



MEAT THE STANDARDS



**Betere werk- en leefomstandigheden
in de vleessector dankzij
vakbondsacties**



Gefinancierd door
de Europese Unie



#Meat The Standards



Samenvatting

Meer dan 700.000 werknemers zijn actief in de vleessector in de EU. Meer dan 700.000 werknemers werken elke dag in zeer zware omstandigheden. De sector heeft nood aan vakbondsactie om de werk- en leefomstandigheden van die grote groep werknemers te verbeteren.

De Europese vleessector is in vergelijking met andere sectoren in de voedselproductie nog steeds een van de moeilijkste sectoren om in te werken. Typisch voor deze sector zijn onzekere banen, lage lonen en uiterst moeilijke werkomstandigheden.

Het coronavirus en de hoge besmettingsgraad in de slachthuizen leidden tot de nodige publieke aandacht voor de erbarmelijke werkomstandigheden in de Europese vleessector. Dankzij eerdere vakbondstrijd bracht dit eindelijk verandering teweeg in de sector, in sommige landen via de wetgeving en in andere landen via collectieve arbeidsovereenkomsten. In diezelfde periode zette EFFAT de vleessector als prioriteit op haar agenda om tot een Europese oplossing te komen voor de problemen in de sector over het hele continent. Dit gebeurde door uitwisselingen te organiseren tussen werknemers en aangesloten organisaties, te lobbyen bij de Europese instellingen, onderzoek uit te voeren en beleidseisen te formuleren.¹

In 2024 is het landschap van de Europese vleessector bijzonder divers en kent het sterk uiteenlopende realiteiten. In sommige landen valt bijna de volledige sector onder collectieve arbeidsovereenkomsten, terwijl in andere landen de onderhandelingen op bedrijfsniveau plaatsvinden. Er zijn landen waar onderaanneming een manier is om te ontsnappen aan rechtstreeks dienstverband en werkgeversaansprakelijkheid, andere landen die uitzendwerk en tussenpersonen gebruiken, terwijl nog andere landen kampen met detachering, schijnzelfstandigheid of andere constructies.

De economische verwachtingen voor de vleesindustrie schetsen een sector in de EU die bij elke schakel van de toeleveringsketen hechter wordt, met een evolutie richting grotere veehouderijen en slachthuizen, investeringen in automatisering en meer grensactiviteiten. Grote spelers hebben transnationale productielocaties, maar worden geen echte pan-Europese groepen. In de vleessector zullen verder kleine en middelgrote bedrijven bestaan, maar in sommige landen ligt dat percentage hoger dan in andere.

Deze consolidatie door overnames en sluitingen vergt gecoördineerde vakbondsacties. De aangedragen oplossingen moeten zowel nationaal als Europees zijn.

#MeatTheStandards bracht de voorbije twee jaar veel werknemers en vakbonden samen door uitwisseling te bevorderen, de solidariteit te versterken en gedeelde eisen te vinden om vergelijkbaar misbruik aan te pakken. Op nationaal vlak merken we sinds de coronacrisis overal in Europa veel verbeteringen voor de werknemers uit de vleessector. Dit rapport reikt u voorbeelden aan uit Duitsland, Ierland, Spanje, België, Nederland en Polen.

Samen kunnen we ervoor zorgen dat vleesbedrijven en wetgevende instanties op nationaal en Europees niveau voldoen aan de normen. #MeatTheStandards

¹ [EFFAT Report Covid-19 outbreaks in slaughterhouses and meat processing plants State of affairs and demands for action at EU level 7 september 2020](#)
[Rapport: Hunkerend naar eerlijkheid: verhoging van de normen in de vleessector](#)





Inleiding

Een job in de vleessector betekende, en betekent nog steeds, werken in een heel zware omstandigheden. Vaak worden de werkkrachten, vooral migranten, uitgebuit en oneerlijk behandeld. Het werk is intens en fysiek veeleisend en wordt gekenmerkt door werkomstandigheden zoals:

- onzekere banen,
- uiterst moeilijke werkomstandigheden,
- lange werkdagen en ploegdienst,
- lage lonen en illegale looninhoudingen,
- onrechtmatige onderaanneming, onreguleerde tussenpersonen, uitzendwerk,
- gezondheids- en veiligheidsrisico's in de productielijnen door de koude en gladde omgeving, gevaarlijke werkinstrumenten en letsels door overbelasting,
- heel hoog personeelsverloop,
- laagbetaalde arbeidsmigranten en grensarbeiders, vaak in schrijnende werkomstandigheden en menonwaardige huisvesting, en
- sociale dumping tussen lidstaten, wat de werkgelegenheid bedreigt in landen met hoge sociale normen.

Een groot deel van het personeel uit de Europese vleessector zijn mobiele werknemers, met name grensarbeiders en arbeidsmigranten uit de EU maar ook uit derde landen. Veel van de arbeidskrachten in West-Europese landen komen uit Centraal- en Oost-Europa binnen het kader van het vrij verkeer van werknemers. Werknemers uit Centraal- en Oost-Europa worden doorgaans aangeworven door arbeidsbemiddelaars die een wervingsvergoeding en de reiskosten naar hun land van bestemming aanrekenen. Veel van die werknemers worden vervolgens ingezet door uitzendbureaus of via malafide onderaannemingspraktijken. Zo kunnen werkgevers hun aansprakelijkheid ontlopen. In sommige landen opereren onderaannemers als schijncoöperaties, waarbij de werknemers soms als zelfstandige werken. De detachering van werknemers in het kader van dienstverlening komt nog steeds regelmatig voor, maar wel minder in vergelijking met een aantal jaar terug. Ook schering en inslag: het gebruik van postbedrijven om de geldende lonen, socialezekerheidsbijdragen en belastingen te vermijden of omzeilen. Vakbonden tekenen vaak loonverschillen op tussen



mobiele werknemers en hun collega's in rechtstreeks dienstverband bij de vleesbedrijven. Looninhoudingen voor huisvesting, transport en werkinstrumenten worden ook vaak opgelegd aan arbeidsmigranten en grensarbeiders.

Omdat de werknemers een laag loon krijgen en vaak maar voor een korte tijd in het buitenland zijn, delen ze vaak een overvol verblijf, soms zelfs rechtstreeks gekoppeld aan hun arbeidscontract of in eigendom van de werkgever, of dat nu een onderaannemer of een uitzendbureau is.

Die omstandigheden verklaren ook waarom er in bepaalde landen bijzonder veel uitbraken van het coronavirus waren in slachthuizen en vleeswerkende bedrijven. Die hoge besmettingsgraad leidde echter wel tot de nodige publieke aandacht voor de Europese vleessector. Dankzij eerdere vakbondsstrijd bracht dit uiteindelijk verandering teweeg in de sector, in sommige landen via de wetgeving en in andere landen via collectieve arbeidsovereenkomsten.

Bewijs liet zien dat er minder werknemers positief testten op corona en uitbraken efficiënter gecontroleerd werden in landen waar de cao's nageleefd werden en op alle werknemers van toepassing waren. Dit is geen toeval. Het toont nog meer eens hoe waardevol goed werkend collectief overleg kan zijn om waardige werk- en arbeidsomstandigheden te garanderen, waaronder het beschermen van gezondheid en veiligheid.

Wanneer men de situatie van de werknemers uit de vleessector over de jaren heen beschouwt, was en is er nog steeds nood aan dringende en grondige hervormingen. Daarom besloot EFFAT om zich te richten op betere werkomstandigheden voor de werknemers uit de Europese vleessector, het collectief overleg in de sector te verbeteren en het vakbondslidmaatschap te versterken.

Het spreekt voor zich dat er naast nationale maatregelen en wetgeving nood is aan een Europese oplossing voor de problemen in deze sector. Bedrijven vestigen zich vrij makkelijk elders in Europa om het meest voordelige wettelijke kader te gebruiken en hun aansprakelijkheid te ontlopen, wat leidt tot sociale dumping tussen landen. Het is mogelijk om deze ontwikkelingen een halt toe te roepen met bindende Europese regels en beleidsmaatregelen.

#MeatTheStandards is het antwoord van EFFAT op die uitdagingen. We brengen werknemers en vakbonden van overal uit Europa samen om het te hebben over de problemen en uitdagingen, en oplossingen voor te stellen.



Economische vooruitzichten

De vleesindustrie evalueert de sector als volgt²:

De winstmarges in de slachtindustrie in de EU27 en het VK staan onder grote druk, wat de transitie van de sector aanjaagt:

- Constante druk om de vleesprijzen laag te houden, vooral nu het leven overal in Europa steeds duurder wordt.
- De hogere regelgevingskosten (vooral op milieugebied) worden voor kleine slachthuizen moeilijk te dragen.
- Personeelstekort en -behoud zijn belangrijke productiebeperkende factoren.
- De capaciteitsbenutting is een belangrijk punt, vooral om toekomstige investeringen te rechtvaardigen.

De industrie in de EU blijft bij elke schakel van de toeleveringsketen hechter worden.

- Bij het slachten gaat het om de overstap naar grotere slachthuizen, voornamelijk door kleine locaties te sluiten en sporadisch door grote nieuwe sites te bouwen.
- Grote slachthuizen kunnen rekenen op investeringen in nieuwe uitrusting, een hogere automatiseringsgraad en grotere schaalvoordelen.
- Meer grensoverschrijdende activiteit, waarbij de grootste slachtconcernen vaak in 3 tot 5 landen actief zijn, maar nog steeds niet EU-breed, wat ook in de toekomst onwaarschijnlijk blijft.

