

Propuneri pentru convenția colectivă a sectorului măcelărie 2025-2026

1. Durata contractului

Propunem o convenție colectivă cu o durată de un an, de la 1 septembrie 2025 până la 1 septembrie 2026. O durată mai lungă este deschisă discuției, în funcție de acordurile pe care le putem face împreună.

2. Evoluția veniturilor

FNV propune o creștere structurală a tuturor salariilor și a grilelor salariale cu 7% începând cu 1 septembrie 2025, pentru a menține și a îmbunătăți puterea de cumpărare.

3. Compensare automată a prețurilor

De asemenea, dorim să introducem o compensare automată a prețurilor (APC) pentru a compensa întârzierile viitoare ale inflației. Aceasta înseamnă că, pentru a compensa creșterea costurilor de trai, salariile vor fi indexate prin aplicarea unui sistem de compensare a prețurilor. Adică, în fiecare 1 ianuarie, salariile brute vor fi ajustate în funcție de modificarea indicelui prețurilor de consum (CPI). Ajustarea se face pe baza indexului prețurilor de consum calculat de CBS. Acest indice este calculat anual din octombrie până în octombrie pentru toate gospodăriile. Ajustarea este egală cu modificarea indicelui pentru perioada octombrie-octombrie. În aplicarea acestei reguli de indexare a prețurilor se pornește de la cifrele preliminare ale CPI de la CBS, în cazul în care cifrele definitive nu sunt încă cunoscute. Asta înseamnă că nu se va ține cont de eventualele corecții care sunt efectuate ulterior în cifra preliminară a indicelui prețurilor de consum pentru o anumită lună. Când ajustările sunt negative, procentul nu se aplică, ci este suspendat și compensat cu viitoare creșteri. Având în vedere data propusă pentru începerea convenției colective la 1 septembrie 2025, aceasta înseamnă că salariile brute vor fi ajustate structural pentru prima dată la 1 ianuarie 2026.

4. Salariul minim de 16,00 € brut

FNV urmărește un salariu minim de cel puțin 60% din salariul median, ceea ce echivalează cu 16 € pe oră. În prezent, cel mai mic salariu pe oră în convenția colectivă a industriei de măcelărie este sub această sumă. Prin urmare, propunem să stabilim împreună un plan pentru a realiza acest obiectiv în următorii câțiva ani.

5. Ajustarea structurii salariale

FNV dorește să ajusteze structura salarială a contractului colectiv de muncă pentru sectorul măcelarilor și să o facă viabilă pe termen lung. În acest scop, propunem următoarele:

1. Propunem să reducem numărul de trepte din grupurile salariale 2, 3 și 4, păstrând în același timp salariul maxim actual din categorie.
2. Propunem să aplicăm salariul minim doar în categoria 1.0, luând în considerare ceea ce este stabilit la punctul 4 (salariul minim de 16 € brut).
3. Structuri salariale separate pentru meserii și industrie, unde actuala compensație de producție din scala salarială pentru industrie va fi integrată.

În grupul de lucru „structura salarială” vom aprofunda și vom dezvolta aceste puncte.

6. Cheltuieli de călătorie

Propunem să creștem compensarea pentru cheltuielile de călătorie începând cu 1 septembrie 2025 la 0,23 € pe kilometru. În plus, dorim să eliminăm contribuția proprie de 20 de kilometri pe zi (articolul 16.1 alineatul c).

7. RVU (Regulamentul pentru Muncă Greu)

FNV dorește să continue acordul anterior privind prelungirea regulamentului pentru muncă greu. Părțile intră în consultări pentru a ajunge la o delimitare concretă a muncii grele în contractul colectiv de muncă, cu scopul de a stabili un regulament delimitat și structural. În acest sens, părțile sunt de acord cu ce finanțare este adecvată și cum vor fi informați și sprijiniți angajații pentru utilizarea acestui regulament. Acest regulament trebuie să intre în vigoare cel târziu la 1 ianuarie 2026.

8. Reglement pentru seniori

Propunem extinderea reglementării pentru seniori I (articolul 27, alin. 1) la o reglementare 80-95-100. Aceasta înseamnă că o persoană va lucra 80 % din durata sa normală de lucru pe săptămână, cu plata a 95 % din salariul efectiv pe care angajatul l-ar fi câștigat dacă nu ar fi redus timpul de lucru și 100 % acumulare de pensie. De asemenea, propunem să nu mai obligăm angajații de 60 de ani și peste să lucreze sâmbăta.

