



January 2022

Dragi membri,

În decembrie 2021, membrii (și non-membrii) ne-au informat prin intermediul unui sondaj privind contractul colectiv de muncă care sunt condițiile de angajare pe care le consideră importante. Am folosit cele peste 215 răspunsuri ca input pentru a întocmi scrisoarea de propunere împreună cu membrii executive FNV. Îi folosim conținutul pentru negocierile privind Contractul colectiv de munca pentru Produse din Carne 2022. Mai jos listăm cele mai importante puncte.

- Compensarea automată a prețului (APC) cu o bună îmbunătățire a puterii de cumpărare de 100 de euro brut pe lună .
- Un aranjament mai bun al muncii grele.
- Creșterea celui mai mic salariu în trepte la 14 euro pe oră.
- Pensie bună.

Doriți să citiți din nou scrisoarea de propunere completă? Descărcați-o și citiți-o aici (vezi Atașamentul)

Împreună puternici pentru un nou contract colectiv de muncă pentru Produse din Carne

Cu cât mai mulți oameni din cadrul cărnii procesate sunt membri ai FNV, cu atât putem face mai multe înțelegeri bune cu angajatorii pentru noul contract colectiv de muncă. Așa că înscrieți-va colegii . În calitate de membru FNV cunoașteți beneficiile calității de membru și știți cât de important este să fiți membru pentru un bun contract colectiv de muncă. Vrei să contribuiți la un FNV mai mare, mai puternic și la un Contract Colectiv de Muncă mai bun pentru produsele din carne? Invitați și colegii să se alăture. Drept mulțumire veti primi 10 euro de la noi!

[INSCRIE-TI COLEGUL](#)

Semnăm cu stima,

Liza van Nuysenburg

Lideri FNV



Vereniging voor de Nederlandse Vleeswarenindustrie
To the negotiating delegation of the VNV
Louis Braillelaan 80
2719 EK ZOETERMEER

Datum
21 januari 2022

Ons kenmerk
DEV-CBB-LvN/RH

Betreft / Onderwerp
ccm propunere industria produselor din carne

Doorkiesnummer
088-3680226

Email contactpersoon
cbbdeventer@fnv.nl

Bijlage(n)
-

Stimate domnule Hoedemakers, stimate Laurence, sau stimate domnule van der Kruijk, stimate Richard,

Povestea corona pare că nu are sfârșit. Aproape că începe să devină „normal” și fără corona sunt deja destule provocări în sector; piața forței de muncă strânsă, inflație considerabilă, gasirea și păstrarea angajaților. Cu toate acestea, pe 3 februarie, vom începe negocierile pentru contractual colectiv de munca pentru carne procesată și mezeluri, care expiră la 1 februarie 2022.

În anexă veți găsi propunerile de modificare care au fost întocmite cu aportul necesar din partea membrilor și a membrilor executive dar și politica privind condițiile de angajare a FNV. Propuneri care, în opinia membrilor FNV, vor face sectorul mult mai atractiv și mai pregătit pentru viitor.

În speranța unor negocieri bune și constructive.

Semnăm cu stima,

Liza van Nuysenburg
Karel de Buijzer
Lideri FNV

CC.
Membri ai FNV Produse din Carne și Mezeluri
Peter de Ridder, sindicatul CNV

CCM PROPUNERE INDUSTRIA PRODUSELOR DIN CARNE IN NUMELE FNV

Aranjamentul de lucru greu

Anul trecut am încheiat acorduri în contextul schemei de muncă grea. Există, totuși, un avantaj în acest aranjament. Forma actuală a schemei de muncă grea nu a fost aprobată și, prin urmare, nu este o condiție obligatorie de angajare pentru întregul sector. Acest lucru promovează concurența în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și acest lucru cu siguranță nu este de dorit în sector. De aceea dorim să discutăm în ce măsură putem ajunge la o schemă RVU care poate fi declarată universal obligatorie. În plus, experiența din diverse sectoare a arătat că valoarea beneficiului este atât de mică încât reprezintă o barieră majoră pentru a o folosi. Cu siguranță pentru profesiile din cele mai mici grile de salarizare, care chiar fac cea mai grea muncă în sectorul cărnii procesate. De aceea avem următoarele propuneri pentru a realiza un aranjament de muncă mai accesibil.

- Salariatul are dreptul de a combina schema de muncă grea cu munca cu normă parțială .
- Se pot economisi până la 100 de săptămâni de concediu, astfel încât angajații din sectorul cărnii procesate își pot crește ei înșiși capacitatea de angajare durabilă. Printre altele, prin utilizarea acestui concediu în perioada RVU ca supliment la RVU.

