

Propozycje układu zbiorowego pracy dla branży rzeźniczej 2025-2026

1. Czas trwania

Proponujemy układ zbiorowy pracy z czasem trwania jednego roku, od 1 września 2025 do 1 września 2026. Dłuższy czas trwania jest do omówienia, w zależności od ustaleń, jakie będziemy mogli poczynić.

2. Rozwój dochodów

FNV proponuje strukturalne podwyższenie wszystkich pensji i skal płac o 7% od 1 września 2025, aby utrzymać, a także poprawić siłę nabywczą.

3. Automatyczna kompensacja cenowa

Ponadto chcemy wprowadzić automatyczną kompensację cenową (APC) w celu zrekompensowania przyszłych opóźnień inflacyjnych. Oznacza to, że w celu rekompensaty wzrostu kosztów utrzymania, płace będą indeksowane za pomocą systemu kompensacji cenowej. Oznacza to, że co roku 1 stycznia płace brutto będą dostosowywane w zależności od zmiany wskaźnika cen konsumpcyjnych (CPI). Dostosowanie odbywa się na podstawie wskaźnika CPI ustalanego przez CBS. Wskaźnik ten jest obliczany co roku od października do października dla wszystkich gospodarstw domowych. Dostosowanie jest równe zmianie wskaźnika za okres październik-październik. Przy stosowaniu tego regulaminu indeksacji cenowej uwzględnia się wstępne wskaźniki CPI CBS, jeśli ostateczne dane nie są jeszcze znane. To oznacza, że nie uwzględnia się ewentualnych korekt, które później mogą być wprowadzane do wstępnych wskaźników konsumpcyjnych za dany miesiąc. Jeżeli korekty są ujemne, procent ten nie jest stosowany, lecz zamrażany i rozliczany z przyszłymi podwyżkami. Biorąc pod uwagę proponowaną datę wejścia w życie układu zbiorowego pracy od 1 września 2025, oznacza to, że płace brutto zostaną po raz pierwszy strukturalnie dostosowane od 1 stycznia 2026.

4. Płaca minimalna na poziomie 16,00 € brutto

FNV dąży do wprowadzenia płacy minimalnej wynoszącej co najmniej 60% mediany wynagrodzeń, co przekłada się na 16 € za godzinę. Obecnie najniższa stawka godzinowa w układzie zbiorowym dla branży rzeźniczej jest poniżej tej kwoty. Dlatego proponujemy wspólnie ustalić plan działania w celu realizacji tego celu w ciągu kilku lat.

5. Dostosowanie struktury wynagrodzeń

FNV pragnie dostosować strukturę wynagrodzeń w układzie zbiorowym dla rzeźników, aby uczynić ją bardziej przyszłościową. W tym celu proponujemy następujące zmiany:

1. Proponujemy zmniejszenie liczby stopni w grupach wynagrodzeń 2, 3 i 4, przy czym obecna maksymalna pensja w skali zostanie zachowana.
2. Proponujemy stosowanie płacy minimalnej tylko w skali 1.0, mając na uwadze stwierdzenie zawarte w punkcie 4 (płaca minimalna na poziomie 16 € brutto).
3. Oddzielne skale wynagrodzeń dla rzemiosła i przemysłu, przy czym obecny dodatek produkcyjny w skali wynagrodzenia dla przemysłu zostanie włączony.

W grupie roboczej „struktura wynagrodzeń” szczegółowo opracujemy te kwestie i nadamy im formę.

6. Koszty podróży

Proponujemy podwyższenie zwrotu kosztów podróży od 1 września 2025 roku do 0,23 € za kilometr. Ponadto chcemy znieść wkład własny na poziomie 20 kilometrów dziennie (artykuł 16.1 ust. c).

7. RVU (Program dla tzw. ciężkiej pracy)

FNV chce kontynuować wcześniej podjęte zobowiązanie dotyczące przedłużenia programu dla tzw. ciężkiej pracy. Strony podejmują rozmowy w celu ustalenia konkretnych ram definicyjnych dla ciężkiej pracy w układzie zbiorowym, z celem stworzenia wyraźnej, strukturalnej regulacji. Strony ustalają również, jakie finansowanie będzie odpowiednie oraz jak pracownicy będą informowani i wspierani w korzystaniu z tego programu. Ta regulacja ma wejść w życie najpóźniej 1 stycznia 2026 roku.

8. Programy dla seniorów

Proponujemy rozszerzenie programu dla seniorów I (artykuł 27 ust. 1) na program 80-95-100. Oznacza to, że pracownik będzie pracować 80% swojego regularnego czasu pracy w tygodniu za 95% rzeczywistego wynagrodzenia, które by otrzymał, gdyby nie zredukował swojego czasu pracy, oraz 100% składek emerytalnych. Dodatkowo proponujemy, aby pracowników w wieku 60 lat i starszych nie zmuszać już do pracy w soboty.