De Europese vleesindustrie moet de overstap maken naar een efficiënter systeem om in de toekomst rendabel te blijven, maar op de lange termijn blijft de vraag naar vlees bestaan tegen een hogere prijs.

Samenvatting van de grootste problemen in de vleessector in de EU - Oude en nieuwe uitdagingen rond vraag en aanbod, negatieve vooruitzichten, vooral in het noordwesten

Na jarenlange stabiliteit boert de vleesmarkt in de EU sinds 2020 achteruit. Bovenop de langetermijnproblemen rond antivleesactivisme, dierenwelzijns- en duurzaamheidsvraagstukken en personeelstekorten zagen we de voorbije drie jaar elk jaar een nieuwe grote uitdaging opduiken, terwijl de vorige kwesties nog niet waren opgelost:

- Na de brexit (2019-2020) en de Afrikaanse varkenspest (sinds 2019) kwam de coronapandemie (2020-2022).
- Het herstel na de pandemie vanaf Q4 in 2021 werd onderbroken door de oorlog in Oekraïne (sinds februari 2022), de kosteninflatie (gestart in de 2e helft van 2021 en versneld in de 1e helft van 2022), de energiecrisis als gevolg van de oorlog en de daaruit voortvloeiende algemene economische crisis met hogere kosten voor levensonderhoud die zich momenteel in uiteenlopende mate in de verschillende lidstaten voltrekt.
- Tegen de achtergrond van al die nieuwe uitdagingen kregen we in 2022 te maken met een nieuwe HPAI-golf van een ongeziene omvang en met nieuwe kenmerken die we nog nooit eerder hadden gezien.

Hieronder vatten we samen op welke vlakken de vleessector in de EU momenteel druk ervaart van vraag- en aanbodzijde als gevolg van de hierboven beschreven gebeurtenissen.



Uitdagingen rond aanbod

Met een directe impact op de kosten:

Hoge voer-/energie-/arbeidskosten
 Negatieve marges
 Lage winstgevendheid
 Ziekte: AVF, HPAI...
 Personeelstekort en -kost

Maatschappelijke/politieke uitdagingen:

Milieu-eisen
 Klimaatverandering noopt tot duurzaamheid
 Landbouwmethodes: dierenwelzijn, AMR...
 Vergrijzing onder de boeren
 Over het algemeen vijandig beleid

Uitdagingen rond vraag

Op de binnenlandse markt:

Hogere kosten voor levensonderhoud, lager
 besteedbaar inkomen bij consumenten
 Herstel na coronapandemie verstoord
 Crisis in de horeca
 Maatschappelijke eisen
 Antivleesactivisme vanuit ngo's

Op de exportmarkten

Vertragende economie in China
 Wereldwijde economische zwakte
 Geopolitieke spanningen
 Uitvoerverboden en protectionisme
 Streven naar zelfvoorzienendheid in Afrikaanse/
 Aziatische markten

Voor verdere inzichten kunt u dit rapport lezen: European Meat Sector - Production Dynamics in the Slaughter Sector; Gira



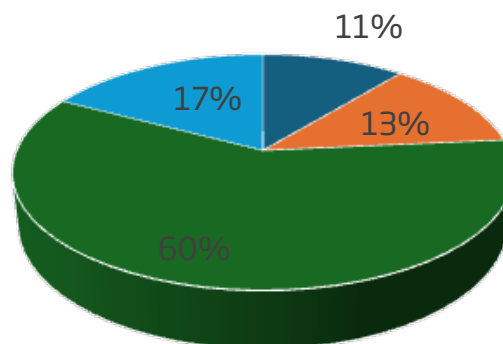
Collectieve onderhandelingen in de vleessector

In 2022 lanceerde EFFAT een enquête over cao's. De resultaten boden interessante inzichten. Met de enquête konden 12 landen onderzocht en vergeleken worden op basis van nationale sectorale overeenkomsten en overeenkomsten op bedrijfsniveau (België, Zweden, Finland, Ierland, Noorwegen, Kroatië, Polen, Italië, Frankrijk, Denemarken, Oostenrijk en Albanië). Daarom ligt de cao-dekkingsgraad relatief hoog (80%) in de steekproef. Enkel in Ierland ligt dat percentage lager (33%).

Eurofound geeft de collectieve onderhandelingsniveaus voor de vleessector in de EU27 als volgt weer:

Collectieve onderhandelingsniveaus in de EU27

- Collective bargaining at Company level
- Collective bargaining at Sectoral level
- Collective bargaining at both levels
- TU not involved in collective bargaining



Bron: Eurofound (2022)

De collectieve onderhandelingsniveaus uit de enquête omvatten echter voornamelijk het nationale sectorale niveau voor de volledige voedingssector en dus niet enkel de vleesindustrie (België, Finland, Albanië), het nationale sectorale niveau specifiek voor de vleessector (Noorwegen, Italië, Denemarken, Oostenrijk en Frankrijk) en het bedrijfsniveau (Ierland, Kroatië en Polen).

Zoals te verwachten valt, maken de complexiteit en verschillen van de overeenkomsten in Europa elke vergelijking moeilijk. De collectieve onderhandelingen kennen niet enkel een andere geschiedenis en organisatie, maar ook de verschillende arbeidsverhoudingen en vormen van werknemersvertegenwoordiging maken vergelijkingen moeilijk (bv. werknemers vs. arbeiders/bedienden). Een andere beperking is het feit dat overeenkomsten in de vleessector vaak enkel gelden voor een deel ervan. Frankrijk is daar misschien wel het beste (maar zeker niet het enige) voorbeeld van: er bestaan minstens drie verschillende nationale overeenkomsten voor de sector, namelijk voor pluimvee-, vee- en vleescoöperaties, -industrieën en -groothandel. Daarom schetsen sommige antwoorden uit de enquête slechts een gedeeltelijk overzicht.

Zoals verwacht blijkt uit de enquêteresultaten rond loonstructuur dat de lonen lager liggen dan het nationale mediaanloon (dit geldt voor de hele voedingsmiddelen- en drankindustrie, niet enkel voor de deelsector vlees). De meeste overeenkomsten bevatten eenmalige bedragen (zoals tijdens de coronapandemie) en bijzondere vergoedingen voor feestdagen. Op bedrijfsniveau bestaan er meer bonussen voor efficiëntie en kwaliteitscontrole (bv. Animex: een bonus voor het vinden van vreemde voorwerpen in het product, of om aanwezigheid te bevorderen). Door de industriële aard van de vleessector vermelden de meeste overeenkomsten specifieke punten over flexibele arbeidstijden, ploegendienst, nachtwerk en weekendwerk (op zaterdag en zondag). Het compensatieniveau varieert sterk.

Wat betreft de werktijden is de vleesindustrie een sector met een hoog weekgemiddelde van 40 werkuren in de meeste landen uit de enquête. België en Oostenrijk duiken daaronder met 38 uur. In Finland bedraagt de arbeidstijd soms 37,5 uur, in Noorwegen 37,5 uur, in Denemarken 37 uur en in Frankrijk 35 uur.

Bovendien vormen wisselende diensten een probleem, net als in de meeste productiesectoren. Het valt op dat de meeste overeenkomsten ploegendienst reguleren: Het drieploegenstelsel wordt het vaakst gereguleerd en besproken, andere stelsels (bv. vijf ploegen) worden amper aangekaart.

Een ander actueel vraagstuk rond werkomstandigheden is de regulering van de snelheid van de productielijnen. Een aanzienlijk deel, maar geen meerderheid van de overeenkomsten maken daarvan gewag. Ventilatie en temperatuur komen op de tweede plaats, maar de meeste overeenkomsten nemen hierover geen bepalingen op. Volgens de respondenten zijn er maar weinig overeenkomsten over telewerk, ziekteverlof, gelijkheid, stress op het werk en de balans tussen werk en privé. Een mogelijke verklaring: die aspecten worden vaak behandeld op sectoraal of nationaal niveau over alle sectoren heen.

De meeste sectorovereenkomsten bevatten opleidingsbepalingen. Het aantal dagen verschilt en is soms in bedrijfsovereenkomsten vervat. De meeste overeenkomsten hebben het niet specifiek over bijscholing en omscholing om de digitalisering aan te pakken. Weinig overeenkomsten bevatten bepalingen over nieuwe technologieën. De Scandinavische landen en Italië hebben wel sectorovereenkomsten met een clausule daarover. Eén bedrijfsovereenkomst bevat een bepaling over verandering in het algemeen.

Een belangrijke vraag in de enquête gaat over onderaanneming en uitzendwerk. Sommige cao's uit de vleessector gaan in op problemen met onderaanneming en uitzendwerk. In andere landen worden die kwesties dan weer opgenomen in horizontale collectieve overeenkomsten voor alle sectoren.

Een aantal specifieke voorbeelden:

In Frankrijk gaat een sectorspecifieke cao in op onderaanneming.

De cao voor ICGV (vleesindustrieën en -groothandel) bevat een artikel over onderaanneming dat is bedoeld als gemeenschappelijk referentiekader voor de sociale aspecten van onderaanneming in de vleessector. Het artikel dient als basis voor audits en moet ervoor zorgen dat het inschakelen van de expertise van dienstverleners verloopt in overeenstemming met de sociale rechten van werknemers en de wettelijke context die van toepassing is op het onderaannemingscontract.

In Denemarken en Noorwegen haakt de nationale overeenkomst voor de vleessector in op uitzendwerk en onderaanneming.

