



PROPOZYCJE UKŁADÓW ZBIOROWYCH DLA PRZEMYSŁU MIĘSNEGO W IMIENIU FNV

Czas trwania

Proponujemy zawarcie układu zbiorowego pracy na 12 miesięcy, tj. od 1 marca 2023 r. do 29 lutego 2024 r.

CAO sektor Mięso z perspektywą

Nie tylko skale początkowe są skalami płacy minimalnej, ale wraz z podwyżką ustawowej płacy minimalnej od 1 stycznia ubiegłego roku, najniższe skale płacowe układu zbiorowego pracy dla produktów mięsnych przestały być proporcjonalne, a odpowiednie skale stały się skalami płacy minimalnej. Dosłownie oszczędza 15,79 euro miesięcznie i 0,10 euro na godzinę!

W związku z tym wzrasta obciążenie pracą w sektorze, czego główną przyczyną jest brak i odejście współpracowników. Jest to częściowo spowodowane niskimi wynagrodzeniami. Nie pozwól, aby pracownik ponosił koszty ogromnej inflacji i zwiększał wynagrodzenia, stosując automatyczną kompensację cen. Zachowaj siłę nabywczą, aby wrócić do sektora z przyszłością! Ale równa płaca za równą pracę sprawi, że sektor ten stanie się również bardziej atrakcyjny. W tym kontekście przedstawiamy zatem następujące propozycje:

- Aby zrekompensować wzrost kosztów utrzymania, wynagrodzenia są indeksowane poprzez zastosowanie automatycznej kompensacji cen (APC). To znaczy, że za każdym razem 1 stycznia wynagrodzenia są dostosowywane do zmian wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych (CPI). Korekta dokonywana jest na podstawie wskaźnika cen konsumpcyjnych CBS (seria wszystkie gospodarstwa domowe, pochodna październik-październik). Przy stosowaniu tego systemu indeksacji cen, tymczasowy wskaźnik cen konsumpcyjnych CBS będzie stosowany tak długo, jak długo nie będą znane ostateczne dane. Oznacza to, że wszelkie wsteczne dostosowania dokonane do tymczasowego wskaźnika cen konsumpcyjnych za dany miesiąc nie są brane pod uwagę. W przypadku gdy korekty są ujemne, nie stosuje się stawki, lecz zamraża się ją i odlicza od przyszłych wzrostów. Z zastrzeżeniem dolnej granicy 14 euro brutto za godzinę.
- Zlikwidować stawki młodzieżowe. FNV uważa, że ważne jest, aby każdy wykonujący taką samą pracę otrzymywał za nią takie samo wynagrodzenie. Rozróżnienie ze względu na wiek w odniesieniu do wysokości wynagrodzenia finansowego, podczas gdy w pracy nie ma żadnego rozróżnienia, jest więc naszym zdaniem niesprawiedliwe. FNV proponuje zatem zrównanie skali płac dla wieku od 16 do 20 lat ze skalą płac na 1 rok pracy.

Emerytura

Renta rodzinna (po śmierci ubezpieczonego pracownika)

- Przewiduje się, że ustawa emerytalna i związane z nią regulacje prawne dotyczące emerytur zaczną się zmieniać od 1 lipca 2023 r. Oznacza to, że obecny system emerytalny będzie musiał zostać zmieniony. Od pewnego czasu partnerzy społeczni dyskutują o zmianach w systemie emerytalnym. Jedną z ważniejszych zmian w nowym systemie emerytalnym jest zmiana podstawy wymiaru w odniesieniu do wysokości renty rodzinnej po śmierci ubezpieczonego pracownika. W obecnym systemie emerytalnym podstawę obliczenia renty rodzinnej stanowi emerytura. W nowym systemie emerytalnym

podstawę obliczenia wysokości renty rodzinnej będzie stanowił przychód członka. Obecna wysokość renty rodzinnej jest na tak niskim poziomie, poziomie socjalnym, że członkowie są zaniepokojeni. Uważamy, że moment przejścia do nowego systemu emerytalnego jest naturalnym czasem na doprowadzenie wysokości renty rodzinnej do akceptowalnego poziomu. Na wcześniejszym etapie połączone związki zawodowe wskazywały, że wysokość renty rodzinnej w nowym systemie emerytalnym powinna ulec następującej zmianie:

- dla renty rodzinnej dożywotniej 30% przychodu
- dla tymczasowej renty rodzinnej 8000 EUR

Związki zawodowe wskazały, że zmiana ta powinna być neutralna kosztowo. Obecnie wiadomo, że wybór wysokości renty rodzinnej w nowym systemie emerytalnym nie będzie miał wpływu na bilans przejścia. Chcielibyśmy usłyszeć od pracodawców, czy mogą poprzeć stanowisko związków zawodowych, aby podnieść wysokość renty rodzinnej od dnia przejścia do nowego systemu emerytalnego na podstawie propozycji przedstawionej wcześniej przez związki zawodowe.

Stała praca norma

Zeszłoroczne porozumienie protokolarne w sprawie przydatności i konieczności posiadania stawek początkowych dało jasno do zrozumienia, że pracodawcy nadal potrzebują stawek początkowych. Dyskutowano jednak, że być może uda się osiągnąć porozumienia w sprawie stałego zatrudniania pracowników tymczasowych. Ma to na celu zapewnienie perspektywy w ramach sektora dla pracowników tymczasowych. FNV uważa, że praca stała powinna być znowu "tylko" normą i dlatego proponuje co następuje:

Sektor mięsny oferuje pracownikowi czasowemu, który wykonuje pracę w swoim przedsiębiorstwie przez okres dłuższy niż dwa lata, umowę o pracę na czas nieokreślony. Właściwe Zakłady Mięsne składają tę ofertę na piśmie w języku zrozumiałym dla pracownika. Jeśli pracownik czasowy nie chce przyjąć oferty, to pracodawca i pracownik czasowy odnotowują to w formie pisemnej. W takim przypadku pracownik tymczasowy może kontynuować swoją pracę jako pracownik tymczasowy.

Dodatki za dojazdy

Proponujemy ustalenie kwoty ulgi równej pułapowi podatkowemu.

Aby uniknąć dyskusji wśród pracodawców na temat sposobu ustalania sposobu dojazdów do pracy, chcemy to uzgodnić w układzie zbiorowym.

Aktywnosc Związkow Zawodowych

- Związki zawodowe mają prawo do informowania członków w hali produkcyjnej/stołówce i organizowania zebrań członków, co jest również przewidziane w przepisach ILO, które Holandia ratyfikowała. Chcielibyśmy również, aby zostało to uwzględnione w układzie zbiorowym, ponieważ czasami toczy się dyskusja na ten temat.
- Członkowie związków zawodowych są częściowo odpowiedzialni za doprowadzenie do zawarcia układu zbiorowego i dlatego uważamy, że członkowie powinni być za to wynagradzani i dlatego składka związkowa powinna być refundowana w całości. To z priorytetem od WKR.

Ponadto zastrzegamy sobie prawo do zgłaszania w trakcie konsultacji nowych lub zmodyfikowanych propozycji.