



January 2022

Zwiazkowcy ,

W grudniu 2021 r. zwiazkowcy (i osoby niezrzeszone w zwiazkach zawodowych) poinformowali nas za pośrednictwem uzp ankiety , jakie warunki zatrudnienia uvažaja za wazne. Wykorzystaliśmy ponad 215 odpowiedzi jako wkład do sporządzenia listu z propozycją wraz z grupa zakładowych działaczy kadrowych FNV. Wykorzystujemy jego treść do negocjacji uzp przemysłu wędliniarskiego 2022. Poniżej wymieniamy najważniejsze dla was punkty.

- Automatyczna kompensacja ceny (APC) z dobrą poprawą siły nabywczej o 100 euro brutto miesięcznie.
- Lepsza organizacja programu dot. ciężkiej pracy.
- Stopniowo zwiększaj najniższą skalę płac do 14 euro za godzinę.
- Dobra emerytura.

Czy chciałabyś-łbys ponownie przeczytać pełny list z propozycją ? Pobierz i przeczytaj tutaj (Zobacz załącznik)

Zwarc i gotowi za nowy uzp przemysłu wędliniarskiego

Im więcej osób w przemyśle wędliniarskim jest zrzeszonych w zwiazkach zawodowych FNV, tym lepsze porozumienie możemy zawrzeć z pracodawcami w zakresie nowego układu zbiorowego pracy. Dołącz do kolegów. Jako zwiazkowiec FNV znasz korzyści płynące z przynależności i wiesz, jak ważne jest bycie w zwiazkach zawodowych dla dobrego układu zbiorowego pracy. Jeśli chcesz przyczynić się do większej, silniejszej FNV i co za tym idzie lepszego uzp przemysłu wędliniarskiego ? Zaproś swoje koleżanki i kolegów do stania się zwiazkowcem . W podziękowaniu otrzymasz od nas 10 euro!

[DOŁĄCZ DO KOLEGÓW](#)

Pozdrawiamy serdecznie,

Liza van Nuysenburg
BESTUURDER FNV PROCESINDUSTRIE



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
uzp -proposycje przemysl wedliniarski

Doorkiesnummer
088-3680226

Email contactpersoon
cbbdeventer@fnv.nl

Bijlage(n)
-

Szanowny Panie Hoedemakers, Szanowny Laurence, lub Szanowny Panie van der Kruijk, Szanowny Richardzie,

Wydaje się, że opowieść Korony nie ma końca. To prawie zaczyna być „normalne”, a bez Korony w sektorze jest już wystarczająco dużo wyzwań; napięty rynek pracy, znaczna inflacja, zainteresowanie i zatrzymanie pracowników. Natomiast 3 lutego rozpoczniemy negocjacje układu zbiorowego pracy dla Układu Zbiorowego Pracy dla Przetworów Mięsnych, który wygasa 1 lutego 2022 roku.

W załączniku znajdziesz propozycje , które zostały sporządzone przy niezbędnym udziale członków i kadry związkowej , ale także działu polityki warunków pracy FNV. Propozycje, które zdaniem związkowców z FNV sprawią, że branża stanie się dużo bardziej atrakcyjna i przyszłościowa.

Licząc na dobre i konstruktywne negocjacje.

Pozdrawiamy serdecznie,

Liza van Nuysenburg
Karel de Buijzer
[BESTUURDERS FNV](#)

CC.
Leden FNV Vleeswaren
Peter de Ridder, CNV Vakmensen

UZP -PROPOZYCJE PRZEMYSŁ WĘDLINIARSKI W IMIENIU FNV

Program dot. Ciężkiej pracy

W ubiegłym roku zawarliśmy porozumienia w ramach programu dot. prac ciężkich. Jest jednak pewna niedogodność tego programu. Obecna forma programu ciężkiej pracy nie została ogólnie zatwierdzona i dlatego nie jest wiążącym warunkiem zatrudnienia dla całego sektora. Sprzyja to konkurencji w zakresie warunków zatrudnienia, a to z pewnością nie jest pożądane w tym sektorze. Dlatego chcemy omówić zakres, w jakim możemy dojść do schematu RVU, który może być ogólnie zatwierdzony dla całego sektora równocześnie. Ponadto doświadczenie w różnych sektorach pokazało, że wielkość korzyści jest tak niska, że stanowi poważną barierę w korzystaniu z nich. Z pewnością dla zawodów o najniższych skalach płac, które naprawdę wykonują najcięższą pracę w branży wędliniarskiej. Dlatego mamy następujące propozycje, aby uzyskać bardziej dostępny program dot. ciężkiej pracy.

- Pracownik ma prawo do łączenia pracy ciężkiej z pracą w niepełnym wymiarze godzin.
- Można zaoszczędzić do 100 tygodni urlopu, dzięki czemu pracownicy sektora wędliniarskiego mogą sami zwiększyć swoje trwałe szanse na zatrudnienie. Między innymi poprzez wykorzystanie tego urlopu w okresie RVU jako dodatku do RVU.

