

FNV - Propozycja przedstawienia dla Sektora Szklarniowego

1. Okres obowiązywania

Proponujemy okres obowiązywania umowy na 1 rok, tj. od 1 kwietnia 2025 r. do 31 marca 2026 r.

2. Dochody

- Proponujemy strukturalną podwyżkę wynagrodzeń i skali płac o 7%.
- Proponujemy wprowadzenie systemu APC (Automatic Price Compensation – Automatyczna Kompensacja Ceny) jako rekompensaty za przyszłe opóźnienia inflacyjne. Oznacza to, że wynagrodzenia będą indeksowane w celu rekompensaty wzrostu kosztów utrzymania, poprzez zastosowanie systemu kompensacji cenowej. Wynagrodzenia będą dostosowywane na podstawie zmiany wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych (CPI) publikowanego przez CBS (Holenderski Urząd Statystyczny). Dostosowanie odbywa się na podstawie wskaźnika CPI dla gospodarstw domowych, obliczanego w okresie od października do października. Dostosowanie następuje zgodnie z mutacją tego wskaźnika za dany okres. Jeżeli wskaźnik CPI nie jest jeszcze dostępny w formie ostatecznej, stosuje się dane wstępne. Jeżeli później zostaną wprowadzone korekty do tego wskaźnika, nie będą one uwzględniane. Jeśli zmiany wskaźnika są negatywne, procentowa zmiana nie jest stosowana, lecz zostaje zamrożona i uwzględniona przy przyszłych podwyżkach.
- Proponujemy, aby minimalna stawka godzinowa wynosiła co najmniej 60% mediany wynagrodzeń. Oznacza to, że najniższa stawka godzinowa w układzie zbiorowym pracy (Cao) powinna wynosić co najmniej 16 euro za godzinę. FNV uważa, że ważne jest, aby pomiędzy skalami płac istniał odpowiedni postęp oraz równowaga. Podniesienie minimalnej stawki do 16 euro wpłynie na pozostałą strukturę wynagrodzeń.
- Proponujemy, aby pracownicy powyżej 18 roku życia otrzymywali wynagrodzenie zgodne z pełną stawką zawodową.

3. Zrównoważona zatrudnialność i zdrowie na emeryturze

- Proponujemy, aby zgodnie z porozumieniem emerytalnym wprowadzić rozwiązanie dotyczące tzw. „boety bez opłat RVU” (26.184 euro rocznie) dla starszych pracowników, co pozwoli im zaprzestać pracy na 3 lata przed osiągnięciem wieku emerytalnego.
- Proponujemy zwiększenie wypłaty zasiłku macierzyńskiego i dodatkowego urlopu ojcowskiego z 70% do 100%.

4. Dojeżdżanie do pracy

- Proponujemy, aby zwrot kosztów podróży do pracy obejmował wszystkie kilometry od pierwszego kilometra, bez wprowadzania maksymalnych kwot zwrotu.
- Proponujemy, aby dodatkowy czas, który pracownicy muszą poświęcić na korzystanie z obowiązkowego transportu zbiorowego, był traktowany jako czas pracy.

5. Większa pewność w połączeniu z równą pracą i równym wynagrodzeniem

- Proponujemy, aby agencje pracy tymczasowej, które wynajmują pracowników do szklarniowych firm w więcej niż 50% przypadków, były w pełni objęte układem zbiorowym pracy dla sektora szklarniowego.

- Proponujemy, aby agencje pracy tymczasowej były wykorzystywane wyłącznie w przypadku pracy w okresach szczytowych lub w przypadku chorób (tzw. „Piek & Ziek”).
- Proponujemy zmienić artykuł 53, pierwszy akapit, w którym zrezygnowano by z systemu SNA. Uważamy, że firmy mogą korzystać tylko z agencji pracy tymczasowej, które są członkami ABU lub NBBU.
- Proponujemy, aby pracodawcy upewnili się, że agencje pracy tymczasowej przestrzegają wszystkich obowiązujących przepisów.

6. Większy wpływ na czas pracy i jakość pracy

- Proponujemy, aby wszyscy pracownicy mieli prawo do wskazania, kiedy mogą lub nie mogą pracować, zgodnie z ustawą o przewidywalnych i przejrzystych warunkach pracy. Celem jest zwiększenie wyboru i wpływu pracownika na harmonogramy pracy i czas pracy, co umożliwi lepszą równowagę między pracą a życiem prywatnym, bez zwiększenia presji na pracownika.
- Proponujemy, aby pracownicy mieli możliwość odbioru nadgodzin z dodatkiem w formie czasu wolnego.
- Proponujemy, aby pracownicy, którzy zostaną zobowiązani do pracy w dniu świątecznym, mieli prawo do zapłaty za przepracowane godziny, w tym dodatki świąteczne i nadgodzinowe (można je rekompensować w formie czasu wolnego lub wynagrodzenia).

7. Pozostałe propozycje do układu zbiorowego pracy

- Proponujemy, aby składki członkowskie na rzecz związków zawodowych były opłacane przez pracodawcę.
- Proponujemy uruchomienie projektu na rzecz wspierania międzynarodowej pracy związkowej. Na ten cel proponujemy składkę w wysokości 5 euro rocznie na każdego pracownika, która będzie przekazywana do Funduszu Solidarności FNV Mondiaal.

8. Zastrzeżenie

- Zastrzegamy sobie prawo do przedstawienia dodatkowych lub zmienionych propozycji w trakcie negocjacji.