



# Jaarverslag 2023/2024

SOCIALE ZAKEN PLUIMVEE

Tweejaarlijks verslag  
over 2023 en 2024



## **WOORD VOORAF**

Voor u ligt het nieuwe tweejaarlijkse verslag van Sociale Zaken Pluimvee over de werkzaamheden in de periode 2023 en 2024.

Zoals de voorgaande jaarlijkse verslagen is dit verslag tot stand gekomen op basis van uitvoering van regelingen van het Georganiseerd Overleg en een manier waarop Sociale Zaken Pluimvee inzicht en evaluatie geeft van haar werkzaamheden.

***M.H. (Marco) Hietkamp***

## INHOUD

<b>WOORD VOORAF</b>	2
<b>WOORD VAN DE VOORZITTER</b>	4
<b>BEELD VAN DE SECTOR</b>	5
<b>SOCIALE ZAKEN PLUIMVEE</b>	6
<i>Activiteiten</i>	6
<i>Fondsen</i>	6
<i>Overige sociale partners</i>	7
<i>Caο pluimvee verwerkende industrie</i>	7
<b>GEORGANISEERD OVERLEG (G.O.)</b>	8
<i>Vergaderingen Georganiseerd Overleg (G.O.)</i>	9
<i>Werkgroepen</i>	9
<b>STICHTING FONDS COLLECTIEVE BELANGEN</b>	10
<i>Leren en Ontwikkelen</i>	11
<b>REGELING VRIJWILLIG VERVROEGDE UITTREDING</b>	12
<i>Duurzame inzetbaarheid/project Mooi werk in de pluimvee</i>	12
<b>PENSIOEN</b>	13
<b>HARMONISATIEOVERLEG</b>	14
<b>COMMISSIE CAO AANGELEGENHEDEN</b>	14
<b>WERKGROEP WGA-HIAAT</b>	15
<i>WGA- hiaatverzekering</i>	15
<b>WERKGROEP LOONTABELLEN</b>	16
<i>Haviltex norm</i>	17
<b>WERKGROEP ARBO</b>	18
<i>Arbodag 24 juni 2024</i>	18
<i>Arbomiddag met COV 9 oktober 2024</i>	19
<b>WERKGROEP FUNCTIEWAARDERING</b>	20
<i>Functiehandboek vernieuwd</i>	20
<b>CONTACTGEGEVENS</b>	21

## WOORD VAN DE VOORZITTER

In dit jaarverslag legt Sociale Zaken Pluimvee verantwoording af over de activiteiten en het beleid in 2023 en 2024. Het waren twee jaren waarin onzekerheid en populisme naast oorlogsgeweld het nieuws domineerden. Het waren ook twee jaren van politieke verandering, zowel in eigen land als in het buitenland.

In Nederland werd een nieuw kabinet aangesteld. Na de val van het kabinet Rutte IV op het dossier (arbeids-)immigratie zijn op 22 november 2023 Tweede Kamerverkiezingen gehouden. Hierdoor ontstond het kabinet Schoof. Dit kabinet richt zich onder meer op de aanpak van belangrijke arbeidsmarkt vraagstukken. Bijvoorbeeld het bereiken van een onderhandelaarsakkoord met vakbonden en werkgevers over een verlenging van de RVU-ontheffing zodat werknemers in zware beroepen tot drie jaar eerder met pensioen kunnen gaan. De huidige regeling loopt eind 2025 af.

Ook wil het kabinet minder inzet van buitenlandse werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt, waar migranten tegen lage lonen en onder slechte arbeidsomstandigheden werken. Tegelijkertijd wil het kabinet Schoof meer inzet op arbeidsmigranten die toegevoegde waarde bieden aan een 'sociale, hoogwaardige en innovatieve economie' en in functies en sectoren die te kampen hebben met arbeidsmarktkrapte. Vooral signalen uit de vleessectoren lijken voor het kabinet reden te zijn om nu een aantal te nemen maatregelen te onderzoeken. Zo zag de Arbeidsinspectie een hoog percentage ontslagen op staande voet, met name onder arbeidsmigranten in de vleessectoren. De werkgevers in de pluimvee verwerkende industrie zijn hierover in overleg met het ministerie en het is een punt van overleg binnen de sociale partners in het Georganiseerd Overleg (G.O.).

Voor de pluimvee verwerkende industrie is op 11 mei 2023 door de cao-partijen NEPLUVI, FNV en CNV een akkoord bereikt voor de nieuwe tweejarige cao voor de pluimvee verwerkende industrie. De looptijd van deze cao is van 1 april 2023 tot en met 31 maart 2025. Op het bereiken van dit akkoord mogen sociale partners trots zijn. Ik hoop dat we deze lijn van verbinding kunnen doorzetten, ook in het G.O..

Door het vertrek van onze beleidsmedewerker in 2023 heeft Sociale Zaken Pluimvee alle zeilen moeten bijzetten om de binnenkomende vragen te beantwoorden, de lopende en nieuwe dossiers te behandelen en voorliggende thema's tot afronding te brengen. Gelukkig is er een nieuwe beleidsmedewerker gestart in augustus 2024 en is er hoop dat daarmee de werkdruk naar beneden kan worden bijgesteld.

In de afgelopen periode is er veel werk verzet. Hierbij wil ik onder andere memoreren: Er is een vernieuwd functiehandboek, er zijn afspraken over loontabellen gemaakt, stappen gezet om de positie van uitzendkrachten te verbeteren, de arbocatalogus is vernieuwd, het harmonisatie-overleg is bestendig en er zijn afspraken gemaakt over de pensioenen.

Het pensioendossier heeft in de afgelopen periode de nadrukkelijk aandacht gehad van sociale partners. De Wet toekomst pensioenen (Wtp) is in werking getreden op 1 juli 2023 en is er tijd tot 1 januari 2028 om de pensioenregeling voor de bedrijfstak aan te passen.