9. Dodatek chłodniczy

Układ zbiorowy dla rzeźników przewiduje dodatek chłodniczy w wysokości 10,80 tygodniowo, jeśli pracownik w głównej mierze pracuje w pomieszczeniach schładzanych do temperatury poniżej 12 stopni Celsjusza. W rzeźnictwie są jednak także pracownicy, którzy pracują w pomieszczeniach, gdzie temperatura jest niższa niż 5 stopni Celsjusza, a nawet poniżej 0 stopni Celsjusza. Te niskie temperatury czynią pracę dodatkowo ciężką. Dlatego chcemy wprowadzić gradację w dodatkach obowiązujących w przypadku pracy w schłodzonych pomieszczeniach lub w zimnie.

Proponujemy następujące dodatki:

- 10,80 tygodniowo, jeśli w głównej mierze pracujesz w pomieszczeniach schładzanych do temperatury poniżej 12 stopni Celsjusza;
- 13,55 tygodniowo, jeśli w głównej mierze pracujesz w pomieszczeniach schładzanych do temperatury poniżej 5 stopni Celsjusza;
- 15,80 tygodniowo, jeśli w głównej mierze pracujesz w pomieszczeniach schładzanych do temperatury 0 stopni Celsjusza lub poniżej.

10. Dodatek obiadowy

Proponujemy, aby pracownicy firmy rzeźniczej mieli wolny wybór, czy chcą otrzymać dietę na obiad czy równoważny posiłek dostarczany przez pracodawcę (art. 26).

11. Pewność zatrudnienia

Często poruszanym tematem jest obciążenie pracą. Pracownicy odczuwają dużą presję ze względu na brak kolegów, częste zmiany pracowników tymczasowych, bariery językowe oraz napięte harmonogramy. FNV uważa, że stała praca powinna znów stać się normą i dlatego proponuje następujące rozwiązania:

11.1 Stała praca jako norma

Początkowo pracownicy tymczasowi byli zatrudniani, aby radzić sobie z chwilowymi wzrostami obciążenia pracą lub zastępowaniem nieobecnych z powodu choroby. Obecnie jednak nowi pracownicy często są najpierw zatrudniani jako pracownicy tymczasowi, bez występowania chwilowych zastępstw lub wzrostu obciążenia. Chcemy wrócić do pierwotnego zamiaru relacji zatrudnienia tymczasowego, w której pracownicy tymczasowi są wykorzystywani wyłącznie w sytuacjach „wzmoczonej pracy i choroby”. Zdajemy sobie sprawę, że nie jest to bezpośrednio wykonalne i musi się odbywać w fazach. Niemniej jednak chcemy rozpocząć proces i zrobić pierwszy krok, aby w dłuższym okresie móc wrócić do sytuacji, w której pracownicy tymczasowi są wykorzystywani wyłącznie do przypadków tymczasowych lub wyjątkowych. Proponujemy osiągnięcie zdrowej równowagi, w której chcemy ograniczyć liczbę elastycznych umów o pracę do 30% całkowitej liczby pracujących w firmie.

11.2 Komunikacja w miejscu pracy

Komunikacja w miejscu pracy często przebiega bardzo opornie, ponieważ pracownicy mówią w różnych językach i nie mogą się nawzajem zrozumieć. Często słyszy się, że prowadzi to do niebezpiecznych sytuacji i poczucia dużego stresu w pracy. Chcielibyśmy z Państwem zbadać, jak można poprawić komunikację, gdzie wprowadzenie tłumaczy lub obowiązkowe uczęszczanie na lekcje języka niderlandzkiego w czasie pracy mogłoby być jednym z rozwiązań.

Pozostałe

- Trybunał Sprawiedliwości orzekł, że pracodawca nie może dokonywać różnic w traktowaniu pomiędzy pracownikami pełnoetatowymi a pracownikami niepełnoetatowymi w odniesieniu do dodatków za nadgodziny. Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze godzin musi otrzymać dodatek za nadgodziny za wszystkie godziny powyżej jego lub jej godzin kontraktowych, równy temu, co otrzymują pracownicy pełnoetatowi. Proponujemy, aby wprowadzić to do układu zbiorowego pracy dla branży rzeźniczej lub zmienić istniejące zapisy.
- Niektóre artykuły w rozdziale dotyczących czasu pracy regularnie prowadzą do dyskusji i niejasności. Dyskusje i niejasności najczęściej pojawiają się wokół tzw. „6. dnia roboczego”. Według układu zbiorowego normalny czas pracy wynosi średnio 38 godzin rozłożonych na 5 dni (art. 22 ust. 1a). Ponieważ tydzień pracy trwa od poniedziałku do soboty (art. 21 ust. 1), praca w sobotę – gdy jest to szósty dzień roboczy w danym tygodniu – w szczególności w firmach, które nie są sklepami, prowadzi do dyskusji. Chcemy rozwiązać ten ciągle powracający problem, uznając sobotę w firmach, które nie są sklepami, za dzień, który nie jest uznawany za normalny dzień roboczy.

Zastrzegamy sobie prawo do przedstawiania nowych, zmienionych lub dodatkowych propozycji w trakcie rozmów.