De Deense overeenkomst stelt dat de vakbondsafgevaardigde informatie mag opvragen over het gebruik van uitzendwerk in het bedrijf, vooral als het om werk gaat dat ook kan worden uitgevoerd door werknemers in rechtstreeks dienstverband. Als er onenigheid blijft bestaan over de vraag of het uitzendwerk is, kan een 'ophelderende vergadering' worden georganiseerd met de directie en de vakbondsafvaardiging. Deze overeenkomst regelt bovendien de overname van de anciënniteit van het uitzendbureau naar de inlenende onderneming bij een rechtstreeks dienstverband.

De werknemersvertegenwoordigers of de vakbond kunnen bij de directie informatie opvragen over onderaannemers die binnen het bedrijf taken uitvoeren.





In Noorwegen is het verboden om uitzendkrachten aan te werven bij seizoensgebonden veranderingen. Uitzendkrachten mogen er enkel worden aangeworven om andere werknemers te vervangen, bijvoorbeeld bij ziekteverlof, moederschapsverlof of vakanties.

Als er echter een cao op bedrijfsniveau bestaat, kunnen beide partijen afspreken dat uitzendwerk toegelaten is tijdens een bepaalde periode.

Als het bedrijf extra werkkrachten moet aanwerven bij seizoensgebonden veranderingen, dan mag dat enkel in rechtstreeks dienstverband en voor kortere periodes.

De directie moet de werknemersvertegenwoordigers informeren over de reden voor de aanwervingen, het aantal aan te werven werknemers, de uit te voeren taken en de duur van het dienstverband. Voordat men overgaat tot de aanwervingen, moet er een onderhandelingsvergadering plaatsvinden met het bedrijf en de personeelsafgevaardigden. Het bedrijf moet de nodige documentatie verschaffen, zodat de personeelsafgevaardigden kunnen controleren of de aanwervingen in overeenstemming zijn met de wetgeving en de contractuele afspraken over de achtergrond en mogelijke omvang van de indienstneming. Uitzendkrachten hebben recht op hetzelfde loon en dezelfde werkomstandigheden als wanneer ze rechtstreeks door het bedrijf zouden zijn aangenomen. De inlenende onderneming moet het uitzendbureau de nodige informatie bezorgen, zodat die gelijke behandeling gegarandeerd kan worden.

Zweden heeft een specifieke sectoroverschrijdende cao over uitzendwerk ('Personeelsovereenkomst'). Dat document legt de minimumvoorwaarden voor uitzendkrachten vast. Enkel uitzendbureaus uit deze collectieve overeenkomst kunnen werknemers uitzenden naar een inlenende onderneming³.

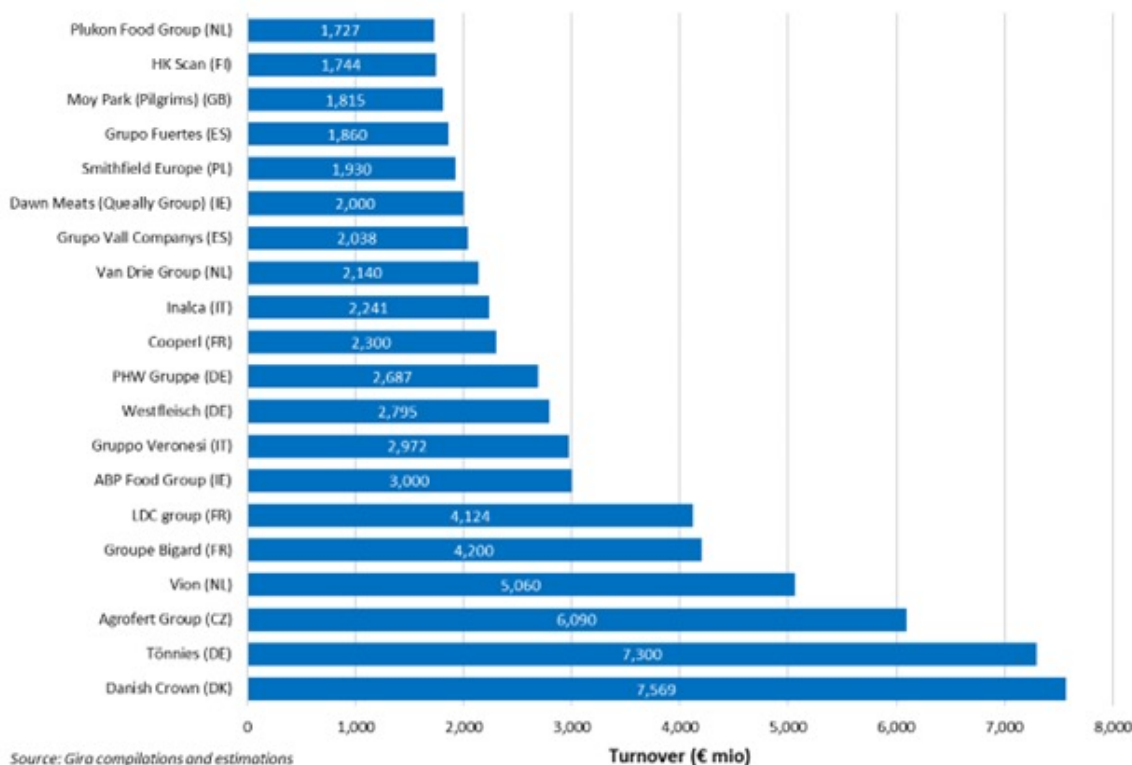
Meer informatie over de systemen voor collectieve onderhandelingen in andere Europese landen vindt u in ons EFFAT-[rapport genaamd 'Report Covid-19 outbreaks in slaughterhouses and meat processing plants State of affairs and demands for action at EU level'](#).

3 [Bemanningsavtalet_2023-05-01–2025-04-30.pdf \(lo.se\)](#)

EOR's als vakbondsinstrument in de vleessector

Het is duidelijk dat de slachtindustrie gedomineerd wordt door een klein aantal grote groepen, die steeds sterker gebundeld worden. Enkele van de grootste spelers breiden uit naar andere landen.

Net in die context moeten vakbonden hun transnationale informatie- en raadplegingsrechten uitoefenen, zoals vastgelegd in de richtlijn inzake Europese ondernemingsraden.



Grote Europese bedrijven - De Europese slachtindustrie blijft hechter worden: Pluimvee grootste stijger de voorbije tien jaar

De voorbije tien jaar zagen we een flinke schaalvergroting bij de toonaangevende slachtgroepen in de EU, aangezien economische druk hen ertoe heeft aangezet op zoek te gaan naar grotere schaalvoordelen. Die trend is nog lang niet voorbij.

- Terwijl de toonaangevende bedrijven in EU steeds sterker en groter worden, bestaan er nog altijd heel wat kleine slachthuizen en -bedrijven.

- De voorbije tien jaar kwamen er meer grote slachthuizen bij, aangezien de grote groepen hun eigen activiteiten geconsolideerd hebben. Dit proces wordt aangedreven door een zoektocht naar efficiëntie.

- Kleine groepen zijn in aantal afgenomen, ofwel zijn ze overgenomen door concurrenten, ofwel zijn ze gefuseerd om een kritieke massa te bereiken.

- Er bestaan geen echte EU-brede slachtbedrijven, hoewel meerdere slachthuizen tegenwoordig wel semi-internationaal (3-5 landen) zijn. De EU-consument geeft, in ieder geval in de detailhandel, de voorkeur aan 'lokaal' geproduceerd vlees, wat de binnenlandse productie steunt.

De pluimveesector (en dan vooral de vleeskuikensector) komt duidelijk als winnaar uit de bus door de toegenomen vraag en ook door de schaalvoordelen.

- Door fusies en overnames zijn er verschillende zeer grote kippenbedrijven ontstaan.

- 2 van de 5 topbedrijven zijn gespecialiseerd in kip, terwijl geen van hen dat was in 2011.

- Verschillende roodvleesbedrijven hebben ook kippen aan hun productlijst toegevoegd. Dit duidt enerzijds op een verschuiving richting samenwerkingen in distributie en anderzijds op een streven om kopers een volledig vleesassortiment te bieden... en daar horen steeds meer vleesvrije producten bij!

De sector krijgt te maken met meer druk, nu consumenten en overheden overal in de EU meer verantwoording en duurzaamheid in de voedselvoorzieningsketen verwachten.

- Dat zorgt voor meer kosten op bijna elk niveau en vermindert de efficiëntie. Het vereist namelijk nieuwe investeringen in maatregelen rond welzijn, milieu en duurzaamheid.

- De hogere arbeidskosten en het dalend aanbod beschikbare arbeidskrachten vormen een uitdaging voor iedereen, die nog eens werd versterkt door corona en de Russische invasie in Oekraïne. Europese bedrijven zullen verder een beroep doen op immigranten, niet enkel uit andere EU-landen, maar ook van buiten de EU, om de slachthuizen te bemannen.

- Een deel van de oplossing ligt in automatisering en dus minder, maar wel hoger geschoold werk. Tegelijkertijd moeten enkele problemen rond het arbeidsaanbod aangepakt worden.

De vooruitzichten zijn dus een verderzetting van de recente trends, met overnames van kleinere groepen door grotere concurrenten, een consolidatie van de activiteiten in minder en grotere slachthuizen en meer nood aan export als aanvulling op de allesbepalende positie op binnenlandse markt.

Een snel overzicht van het EOR-landschap in de vleessector schetst het volgende beeld.