9. Supliment pentru camere frigorifice

Contractul colectiv de muncă pentru sectorul măcelăriilor prevede o supliment de 10,80 pe săptămână dacă un angajat lucrează în principal în spații răcite la o temperatură sub 12 grade Celsius. Totuși, în sectorul măcelăriilor există și angajați care lucrează în spații în care temperatura este sub 5 grade Celsius și chiar sub 0 grade Celsius. Aceste temperaturi scăzute fac munca mult mai greu de suportat. Prin urmare, dorim să facem o diferențiere în suplimentele acordate pentru munca în spații răcite sau în frig extrem. Propunem următoarele suplimente:

- 10,80 pe săptămână dacă lucrezi în principal în spații răcite la o temperatură sub 12 grade Celsius;
- 13,55 pe săptămână dacă lucrezi în principal în spații răcite la o temperatură sub 5 grade Celsius;
- 15,80 pe săptămână dacă lucrezi în principal în spații răcite la o temperatură de 0 grade Celsius sau mai puțin.

10. Compensația pentru mese

Propunem ca angajații din industria cărnii să aibă liberă alegere dacă doresc să primească o compensație pentru mese sau o masă echivalentă furnizată de angajator (art. 26).

11. Siguranța locului de muncă

Un subiect frecvent discutat este presiunea la locul de muncă. Angajații resimt o mare presiune din cauza lipsei colegilor, a schimbărilor frecvente de cadre temporare, a barierelor lingvistice și a programelor stricte. FNV consideră că munca stabilă ar trebui să devină din nou norma și propun următoarele:

11.1 Muncă vastă ca normă

Inițial, lucrătorii temporari erau angajați pentru a face față vârfurilor temporare în volumul de muncă sau pentru înlocuirea în caz de boală. În prezent, însă, noii angajați sunt adesea angajați inițial ca lucrători temporari, fără ca să fie vorba de înlocuiri temporare sau sarcini de vârf. Vrem să revenim la intenția inițială a relației de muncă temporară, în care lucrătorii temporari sunt angajați exclusiv pentru „vârfuri și boli”. Ne dăm seama că acest lucru nu este imediat realizabil și trebuie să se facă în etape. Cu toate acestea, dorim să demarăm procesul și să facem un început, astfel încât, în timp, să putem reveni la o situație în care lucrătorii temporari sunt utilizați exclusiv pentru cazuri temporare sau excepționale. Propunem să ajungem la un echilibru sănătos, în care dorim să reducem ponderea contractelor de muncă flexibile la 30% din numărul total de angajați activi dintr-o companie.

11.2 Comunicare la locul de muncă

Comunicarea la locul de muncă se desfășoară adesea foarte dificil, deoarece angajații vorbesc diferite limbi și nu se pot face înțeleși între ei. O observație frecventă este că din cauza aceasta apar situații nesigure și un sentiment de stres ridicat la muncă. Dorim să împreună cu dumneavoastră să investigăm cum poate fi îmbunătățită comunicarea, iar angajarea de interpreți sau obligarea de a urma cursuri de limba neerlandeză în timpul muncii ar putea fi o parte a acestui demers.

Altele

- Curtea de Justiție a decis că un angajator nu poate face distincție între muncitorii cu normă întreagă și cei cu normă parțială în ceea ce privește plățile pentru orele suplimentare. Un angajat cu normă parțială trebuie să primească o plată pentru orele suplimentare pentru toate orele din afara programului său contractual, la fel ca și muncitorii cu normă întreagă. Propunem să includem acest lucru în contractul colectiv de muncă pentru industria cărnurilor, respectiv să-l modificăm.
- O serie de articole din capitolul Durata muncii dă naștere frecvent unor discuții și neclarități. Aceste discuții și neclarități apar de obicei în jurul așa-numitei „a 6-a zi de lucru”. Conform contractului colectiv de muncă, durata normală a muncii este, în medie, de 38 de ore repartizate pe 5 zile (art. 22, alin. 1a). Deoarece săptămâna de lucru se desfășoară de luni până sâmbătă (art. 21, alin. 1), muncind sâmbăta – când aceasta este a șasea zi de lucru din acea săptămână – în special în companiile care nu sunt magazine, duce la discuții. Această problemă recurentă dorim să o abordăm, considerând sâmbăta pentru companii, care nu sunt magazine, nu mai fiind o zi normală de lucru.

Ne rezervăm expres dreptul de a veni cu propuneri noi, modificate sau suplimentare în cadrul discuțiilor.