



## Propozycje zmian FNV do układu zbiorowego pracy Gemaksvoedingsindustrie na lata 2024

### 1. Termin

Proponujemy kadencję roczną, od 1 kwietnia 2024 r. do 1 kwietnia 2025 r.

### 2. Dochód

Na rok 2024 postulat płacowy FNV składa się z różnych składników, które zostaną poniżej objaśnione.

#### **Naprawa zaległości inflacyjnych**

FNV proponuje strukturalne podwyższenie wynagrodzeń oraz skali płac i okresów płacowych o 4,3% od 1 kwietnia 2024 roku w celu naprawy zaległości inflacyjnych, które narosły od października 2021 roku.

#### **Automatyczna rekompensata cenowa**

Bądźmy także skłonni wprowadzić automatyczną kompensację cen (APC) w celu rekompensaty przyszłych zaległości inflacyjnych. Oznacza to, że w celu zrekompensowania wzrostu kosztów utrzymania płace będą indeksowane poprzez zastosowanie systemu kompensacji cen. Oznacza to, że co roku, 1 stycznia, wynagrodzenia brutto zostaną dostosowane na podstawie zmiany wskaźnika cen konsumenckich (CPI). Dostosowanie to odbywa się na podstawie wskaźnika cen konsumenckich CBS (szereg dla wszystkich gospodarstw domowych, przeliczony październik-październik). Korekta jest równa zmianie wskaźnika dla okresu od października do października. Przy stosowaniu tego systemu indeksacji cenowego korzysta się z wstępnych wskaźników cen konsumenckich CBS, jeśli ostateczne dane nie są jeszcze dostępne. Oznacza to, że korekty, które mogą być wprowadzone wstępnie do wskaźnika cen konsumenckich za dany miesiąc, nie są brane pod uwagę. W przypadku negatywnych korekt odsetek nie zostanie zastosowany, ale zostanie zamrożony i zrekompensowany w przyszłych podwyżkach.

Ze względu na datę wejścia w życie niniejszej umowy zbiorowej pracy na dzień 1 stycznia 2025 roku, proponujemy, aby wynagrodzenia brutto zostały już od tego dnia, tj. 1 stycznia 2025 roku, strukturalnie dostosowane.

#### **Poprawa siły nabywczej**

Dodatkowo FNV proponuje podwyższenie wynagrodzeń o 100 euro brutto miesięcznie od 1 kwietnia 2024 roku w ramach strukturalnej poprawy siły nabywczej.

#### **Dolna granica 16 €**

FNV chce, aby płaca minimalna wynosiła co najmniej 60% mediany płacy. Oznacza to, że najniższa stawka godzinowa w umowie zbiorowej musi wynosić co najmniej 16 euro na godzinę. FNV uważa za istotne, aby istniał odpowiedni postęp między przedziałami płacowymi i właściwe rozproszenie wewnątrz tych przedziałów. Podniesienie dolnej granicy do 16 euro ma wpływ na resztę struktury płacowej. FNV chce dostosować strukturę płacową z uwzględnieniem wcześniej wymienionych warunków od 1 kwietnia 2024 roku, ze szczególnym uwzględnieniem dolnej granicy.

### **Skala początkowa**

Zgodnie z artykułem 19.5 nowy pracownik w przemyśle artykułów spożywczych lub pracownik tymczasowy, który jest klasyfikowany do skali płacowej A, najpierw zostaje przydzielony do tzw. 'aanloopschaal'. Ponieważ 'aanloopschaal' nie osiąga nawet minimalnej płacy według WMUL, proponujemy jej usunięcie. Uważamy również, że równa praca powinna być równo wynagradzana. Istnieje wystarczająca liczba stopni w strukturze płacowej, aby uwzględnić doświadczenie.

### **3. Przedłużenie RVU**

W artykule 53.A obecnej umowy zbiorowej pracy zawarto informacje dotyczące Regeling Vervroegde Uittreding (RVU) z ważnością do 31 grudnia 2025 roku. Z ankiety wynika, że kontynuacja tego programu jest bardzo istotna dla 70% pracowników. Z tego powodu sugerujemy wprowadzenie w umowie zbiorowej pracy postanowień dotyczących RVU bez kary.

### **4. Odszkodowanie za koszty dojazdu do pracy**

W artykule 33 i załączniku J zawarte są ustalenia dotyczące zwrotu kosztów podróży. Z naszej ankiety wynika, że 26% respondentów nie otrzymuje zwrotu kosztów podróży, a 51% ponosi większe koszty dojazdu do pracy niż są one refundowane. To sprawia, że praca staje się mniej opłacalna, ponieważ trzeba wydać większą część dochodu, aby w ogóle dostać się do miejsca pracy.

Proponujemy, aby każdy przejechany kilometr w drodze do pracy był refundowany. W związku z tym sugerujemy przyznanie refundacji od pierwszego do ostatniego kilometra, a także zniesienie maksymalnej kwoty. Fiskalnie korzystne rozliczenie na koniec roku nie dotyczy wszystkich i jest w końcu pokrywane z własnej kieszeni.

