



PROPUNERI CAO PENTRU INDUSTRIA PRODUSELOR CARNE ÎN NUMELE FNV

Durată

Ne propunem încheierea unui contract colectiv de muncă pe 12 luni, respectiv de la 1 martie 2023 până la 29 februarie 2024.

CCM produse din carne si mezeluri cu viitor

Nu doar grilele de pornire sunt grile de salariu minim, dar odată cu creșterea salariului minim legal de la 1 ianuarie 2010, cele mai joase grile de salarii ale CCM pentru produse din carne nu mai sunt proporționale, iar grilele relevante au devenit grile de salariu minim. Diferența este 15,79 € pe lună și 0,10 € pe oră!

În plus, volumul de muncă din sector este în creștere, motivul principal fiind colegii plecați. Acest lucru se datorează parțial salariului slab. Nu lăsați angajatul să plătească factura pentru inflația uriașă și creșteți salariile prin aplicarea unei compensații automate de preț. Reținerea puterii de cumpărare pentru a deveni un sector cu viitor! Dar și salariul egal pentru muncă egală va face, de asemenea, sectorul mai atractiv. Prin urmare, facem următoarele propuneri în acest context:

- Pentru a compensa creșterea costului vieții, salariile sunt indexate prin aplicarea APC (compensarea automată a pretului). Aceasta înseamnă că salariile sunt ajustate de fiecare dată la 1 ianuarie pe baza evoluției indicelui prețurilor de consum (IPC). Ajustarea se bazează pe indicele prețurilor de consum CBS (serie pentru toate gospodăriile, derivat din octombrie-octombrie). La aplicarea acestei scheme de indexare a prețurilor, se utilizează cifra provizorie a indicelui prețurilor de consum CBS atâta timp cât cifrele finale nu sunt încă cunoscute. Aceasta înseamnă că orice corecții care sunt efectuate ulterior cifrei provizorii ale indicelui prețurilor de consum pentru o anumită lună nu sunt luate în considerare. Când ajustările sunt negative, procentul nu este aplicat, ci înghețat și compensat cu creșterile viitoare. Luând în considerare un minim de 14 EUR brut pe oră.
- Desființarea scalelor de tineret. FNV consideră că este important ca toți cei care lucrează în mod egal să primească salariu egal. O distincție în funcție de vârstă în ceea ce privește valoarea recompensei financiare, deși nu se face nicio distincție în activități, nu este, prin urmare, corectă în opinia noastră. Prin urmare, FNV propune alinierea grilelor de salarizare pentru vârstele de la 16 la 20 de ani cu grila de salarizare de 1 an de muncă.

Pensii

Pensie de urmaș

Este de așteptat ca Legea pensiilor și reglementările statutare aferente cu privire la pensii să se schimbe la 1 iulie 2023. Aceasta înseamnă că schema actuală de pensii va trebui modificată. Partenerii sociali discută de ceva vreme despre schimbările aduse sistemului de pensii. Una dintre schimbările majore din noul sistem de pensii este modificarea bazei de calcul a cuantumului pensiei de urmaș. În schema actuală de pensii, baza de calcul a pensiei de urmaș este pensia de pensionare. În noul sistem de pensii, baza de calcul a cuantumului pensiei de urmaș este venitul membrului. Nivelul actual al pensiei de urmaș este de un nivel atât de scăzut, nivelul de asistență socială, încât membrii sunt îngrijorați de acest lucru. Considerăm că momentul trecerii la noul sistem de pensii este un moment firesc pentru a aduce nivelul pensiei de urmaș la un nivel

acceptabil. Într-o etapă anterioară, sindicatele mixte au indicat deja că nivelul pensiei de urmaș în noul sistem de pensii ar trebui modificat după cum urmează:

- pentru pensia de urmaș pe viață 30% din venit;
- pentru pensia de urmaș temporar 8.000 €

Sindicatul au indicat că această schimbare ar trebui să fie neutră din punct de vedere al costurilor. Acum este clar că alegerea nivelului pensiei de urmaș în noul sistem de pensii nu are nicio influență asupra echilibrului tranziției. Dorim să auzim de la angajatori dacă pot susține poziția sindicatelor de a îmbunătăți nivelul pensiei de urmaș de la data trecerii la noul sistem de pensii pe baza propunerii făcute anterior de sindicate.

Munca permanentă este norma

Protocolul convenit anul trecut privind utilitatea și necesitatea de a avea grilele preliminare a evidențiat că angajatorii continuă să aibă nevoie de grilele preliminare. S-a discutat însă că ar putea fi făcute acorduri cu privire la angajarea permanentă a lucrătorilor temporari. Aceasta este pentru a oferi perspectivă în cadrul sectorului pentru lucrătorii temporari. FNV consideră că munca permanentă ar trebui să fie „doar” din nou norma și, prin urmare, propune următoarele:

- Sectorul Carne Procesată și mezeluri oferă lucrătorilor temporari care lucrează de mai bine de doi ani în firma lor un contract de muncă pe perioadă nedeterminată. Compania de produse din carne respectivă face această ofertă în scris într-o limbă pe care angajatul îl înțelege. Dacă lucrătorul temporar nu dorește să facă uz de ofertă, angajatorul și lucrătorul temporar vor consemna acest lucru în scris. În acest caz, lucrătorul temporar își poate continua munca în calitate de lucrător temporar.

Cheltuieli de calatorie

Ne propunem să stabilim cuantumul rambursării egal cu maximul fiscal.

Pentru a evita discuțiile între angajatori despre modul în care este determinat numărul de kilometri pentru traficul navetiștilor, dorim să facem acorduri în acest sens în contractul colectiv de muncă.

Facilități sindicale

- Sindicatul au dreptul de a informa membrii la magazinul/cantina companiei și de a organiza întâlniri ale membrilor, așa cum este reglementat și în legislația OIM pe care Olanda a ratificat-o. De asemenea, am dori să vedem acest lucru inclus în contractul colectiv de muncă, pentru că uneori duce la discuții.
- Membrii sindicatelor răspund solidar de formarea contractului colectiv de munca și de aceea credem că membrii ar trebui recompensați pentru acest lucru și de aceea contribuția sindicatului ar trebui rambursată în întregime. Aceasta cu prioritate din partea WKR.

În plus, ne rezervăm dreptul de a ridica propuneri noi sau modificate în timpul consultării.