Pensii

Anul trecut am convenit asupra unei prime majorări a contribuției la pensie ca avans către noul sistem de pensii. Prima actuală de pensie de 25,45% oferă acum un raport de înlocuire între 52% și 56%. Cu alte cuvinte, dacă un angajat din sectorul Carne procesata iese acum la pensie și a lucrat timp de 40 de ani, el/ea va primi 52% din ultimul salariu câștigat. Nu cred că aceasta este ambiția nimănu. Cel al FNV cu siguranță nu și de aceea facem o propunere și în cazul primei de pensie.

- Creșterea primei de pensie cu cel puțin 2%.

Contract Colectiv Produse din carne cu viitor

Sectorul cărnii procesate a fost caracterizat recent din ce în ce mai mult ca un sector cu salarii mici, un sector în care fluctuația angajaților este foarte mare. Dacă ai 50 de ani și esti nou în sectorul Cărnii Procesate, vei câștiga 11,06 EUR. 11,06 € = salariul minim! Înainte de criza Corona, era deja clar că nu te poți descurca cu salariul minim. Doi ani și multă inflație mai târziu, lucrurile nu s-au îmbunătățit. Într-adevăr așa ceva nu este posibil într-un sector în care aproape că nu se mai găsesc angajați. De aceea, FNV este de părere că salariile lucrătorilor din Olanda ar trebui să fie indexate prin compensarea automată a prețurilor pentru a compensa inflația. Păstrarea puterii de cumpărare pentru a reveni într-un sector cu viitor, facem următoarele propuneri pentru un contract colectiv de muncă pentru carne procesată, cu viitor:

- Baremele de plecare vor dispărea din contractul colectiv de muncă. Salariul minim ca bază nu este pentru vremurile astea și cu siguranță nu mai este pentru acest sector.
- Pentru a compensa creșterea costurilor de trai, salariile sunt indexate prin aplicarea APC (Compensarea Automata a Preturilor). Aceasta înseamnă că de fiecare dată, începând cu 1 februarie, salariile brute sunt ajustate pe baza indicelui prețurilor de consum (CPI). Ajustarea se face pe baza indicelui prețurilor de consum CBS (insumarea tuturor gospodăriilor, derivat octombrie-octombrie).

o În plus, propunem să creștem anual salariile și grilele de salarizare cu 100 EUR brut pe lună și propunem un minim de 14 EUR brut pe oră.

o Indemnizatiile pentru activitati speciale (incomoditati) sunt indexate anual/majorate anual cu cresterea salariala reala.

Munca constantă este norma

Este bine cunoscut faptul că munca flexibilă a luat forme nedorite în Olanda. Sectorul de carne procesată are un articol frumos din contractul colectiv de muncă în care scopul este de a folosi o flexibilitate de cel mult 20%. Cu toate acestea, este obișnuit ca acest procent să fie depășit. Apoi cu permisiunea consiliului de întreprindere, dar fără perspective de îmbunătățire. Există, de asemenea, semne ale unei fluctuații mari a lucrătorilor temporari, deoarece nu sunt oferite perspective în sector. De aceea propunem să stabilim mai clar această perspectivă în contractul colectiv de muncă. Faptul că cineva este angajat de către angajator după un an de muncă în sector este deja menționat la art. 13 paragraful 2.2, dar nu vedem acest lucru reflectat în practică. De aceea dorim să facem acorduri concrete de implementare în acest sens. Munca permanentă ar trebui „doar” să redevină norma.

Muncă egală, salariu egal

Nu este corect faptul ca un coleg lucrător temporar are condiții de muncă mai puțin bune decât un angajat permanent în sectorul Produse din Carne și Mezeluri. Acest lucru face, de asemenea, mai puțin atractiv să lucrezi ca lucrător temporar în sectorul cărnii procesate. De aceea facem următoarea propunere.

- În așteptarea contractului colectiv de muncă ABU, care va reglementa acest lucru abia în 2023, dorim ca bonusul anual 2022 să se aplice și lucrătorilor temporari.

Schema costurilor muncii

Schema de costuri legate de muncă oferă posibilitatea de a întâlni angajatul într-un mod eficient din punct de vedere fiscal în diverse scheme. Am dori să folosim acest lucru făcând următoarele acorduri cu privire la acest lucru și făcându-le să intre în subordinea WKR cu prioritate:

- Contribuția sindicală este rambursată integral.
- Loialitatea trebuie să fie recompensată cu un bonus jubiliar. Propunerea este de a plăti o jumătate de salariu lunar brut la 12,5 ani vechime, 1 salariu lunar brut la 25 de ani vechime și 1 salariu lunar net la 40 de ani de vechime.
- Ajustați schema de cheltuieli de călătorie prin rambursarea de la 0 la 10 km cu 0,12 EUR pe km (alocație pentru bicicletă). Un angajat care face naveta 10 kilometri sau mai mult va primi o compensație de 0,19 € pe kilometru.

De asemenea, ne rezervăm dreptul de a discuta propuneri noi sau modificate în timpul consultării.