Deze bedrijven hebben een EOR: Danish Crown, Westfleisch, Plukon Food Group, Cargill, LDC en HKScan. Sommige ervan hebben al lang een EOR, andere pas sinds kort.

Bedrijfsnaam	Rechtsgebied	Oprichtingsjaar	Bedrijfsontwikkeling in 2024
Danish Crown	Denemarken		Sluiting van sites in Denemarken
Westfleisch	Duitsland		
Plukon	Nederland		Grote uitbreiding door overnames
Cargill	Nederland		
HKScan	Finland		Herstructurering, verkoop van een deel van het bedrijf
LDC	Frankrijk	2024	<u>De belangrijkste punten in de EOR-overeenkomst zijn:</u> Vier vergaderingen per jaar: De EOR komt vier keer per jaar bijeen, waarvan twee plenaire vergaderingen en twee online beperkte comités. Betrokkenheid van externe deskundigen: De EOR kan zich laten bijstaan door een externe deskundige. Aanwezigheid van EFFAT: EFFAT zal de eerste twee jaar actief betrokken worden bij de EOR. Periode kan hernieuwd worden. Nadruk op informatie en raadpleging: De overeenkomst kent prioriteit toe aan efficiënte informatie- en raadplegingsprocessen om de betrokkenheid van vakbonds- en werknemersvertegenwoordigers bij de besluitvorming van het bedrijf te garanderen Overname in Pole
Bron: EFFAT-databank			

In uitvoering:

De 2SistersFoodGroup zet momenteel een EOR op. Door de weerstand van het bedrijf is de EOR na een eerste verzoek in 2015 niet voor de brexit opgericht. EFFAT-partner Unite the Union heeft deze zaak in 2022 terug opgepakt. Om een EOR op te richten werd de zaak voor de Centrale Arbitragecommissie gebracht. Die oordeelde dat de oprichting moest plaatsvinden, aangezien de procedure ruim voor de brexit werd opgestart. Hoewel het bedrijf zich sterk bleef verzetten tegen een EOR, zijn de onderhandelingen nu wel lopende. De EOR zal leden uit het VK, Nederland en Polen tellen.

Een aantal bedrijven beantwoorden aan de wettelijke criteria voor de oprichting van een EOR, maar zijn vanuit vakbondsperspectief nog niet rijp voor het formele oprichtingsproces van een EOR. EFFAT en haar partners zullen de situatie op de voet blijven volgen en een geschikt moment aangrijpen om de oprichting van de EOR's op te starten.

Bedrijfsnaam	Hoofdzetel	Aantal werknemers	Type	Landen waar bedrijf actief is (enkel EU)	Bedrijfsgedrag in 2024
Vion	Nederland	7.974 (Statista, 2021)	Privébedrijf	Nederland, Duitsland, België	Verkoop en sluiting van Duitse sites
Tonnies	Duitsland	15 200 (bedrijfsrapport, 2021. Cijfer is wereldwijd.)	Privébedrijf	Denemarken, Frankrijk, Polen, Spanje, Duitsland	Uitbreiding, maar een zeer moeilijke tegenpartij
Cooperl	Frankrijk	7.700 (Pitchbook, 2024. Cijfer is wereldwijd.)	Privébedrijf	Frankrijk, Nederland, Hongarije	
ABP	Ierland	13.300 (LinkedIn, 2024)	Privébedrijf	Ierland, VK, Polen, Spanje, Denemarken, Oostenrijk, Frankrijk, Duitsland, Nederland	
PHW Group	Duitsland	10.506 (bedrijfswebsite 2024)	Privébedrijf	Duitsland, Polen, Bulgarije, Nederland	
Scandi Standard	Zweden	3000 (bedrijfswebsite 2024)	Beursgenoteerd bedrijf	Zweden, Denemarken, Noorwegen, Finland en Ierland	
Bron: Syndex					



Welke vakbondsacties slaagden erin om de werk- en leefomstandigheden van werknemers uit de vleessector te verbeteren? *Voorbeelden uit verschillende landen*

Wat heeft men bereikt in België? Een voorbeeld van een combinatie van oplossingen via de sociale partners en wetgeving

Mogelijk misbruik bij onderaanneming in de vleessector is een van de grootste uitdagingen voor de vakbonden in België.

Meerdere jaren geleden verkreeg men specifieke wetgeving voor de vleessector om sociale dumping en illegaal werk te bestrijden. De wetgeving legde onder andere deze maatregelen vast: alle werknemers die een vleesbedrijf binnenkomen, ook zelfstandige werknemers of werknemers van een onderaannemer, moeten zich registreren met de digitale toepassing Checkinawork van de FOD Sociale Zekerheid; onderaannemers in het vleesbedrijf moeten hun activiteiten aangeven met een digitale toepassing van de FOD Sociale Zekerheid; wanneer onderaannemers geen socialezekerheidsbijdragen of correcte lonen betalen aan hun werknemers, kan het hoofdbedrijf financieel aansprakelijk worden gesteld; het is verboden om het loon cash te betalen en de sociale inspectie besteedt extra aandacht aan de vleessector, er worden ook regelmatig vergaderingen met de sociale partners georganiseerd.

In november 2022 werden de Belgische sociale partners geïnformeerd over een reeks overheidsmaatregelen om sociale fraude in de voedingssector te bestrijden. De strategie zet in op vervanging door de werkgelegenheid te versterken, tijdelijk werk te gebruiken om een fluctuerende werkdruk op te vangen en na overleg tot een arbeidsorganisatie op maat van de noden in de sector te komen. Dit beleid werkt enkel als er gepaste flankerende maatregelen aan vastgeknoopt worden.

In januari 2023 bereikten de sociale partners een akkoord over een stappenplan met maatregelen voor de komende 7 jaar. Ze schoven een plangebaseerde aanpak naar voren om tot een systematische oplossing te komen voor de huidige onderaannemings- en uitzendpraktijken in de voedingssector.

De sociale partners wijzen op de volgende uitdagingen in de sector: - Het structureel personeelstekort voor bepaalde functies in de sector, wat ook in het buitenland speelt. - Vraag naar meer flexibiliteit door de aard van het product, met beperkte houdbaarheid. - Mogelijk misbruik bij onderaanneming. - Zwakke concurrentiepositie van de Belgische vleessector, zowel in België als het buitenland. - Wat onderaanneming betreft, moet worden gestreefd naar een vervangingsbeleid door rechtstreekse werkgelegenheid te bevorderen, directe tijdelijke werkgelegenheid te gebruiken bij pieken en na overleg tot een arbeidsorganisatie op maat van de noden in de sector te komen. Dit beleid werkt enkel als er gepaste flankerende maatregelen aan vastgeknoopt worden om te vermijden dat de continuïteit in vleesverwerkende bedrijven in het gedrang komt en als het rekening houdt met de andere aangekaarte uitdagingen.



Voor de sociale partners is het uiterst belangrijk dat de uitgewerkte maatregelen leiden tot: 1. rechtszekerheid op basis van welomlijnde criteria en duidelijk omkaderd toezicht, 2. meer sociale rechtvaardigheid met aandacht voor sociale fraude en mensenhandel, 3. eerlijke concurrentie als uitgangspunt.

Op nationaal niveau hebben meerdere EU-lidstaten maatregelen genomen rond de loonaansprakelijkheid van onderaannemers, net als rond gezondheid en veiligheid op het werk. Die maatregelen zijn bedoeld om eerlijke concurrentie te waarborgen en werknemers binnen onderaannemingsketens te beschermen. België springt eruit als een duidelijk voorbeeld hiervan met een uitgebreid systeem voor ketenaansprakelijkheid. In België hebben al dan niet gedetacheerde vleesarbeiders in dienst van onderaannemers recht op ten minste het minimumloon dat op sectorniveau door de sociale partners is overeengekomen voor de Belgische vleessector (EFFAT 2020).

De regeling inzake hoofdelijke aansprakelijkheid in België beschermt werknemers van onderaannemers tegen onbetaald loon. Die regeling is van toepassing op negen sectoren, waaronder de vleesindustrie. Als een onderaannemer de lonen niet tijdig betaalt, kan de hoofdaannemer hoofdelijk aansprakelijk worden gesteld voor het achterstallig loon, wat vleesbedrijven aanmoedigt om in zee te gaan met betrouwbare onderaannemers.

Als er een ernstige inbreuk wordt vastgesteld, stuurt de sociale inspectie een schriftelijke kennisgeving naar de klant en/of onderaannemers van de verantwoordelijke aannemer.

Vakbondsactie en specifieke wetgeving ter bescherming van werknemers in de slachtsector - een Duits voorbeeld

Bij het uitbreken van de coronapandemie trok in de lente van 2020 het grote aantal infecties onder werknemers van Duitse slachthuizen de aandacht van het brede publiek, wat ook de politieke aandacht vestigde op de omstandigheden in de sector.

In de lente van 2020 was er uiteindelijk zoveel politieke druk rond deze kwestie ontstaan dat de federale regering een pakket rechtsmaatregelen trof, namelijk de wet inzake controle op arbeidsbescherming in de vleessector (ASKG). Het kernpunt ervan was het volledig verbod op dienstencontracten in de sector. Dit geldt voor de kernactiviteiten van het bedrijf, met name het slachten, versnijden of verwerken van vlees. In andere bedrijfsafdelingen zoals verpakking, logistiek en transport mag het werk wel verder worden uitgevoerd met dienstencontracten.