Uiteindelijk is het belangrijk dat we met elkaar blijven praten over wat we meemaken en wat ons bezig houdt. Zo kunnen we de verhalen delen, begrip hebben voor elkaar en nieuwe stappen zetten. Samen voor een betere en duurzamere toekomst voor de mensen in onze bedrijfstak.

*Marco Hietkamp*  
Voorzitter

## BEELD VAN DE SECTOR

De sector kent per 1-1-2024 16 slachterijen en 57 be- en verwerkende bedrijven. Daarnaast vallen 6 uitzendbureaus onder de werkingssfeer van de cao. In totaal telt de pluimvee verwerkende industrie 5052 vaste werknemers, waarvan er 1605 in dienst zijn bij de slachterijen, 3282 bij de verwerkende bedrijven en 165 medewerkers bij de uitzendbureaus onder de werkingssfeer van de cao. Van de vaste medewerkers werkt bijna 65% in productiefuncties. Naast de vaste medewerkers zijn er 4837 flexkrachten in de sector actief.

*Verspreiding vestigingsplekken bedrijven uit de sector*



## SOCIALE ZAKEN PLUIMVEE

Sociale Zaken Plumvee is ingesteld op 1 oktober 2001 en was een gezamenlijk initiatief van de werkgevers- en werknemersorganisaties in de pluimvee verwerkende industrie: NEPLUVI, CNV en FNV.

Het secretariaat van Sociale Zaken Plumvee is het kloppend hart en aanspreekpunt voor alle activiteiten op het gebied van sociale aangelegenheden in de pluimvee verwerkende industrie. Het is dé plek waar besturen en werkgroepen optimaal gefaciliteerd worden, projecten worden uitgerold en subsidieaanvragen worden behandeld. Maar bovenal is het dé plek waar leden terecht kunnen met cao-gerelateerde vragen. Gelukkig hebben we ook in de afgelopen jaren weer gemerkt dat zowel werkgevers als werknemers het secretariaat feilloos weten te vinden. De formatie voor Sociale Zaken Plumvee is vastgesteld op 1,7 fulltime-equivalent (FTE).

Gedurende het verslagjaar is mevrouw D. (Dineke) Rietveld secretaris van het G.O. en Sociale Zaken Plumvee en wordt zij administratief ondersteund door mevrouw G. (Gerda) Storm. Eind augustus 2023 heeft mevrouw S. (Sascha) van der Meij, beleidsmedewerker, afscheid genomen van het secretariaat. Vanaf 1 september 2023 tot 1 april 2024 heeft mevrouw P. (Petra) Schoenmakers vervangende werkzaamheden verricht. Vanaf 12 augustus 2024 is mevrouw D. (Dorien) de Jongste werkzaam als beleidsmedewerker bij Sociale Zaken Plumvee. De heer M. (Marco) Hietkamp is aangesteld om vanuit Sociale Zaken Plumvee de rol van voorzitter te vervullen. De huidige samenstelling bestaat uit vier medewerkers.



*Voorzitter Marco Hietkamp*



*Secretaris Dineke Rietveld*



*Beleidsmedewerker Gerda Storm*



*Beleidsmedewerker Dorien de Jongste*

### *Activiteiten*

Sociale Zaken Plumvee werkt aan gezond, veilig en eerlijk werk in de pluimvee verwerkende industrie. Binnen Sociale Zaken Plumvee zorgen vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties gezamenlijk voor de totstandkoming van de cao. Ook geven zij uitvoering aan cao-gerelateerde zaken, zoals bijvoorbeeld pensioen, verzekeringen, scholing en duurzame inzetbaarheid.

### *Fondsen*

Sociale Zaken Plumvee is ook verantwoordelijk voor het dagelijks beheer van de twee fondsen met een eigen cao en bestuur:

- Fonds Opleidingen Plumvee Verwerkende Industrie (Kortweg OFP)
- Fonds Vrijwillige Vroegtijdige Uittreding (Kortweg VVU)

### *Overige sociale partners*

Naast de werkgroepen en besturen is er ook overleg tussen Sociale Zaken Pluimvee en andere partijen die sectorbrede belangen hebben. Denk bijvoorbeeld aan het pensioenfonds VLEP.

### *CAO Pluimvee verwerkende industrie*

Op 11 mei 2023 hebben NEPLUVI, FNV en CNV een positief onderhandelingsresultaat bereikt voor de nieuwe cao pluimvee verwerkende industrie. De leden hebben ingestemd met het onderhandelingsresultaat. Het definitieve resultaat is verwoord in de cao.

Op hoofdlijnen:

- De overeengekomen cao kent een looptijd van 24 maanden, van 1 april 2023 tot en met 31 maart 2025.
- Op 1 mei 2023 worden de cao-schalen met 8% verhoogd. Op 1 februari 2024 worden de cao-schalen met 4% verhoogd. Op 1 januari 2025 worden de cao-schalen met 1% verhoogd.
- Partijen spreken af om gedurende de looptijd van deze cao een commissie in te stellen om gezamenlijk onderzoek te doen naar de gevolgen voor het cao-loongebouw in verband met de wijziging Wet Minimum Loon (WML).
- Afspraken over het levenslang nabestaandenpensioen.
- Partijen komen met betrekking tot de vergoeding reiskosten woon-werk per 1 april 2023 een nieuwe reiskostenregeling overeen. En partijen spreken af dat het mogelijk is om fiscale ruimte te benutten voor een (aanvullende) reiskostenvergoeding. Partijen spreken ook af om het gebruik van de fiets als duurzaam vervoermiddel voor woon- werkverkeer te stimuleren.
- Partijen komen overeen artikel 72 van de cao aan te passen aan de huidige wet- en regelgeving, met een verwijzing naar de Wet Aansprakelijkheid Schijnconstructies (WAS) om verantwoordelijkheid van werkgever te verhelderen.
- Voor wat betreft rouwverlof komen partijen overeen om het bijzonder verlof in cao artikel 20 aan te passen en uit te breiden.
- Over de persoonlijke ontwikkeling zijn afspraken gemaakt.
- Partijen stellen een werkgroep samen voor het uitvoeren van een pilot voor de duur van de looptijd van de cao. De pilot heeft als doel te komen tot een permanente calamiteitenregeling.
- Partijen komen overeen om in cao-artikel 3 op te nemen dat de werkgever en de medewerker schriftelijk een arbeidsovereenkomst sluiten, waarin ook een omschrijving of indicatie van de aard van het werk en de werkzaamheden worden vermeld.
- Partijen spreken een pilot af voor het houden van vakbondsvergaderingen in twee bedrijven.

