COV stelt voor om de volgende verduidelijkingen in de cao op te nemen:

1. In artikel 24 wordt opgenomen dat het artikel ook van toepassing is voor de inpakafdelingen.
2. In artikel 42 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.