De voornaamste bepalingen:

- Onderaanneming en uitzendwerk zijn verboden in de kerndomeinen van de vleesindustrie (slachten, versnijden en verwerken).
- Werkgevers zijn verplicht om de werktijden digitaal te registreren om te garanderen dat de regelgeving inzake het minimumloon wordt nageleefd.
- De overheid is van plan meer inspecties uit te voeren op basis van vooraf bepaalde inspectiequota.

De wet voorziet in een volledig verbod op uitzendwerk in de domeinen 'slachten en versnijden'. Bedrijven uit de vleesverwerkende sector mogen wel nog steeds een beroep doen op uitzendkrachten binnen strikte grenzen (max. 8% van de jaarlijkse werklast), op voorwaarde dat ze vanaf de eerste dag een gelijk loon krijgen en gelijk behandeld worden. Dit is enkel mogelijk voor bedrijven die onder een cao vallen. Deze uitzondering was geldig tot 2024 en werd daarna ook verboden. Ze werd amper gebruikt door de bedrijven. Dit toont dat het werk in rechtstreeks dienstverband en zonder onderaanneming en uitzendwerk kan verlopen in een van de belangrijkste vleesproducerende landen van Europa. Een erg positief teken dus voor alle buurlanden, want Duitsland was jarenlang een bron van sociale dumping en oneerlijke concurrentie in de vleessector.

De ASKG-wet legt ook een elektronische werktijdregistratie vast, waardoor de overheidsinstanties de maximale werktijd en rustperiodes voor werknemers kunnen afdwingen en controleren. De sancties voor bedrijven bij een inbreuk op de wetgeving rond veiligheid en gezondheid op het werk zijn ook sterk aangescherpt.

Betere leefomstandigheden in de huisvesting werden niet afdoende geregeld in de ASKG-wet. Dit punt moet nog nader worden geformuleerd, wat ook sterk afhangt van de implementatie en het toezicht binnen de afzonderlijke Duitse deelstaten.

De ASKG-wet is waarschijnlijk de strengste wettelijke ingreep van de afgelopen jaren om de Duitse industriesector opnieuw te reguleren. In korte tijd werd de kern van het uitbuitingssysteem aangepakt, namelijk het uitbesteden aan nauwelijks gecontroleerde onderaannemingsbedrijven, waardoor bedrijven geleidelijk opnieuw verantwoordelijk werden voor hun personeel.

Tegelijkertijd verstevigde deze verandering de positie van de ondernemingsraden, aangezien ze nu de belangen van het voltallige personeel kunnen behartigen en in het hele bedrijf controle kunnen uitoefenen en toezicht houden.

Naast de nieuwe regelgeving slaagde de vakbond NGG er na pittige onderhandelingen en vakbondsacties in om in juni 2021 een nationale cao met de werkgevers af te sluiten over een sectorspecifiek minimumloon. Dit loon begon bij €11/uur en loopt op tot €12,30/uur. Het sectorspecifiek minimumloon werd algemeen verbindend verklaard en werd verplicht voor de volledige sector en de 160.000 werknemers.

De wetgeving heeft tot opmerkelijke resultaten geleid en er kan een positieve balans van de nieuwe regels worden opgemaakt:

- Ongeveer 35.000 werknemers in onderaanneming werden rechtstreeks aangeworven door de bedrijven en de dienstenbedrijven werden volledig overgenomen en ontbonden.
- Dankzij de digitale werktijdregistratie zijn grove overtredingen van arbeidstijden, met tot wel 16 werkuren per dag, voortaan verleden tijd.
- Volgens onze bevindingen lijkt uitzendwerk niet meer in die mate gebruikt te worden door vleesverwerkende bedrijven als de vleeslobby aanvankelijk beweerde.

De Duitse overheid heeft de [wet geëvalueerd](#). Daaruit bleek dat de wetgeving de Duitse vleesindustrie niet ontwricht heeft, integendeel. De resultaten van de evaluatie maken het glashelder dat de nieuwe wettelijke bepalingen voor de vleessector broodnodig, gepast en proportioneel waren.



Bepaalde aspecten zijn nog voor verbetering vatbaar:

- De bedrijven sloegen massaal aan het renoveren, maar de sectorbrede bekommernissen blijven bestaan. Denk maar aan overvolle accommodatie, hygiënische tekortkomingen, uitrusting, toegang tot elektriciteit en water, net als brandveiligheidsmaatregelen. De kosten voor een slaapplek zijn nog steeds vaak te hoog.
- Voormalige onderaannemers blijven een rol spelen bij het aanwerven en onderbrengen van werknemers.
- Het personeel krijgt nog altijd vaak te maken met aanhoudende problematische leiderschapsstructuren, zelfs wanneer ze in rechtstreeks dienstverband werken. Voormalige contact- of tussenpersonen zijn zonder grondige beoordeling gepromoveerd tot voormannen en managers binnen de bedrijven.

Hoewel de algemene situatie verbeterd is, blijven er nog steeds veel problematische punten bestaan in de sector. Die aspecten hebben weinig te maken met de doelstelling en de striktere regelgeving uit de ASKG-wet, maar juist met de gebrekkige uitvoering, het nog onvoltooide transformatieproces en de vervanging van de voormalige onderaannemingsbedrijven bij het aanwerven, onderbrengen en meer. Zo is het problematisch dat werknemers van voormalige onderaannemingsbedrijven die als voorman werkten diezelfde activiteiten blijven uitoefenen in de Duitse bedrijven waar ze nu werken. Als gevolg daarvan blijven autoritaire omgangsvormen, pesterijen, verbaal geweld of gedragingen bestaan. Het is eveneens problematisch dat de aanwerving van werknemers vooral in Oost-Europese landen verder georganiseerd wordt door voormalige onderaannemingsbedrijven voor Duitse bedrijven.

Voor de uitvoering van de bepalingen uit de nieuwe wet is het onontbeerlijk om de controledruk op de bedrijven uit de sector op te voeren. Daartoe moet de personeelscapaciteit van de nationale toezichthoudende autoriteiten aanzienlijk worden uitgebreid.

Vanuit het perspectief van de vakbond NGG is de algemene balans positief. De basisstructuur van het vroegere verdienmodel (dienstencontracten) werd verboden en de situatie van de buitenlandse werknemers in de sector is verbeterd op het vlak van veiligheid en gezondheid op het werk, net als de vertegenwoordiging door de vakbonden en in de ondernemingsraad.

Sinds de wet van kracht werd, staat de vakbond NGG sterker om de arbeidsvoorwaarden en het loon van de werknemers te verbeteren met cao's. Het herstellen van de structuren voor collectieve onderhandelingen is pas het begin, aangezien ze decennialang afbrokkelden door het uitbuitingssysteem.

Het Duitse voorbeeld toont ons dat consistente herregulering van de sector zeker mogelijk is, niet leidt tot stagnatie van de industrie of bedrijfsmigratie en de leef- en werkomstandigheden van de mensen verbetert.

Werknemers in het buitenland beschermen en grensoverschrijdende wervingsbureaus reguleren - een voorbeeld van wetgeving uit Roemenië

In april 2021 vaardigde het Roemeense parlement een wijziging uit van wet 156/2000 inzake wervingsactiviteiten om de Roemeense beroepsbevolking te beschermen. De wetgeving legt een aantal regels op aan in Roemenië gevestigde bedrijven die grensoverschrijdend arbeidskrachten werven. De wet is van toepassing op alle tussenpersonen die werknemers uit Roemenië uitzenden.

De voornaamste bepalingen uit de wet zijn verplichte certificering en accreditatie door het ministerie van Werkgelegenheid voor alle bedrijven die grensoverschrijdend arbeidskrachten werven. Diensten voor werknemers moeten worden verleend zonder bemiddelingskosten voor het Roemeense wervingsbedrijf. Er worden regelmatig controles uitgevoerd om de ernst, economische basis/kredietwaardigheid en betrouwbaarheid van deze bedrijven als werkgevers te beoordelen. Het is verplicht om de werkingsvoorwaarden van het agentschap op te geven, zoals wie de bemiddelingskosten betaalt, en het gebruik van andere dienstverleners is verboden.

Bovendien is het wervingsbureau verplicht om voor vertrek schriftelijke arbeidscontracten aan de werknemer te bezorgen in zowel de taal van het gastland als de moedertaal. Een schriftelijke uitzendovereenkomst met de werkzoekende, inclusief een rechtstreeks werkaanbod bij het Roemeense bureau, is ook een vereiste.

Voor seizoenarbeiders moeten de contracten ook een huurovereenkomst bevatten met details over de accommodatie en een verklaring van de werkgever dat de minimale gezondheids- en veiligheidsnormen worden nageleefd. Als de werkgever voor huisvesting zorgt en voldoet aan de algemene gezondheids- en veiligheidsnormen van het gastland, kan van seizoenarbeiders worden verlangd dat ze bijdragen in de huisvestingskosten, met een maximum van 25% van hun loon.

De door de regering goedgekeurde wetgeving voert extra verplichtingen in en verscherpt de sancties bij niet-naleving met boetes voor overtredingen die kunnen oplopen tot enkele duizenden euro's.

Arbeidsinspecties door speciaal opgeleide sociale inspecteurs een Belgisch en Nederlands voorbeeld

Zowel België als Nederland zijn voorbeelden van landen waar speciaal opgeleide sociale inspecteurs zich actief bezighouden met arbeidsinspecties, vooral in sectoren die gevoelig zijn voor misbruik van arbeidsmigranten, waaronder oneerlijke werving.

