



Wynik negocjacji w sprawie nowego układu zbiorowego dla przemysłu mięsnego

Czas trwania

Nowy układ zbiorowy pracy będzie obowiązywał przez okres 19 miesięcy od 1 marca 2023 r. do 1 października 2024 r.

Płace

Wynagrodzenia rzeczywiste i CAO zostaną podwyższone w tym okresie w następujący sposób:

Od 1 marca 2023 r. wzrost strukturalny w wysokości 4%.

Od 1 sierpnia 2023 r. wzrost strukturalny w wysokości 5%.

Od 1 marca 2024 r. wzrost strukturalny o 3,25%.

Emerytura

Dożywotnia renta rodzinna, pod warunkiem, że wszystkie inne sektory w ramach VLEP również podejmą taką samą decyzję, zostanie zwiększona do 30% dochodu. Koszt ten zostanie doliczony do narosłych składek, a nie do składki. Tymczasowa renta rodzinna będzie ubezpieczona do wysokości 50% ANW.

Koszty podróży

Dodatek za dojazdy do pracy, o którym mowa w art. 24b ust. 2, zostanie zwiększony z co najmniej 19 centów do 21 centów za kilometr w dniu 1 lipca 2023 r. i do 22 centów za kilometr w dniu 1 stycznia 2024 r.

Stała praca normą

Od 1 listopada 2023 r. pracodawcy z branży przetwórstwa mięsnego mają obowiązek zaoferować (międzynarodowym) pracownikom, którzy pracują w firmie od ponad 2 lat na stanowisku produkcyjnym (niezależnie od tego, czy za pośrednictwem różnych agencji) i na stałe mieszkają w Holandii zaoferować umowę o pracę na co najmniej równoważnych warunkach pracy.

Przy ustalaniu 2-letniego okresu uwzględnia się wszystkie okresy przepracowane u klienta oraz pracę w tym samym miejscu u jego poprzednika prawnego, a także urlopy i nieobecności z powodu niezdolności do pracy do 3 miesięcy rocznie. Po nieobecności, czy to z powodu urlopu lub niezdolności do pracy, czy też nie, trwającej dłużej niż 3 miesiące w roku, okres 2 lat wydłuża się o okres

To, czy pracownik ma stałe miejsce zamieszkania w Holandii, można wykazać poprzez:

1. Pracownik posiada własny numer BSN.



2. Pracownik posiada udokumentowane ubezpieczenie zdrowotne
3. Pracownik mówi po niderlandzku lub jest skłonny do podjęcia lekcji niderlandzkiego.
4. Pracownik jest odpowiedzialny za transport do pracy.

Dostosowanie skali wynagrodzeń młodocianych w początkowej skali wynagrodzeń

Stawki dla młodocianych są zwiększane w zależności od wieku do wysokości minimalnego wynagrodzenia pracownika starszego o dwa lata. Pracownik młodociany w wieku 16 lat będzie wówczas uprawniony do minimalnego wynagrodzenia 18-latką itd. Pracownicy w wieku 19 lat i starsi otrzymają minimalne wynagrodzenie osoby dorosłej..

Porozumienie protokolarne: przyszłościowy układ zbiorowy

Partnerzy społeczni utworzą grupę roboczą, która opracuje propozycję zmiany szeregu warunków zatrudnienia w okresie obowiązywania układu zbiorowego pracy w celu osiągnięcia przyszłościowego układu zbiorowego pracy. Celem jest wypracowanie konkretnych propozycji do 2023 roku.

Tematy obejmują:

- przyszłość systemu RVU i dalsze wyjaśnienie zakresu od partnerów społecznych do przedsiębiorstw i ich organów partycypacji pracowniczej, że system uzgodniony w układzie zbiorowym może również obejmować funkcje wsparcia produkcji, o ile mieszczą się one w zakresie uzgodnionym w przedsiębiorstwie;
- dodatek za pracę w domu;
- dodatki za niedogodności;
- urlop rodzicielski i partnerski
- skala poziomu podstawowego;
- współpraca między partnerami społecznymi.

Ondertekend voor akkoord op:

Mw. L. van Nuysenburg

FNV

Dhr. P. de Ridder

CNV Vakmensen

Dhr. L. Hoedemaker

VNV