



Proposed Amendments by FNV for the Collective Labor Agreement for the Convenient Food Industry 2024

1. Duration

We propose a duration of one year, from April 1, 2024, to April 1, 2025.

2. Income

For 2024, the wage demand from FNV consists of various components, which will be explained below.

Repairing inflation backlog

The FNV proposes a structural increase of 4.3% in salaries and salary scales/increments as of April 1, 2024, to address the inflation backlog that has accrued since October 2021.

Automatic price compensation

In addition, as compensation for future inflation gaps, we propose implementing an Automatic Price Compensation (APC) system. This means that, to offset the rising cost of living, salaries will be indexed through the application of a price compensation system. Specifically, on January 1 of each year, gross salaries will be adjusted based on the change in the Consumer Price Index (CPI). The adjustment will be based on the CBS Consumer Price Index (series for all households, derived from October to October). The adjustment equals the change in the index for the period from October to October. When applying this price indexing scheme, preliminary CBS Consumer Price Index figures are used if the final figures are not yet available. This means that any corrections made to the preliminary consumer price index for a given month are not taken into account. If adjustments are negative, the percentage is not applied but is instead frozen and reconciled with future increases.

Considering the effective date of this collective labor agreement is January 1, 2025, we propose that gross salaries be structurally adjusted as of January 1, 2025.

Improvement purchasing power

In addition, as part of a structural improvement in purchasing power, the FNV proposes to increase wages by €100 gross per month as of 1 April 2024.

Minimum of €16

FNV advocates for the minimum wage to be at least 60% of the median wage. This implies that the lowest hourly wage in the collective labor agreement should be raised to a minimum of €16 per hour. FNV emphasizes the importance of sufficient progression between wage scales and appropriate distribution within these scales. Lifting the bottom to €16 per hour will have an impact on the entire salary structure. With the earlier mentioned conditions, FNV aims to adjust the salary structure by April 1, 2024, with specific attention to the lower end.

Start-up scale

According to Article 19.5, a new employee in the Convenience Food Industry or a temporary worker classified in pay scale A is initially placed in an introductory scale. Since the introductory scale does not even reach the legal minimum wage, we propose eliminating the introductory scale. We also believe that equal work should be rewarded equally. There are enough steps in the scale to account for experience.

3. Extend RVU

In Article 53.A of the current collective labor agreement, the RVU (Early Retirement Scheme) is specified with a duration until December 31, 2025. The survey results indicate that the continuation of this scheme is very important to 70% of the employees. Therefore, we propose to establish an RVU penalty-free arrangement in the collective labor agreement.

4. Commuting Allowance for Travel Expenses

In Article 33 and Annex J, the agreements regarding the reimbursement of travel expenses are outlined. Our survey revealed that 26% of respondents do not receive any travel expenses, and 51% incur more expenses for commuting than are reimbursed. This results in working being less financially rewarding, as a larger portion of one's income needs to be spent just to get to work.

We propose to reimburse every kilometer traveled for commuting, eliminating the current cap. The tax-friendly settlement at the end of the year does not apply to everyone, and individuals end up bearing this cost themselves.

In addition, we propose to automatically adjust the commuting allowance each year to the fiscal maximum. This means that as of April 1, 2024, the commuting allowance will be increased to €0.23 per kilometer traveled.

5. Job security

Under Article 23.3, there is an agreement on job security, with the intention of improving the position of temporary workers in the Convenience Food Industry. The percentage of continuously flexible contracts is too high, and temporary workers lack job security or prospects. We propose working together to provide a better implementation of this arrangement. Our intention was and still is to offer temporary workers a better outlook on the future and job security in the Convenience Food Industry.

6. Wage improvement during sickness and disability

In Article 49.1, it is agreed that an ill employee is entitled to salary continuation for only half a year. We understand that someone who is absent due to illness for longer than six months is genuinely unwell and already has enough concerns related to their health. We believe that such an individual should not face financial setbacks. Therefore, we propose maintaining 100% salary continuation for 24 months. Various other solutions can be explored to incentivize someone to return to work.

7. Clarification of collective labor agreement texts

There have been three agreements that caused discussion over the past year due to unclear wording in the collective labor agreement. We propose amending the text of these articles with the following suggestions.

Article 55.4

Current text:

55.4 Contributie werknemersorganisaties

De werkgever zorgt ervoor dat, op verzoek van de werknemer die dat kenbaar maakt, de contributie voor werknemersorganisaties direct na eventuele collectieve afspraken voor het gehele personeel in de vrije ruimte van de werkkostenregeling zal worden verwerkt.

Suggested text:

55.4 Fiscaal gunstige verrekening van de vakbondscontributie voor de werknemer

De werknemer die lid is van een vakvereniging kan op uiterlijk 15 november van een kalenderjaar de werkgever schriftelijk verzoeken een bedrag van zijn brutoloon ter grootte van het door hem betaalde bedrag aan vakbondscontributie in het betreffende kalenderjaar als eindheffing aan te wijzen. De werknemer hoeft over dit bedrag geen belasting te betalen en ontvangt dit bedrag netto. De werknemer overlegt bij het schriftelijk verzoek het bewijs van betaling van de jaarcontributie van het lidmaatschap van de vakvereniging en eventueel verdere benodigde informatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen.

19.4 Beloning (3rd paragraph)

Current text:

De werknemer kan alleen een verhoging krijgen als hij ook een goede beoordeling krijgt via het beoordelingssysteem in het bedrijf. In bijlage L staan de regels van een beoordelingssysteem. Heeft het bedrijf nog niet zo'n beoordelingssysteem? Dan krijgt hij elk jaar een loonsverhoging.

Suggested text:

De werknemer krijgt ieder jaar een verhoging als hij ook een goede beoordeling krijgt via het beoordelingssysteem in het bedrijf. In bijlage L staan de regels van een beoordelingssysteem. Krijgt de medewerker geen beoordeling? Dan wordt hem automatisch een tredeverhoging toegekend.

Article 56

Current text: Overleg bij Fusie

Suggested text: Overleg bij ingrijpen personeelsbestand

56.1. Informatieverplichting

Current text:

Als de werkgever overweegt maatregelen te nemen in verband met

- het aangaan van een fusie
- het sluiten van een bedrijf of bedrijfsonderdeel
- het ingrijpend wijzigen van het personeelsbestand,

dan informeert hij vakorganisaties, de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging en de werknemers zo spoedig mogelijk over dit voornemen. Daarna bespreekt hij de maatregelen met de vakorganisaties en de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

Suggested text:

Als de werkgever overweegt maatregelen te nemen in verband met

- het aangaan van een fusie
- het sluiten van een bedrijf of bedrijfsonderdeel
- het ingrijpend wijzigen van het personeelsbestand,

dan informeert hij vakorganisaties, de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging en de werknemers zo spoedig mogelijk over dit voornemen. Daarna overlegt hij de maatregelen met de vakorganisaties en de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

FNV reserves the right to introduce new, modified, or additional proposals during the negotiations.