De rechten en plichten van migrerende werknemers en hun werkgevers inzake werving vallen in België onder de Wet betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers (1999) en in Nederland (1994) onder de Wet arbeid vreemdelingen, geleid door de EU-richtlijnen (waaronder Richtlijn 2009/52/EG inzake sancties en maatregelen tegen werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen en Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers).

In geval van nalatigheid van de werkgever of ernstige overtredingen stellen sociale inspecteurs eisen tot regularisatie. Als deze niet in acht worden genomen, worden formele rapporten ingediend bij de openbare aanklager. Afhankelijk van de ernst van de overtredingen kunnen er strafrechtelijke sancties of administratieve boetes worden opgelegd, met mogelijk gevangenisstraf en aanzienlijke financiële boetes.

In beide landen is de beschikbaarheid van goed opgeleide inspecteurs cruciaal voor uitgebreide inspecties, waaronder bezoeken aan de werkplek, interviews, het verzamelen van bewijsmateriaal, vervolfbezoeken, overleg met verschillende belanghebbenden en het beoordelen van documenten.

Een cao over huisvesting voor migrerende werknemers in de vleessector - een voorbeeld uit Nederland

Het wijdverspreid gebruik van uitzendkrachten in Nederland vormt een flinke uitdaging. De FNV uit steeds opnieuw haar bezorgdheid over hoe arbeidsmigranten met een uitzendcontract, een tijdelijk contract of een zelfstandig statuut behandeld worden. Schendingen van het recht op huisvesting springen daarbij in het oog, vooral de te hoge kosten voor werknemers die huisvesting krijgen van hun werkgevers.

Vakbonden en andere organisaties zetten zich actief in om de omstandigheden te verbeteren. In juni 2022 werd een tweejarige cao ondertekend met de Centrale Organisatie voor de Vleessector (COV) en de vakbonden. Deze overeenkomst kaart verschillende belangrijke punten aan. Zo wordt er een basisverhoging van 7% doorgevoerd voor de lonen.

Daarnaast gaat een cao die is onderhandeld door de FNV en de COV een stap verder dan inkomensbepalingen. Er is ook een akkoord bereikt om het statuut van uitzendkrachten en migrerende werknemers in de vleessector te versterken. Buitenlandse werknemers hebben bijvoorbeeld recht op huisvestings- en inkomensgaranties.

In de Nederlandse vleessector omvatten de huisvestingsnormen voor buitenlandse werknemers de volgende bepalingen:

1. **Recht op het minimumloon:**

Buitenlandse werknemers die in Nederland aankomen, hebben recht op het minimumloon, ongeacht de duur van hun arbeidsovereenkomst of hun gewerkte uren.

2. **Duur van de accommodatie:**

Na afloop van hun dienstverband kunnen buitenlandse werknemers nog vier weken blijven wonen in de accommodatie die door het betreffende bedrijf ter beschikking wordt gesteld.

3. **Rechtstreeks dienstverband:**

Uitzendkrachten die meer dan vijf jaar in dienst zijn geweest van een vleesbedrijf en zich permanent in Nederland hebben gevestigd in hun eigen woning kunnen rechtstreeks in dienst treden bij dat bedrijf.

4. **Gecertificeerde huisvesting:**

Vleesbedrijven zijn verplicht om ervoor te zorgen dat uitzendbureaus en gespecialiseerde verhuurpartners werknemers alleen gecertificeerde huisvesting aanbieden die voldoet aan de normen. Deze huisvestingslocaties worden onderworpen aan administratieve inspecties om te controleren of ze voldoen aan goede arbeidspraktijken, net als goed toezicht en beheer.

Al deze maatregelen zijn bedoeld om betere arbeidsomstandigheden te creëren en de rechten van werknemers in de vleesindustrie te beschermen.

Betaald ziekteverlof voor werknemers in Ierland dankzij druk vanuit de vakbond

De Ierse vleessector heeft een bijzondere ontwikkeling meegemaakt. Oorspronkelijk waren de lonen er relatief laag, de werkuren lang en de collectieve onderhandelingsrechten slecht (ICTU, 2021).

De vakbondsdichtheid in de vleessector ligt lager dan in andere productiesectoren volgens SIPTU, de grootste vakbond in de sector. SIPTU wees naar de slechte collectieve onderhandelingsrechten in Ierland als grootste drempel voor een betere vakbondsorganisatie in de sector. In een aantal bedrijven is SIPTU erin geslaagd cao's af te sluiten en te onderhandelen over loon- en arbeidsvoorwaarden. In diezelfde bedrijven behaalde SIPTU betere loon- en arbeidsvoorwaarden dan het nationale gemiddelde.

Buiten de cao's op bedrijfsniveau bestaan er geen sectoronderhandelingen. Sinds het einde van de nationale onderhandelingen binnen het Iers sociaal akkoord werden er geen tripartiete afspraken voor de Ierse economie meer gemaakt. Sommige economische sectoren zoals de bouw hebben wel sectorakkoorden.

SIPTU is de grootste vakbond in Ierland en in de vleessector. Vanuit die positie is de vakbond een sleutelfiguur in het Iers Congres van Vakverenigingen, dat in 2021 de volgende aanbevelingen naar voren schoof:

- Zorg ervoor dat de werknemers uit de vleessector en hun vakbonden vertegenwoordigd zijn in alle instanties die de toekomst van de sector bespreken.
- Streef ernaar om de voorwaarden voor de werknemers te verbeteren en de collectieve onderhandelingen in deze sector te ondersteunen en bevorderen door o.a. een sociale clausule op te nemen die ervoor zorgt dat steunmaatregelen voor bedrijven gekoppeld worden aan vakbondserkenning en -toegang.
- Implementeer de aanbevelingen voor de vleessector uit het eindrapport van de speciale Ierse parlementscommissie over de corona-aanpak, in het bijzonder de aanbevelingen om betaald ziekteverlof in te voeren, de rol van arbeidsbemiddelaars te herzien en een werkgroep in het leven te roepen die de voorwaarden voor de werknemers uit deze sector onderzoekt, maar ook wetgeving voor een verbod op onderaanneming en schijnzelfstandigheid voorstelt.

De werkgeversorganisaties hebben weinig contact met de vakbonden die de werknemers uit de sector vertegenwoordigen. Na een grootschalige campagne van SIPTU (de grootste vakbond in Ierland) stemde de werkgeversorganisatie in met een charter voor de sector over gezondheid en veiligheid tijdens de pandemie. Dit charter was een historische stap vooruit en werd beklonken tussen SIPTU en Meat Industry Ireland, die de meerderheid van de werkgevers uit de sector vertegenwoordigt en lid is van de grootste werkgeversorganisatie van Ierland (IBEC).

Tot 2020 hadden 90% van de werknemers in de Ierse vleessector geen recht op betaald ziekteverlof, wat een aanzienlijke impact had op de verspreiding van corona op de werkplek. Daarom lanceerde SIPTU, wat staat voor 'Services, Industrial, Professional, and Technical Union', in 2022 een campagne rond veiligere werkprotocollen en het invoeren van een wettelijke uitkering bij ziekte via een nationaal akkoord inzake veiligheidsprotocollen met Meat Industry Ireland. In september 2022 werd de wetgeving inzake loondoorbetaling bij ziekte aangenomen (EFFAT 2022; Irish Statute Book 2022).

De Ierse ziektewet is van kracht sinds januari 2023 en voert voor het eerst het recht op een wettelijke ziekte-uitkering in voor Ierse werknemers (voor gedetailleerde informatie zie A&L Goodbody 2023; Stapleton 2022). Alle werkgevers in Ierland zijn nu verplicht om een minimale uitkering bij ziekte te betalen aan hun werknemers. Dat recht stijgt vanaf januari 2024 naar vijf dagen betaald verlof, in 2025 naar zeven dagen en in 2026 naar tien dagen.



Hoge arbeidsnormen en cao-dekking - een Deens voorbeeld

De Deense vleesindustrie bevindt zich in een unieke positie met een uitzonderlijk hoge graad van vakbondsorganisatie. 90% van de werknemers is er aangesloten bij een vakbond en de cao-dekking bereikt er bijna 100%. Dat houdt in dat nationale cao's ook echt universeel worden toegepast en voor alle werknemers uit de vleessector gelden (EFFAT 2020; Erol/Schulten 2021). Ongeveer 25-30% van de werknemers in Deense slachthuizen en vleesverwerkende bedrijven is niet-Deens. Die arbeidsmigranten werken in rechtstreeks dienstverband bij de bedrijven.

Het valt echter wel op dat onderaanneming van werknemers niet speelt in de Deense slachthuizen en er geen evolutie is richting een dualisering van het personeelsbestand zoals in Duitsland. Nieuwe en niet-Deense werknemers in Deense slachthuizen zijn in dezelfde mate aangesloten bij vakbonden als Deense burgers. De Deense vakbonden zijn er dus in geslaagd om het steeds groter aandeel buitenlandse werknemers te bereiken en kiezen ervoor om niet te onderhandelen over compromissen. Men koos liever voor minder jobs, maar wel met eerlijke lonen en arbeidsomstandigheden. Dat was mogelijk dankzij een sterke vakbondsverankering, grote solidariteit tussen de Deense vakbonden en cao's met een brede dekking (Navrbjerg 2020).