Dodatkowo proponujemy, aby zwrot kosztów dojazdu do pracy był corocznie automatycznie dostosowywany do fiskalnego maksimum. Oznacza to, że od 1 kwietnia 2024 roku zwrot kosztów dojazdu do pracy zostanie podniesiony do 0,23 euro za przejechany kilometr.

### **5. Pewność zatrudnienia**

Zgodnie z artykułem 23.3 ustalono zapis dotyczący pewności zatrudnienia, z zamiarem poprawy sytuacji pracowników tymczasowych w przemyśle artykułów spożywczych gotowych do spożycia. Odsetek umów o pracę o stałej elastyczności jest zdecydowanie zbyt wysoki, a pracownicy tymczasowi nie mają pewności zatrudnienia ani perspektyw na przyszłość.

Proponujemy wspólnie lepsze wprowadzenie w życie tego postanowienia. Naszym celem było i nadal jest zapewnienie pracownikom tymczasowym lepszej perspektywy na przyszłość i pewności zatrudnienia w przemyśle artykułów spożywczych gotowych do spożycia.

### **6. Poprawa wynagrodzenia w przypadku choroby i niezdolności do pracy**

W artykule 49.1 ustalono, że chory pracownik ma prawo do wynagrodzenia jedynie przez pół roku. Wiemy, że osoba, która jest chora dłużej niż pół roku, faktycznie cierpi na chorobę i ma już wystarczająco dużo trosk związanych z nią. Uważamy, że taka osoba nie powinna być konfrontowana z utratą środków finansowych. Z tego powodu proponujemy utrzymanie pełnej wypłaty wynagrodzenia w wysokości 100% przez okres 24 miesięcy. Istnieje wiele innych rozwiązań, które mogą zachęcić kogoś do powrotu do pracy.

## **7. Wyjaśnienie tekstów umowy zbiorowej pracy**

Były trzy ustalenia, nad którymi w minionym roku toczyła się dyskusja, ponieważ nie były one klarownie uwzględnione w umowie zbiorowej pracy. Proponujemy dostosowanie tekstu tych artykułów zgodnie z poniższymi sugestiami.

### Artykuł 55.4

Aktualny tekst:

#### 55.4 Contributie werknemersorganisaties

De werkgever zorgt ervoor dat, op verzoek van de werknemer die dat kenbaar maakt, de contributie voor werknemersorganisaties direct na eventuele collectieve afspraken voor het gehele personeel in de vrije ruimte van de werkkostenregeling zal worden verwerkt.

Tekst propozycji:

#### 55.4 Fiscaal gunstige verrekening van de vakbondscontributie voor de werknemer

De werknemer die lid is van een vakvereniging kan op uiterlijk 15 november van een kalenderjaar de werkgever schriftelijk verzoeken een bedrag van zijn brutoloon ter grootte van het door hem betaalde bedrag aan vakbondscontributie in het betreffende kalenderjaar als eindheffing aan te wijzen. De werknemer hoeft over dit bedrag geen belasting te betalen en ontvangt dit bedrag netto. De werknemer overlegt bij het schriftelijk verzoek het bewijs van betaling van de jaarcontributie van het lidmaatschap van de vakvereniging en eventueel verdere benodigde informatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen.

### 19.4 Beloning (3. akapit)

Aktualny tekst:

De werknemer kan alleen een verhoging krijgen als hij ook een goede beoordeling krijgt via het beoordelingssysteem in het bedrijf. In bijlage L staan de regels van een beoordelingssysteem. Heeft het bedrijf nog niet zo'n beoordelingssysteem? Dan krijgt hij elk jaar een loonsverhoging.

Tekst propozycji:

De werknemer krijgt ieder jaar een verhoging als hij ook een goede beoordeling krijgt via het beoordelingssysteem in het bedrijf. In bijlage L staan de regels van een beoordelingssysteem. Krijgt de medewerker geen beoordeling? Dan wordt hem automatisch een tredeverhoging toegekend.

### Artykuł 56

Aktualny tekst: Overleg bij Fusie

Tekst propozycji: Overleg bij ingrijpen personeelsbestand

#### 56.1. Informatieverplichting

Aktualny tekst:

Als de werkgever overweegt maatregelen te nemen in verband met

- het aangaan van een fusie
- het sluiten van een bedrijf of bedrijfsonderdeel
- het ingrijpend wijzigen van het personeelsbestand,

dan informeert hij vakorganisaties, de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging en de werknemers zo spoedig mogelijk over dit voornemen. Daarna bespreekt hij de maatregelen met de vakorganisaties en de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

Tekst prozycji:

Als de werkgever overweegt maatregelen te nemen in verband met

- het aangaan van een fusie
- het sluiten van een bedrijf of bedrijfsonderdeel
- het ingrijpend wijzigen van het personeelsbestand,

dan informeert hij vakorganisaties, de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging en de werknemers zo spoedig mogelijk over dit voornemen. Daarna overlegt hij de maatregelen met de vakorganisaties en de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

FNV zastrzega sobie prawo do przedstawiania nowych, zmienionych lub uzupełniających prozycji w trakcie negocjacji.