## GEORGANISEERD OVERLEG (G.O.)

Vanaf 1 mei 2009 is het Georganiseerd Overleg ingevoerd. Daarvoor bestond er de Sociale Commissie welke gebruikt werd voor zowel het overlegorgaan van partijen als de geschillencommissie. Sociale Partners wensten een duidelijk overlegorgaan zoals het Georganiseerd Overleg waarin partijen tot goede afspraken kunnen komen.

Het Georganiseerd Overleg is het geformaliseerd overlegorgaan in de pluimvee verwerkende industrie waarin de sociale partners deelnemen, kortweg G.O. genoemd. Vakbonden FNV en CNV en werkgeversorganisatie NEPLUVI werken daarin samen.

Samen sluiten de sociale partners de cao pluimvee verwerkende industrie af. Het G.O. houdt zich bezig met het ontwikkelen van nieuwe regelingen, verzekeringen, innovatie, persoonlijke ontwikkeling van medewerkers en duurzame inzetbaarheid. Ook wordt beleid ontwikkeld op het gebied van arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen.

Voorbeelden hiervan zijn;

- Bedrijfstakpensioenregeling voor Vlees, Vleeswaren, Gemaksvoeding en Pluimveevlees (VLEP),
- de arbocatalogus met de bijbehorende branche RI&E,
- de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) voor zwaar werk.  
De RVU is ondergebracht in het fonds VVU.

Het G.O. is eind 2024 als volgt samengesteld:

Marco Hietkamp	Voorzitter
Dineke Rietveld	Sociale Zaken Pluimvee
Dorien de Jongste	Sociale Zaken Pluimvee
Gert Jan Oplaat	NEPLUVI
André Eegdeman	NEPLUVI
David Molenaar	NEPLUVI
Jacco Remijn	NEPLUVI
Olaf Zonnenberg	NEPLUVI
Pieter Verkuilen	AWVN
Robert Wonnink	FNV
Asia van Schaik	FNV
Sorin Simeon	Kaderlid FNV
Marco Verbove	Kaderlid FNV
Peter de Ridder	CNV
Gert Jan ter Schuur	Kaderlid CNV



### *Vergaderingen Georganiseerd Overleg (G.O.)*

Het Georganiseerd Overleg wordt in de cao genoemd en gedefinieerd. Er is geen aanvullend reglement van toepassing. In de cao is vastgelegd dat het Georganiseerd Overleg bestaat uit vakbonds- en werkgeversvertegenwoordigers. Daarnaast kunnen toehoorders, kaderleden en adviseurs aanwezig zijn.

Sociale Zaken Pluimvee heeft in 2023 tien overlegvergaderingen voor het G.O. georganiseerd. In 2024 zijn er negen vergaderingen van het G.O. belegd. Zowel hybride als Teams-vergaderingen worden hieronder gerekend.

Via Teams kan er met elkaar worden gecommuniceerd en worden kennis en informatie uitgewisseld. Digitaal vergaderen blokkeert soms ook direct contact met de ander waar het gaat om inhoudelijke vragen, de non-verbale communicatie, emoties en verdieping bij ingewikkelde vraagstukken. Daarom kijkt de voorzitter samen met het secretariaat kritisch naar de agenda, de thema's die aan de orde moeten komen en de wijze waarop de bijeenkomst georganiseerd wordt. Sociale partners hebben benadrukt dat het sociaal contact in het G.O. erg belangrijk blijft.

### *Werkgroepen*

Onder de verantwoordelijkheid van het G.O. zijn verschillende werkgroepen actief. Deze werkgroepen zijn allen actief op een specifiek terrein en hebben als doelstelling om het G.O. te adviseren en initiatieven uit te werken en te beoordelen. Onderstaand de werkgroepen die in 2023- 2024 actief waren:

- Werkgroep arbo
- Begeleidingscommissie duurzame inzetbaarheid
- Redactiecommissie
- Werkgroep functiewaardering
- Commissie cao-aangelegenheden
- Werkgroep loontabellen
- Werkgroep scholing
- Werkgroep WGA-hiaat
- Harmonisatieoverleg

## STICHTING FONDS COLLECTIEVE BELANGEN

De statutaire naam van het fonds is: Stichting Fonds Collectieve Belangen voor de Pluimvee Verwerkende Industrie met als verkorte naam Stichting OFP. In de praktijk spreekt men over het Opleidingsfonds Pluimvee of over de Stichting OFP.

De cao Fonds Collectieve Belangen voor de Pluimvee Verwerkende Industrie kent een looptijd van 5 jaar en is op 1 januari 2020 in werking getreden. De cao eindigt op 31 december 2024. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft op 9 juni 2020 de bepalingen van deze cao algemeen verbindend verklaard. Het tijdig afsluiten van een nieuwe cao is belangrijk vanwege de premie-inning. Daarom is voor deze cao in september 2024 een nieuwe looptijd afgesproken van 5 jaar, van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2030.

De stichting bevordert onder andere scholing en opleiding in de ruimste zin, van werknemers in de pluimvee verwerkende industrie. Daaronder valt ook de financiering van door derden georganiseerde cursussen en opleidingen. De doelstelling van de stichting is vastgelegd in de statuten van de stichting. Binnen het G.O. worden hiervoor beleid en plannen ontwikkeld.