Hoewel onderaanneming niet verboden is in Denemarken, kunnen vleesbedrijven werknemers inzetten die via uitzendbureaus en onderaannemers worden aangetrokken. Die werknemers moeten dan wel hetzelfde loon krijgen als het personeel dat rechtstreeks in dienst is en dat tot de hoogste lonen in de Europese industrie behoort. Hierdoor zijn er geen financiële prikkels voor bedrijven om werknemers via tussenpersonen in te huren. Onderaannemingspraktijken worden geregeld door de cao en afspraken tussen NNF en de Confederatie van de Deense Industrie voor de voedingssector, waaronder ook de vleessector.

De Deense sector kampt wel met een grote uitdaging, namelijk druk door de omstandigheden die elders gangbaar zijn, wat leidt tot angst voor oneerlijke concurrentie en jobverlies aan andere landen.

Een combinatie van wetgeving en cao's - de successen van de Spaanse vakbonden?

Eind 2021 werd er een sectorale cao ondertekend: de collectieve arbeidsovereenkomst voor de vleesindustrie 2021-2023. Zeven maanden na de ondertekening door de werkgevers- en vakorganisaties trad de overeenkomst al in werking. De cao geldt van 1 januari 2021 tot 31 december 2023 (hoewel ze van kracht blijft tot de onderhandelingen voor een vervangende overeenkomst beklonken zijn). Momenteel onderhandelen we over een nieuw akkoord.

Deze cao geldt voor iedereen die in de sector werkt (meer dan 100.000 werknemers), verdeeld over zo'n 3000 werkcentra. De overeenkomst dekt de volgende domeinen: arbeidstijdverkorting, loonsverhoging, verlof bij ernstige ziekte of overlijden van vader, moeder of nakomelingen, als het om een reis naar het buitenland gaat, kan de werknemer minstens tien dagen verlof opnemen, waarvan er zes betaald worden, vertaling van de belangrijkste mededelingen in de moedertaal van de werknemer (gedurende een bepaalde periode), telewerk, nachttoeslag enz. Kortom, de cao regelt alle praktische arbeidsaangelegenheden.

Evolutie van de sector en ontdekte uitdagingen: Schijnzelfstandigheid, onderaanneming en arbeidsmigranten

In de vleessector bestaat en bestond er steeds sociale dialoog, die tegenwoordig beperkt is tot collectieve onderhandelingen. Met andere woorden, naast het Onderhandelingscomité en het Gezamenlijk Comité kan men niet van sociale dialoog spreken. Er zijn pogingen geweest om andere kwesties aan te kaarten met vakbondsacties, maar noch de werkgevers noch de overheid stonden hiervoor open. Binnen de collectieve onderhandelingen wordt de evolutie van de sociale dialoog in de voorbije jaren echter positief beoordeeld, vooral sinds de coronacrisis. Eerder vermeldden we hoe initiatieven van de arbeidsinspectie en vakbonden hun pijlen richtten op het probleem van schijnzelfstandigheid. Daaruit vloeide een tafel voor sociale dialoog voort met de vakbonden, werkgevers en overheid. Het doel was om binnen deze commissie tot wederzijds gedragen oplossingen te komen. Door de uiteenlopende belangen die niet samenvielen met die van de werknemers lukte dit echter niet.

De coronacrisis heeft de vleessector versterkt, omdat de sector net als de volledige voedingsmiddelensector als essentieel werd beschouwd. Vanaf dan merkten de sociale partners dat er meer belang werd gehecht aan de vleessector, de werknemers en hun werkomstandigheden. Zo zagen de onderhandelingen van het huidige akkoord 2021-2023 het levenslicht postcorona. De cao werd opgezet als een overeenkomst die zekerheid en slagkracht bood aan het sociale deel van de sector. In sommige bedrijven met een sterke vakbondsvertegenwoordiging werden er zelfs akkoorden gesloten om de overeenkomst na corona verder te verbeteren. In het algemeen sloten meer mensen zich aan bij de vakbonden het voorbije jaar.

Een van de stevigste uitdagingen voor vakbondsactie in de sector de voorbije jaren heeft te maken met schijnzelfstandigheid. In een groot deel van de Spaanse vleessector is dat fenomeen schering en inslag, vooral bij migranten, die vaak moeilijker werk vinden en kwetsbaarder zijn voor misbruik door bedrijven. In de vleessector werkt men dan met schijncoöperaties. Zo'n constructie maakt deel uit van een onderaannemingsmechanisme.

De Spaanse vakbonden hebben de afgelopen jaren klinkende successen geboekt, wat bijdroeg aan de goedkeuring van de nieuwe nationale arbeidshervorming die in februari 2022 door het Spaanse parlement werd bekrachtigd.

De aangepaste regelgeving betekent het einde van onregelmatige en buitensporig lange werkuren in de Spaanse vleessector, want ze legt een maximum van negen gewone uren effectief werk per dag vast (EFFAT 2022). Bovendien legt de wet vooral de nadruk op de herinvoering van sectorale cao's, die voortaan voorrang hebben op bedrijfs- of kleinere lokale overeenkomsten. Dat laatste is enkel mogelijk als de aannemer of onderaannemer een eigen overeenkomst heeft die bedoeld is om de omstandigheden binnen de sector te verbeteren. Op dit moment vormen sectorovereenkomsten een basis van waaruit individuele bedrijven verder naar boven kunnen onderhandelen.

Om misbruik van onderaanneming en uitbesteding aan banden te leggen zijn dienstenbedrijven voortaan verplicht om zich te houden aan de arbeidsvoorwaarden en lonen uit de sectoren waarin ze actief zijn. Zo zorgen deze hervormingen ervoor dat werknemers in onderaanneming automatisch onder de sectorale overeenkomsten vallen.

Ook is er vooruitgang geboekt bij het aanpakken van het grote aantal tijdelijke werknemers in het land. Het akkoord is bedoeld om misbruik van tijdelijk werk uit te bannen. Arbeidsovereenkomsten worden nu standaard als van onbepaalde duur beschouwd. Tijdelijk werk is slechts om twee redenen mogelijk: omstandigheden in de productie of vervanging van een medewerker. Contracten van bepaalde duur zijn enkel toegestaan onder strikte voorwaarden, namelijk occasionele en onvoorspelbare stijgingen en schommelingen van de activiteit, vervanging bij jaarlijks verlof en voor occasionele maar voorzienbare situaties van beperkte duur.





De hervorming voert ook vaste seizoencontracten in voor seizoenswerk en verankert arbeidstijdverkorting als een instrument voor arbeidsmarktbeleid in crisissen. Daarnaast werd de inspectiedienst belast met het toezicht versterkt en werden de sancties aangescherpt tegen werkgevers die dergelijke praktijken toepassen. Voor een betere naleving heeft de regering de boete voor bedrijven die buiten de wet om een werknemer aanwerven, opgetrokken van 7500 naar 10.000 euro.

Verder beschrijft de wet opleidingsafspraken voor alternerend werken en studeren, zodat de vergoeding voor stagecontracten nooit lager kan liggen dan het minimumloon. De ontslagbescherming werd echter niet verder versterkt, een strategische zet om de steun van de werkgevers te verzekeren.

Uitbesteding wordt de laatste tijd meer gebruikt. Voor bepaalde sectoractiviteiten worden andere bedrijven dan het moederbedrijf opgericht of wordt personeel uitbesteed aan (multi)dienstenbedrijven. Die bedrijven worden steeds vaker de perfecte onderhandelingsstroef voor veel ondernemingen in de sector: uitbesteden is niet illegaal en bespaart kosten. Voor de werknemers is het een stap achteruit van de arbeidsvoorwaarden uit de sectorale cao naar die uit de eigen cao van het multidiensbedrijf.

Er rest dus nog één uitdaging. Met een cao willen de vakbonden proberen om een uitbestedingsverbod voor de kernactiviteiten van de vleessector binnen te halen, want uitbesteding is een kostenbesparende werkwijze die de concurrentie binnen de sector verstoort en een loonverschil creëert dat nadelig is voor de werknemers en de bedrijven die deze activiteit met hun personeel overnemen. Dat moet met wetswijzigingen gebeuren, namelijk een hervorming van de regionale coöperatiewetten om de voorwaarden van de relatie tussen het coöperatielid en de werknemer duidelijk te specificeren en te voorkomen dat de coöperatie zich organisatorisch consolideert als louter een omhulsel dat de arbeidsverhoudingen verstoort.

Polen organiseert zich

EFFAT gelooft dat er heel wat potentieel verborgen ligt in de Europese vleessector en er mooie vooruitzichten zijn op een groeiend vakbondslidmaatschap en sterkere vakbonden. Nooit was er meer druk om de lonen en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers uit de sector te verbeteren. Europese coördinatie is hierbij cruciaal, aangezien het leeuwendeel van de markt in handen is van een relatief klein groepje multinationals, waardoor de nood aan een grensoverschrijdende aanpak ontstaat.

Het Sokolow-project werd vorige zomer in juni op touw gezet in samenwerking met twee van onze partners in Polen, namelijk MZZP/OPZZ en Solidarność. Het project wordt geleid door COZZ en het algemene doel van dit initiatief is het versterken van de organisatiecapaciteit van onze projectpartners, hen ondersteunen bij het uitbreiden van hun bestaande ledenbestand, de arbeidsomstandigheden verbeteren en onderhandelen over een bedrijfs-cao voor alle activiteiten van Danish Crown in Polen. De campagne is nog een extra zetje om onze eisen rond arbeidsmobiliteit en -migratie in de verf te zetten.

