



List motywacyjny do układu zbiorowego pracy w przemysle żywności wygodnej 2025-2026

1. Okres obowiązywania

Proponujemy roczny CBA od 1 kwietnia 2025 r. do 1 kwietnia 2026 r. Dłuższy okres może podlegać negocjacjom, w zależności od wzajemnych uzgodnień.

2. Wynagrodzenie

FNV proponuje 7% strukturalny wzrost wynagrodzeń od 1 kwietnia.

3. Automatyczna kompensacja cen

Ponadto, aby zrekompensować przyszłe zaległości inflacyjne, chcemy wprowadzić automatyczną kompensację cen (APC). Oznacza to, że aby zrekompensować wzrost kosztów utrzymania, wynagrodzenia będą indeksowane poprzez zastosowanie systemu kompensacji cen. Oznacza to, że za każdym razem 1 stycznia wynagrodzenia brutto będą korygowane zgodnie ze zmianą wskaźnika cen konsumpcyjnych (CPI). Korekta jest dokonywana na podstawie wskaźnika cen konsumpcyjnych CBS (wszystkie gospodarstwa domowe, październik-październik). Korekta jest równa zmianie wskaźnika za okres październik-październik. Przy stosowaniu tego systemu indeksacji cen zostaną wykorzystane tymczasowe dane indeksu cen konsumpcyjnych CBS, jeśli ostateczne dane nie są jeszcze znane. Oznacza to, że wszelkie retrospektywne korekty wprowadzone do tymczasowego wskaźnika cen konsumpcyjnych dla danego miesiąca nie są brane pod uwagę. Jeśli korekty są ujemne, stawka nie jest stosowana, ale zamrożona i skompensowana z przyszłymi podwyżkami. Biorąc pod uwagę proponowaną datę wejścia w życie APC w dniu 1 stycznia 2026 r., oznacza to, że wynagrodzenia brutto zostaną najpierw dostosowane strukturalnie w dniu 1 stycznia 2026 r.

4. Płaca minimalna na poziomie 16 €

FNV dąży do tego, aby płaca minimalna wynosiła co najmniej 60% mediany płac, co oznaczałoby, że najniższa stawka godzinowa w układzie zbiorowym powinna wynosić co najmniej 16 euro. Obecnie nie ma to miejsca w sektorze Convenience Food Industry. Proponujemy wspólne uzgodnienie trajektorii, aby osiągnąć tę docelową kwotę w nadchodzących latach. Zgodnie z tym chcemy również znieść skalę startową.

5. Likwidacja skali wejściowej

Każdy pracownik sklasyfikowany w skali A może najpierw zostać umieszczony w skali wprowadzającej na okres jednego roku, zgodnie z CAO Convenience Food Industry. Skala ta wynosi 92% wynagrodzenia początkowego w skali A. Stawka godzinowa brutto w skali A zaczyna się od 14,47 €, a WMUL musi wynosić 14,06 € brutto za godzinę, więc nie osiąga 92% (13,31 €). Uważamy za niedopuszczalne, że jakkolwiek siła robocza w skali A może być najpierw sklasyfikowana w skali początkowej, a następnie zatrudniona na podstawie WMUL. Przy obecnym napięciu na rynku pracy taka możliwość jest nie do przyjęcia.

6. Emerytura

Proponujemy, aby porozumienie zawarte w dniu 6 czerwca 2024 r. w ramach obowiązkowych konsultacji w sprawie nowego systemu emerytalnego dotyczące dodatkowego urlopu

rodzicielskiego i urlopu z tytułu urodzenia dziecka, które stają się świadczeniami emerytalnymi, zostało włączone do układu zbiorowego pracy (art. 38 i art. 41).

7. Wynagrodzenie za nadgodziny dla pracowników na część etatu

ETS orzekł, że pracodawca nie może dyskryminować pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy w odniesieniu do wynagrodzenia za nadgodziny. Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy musi otrzymać wynagrodzenie za nadgodziny równe wynagrodzeniu pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy za wszystkie godziny powyżej godzin określonych w umowie. Proponujemy zmianę artykułu 21 zgodnie z tym orzeczeniem. I usunięcie załącznika H z układu zbiorowego.

8. Przedłużenie RVU (System wcześniejszej emerytury)

FNV chce umożliwić pracownikom wykonującym ciężką pracę otrzymywanie świadczeń w celu wcześniejszego przejścia na emeryturę do trzech lat przed datą AOW. Obecny system wygasa 31 grudnia 2025 roku. Proponujemy włączenie nowego systemu na stałe do układu zbiorowego pracy, wykorzystując maksymalne możliwości podatkowe.

9. Stała praca jako norma

Obciążenie pracą jest problemem w branży Convenience Food. Kwestie przyczyniające się do presji pracy obejmują częste zmiany pracowników tymczasowych, problemy językowe i dużą elastyczność. Aby poprawić jakość, stała praca musi ponownie stać się normą. W związku z tym proponujemy, co następuje:

- Proponujemy zmianę artykułu 19.2 (dotyczącego stałego zatrudnienia po dwóch latach). Argumentujemy, że ciągłość zatrudnienia stałych pracowników w firmach przynosi poprawę obciążenia pracą. Poza tym nie jest pożądane pozostawianie pracowników tymczasowych, którzy chcą stałego zatrudnienia na okres dwóch lat, w niepewnej umowie. Nasza propozycja jest taka, że pracownik tymczasowy, który wykonuje więcej niż 9 miesięcy w roku (12 miesięcy) pracy na podstawie niepewnej umowy, powinien otrzymać ofertę umowy o pracę od firmy zatrudniającej.
- Proponujemy zmniejszenie liczby elastycznych umów o pracę do maksymalnie 25% całkowitej liczby pracowników w danym zakładzie. Duża elastyczna skorupa stosowana obecnie w wielu zakładach jest szkodliwa dla sektora i jakości pracy. Jeśli okoliczności biznesowe będą wymagały wyższego odsetka, nastąpi to dopiero po konsultacji ze związkami zawodowymi.

10. Wyjaśnienie tekstu układu zbiorowego pracy

W artykule 22.1 dotyczącym nadgodzin sugerujemy zastąpienie słów „w danym dniu” słowami „na zmianę”. Wynika to z faktu, że czasami zmiana jest rozłożona na dwa różne dni.

Zastrzegamy sobie prawo do przedstawienia dodatkowych lub zmienionych propozycji podczas rozmów.