De stichting kent een cao: de collectieve arbeidsovereenkomst Fonds Collectieve Belangen voor de Pluimvee Verwerkende Industrie. Uitvoering van de cao wordt gefinancierd door een verplicht gestelde werkgeversbijdrage. De premie-inning wordt door het secretariaat Sociale Zaken Pluimvee uitgevoerd.

Om het (bij-)scholen van werknemers te bevorderen, draagt de Stichting OFP via Sociale Zaken Pluimvee bij in de kosten van verschillende cursussen en opleidingen. Er is goed gebruik gemaakt van de opleidingsmogelijkheden en bedrijven in de sector hebben geïnvesteerd in de ontwikkeling van hun medewerkers.

In 2023 en 2024 zijn de volgende opleidings-subsidies uitgekeerd:

### *Verstreckte opleidingssubsidies vanuit fonds OFP*

		2024	2023
	Subsidie categorie	aantal deelnemers	aantal deelnemers
1	Sectorspecifieke/sectorgerichte mbo-opleidingen	2	8
2	Sectorspecifieke/sectorgerichte hbo-opleidingen		
3	Bijscholing binnen huidige functie	132	1
4	Bijscholen voor functieverbetering	19	22
5	Bijscholen voor functieverbreiding	6	27
6	Bijscholen met het oog op duurzame inzetbaarheid	8	3
7	Taal op de werkvloer	36	2
8	Wettelijk verplichte cursussen	76	177
	Diplomatoeslag ( <i>individuele subsidie</i> )	2	6
	Vouchers ( <i>individuele subsidie</i> )	1	

### *Leren en Ontwikkelen*

Door de onafhankelijke partij Sadelhoff Learning Services is in opdracht van OFP een onderzoek uitgevoerd op het gebied van leren en ontwikkelen. De opdracht was om te komen tot een representatief beeld van de scholingsbehoefte in de sector. Er zijn tien verschillende bedrijven bezocht. De belangrijkste bevindingen zijn

- leren door zien en doen,
- voorkeur voor coaching-on-the-job en
- laagdrempelige en niet te lange trainingen.

De belangrijkste kenmerken van de sector zijn relatief loyale medewerkers en veel arbeidsmigranten. In de gesprekken met werkgevers valt op dat er grote verschillen zijn in hoe belangrijk zij leren en ontwikkelen vinden. Bij de grote bedrijven is dit al meer ingebed. Deze bedrijven in de sector zijn vaak al verder bijvoorbeeld als het gaat om leiderschapstrainingen.

Bij trainingen zou het mooi zijn als deze in verschillende talen worden aangeboden, ook is er behoefte aan leiderschapstrainingen. De bandkeurdersopleiding is cruciaal binnen de branche. Gebleken is dat de bandkeurdersopleiding minder toegankelijk is voor anderstalige medewerkers vanwege de lengte van de training en de benodigde vaardigheden in de Nederlandse taal. In 2024 is er dan ook afgesproken dat deze training ook in andere talen aangeboden gaat worden. Vanuit de stichting OFP wordt het vertalen van het cursusmateriaal gefinancierd.

Tijdens het onderzoek heeft Sadelhoff ook gekeken naar toekomstige uitdagingen die er zijn in de sector. Voorbeelden van deze uitdagingen zijn vergrijzing, technologische innovatie, duurzaamheid- en milieu impact, dierenwelzijn en voedselveiligheid. Ook is aan bedrijven gevraagd wat zij als gewenste rol voor OFP zien. Hier kwamen als belangrijkste behoeftes uit: een centraal leerplatform, laagdrempelige sectorspecifieke leeroplossingen en sectoraal overleg over leren & ontwikkelen. In 2024 is afgesproken dat de werkgroep scholing samen met Van Sadelhoff Learning Services aan de slag gaat om dit verder vorm te geven.

---

## REGELING VRIJWILLIG VERVROEGDE UITTREDING

Werknemers in de pluimvee verwerkende industrie met een zwaar beroep kunnen maximaal 3 jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd stoppen met werken. Hiervoor moeten zijn een beroep doen op de Regeling Vrijwillig Vervroegde Uittreding (RVU). De werknemer krijgt maximaal 3 jaar lang, tot aan de AOW-leeftijd, een maandelijkse RVU-uitkering. De werknemer moet hiervoor stoppen met werken in een zwaar beroep.

De RVU-regeling is vastgelegd in de cao Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Pluimvee Verwerkende Industrie. Deze cao is aangegaan voor een periode van 5 jaar, van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2026. Vanaf 1 januari 2022 is de RVU-regeling formeel van kracht geworden en kunnen medewerkers zich aanmelden.

Een medewerker heeft recht op een uitkering als:

- Hij/zij geboren is in de periode van 1 oktober 1955 t/m 30 september 1961
- Hij/zij direct voor deelname aan de regeling tenminste 10 jaar onafgebroken bij een werkgever in de sector in dienst is én
- Hij/zij werkt in ploegendienst óf
- Hij/zij werkt in een dagdienst in een productiefunctie en is ingedeeld in loonschaal I tot en met V.

Met deze regeling wordt uitvoering gegeven aan de in het pensioenakkoord geboden mogelijkheid om in de jaren 2022 tot en met 2025, eerder te laten stoppen met werken als zij dat willen. Werknemers die gebruik maken van de regeling hebben recht op een uitkering uit het Fonds Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Pluimvee Verwerkende Industrie. Ter financiering van het fonds betalen de werkgevers in de Pluimvee verwerkende industrie een premie. De hoogte van de premie wordt jaarlijks door het bestuur van de opgerichte Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding (VVU), na goedkeuring door het G.O., vastgesteld. De hoogte van deze premie zal gemeten over de jaren 2022 tot en met 2028 gemiddeld uitkomen op maximaal 0,4% van de bruto loonsom per jaar. De premie-inning wordt door het secretariaat Sociale Zaken Pluimvee uitgevoerd.

### *Duurzame inzetbaarheid/project Mooi werk in de pluimvee*

Eind 2019 hebben sociale partners een overeenkomst gesloten met het platform James om gezamenlijk duurzame inzetbaarheid op de kaart te zetten en eraan bij te dragen dat werkenden in de sector op tijd nadenken over leren en loopbaanstappen. Dit is ondergebracht in het project Mooi werk in de pluimvee. Vanwege Covid is de periode verlengd.

In 2024 hebben we het 3-jarige project GROEI MEE MET DE PLUIMVEE afgerond. Een project dat heeft bijgedragen aan het op lange termijn inzetbaar te houden van medewerkers. Onder dit project is er een communicatie campagne opgezet met posters en een website; Groei mee met de pluimvee.

Hoewel we een goede start hebben gemaakt, is er nog veel werk te doen voordat het gesprek over duurzame inzetbaarheid als 'normaal' wordt beschouwd. Leidinggevendenden kunnen hierin het goede voorbeeld geven door zelf te werken aan hun inzetbaarheid en door het gesprek met hun team te voeren. Om dit te stimuleren, is er een praatplaat ontwikkeld. Deze geeft handvatten om op een laagdrempelige manier met elkaar in gesprek te gaan over duurzame inzetbaarheid.

## PENSIOEN

De pensioenregeling voor de werknemers in de sector is ondergebracht bij de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor Vlees, Vleeswaren, Gemaksvoeding en Pluimveevlees (VLEP). Eind 2023 bedroeg de actuele dekkingsgraad van het fonds 111%. Per einde 2024 is de financiële positie verbeterd tot een actuele dekkingsgraad van 114%.

Op het gebied van pensioenen richt het G.O. zich vooral op de komende pensioentransitie. In de jaren 2023 en 2024 heeft het G.O. veel overleg gevoerd om de belangen van deelnemers te waarborgen in de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. In de 'Wet toekomst pensioenen' (Wtp) zijn de afspraken vastgelegd die werkgevers, werknemers en het kabinet in 2019 met elkaar hebben gemaakt in het Pensioenakkoord. Op 1 juli 2023 trad de Wet toekomst pensioenen in werking. De beoogde wijziging van het pensioenstelsel leidt ertoe dat pensioenuitvoerders kunnen kiezen uit twee soorten premieregelingen. De bij het VLEP betrokken sociale partners, waaronder G.O. pluimvee verwerkende industrie, hebben in 2021 aangegeven de voorkeur te hebben voor de solidaire premieregeling.

Voor de verdere uitwerking en advisering over de transitie is een werkgroep 'Pensioenen' over de vier bedrijfstakken ingericht. Vanuit het G.O. pluimvee verwerkende industrie nemen de heren R. (Robert) Wonnink en D. (David) Molenaar zitting.

In 2023 en 2024 zijn meerdere overleggen gevoerd met sociale partners in het G.O. over de inhoud van de regeling in het nieuwe stelsel. Sociale Zaken Pluimvee heeft het overleg georganiseerd en gefaciliteerd. De voorgenomen besluiten van het G.O. zijn meegenomen naar het zogeheten gemandateerd overleg van de vier sectoren vlees, vleeswaren, gemaksvoeding en pluimvee voor gezamenlijke definitieve besluitvorming.

Aantal belangrijke mijlpalen zijn:

- Op 28 juni 2023 heeft het gemandateerd overleg besluiten genomen over de solidariteitsdoelstellingen, diverse aspecten van de nabestaandendekking, de pensioendoelstelling en wijziging van de verplichtstellingstekst.
- Op 29 januari 2024 heeft het gemandateerd overleg het transitieplan vastgesteld met daarin de transitiedoelstellingen, de voorrangsregels en de compensatie voor de af te schaffen doorsneepremie.
- Op 26 juni 2024 is er in het gemandateerd overleg gesproken over het BDO-rapport Inzicht pensioengevend loon. Via VLEP kregen sociale partners een toelichting op het rapport.
- Op 15 oktober 2024 is er door sociale partners gevraagd om de werkgroep pensioenen een advies te laten uitbrengen over het loonbegrip.
- Op 19 november 2024 is in het G.O. met de werkgevers- en werknemersvoorzitters van het pensioenfondsbestuur gesproken over de datakwaliteit in relatie tot de onjuiste datum in dienst op de UPO binnen de pluimvee verwerkende industrie.
- Op 10 december 2024 is het G.O. akkoord gegaan met het uitvoeringsreglement en transitieplan.

## HARMONISATIEOVERLEG

Migratie en arbeidsmigratie staan hoog op de politieke agenda. In de pluimvee verwerkende industrie hebben we te maken met veel arbeidsmigranten. Er zijn aanbevelingen gedaan onder leiding van Emile Roemer om de positie van arbeidsmigranten te verbeteren.

In het Harmonisatieoverleg komen de positie van uitzendkrachten en de NEN-certificatie van uitzendbureaus aan de orde. Het G.O. heeft als doel de malafide uitzendbureaus te weren. NEPLUVI stelt dit ook intern aan de orde. Daarnaast wordt overleg gevoerd door sociale partners met het Ministerie van Sociale Zaken.

Om tot duidelijke en eenduidige afspraken te komen voor het inlenen van personeel is er een NEN+ certificeringsschema voor de pluimvee verwerkende industrie opgesteld. Wanneer een bedrijf in de sector productiepersoneel inleent van een uitzendbureau, dient deze aantoonbaar gecertificeerd te zijn met deze NEN+ pluimvee. Eind 2024 zijn er vier certificerende instanties die toezien op de juiste toepassing van de NEN+ pluimvee eisen, zoals uitbetaling volgens de cao voor de pluimvee verwerkende industrie. Wanneer uit inspectie van een van certificerende instellingen blijkt dat het bewuste uitzendbureau zich aan de afgesproken NEN+ pluimvee eisen houdt, wordt aan het uitzendbureau een NEN+ pluimvee certificering toegekend. De certificering is terug te vinden op de website van Stichting Normering Arbeid (SNA). Door goed overleg met de certificerende instanties wordt de NEN+ pluimvee actueel gehouden.

---

## COMMISSIE CAO-AANGELEGENHEDEN

De Commissie cao-aangelegenheden is in het leven geroepen om dispensatieverzoeken te beoordelen. In de cao is vastgelegd onder welke voorwaarden de commissie zich buigt over dispensatieverzoeken.

In de 2023 en 2024 zijn er vijf dispensatieverzoeken geweest waarover de commissie zich heeft gebogen. Hiervoor zijn vier bijeenkomsten gebruikt. Verzoeken hadden in vier gevallen betrekking op werktijden. Daaronder zijn er ook oude verzoeken die hernieuwd zijn na ingang van de nieuwe cao per 1 april 2024.

Van de verzoeken is één verzoek doorverwezen naar een beloningsexpert. In totaal zijn er vier dispensaties verleend, waarbij het in drie gevallen een hernieuwing van eerdere dispensaties betreft en één nieuwe dispensatie. Daarnaast heeft de commissie zich in 2023 over het dispensatiebeleid gebogen en het beleid geactualiseerd. Dit geactualiseerde beleid is opgenomen in de arbeidsvoorwaardelijke cao.

---

## WERKGROEP WGA-HIAAT

De missie van de werkgroep WGA-hiaat is om ervoor te zorgen dat er actief gereageerd wordt op arbeidsongeschiktheid tegen een marktconform tarief. Vanuit de werkgroep zijn verschillende mantelovereenkomsten afgesloten met verzekeraars inzake het WGA-hiaat.

Het WGA-hiaat is het inkomensverlies dat kan ontstaan bij langdurige arbeidsongeschiktheid. Hierdoor lopen werknemers financieel risico. Werkgevers- en werknemersorganisaties in de pluimvee verwerkende sector hebben een collectieve WGA-hiaat verzekering afgesloten, die het inkomen van medewerkers aanvult bij terugval in inkomen door arbeidsongeschiktheid. Hierdoor wordt het inkomen van medewerkers bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid aangevuld tot minimaal 70% van het laatstverdiende loon. De verzekering, de schademelding en -registratie (de zogenaamde uitvoering) is ondergebracht bij Meijers Assurantiën.

### *WGA- hiaatverzekering*

In de cao is geregeld dat de werknemer - vrijwillig - kan deelnemen aan een door de werkgever aangeboden verzekering voor een aanvulling op de WGA-uitkering. De premie komt, onder voorwaarden, voor 1/3 deel voor rekening van de werkgever en voor 2/3 deel voor rekening van de medewerker.

In 2024 is gesproken over de verlenging van de mantelovereenkomst voor de WGA-hiaatverzekering. Deze verzekering vult het inkomen aan tot 70% als een werknemer wordt gekwalificeerd als vallend onder de WGA. Gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers van wie door UWV is vastgesteld dat zij tussen de 20% en 65% kunnen blijven verdienen van wat zij verdienden (dit is hetzelfde als een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35% tot 80%), hebben recht op een zogeheten WGA-uitkering (Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten).

Het inkomen vanuit de overheid is de basis en wordt aangevuld vanuit de hiaatverzekering. Er is een prikkel voor mensen die wel een baan vinden. Bij voldoende benutting van het 'resterende verdienvermogen' krijgt de uitkeringsgerechtigde een aanvulling tot 75%. Ook in het geval van 'WGA niet duurzaam' kwalificering wordt het inkomen aangevuld.

Er zijn drie categorieën waartussen onderscheid gemaakt wordt bij arbeidsongeschiktheid:

- De groep minder dan 35% arbeidsongeschikt ontvangt geen uitkering;
- De WGA-groep 35-100% arbeidsongeschikt ontvangt een WGA-uitkering
- Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is de categorie IVA (inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten) 80-100%.

De huidige mantelovereenkomst van de WGA-hiaatverzekering verloopt per 31 december 2024. Op advies van de werkgroep is besloten om een nieuwe mantelovereenkomst met ASR aan te gaan. Uitvoering van de regeling blijft bij Meijers.

## WERKGROEP LOONTABELLEN

In het onderhandelingsakkoord van sociale partners van mei 2023 is afgesproken om gedurende de looptijd van deze cao een commissie in te stellen om gezamenlijk onderzoek te doen naar de gevolgen voor de salarisschalen in verband met de wijziging Wet Minimum Loon (WML) en te komen tot een advies voor het G.O.. Op 1 januari 2024 werd het verplichte minimumuurloon ingevoerd. Als gevolg zijn er vanaf 2024 zijn er geen vaste minimum maand-, week- en daglonen meer en wordt er alleen een minimum uurloon voorgeschreven vanuit de overheid.

De werkgroep loontabellen is op 9 november en 6 december 2023 bijeen geweest om de consequenties van de wijziging WML op het cao-loongebouw te onderzoeken. In het G.O. van 23 januari 2024 is besloten om de werkgroep loontabellen in stand te houden en het opnieuw bezien van de loontabellen te combineren met een evaluatie van cao-artikel 15, 39 en 40. De werkgroep is ook na de zomer van 2024 aan de slag te gegaan met het loongebouw.

De werkgroep loontabellen concludeert dat de consequenties van de wijziging WML op het cao-loongebouw meevallen en per 1 januari 2024 beperkt zijn gebleven tot enkele loonschalen binnen de loontabellen. Het effect van de invoering van het minimumuurloon wordt per 1 februari 2024 kleiner door de loonsverhoging die in de cao is afgesproken. Echter, WML wordt twee keer per jaar geïndexeerd. Per 1 januari en per 1 juli. Hierdoor komen steeds meer schalen in het loongebouw op WML niveau te liggen. Dat is een onwenselijke situatie omdat het geen perspectief aan de medewerkers biedt om door te groeien.

Per 1 januari 2025 vindt er nog een loonsverhoging van 1% plaats, maar de indexatie van het WML zal per 1 januari 2025 naar alle waarschijnlijk hoger zijn dan de loonsverhoging. Met het huidige loongebouw blijft de kans groot dat er met enige regelmaat loonschalen onder water komen te staan en de verschillen tussen functiegroepen en functiejaren kleiner worden.

In februari 2024 is er extern advies ingewonnen bij Kruit Arbeidsrecht over de wijze waarop de 4% cao-loonsverhoging van 1 februari 2024 en het minimumloon in de gepubliceerde loontabellen toegepast zouden moeten worden.



### *Haviltex norm*

Voor de afspraken over het loongebouw en tussen cao-partijen is de Haviltex-norm van toepassing. De Haviltex-norm houdt samengevat in dat uitleg van een bepaling geschiedt op basis van hetgeen partijen over en weer in redelijkheid aan de bepaling mochten toekennen, waarbij minder ruimte is om van de letterlijke tekst af te wijken indien er professionele partijen bij de totstandkoming betrokken waren. Het Haviltex-criterium is in feite een afweging van argumenten die pleiten voor de ene dan wel de andere uitleg.

De conclusie is dat toepassing van de Haviltex-norm leidt tot een uitleg van de in de cao genoemde loonsverhoging als volgt:

De tabel als bedoeld in artikel 31 van de cao onder 'salarisschaal per 1 februari 2024' dient de toe te passen salariering te zijn, met dien verstande dat de salarisschalen die onder het WML-niveau zakken worden verhoogd tot WML-niveau.

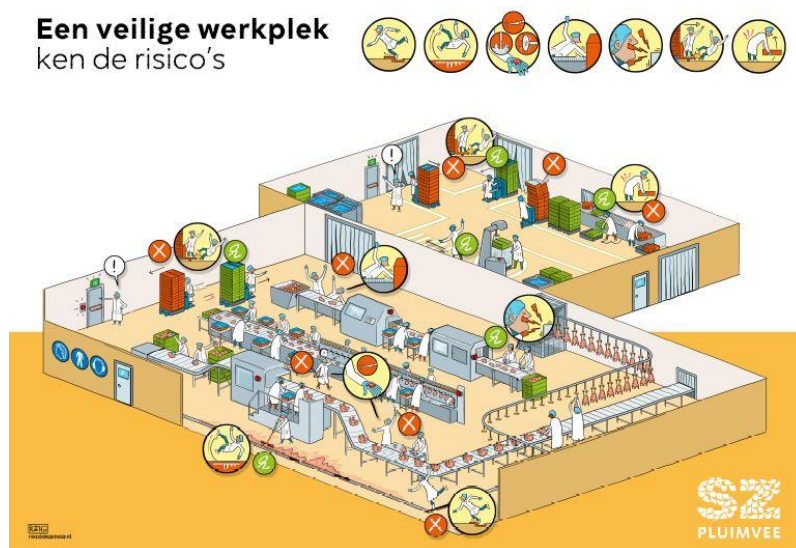
Deze uitleg sluit aan bij de in de cao gehanteerde systematiek, waarbij - hoewel voorzienbaar nu de WML halfjaarlijks wordt geïndexeerd - niet specifiek is opgenomen dat de periodieke verhogingen ook over de WML-schalen gaan. In alle opgenomen tabellen blijft een aantal schalen gekoppeld aan het WML-niveau zodat het voor de hand ligt in deze uitlegkwestie bij die systematiek aan te sluiten. Ook wordt het advies van de werkgroep onderschreven om kritisch te kijken naar het loongebouw en te beoordelen of het loongebouw voor de langere termijn voldoet.

Door sociale partners wordt afgesproken om de cao-bepalingen, de tabellen en ook de definities in de cao te bekijken vanwege de wijziging naar het minimumuurloon.

## WERKGROEP ARBO

De arbocatalogus is steeds in de werkgroep arbo aan de orde geweest om deze zo actueel mogelijk te houden. Zo zijn er afspraken gemaakt over mesveiligheid. Om de gesprekken over veilig en gezond werken te stimuleren zijn er mooie en goede illustraties gemaakt voor de werkvloer over machineveiligheid. Op 22 juni 2023 en 27 juni 2024 zijn er arbogerelateerde thema's geadresseerd op de jaarlijkse Sociale Zaken Pluimvee arbodag in Nijkerk. In 2024 zijn er twee arbomiddagen georganiseerd in samenwerking met COV.

In 2023 en 2024 is ook de branche-RI&E geactualiseerd. De geactualiseerde versie is eind 2024 gelanceerd binnen de nieuwe omgeving Qnect. Vanuit Sociale Zaken Pluimvee zijn er twee workshops georganiseerd om gebruikers mee te nemen in de veranderingen in de vragenlijsten en de omgeving.



*Praatplaat Veiligheid op de werkvloer*

### *Arbodag 24 juni 2024*

Danny Waterink (Kader) gebruikte de nieuwe posters 'Een veilige werkplek' om de deelnemers van de Arbo-dag mee te nemen in het verhaal van veiligheid op de werkvloer. Want, hoewel werkgevers in onze sector zorgen voor een veilige werkplek, zijn er altijd risico's. Hoe kwantificeer je die risico's, hoe maak je ze bespreekbaar én welke hulpmiddelen zijn er om de veiligheid op de werkplek te vergroten? Stuk voor stuk vragen die de revue passeerden. Inmiddels hebben alle bedrijven een exemplaar van de posters 'Een veilige werkplek' via de post ontvangen. De posters zijn ook te downloaden via de website van Sociale Zaken Pluimvee.