Het project heeft al een zeer positieve impact gehad, maar we merkten ook enkele problemen op, zoals intimidatie en vakbondsonderdrukking. Er werden meerdere opleidingssessies georganiseerd om de leden vertrouwd te maken met plannen en problemen in kaart brengen, maar ook om deelnemers nieuwe vaardigheden en technieken aan te leren om hun werkplek te organiseren. Sinds de start van ons organisatieproject in 2023 mochten we bijna 500 nieuwe leden verwelkomen, wat een stijging is van 900 naar 1400 leden.



Actie van EFFAT op Europees niveau

De torenhoge besmettingscijfers bij vleesarbeiders tijdens de coronapandemie gaven de vleessector de nodige negatieve publiciteit om veel media-aandacht voor de industrie te creëren. Dit was het moment bij uitstek om de verbeteringseisen ook op Europees niveau op tafel te leggen.

EFFAT reageerde meteen met een [rapport](#) getiteld 'EFFAT Report Covid-19 outbreaks in faiterhouses and meat processing plants State of affairs and demands for action at EU level 7 September 2020' dat de coronasituatie in de sector schetst in verschillende Europese landen. Dat document bood ook een overzicht van de werkafspraken en bedrijfspraktijken die vleesbedrijven hanteren om kosten te besparen en hun werkgeversaansprakelijkheid te ontlopen.

De beleidseisen uit dit eerste rapport werden vervolgens verder uitgewerkt en formeel aangenomen in september 2020 door het uitvoerend comité van EFFAT in '[Hunkerend naar eerlijkheid: verhoging van de normen in de vleessector - De 10 eisen van EFFAT voor actie op Europees niveau](#)'.

Die 10 beleidseisen dienden als uitgangspunt. Samen met haar partners werkte EFFAT 2,5 jaar lang aan een voorstel voor een richtlijn om de problemen aan te pakken die in de verschillende landen het meest voorkomen. Hieruit kwam duidelijk naar voren dat het lage percentage werknemers in rechtstreeks dienstverband in de vleessector een van de voornaamste redenen was voor de lage lonen en slechte arbeidsomstandigheden. Op nationaal niveau zijn veel stappen gezet (zoals hierboven beschreven) in de vorm van wetgeving en cao's om de situatie van deze kwetsbare werknemers te verbeteren. Een duurzame oplossing ligt pas echt binnen handbereik als er naast veranderingen op nationaal niveau ook EU-brede regels gelden. Bedrijven hebben de voorbije jaren maar al te duidelijk hun strategie tentoongesteld. Ze verhuizen naar andere landen om munt te slaan uit het gunstige wettelijke kader voor hun bedrijf en de productie zo goedkoop mogelijk te organiseren.

In de ogen van EFFAT gaat een Europese oplossing gepaard met bindende wetgeving voor onderaanneming, arbeidsbemiddelaars en betere inspecties. Enkel zo kan de vleessector terug werken met personeel in rechtstreeks dienstverband, in goede arbeidsomstandigheden en met goede lonen.



Het voorstel van EFFAT voor een richtlijn inzake arbeidsbemiddelaars en eerlijke arbeidsvoorwaarden in onderaannemingsketens

EFFAT heeft een voorstel uitgewerkt voor een EU-richtlijn inzake arbeidsbemiddelaars en eerlijke arbeidsvoorwaarden in onderaannemingsketens. Deze wetgeving streeft drie hoofddoelstellingen na:

- Gelijke behandeling in onderaannemingsketens garanderen
- De rol van uitzendbureaus en andere arbeidsbemiddelaars reguleren en de belangrijkste tekortkomingen van de Uitzendrichtlijn aanpakken
- De frequentie en doeltreffendheid van arbeidsinspecties verhogen

Migrerende werknemers, seizoenarbeiders en andere mobiele werknemers betreden de arbeidsmarkt vaak via een informeel en niet-transparant wervingsproces dat wordt georganiseerd door arbeidsbemiddelaars van wie de activiteiten grotendeels ongereguleerd blijven. Deze actoren zorgen voor de band met de werkgever en vragen de werknemers aanzienlijke vergoedingen, die vaak met schulden betaald worden, waardoor ze in een armoedespiraal terechtkomen waaruit geen ontsnappen mogelijk is. In de ergste gevallen mondt informele arbeidsbemiddeling uit in koppelbazerij.

Ongereguleerde arbeidsbemiddeling gaat vaak hand in hand met onrechtmatige onderaanneming. Hoewel het bij onderaanneming eigenlijk om gespecialiseerde expertise zou moeten gaan, zijn er aanwijzingen dat de praktijk steeds vaker wordt gebruikt voor kernactiviteiten. Via onderaanneming kunnen werkgevers de geldende arbeidsnormen en cao's omzeilen en tegelijkertijd kosten besparen en aansprakelijkheid vermijden. Dat leidt tot langere werktijden, lagere lonen en meer onzekerheid voor werknemers in de hele onderaannemingsketen.

Als bedrijven zich niet aan de regels houden, is de kans groot dat ze zich schuldig maken aan illegale praktijken die de geldende arbeidsvoorwaarden schenden en uitmonden in sociale dumping en oneerlijke concurrentie. De arbeidsinspecties in de hele EU kampen met een geld- en personeelstekort. Vooral in de sectoren voeding, landbouw en toerisme, met hun vele kleine tot zeer kleine bedrijven, houdt dat in dat er minder inspecties zijn.

Daarom moet de Richtlijn:

Een volstrekt gelijke behandeling in alle onderaannemingsketens tot stand brengen: door onderaanneming te verbieden voor de kernactiviteiten van bedrijven, door de keten te beperken tot één subniveau, door een hoofdelijke aansprakelijkheid voor de volledige keten toe te passen en door sociale en cao-dumping aan te pakken.

De rol van alle arbeidsbemiddelaars reguleren en de tekortkomingen van de Uitzendrichtlijn aanpakken door een EU-register en een communautaire vergunning voor arbeidsbemiddelaars in te voeren, door ervoor te zorgen dat werknemers geen vergoedingen betalen en dat bemiddelaars informatie voor werknemers in verschillende talen verstrekken.

De frequentie en doeltreffendheid van arbeidsinspecties in de hele EU verhogen door gemeenschappelijke inspectienormen overeen te komen, waarbij de IAO-maatstaf van minstens 1 arbeidsinspecteur per 10.000 werknemers als minimumdrempel wordt gehanteerd, door gebruik te maken van digitale gegevens en kruiscontroles tussen handhavingsinstanties die in verschillende regio's actief zijn om mogelijke arbeidsmisbruiken op te sporen en inspecties op de werkplek te ondersteunen.

Meer lectuur over het voorstel van EFFAT vindt u [hier](#).



Conclusies

De voorbije vier jaar stelden we scherp op de vleesindustrie, zodat we duidelijk konden aantonen dat goede arbeidsverhoudingen en gedurfde cao's zich vertalen in betere arbeidsomstandigheden, hogere lonen, betere veiligheids- en gezondheidsnormen en meer rechtstreekse werkgelegenheid.

De niet-aflatende vakbondsacties hebben, zoals hierboven beschreven, veel verbeteringen opgeleverd voor de werknemers uit de vleessector in verschillende landen.

De economische vooruitzichten beloven een nog sterkere concentratie op de markt, net als herstructureringen en overnames in de sector. Dat kan alleen maar betekenen dat de vakbonden zich in die problemen moeten vastbijten en werknemers in deze situaties moeten begeleiden.

Op Europees niveau moet EFFAT inspanningen leveren, zodat het nieuwe Europees Parlement en de nieuwe Europese Commissie gehoor geven aan ons verzoek om een richtlijn inzake arbeidsbemiddelaars en eerlijke arbeidsvoorwaarden in onderaannemingsketens⁴. Samen met haar partners zal EFFAT actief ijveren om dit thema op de Europese agenda te zetten.

De rapportage- en due diligence-verplichtingen van bedrijven onder de EU-wetgeving vormen een ander pad dat we kunnen bewandelen.

Daarnaast moeten de vakbonden op nationaal niveau de minimumloonrichtlijn aangrijpen om ook in de vleessector te zorgen voor cao-dekking.

In de toekomst is het essentieel om de vleesproductie ook te bekijken vanuit het perspectief van duurzaamheid en een rechtvaardige transitie. Welke impact zullen de maatregelen voor een groene transitie hebben op de vleessector en de werknemers? Hoe kunnen die aanpassingen worden ondersteund met sociale maatregelen?

De sector kampt met een personeelstekort en het hoge personeelsverloop trekt steeds meer arbeidsmigranten aan, met al hun specifieke kwetsbaarheden van dien. Het zou nuttig zijn om beter te begrijpen uit welk landen de werknemers komen, waarheen ze migreren, via welke tussenpersonen en hoelang ze blijven. Kan ook van pas komen: een beter begrip van de bilaterale akkoorden rond migrerende werknemers tussen verschillende landen.

Vakbonden moeten verder met elkaar delen hoe ze zich organiseren, specifiek om die migrerende werknemers te bereiken. Zo kunnen ze van elkaar leren om om te gaan met verschillende talen, nieuwe leden en uiteenlopende standpunten over vakbondswerk.

Het werk in de vleessector ondersteunen betekent ook een actieve rol opnemen op EU-niveau binnen de wetgevingsprocedure inzake dierentransport en het EFFAT-standpunt actief verdedigen.

⁴ Zie: [EFBWW, EFFAT and ETF join forces to Combat Labour Exploitation in Subcontracting Chains and Labour intermediation](#) | EFFAT - European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions



