



Hurtowy handel branży warzywnej i owocowej wymaga wiele, ale oferuje mało

Nowego CAO niestety nadal nie widać, również po czwartej rundzie negocjacji nie. Pracodawcy wystąpili co prawda z lepszą propozycją płacową, ale nie chcą przerzucić „pomostu porozumienia” w odniesieniu do naszych propozycji. W pilotażowej próbie nie chcą także zrekompensować pracownikom nowej sytuacji w pracy obciążonej nadmierną niepewnością, nieprzewidywalnością i konieczną elastycznością w pracy. Chcą ponadto później niż obecnie zwolnić pracowników z pracy w nadgodzinach (w wieku 58 lat, teraz jest to 50 lat). FNV opracowało solidną pilotażową propozycję takiej rekompensaty. Miejmy nadzieję, że 20 maja pracodawcy na to pójdą i dotrze do nich, że jeszcze wiele musi się wydarzyć, abyśmy mieli nowe CAO.

Pilotażowy program

Siedem przedsiębiorstw chce wziąć udział w pilotażowej próbie. Chcą sprawdzić, jak zadziała większy wymiar pracy w soboty, poszerzenie rozpiętości godzin pracy (liczba godzin do przepracowania na tydzień będzie ulegać jeszcze większym wahnięciom), a harmonogram pracy chcą ogłaszać na dwa tygodnie naprzód (obecnie cztery tygodnie). To, co dokładnie chcą wprowadzić, zależy od danego zakładu pracy. FNV żąda, aby pracownicy otrzymali za to solidną rekompensatę oraz proponuje:

- udział w pilotażowej próbie jest dobrowolny;
- powstanie parytetowa (dwustronna) komisja nadzoru;
- w przypadku większej liczby sobót pracujących niż 35 obowiązuje ekstra dodatek w wysokości 25% w sobotę w godzinach 06.00-15.00, 40% za nocne godziny pracy do godz. 06.00 oraz za godziny 23.00-24.00 dodatek 100%;
- w przypadku większej liczby niż 44 godziny pracy na tydzień - zapłata za dodatkowe godziny jak za nadgodziny;
- obowiązuje zaliczenie okresu pracy do wyliczenia zasiłku dla bezrobotnych, tak aby aktualne dochody wynikające ze (strukturalnych) dodatków były zagwarantowane.

Pakiet całościowy

Pracodawcy są gotowi rozmawiać o ulepszonej propozycji płacowej. Tym samym robią krok w dobrym kierunku, niemniej pozostaje pytanie, czy to wystarczy, jeśli chodzi o całościowy pakiet, jako że poniższe propozycje pozostają poza chęcią ich omówienia przez pracodawców:

- otwarta postawa w odniesieniu do uregulowań dla seniorów – dla ludzi pracujących osiem lat w sektorze;
- dodatek, który rośnie wraz z podwyżkami w CAO dla każdego, kogo dotknie wprowadzenie ORBA;
- częściowa kontynuacja opłacania opieki środowiskowej (*mantelzorg*);
- budżet na potrzeby rozwoju pracownika (*inzetbaarheidsbudget*) w wysokości € 1500,- na rok;
- stałe umowy o pracę dla pracowników tymczasowych po 1,5 roku;
- 10 dni opłacanego urlopu partnerskiego (*partnerverlof*);
- jednorazowe całkowite wynagrodzenie składki związkowej.

Dalszy ciąg

Związek FNV przekazał pracodawcom warunki ramowe dla programu pilotażowego, chcemy bowiem uzyskać solidny i zrównoważony rezultat, a nie jedynie przełożenie tego, czego życzą sobie tak bardzo pracodawcy. W dniu 20 maja będziemy negocjować dalej, będzie to piąta runda rozmów, miejmy nadzieję, że ostatnia.

Chcesz przesłać swoją reakcję? Wyślij maila na adres: iris.vanderveen@fnv.nl

Serdecznie pozdrawiam!

Iris van der Veen, Bestuurder Handel (czonkini związkowej kadry kierowniczej Handel)

Razem jesteśmy silniejsi! Namów kolegę do zapisania się do związku FNV, otrzymasz 10 euro. Nowy członek związku płaci za pierwsze 4 miesiące tylko € 25,-. Zajrzyj na stronę fnv.nl/iemand-anders-aanmelden.