Andere thema's die aan de orde zijn geweest tijdens de arbodagen:

- Nederlandse Arbeidsinspectie: Ongevallen & zelfonderzoek/casussen uit de Praktijk
- Trimbos: ADM-beleid (Alcohol, Drugs en Medicijn) en werk
- NVWA: Aanrijdgevaar in aanvoerhallen
- James Loopbaan: Huis van werkvermogen
- VHP: Elkaar aanspreken op onveilig gedrag

Ook stond het thema 'Gevaarlijke stoffen' op de agenda. Hiervoor is spreker Edwin Ferdinandus (Toxic) uitgenodigd. Aanleiding hiervoor was de herziene ARIE-regeling die per 1 januari 2023 van kracht werd. De ARIE-regeling is van toepassing op bedrijven die grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen in huis hebben. Centraal in het verhaal van dhr. Ferdinandus stond het stappenplan van het inventariseren tot het beheren en borgen van gevaarlijke stoffen in onze sector. Deelnemers aan de arbodag ontvingen een document dat kan worden gebruikt als leidraad bij het inventariseren van gevaarlijke stoffen.

Het gevarieerde programma werd door de deelnemers gewaardeerd en er was ruimte voor vragen en gesprekken.

#### *Arbomiddag met COV 9 oktober 2024*

Op woensdag 9 oktober 2024 was er weer een interessante arbomiddag in samenwerking met de sectoren Vlees en Vleeswaren, vertegenwoordigd door de Centrale Organisatie voor de Vleessector (COV). Tijdens deze middag stonden calamiteitenplannen en BHV centraal. De middag was praktisch ingevuld met een korte inhoudelijke introductie waarna in kleine groepen een begin werd gemaakt met een calamiteitenplan. De gemaakte plannen werden vervolgens gepresenteerd en besproken om van elkaar te leren.

Deelnemers waren vooral te spreken over de praktische insteek van de middag. Ook was er ruimte om knelpunten te bespreken in de uitvoering van BHV-beleid.

---

## WERKGROEP FUNCTIEWAARDERING

Bij functiewaardering gaat het er om dat je met behulp van een functiewaarderingsstelsel komt tot een rangordening van functies op basis van relatieve zwaarte. Het doel is dus om functies ten opzichte van elkaar in een rangorde (van licht naar zwaar of omgekeerd) te zetten zodat duidelijk wordt wat het gewicht van de ene functie ten opzichte van de andere is. Het middel is een stelsel (methode).

Binnen de pluimvee verwerkende industrie wordt het functiewaarderingsstelsel ORBA gebruikt. De laatste wijziging aan de functie-indeling is van de cao van 1 mei 2008 t/m 30 april 2009. Aangezien de bestaande functie-indeling was verouderd, is in 2022 een werkgroep vanuit het G.O. en Sociale Zaken Pluimvee gestart. Doel van de werkgroep was om de referentiefuncties tot en met loongroep 6 te actualiseren en te komen tot een juiste en actuele dwarsdoorsnede van de functies in de pluimvee verwerkende industrie. Dit proces is eind 2023 afgerond en heeft geleid tot een nieuw functiehandboek dat op 1 januari 2024 is verschenen. Het nieuwe functiehandboek is in 2024 in de vorm van een tussentijdse wijziging aan de arbeidsvoorwaardelijke cao toegevoegd.

### *Functiehandboek vernieuwd*

Het functiehandboek maakt deel uit van de cao pluimvee verwerkende industrie. In de afgelopen periode is het functiehandboek vernieuwd. Het vervangt het 'Handboek Standaardfuncties in de pluimvee verwerkende industrie' uit 2001. Vanaf 1 januari 2024 is het vernieuwde functiehandboek van toepassing.

Het vernieuwde functiehandboek biedt alle benodigde informatie om aan de slag te gaan met het indelen van bedrijfsfuncties in het functiehuis van de sector-cao. Het handboek bevat 34 profielen van veelvoorkomende standaardfuncties in de pluimvee verwerkende industrie. Ook zijn er een aantal hulpmiddelen die de bedrijven ondersteunen bij het schrijven van functieprofielen en het indelen van bedrijfsfuncties op het functieraster.

Vanuit Sociale Zaken Pluimvee zijn er twee workshops georganiseerd om gebruikers mee te nemen in de veranderingen in het functiehandboek en de manier waarop dit handboek gebruikt kan worden bij het indelen van functies. De medewerkers vonden het fijn om meegenomen te worden in de veranderingen. Daarnaast gaf het de medewerkers handvatten om met het nieuwe functiehandboek aan de slag te gaan.

Bij de totstandkoming van het functieraster voor de pluimvee verwerkende sector is de ORBA©-methode gehanteerd. AWWN is eigenaar van de ORBA©-methode en is als systeemhouder verantwoordelijk voor een correcte en consistente toepassing van ORBA in de praktijk. Hierover heeft AWWN afspraken gemaakt met de functiewaarderingsdeskundigen van de vakbonden.

Er is door cao-partijen een Beroepscommissie Sociale Zaken Pluimvee ingesteld en bestaat uit één ORBA-deskundige van de ORBA-systeemhouder AWWN namens de werkgevers en één ORBA-deskundige van de bij de cao betrokken vakbonden namens de werknemers. De beroepscommissie behandelt uitsluitend beroepen tegen de indeling van functies, niet tegen (de inhoud van) functieprofielen. Het secretariaat van de commissie wordt verzorgd door Sociale Zaken Pluimvee.

## CONTACTGEGEVENS

Secretariaat Sociale Zaken Pluimvee

Vendelier 57D

3905 PC Veenendaal

[info@szpluimvee.nl](mailto:info@szpluimvee.nl)

T: 0306355250

[www.szpluimvee.nl](http://www.szpluimvee.nl)

---