Emerytury

W ubiegłym roku uzgodniliśmy pierwszą podwyżkę składki emerytalnej jako postęp w kierunku nowego systemu emerytalnego. Obecna składka emerytalna wynosząca 25,45% daje teraz współczynnik zastąpienia między 52 a 56%. Innymi słowy, jeśli pracownik przemysłu wędliniarskiego przejdzie na emeryturę i przepracował 40 lat, otrzyma 52% ostatnio zarobionego wynagrodzenia. Myślę, że to nie jest czyjaś ambicja. Z pewnością nie FNV i dlatego przedstawiamy propozycję również w przypadku składki emerytalnej.

- Zwiększenie składki emerytalnej o co najmniej 2%.

Układ zbiorowy pracy przemysłu wędliniarskiego z przyszłością

Sektor wędliniarski coraz częściej określany jest jako sektor niskopłatny, w którym rotacja pracowników jest bardzo wysoka. Jeśli masz 50 lat i jesteś nowy w sektorze wędliniarskim, zarobisz 11,06 €. 11,06 € = płaca minimalna! Już przed kryzysem w koronie było jasne, że nie da się wyżyć za płacę minimalną. Dwa lata i dużo inflacji później sytuacja się nie poprawiła. To naprawdę niemożliwe w sektorze, w którym prawie nie ma pracowników. Dlatego FNV stoi na stanowisku, że dla pracujących w Holandii, aby zrekompensować inflację, pensje powinny być waloryzowane poprzez zastosowanie automatycznej kompensacji cen. Utrzymanie siły nabywczej Aby powrócić do branży z przyszłością, przedstawiamy następujące propozycje układu zbiorowego pracy dla przemysłu wędliniarskiego z przyszłością:

- Z układu zbiorowego pracy znikną początkowe skale. Płaca minimalna jako podstawa nie pochodzi z tego czasu i z pewnością nie z tego sektora.
- Aby zrekompensować wzrost kosztów utrzymania, pensje indeksowane są za pomocą APC (Automatic Price Compensation). Oznacza to, że każdorazowo od 1 lutego wynagrodzenia brutto są korygowane na podstawie

rozwój wskaźnika cen konsumpcyjnych (CPI). Korekta dokonywana jest na podstawie wskaźnika cen towarów i usług konsumenckich CBS (seria wszystkich gospodarstw domowych, pochodna od października do października).

o Dodatkowo proponujemy corocznie zwiększać płace i siatki płac o 100 euro brutto miesięcznie i proponujemy dolny poziom 14 euro brutto za godzinę.
o Zasiłki na czynności specjalne (niedogodności) są indeksowane corocznie/rocznie powiększone o rzeczywisty wzrost płac.

Stała praca to norma

Powszechnie wiadomo, że praca tymczasowa przybiera w Holandii niepożądane formy. Sektor wędliniarski ma ładny artykuł dotyczący układu zbiorowego pracy, w którym celem jest na korzystanie nie więcej niż 20% ilości pracy tymczasowej. Często jednak zdarza się, że ten odsetek jest przekraczany. Potem dla zgodą rady zakładowej, ale bez perspektyw na poprawę. Pojawiają się również oznaki dużej rotacji pracowników tymczasowych, ponieważ w sektorze nie ma perspektyw. Dlatego proponujemy wyraźniejsze ujęcie tej perspektywy w zbiorowym układzie pracy. O tym, że zostaje się zatrudnionym przez pracodawcę po roku pracy w branży, mówi już art. 13 ust. 2.2, ale nie widzimy tego w praktyce. Dlatego chcemy zawrzeć w tej sprawie konkretne porozumienia wykonawcze. Stała praca powinna „po prostu” znów stać się normą

Równa praca, równa płaca

To nie jest dobre dla kolegi pracownik tymczasowy z gorszymi warunkami pracy niż stały pracownik w wędliniarstwie. Sprawia to również, że praca jako pracownik tymczasowy w sektorze wędliniarskim jest mniej atrakcyjna. Dlatego przedstawiamy następującą propozycję.

- W oczekiwaniu na układ zbiorowy pracy ABU, który ureguluje to dopiero w 2023 r., chcemy, aby roczna premia 2022 r. dotyczyła również pracowników tymczasowych.

Schemat kosztów pracy

Schemat kosztów związanych z pracą daje możliwość zastosowania względem pracownika przyjaznych i efektywny podatkowo ulg w różnych schematach. Chcielibyśmy to wykorzystać, dokonując następujących uzgodnień w tej sprawie i nadając im priorytet WKR:

- Składka związkowa jest w pełni zwracana.
- Lojalność musi zostać nagrodzona premią jubileuszową. Proponuje się wypłacanie połowy miesięcznego wynagrodzenia brutto za 12,5 lat pracy, 1 miesięcznego wynagrodzenia brutto za 25 lat pracy i 1 miesięcznego wynagrodzenia netto za 40 lat pracy.
- Dostosuj schemat kosztów dojazdów do pracy poprzez zwrot kosztów od 0 do 10 km w wysokości 0,12 EUR za km (dodatek rowerowy). Pracownik, który dojeżdża 10 kilometrów lub więcej, otrzyma zwrot kosztów w wysokości 0,19 euro za kilometr.

Zastrzegamy sobie również prawo do omówienia nowych lub zmienionych propozycji podczas konsultacji.