



Pracodawca zawiesza tymczasowo narady cao w handlu hurtowym branży warzywnej i owocowej

Niestety, również w czasie ostatnich negocjacji z GroentenFruit Huis (*Dom Warzywno-Owocowy*) nie udało się jeszcze uzyskać porozumienia co do Waszego nowego cao. Pracodawcy zawiesili w dniu 11 lipca b.r. tymczasowo negocjacje. Zwrócili się do nas z wnioskiem o odłożenie dalszych rozmów na okres powakacyjny. Pracodawcy potrzebują więcej czasu, żeby porozmawiać ze swoim kręgiem zainteresowanych. FNV żałuje, że nie mamy jeszcze porozumienia po sześciu rundach rozmów, ale rozumiemy, że musi być poparcie dla ustaleń, które mają nastąpić.

Pracodawcy zawieszają negocjacje ze względu na wewnętrzne narady o pracy zmianowej

Osiągnięto już porozumienie z pracodawcami co do wielu tematów w cao. GroentenFruit Huis zwraca się teraz o dodatkowy czas potrzebny do rozmów we własnym kręgu w związku z ważnym dla nich tematem: pilotażowym programem zdrowego i elastycznego planowania. Pewna liczba dużych pracodawców w sektorze „wyrosła” już z obecnego cao i dusi się w przypadku planowania harmonogramu pracy na godziny wieczorne i w weekendy. Dlatego chcieliby przez 18 miesięcy eksperymentować z pilotażowym programem pracy na zmiany.

Związki zawodowe są zdania, że takie eksperymentowanie nie może odbywać się kosztem pracowników, dlatego chcą się z góry dokładnie umówić w tej sprawie. Pracodawcy chcą z kolei dopiero po zakończeniu pilotażowego programu umówić się co do dodatku zmianowego i innych warunków. Mówią też, że ustalenia, które normalnie się robi przy wprowadzaniu pracy zmianowej – takie jak: dodatki, ADV, regulacje dotyczące ochrony starszych pracowników w pracy na zmiany i w godzinach nocnych, dobrowolny udział, uwzględnienie przekonań religijnych przy pracy w niedzielę oraz ustalenia o wolnych sobotach i w weekendach – są za drogie dla sektora. FNV uważa zaś, że te ustalenia muszą już teraz być jasne i dobrze załatwione. Pracodawcy będą o tym rozmawiać ze swoim środowiskiem.

Emerytury: jednak PGB?

FNV chce Wasze emerytury uregulować poprzez BPL (rolnictwo), ponieważ tam regulacje są lepsze. Pracodawcy nie byli skłonni się na to zgodzić. Wybór pracodawców padający na PGB (fundusz zbiorczy, w ramach którego mogą być realizowane obecne regulacje) wcześniej nie podlegał dyskusji, ponieważ mogły tam być realizowane tylko nowe uprawnienia, natomiast te stare musiałyby być realizowane gdzie indziej. Wygląda jednak na to, że teraz możliwe jest zbiorowe przejście do PGB. Umówiliśmy się też co do tego, że obecne przepisy zostaną ulepszone, dzięki czemu każdy będzie mógł zbudować wyższą emeryturę. Pod tymi dwoma warunkami FNV jest skłonne zgodzić na przejście do PGB. Ale dopiero pod koniec tego roku okaże się, czy technicznie rzecz biorąc jest to możliwe.

Pozostałe sprawy

Dobrze, że – jak się wydaje – rozwiązanie kwestii emerytury leży w zasięgu ręki. Niemniej, oprócz porozumienia co do programu pilotażowego, pracodawcy nie chcą się ciągle umówić co do gwarancji przy wprowadzaniu ORBA. Nie chcą również się zgodzić na otwarcie regulacji dla seniorów na pracowników pracujących 8 lat w sektorze. My nie mamy zamiaru rozmawiać o odchodzeniu od regulacji dotyczących ochrony starszych pracowników w przypadku nadgodzin dla pracowników 50+.

Będziemy Was informować o dalszym rozwoju sytuacji.

Chcesz zareagować? Wyślij maila: iris.vanderveen@fnv.nl

Pozdrawiam Was!

Iris van der Veen, Bestuurder Handel (członkini 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 stronie fnv.nl/iemand-anders-aanmelden.