



BIULETYN SEKRETARIATU PRZEMYSŁU SPOŻYWCZEGO STYCZEŃ 2020

01/2020

Koleżanki i Koledzy

Zapraszamy do lektury styczniowego wydania biuletynu Sekretariatu Przemysłu Spożywczego, w którym przedstawiamy bieżące działania Sekretariatu i ciekawe tematy związane z naszą branżą.

Dziękujemy za opinie i uwagi. Prosimy, piszcie o inicjatywach i wydarzeniach z Waszych Sekcji i Organizacji Zakładowych!

W numerze :

- ◆ Branżowe spotkanie opłatkowe w historycznej Sali BHP w Gdańsku.
- ◆ Szkolenie w ramach Semestru Europejskiego.
- ◆ Walne Zebranie Delegatów Sekcji Przemysłu Mleczarskiego, Spirytusowego i Koncentratów Spożywczych.
- ◆ Posiedzenie Zespołu Problemowego Rady Dialogu Społecznego.
- ◆ Wzrost uzwiązkowienia i funkcjonowanie związku w zakładzie pracy. Jak widzimy to my, a jak patrzy na to pracodawca.
- ◆ Jak to się robi w Animex Morliny, czyli wdramy wiedzę ze szkoleń.



BIULETYN SEKRETARIATU PRZEMYSŁU SPOŻYWCZEGO STYCZEŃ 2020

01/2020

WYDARZYŁO SIĘ W STYCZNIU

BRANŻOWE SPOTKANIE OPŁATKOWE W HISTORYCZNEJ SALI BHP.

7 stycznia 2020 roku, w historycznej Sali BHP w Gdańsku, przedstawiciele Sekretariatów i Sekcji branżowych spotkali się z członkami Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” na tradycyjnym opłatkach. Spotkanie było okazją do podsumowania minionego roku.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnoscspozycow.pl/branzowe-spotkanie-oplatkowe/>



SZKOLENIE W RAMACH SEMESTRU EUROPEJSKIEGO

Z inicjatywy grupy roboczej Rady Dialogu Społecznego ds. europejskiego dialogu społecznego (EDS) w dniu 8 stycznia 2020 r. w CPS Dialog w Warszawie odbyło się szkolenie w ramach Semestru Europejskiego. Semestr Europejski jest projektem, który ma poszerzać wiedzę uczestników o funkcjonowaniu ekonomii UE, założeniach strategii zrównoważonego wzrostu gospodarczego i gospodarki neutralnej dla klimatu.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/szkolenie-w-ramach-semestru-europejskiego/>



WZD PRZEMYSŁU MLECZARSKIEGO SPIRYTUSOWEGO I KONCENTRATÓW SPOŻYWCZYCH



W dniach 15-17.01.2020 r. w Jabłonnej Drugiej k/Lublina odbyło się WZD Krajowej Sekcji PMSiKS. Oprócz delegatów obecni byli zaproszeni goście, Marian Król – przewodniczący Zarządu Regionu Środkowo-Wschodniego i Andrzej Kuchta – przewodniczący NSZZ „S” w WSK Świdnik.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/wzd-sekcji-przemyslu-mleczarskiego-spirytusowego-i-koncentratow-spozywczych/>

POSIEDZENIE ZESPOŁU PROBLEMOWEGO RADY DIALOGU SPOŁECZNEGO



W dniu 21 stycznia 2020 r. w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” w Warszawie, odbyło się posiedzenie Zespołu Problemowego Rady Dialogu Społecznego ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/posiedzenie-zespołu-problemowego-rady-dialogu-społecznego/>

TEMAT MIESIĄCA: JAK ROZWINĄĆ ORGANIZACJĘ ZWIĄZKOWĄ?

Wzrost uzwiązkowienia, sposób organizacji pracy komisji zakładowej, zachęcanie ludzi młodych aby organizowali się w związku zawodowym, umiejętność utrzymania odpowiednich relacji z pracodawcą i wypracowania silnej pozycji negocjacyjnej w tej relacji. To podstawowe problemy z jakimi my związkowcy spotykamy się na co dzień. W zależności od danej organizacji związkowej zrzeszonej w Sekretariacie, specyfiki zakładu, kolejność tych problemów może być różna, ale większość bez wątpienia znajdzie się w tzw. „pierwszej piątce” najistotniejszych.

Wdzięczność to taka „psia choroba”

Często mamy do czynienia z taką scenką: „Solidarność” w rozmowach z dyrekcją/zarządem uzyskuje podwyżkę dla wszystkich pracowników, poprawę warunków pracy lub inne udogodnienia. Zadowolony przewodniczący komisji przygotowuje deklaracje przystąpienia do związku oczekując grona chętnych, którzy - widząc sukces - będą chcieli zapisać się do organizacji. Tymczasem to grono jest zazwyczaj niewielkie. „Sukces każdej organizacji jest potrzebny – mówi Marek Jakubowski, przewodniczący komisji w Nestle Purina – bez niego wcześniej czy później ludzie zmęczą się brakiem efektu i będą odchodzili ze związku. Natomiast życie nauczyło mnie, że wdzięczność to taka „psia choroba” i nie można liczyć na to, że w ramach tej wdzięczności, nastąpi wysyp pracowników chętnych do wstąpienia do „Solidarności”. Owszem, zapewne jakieś grono takich osób może się znaleźć, ale generalnie większość pozostaje obojętna, choć oczywiście zadowolona z realizacji postulatów strony pracowniczej. Mało tego, czasami dochodzi do sytuacji, że ludzie przyzwyczajają się do bierności, skoro i tak „Solidarność” „załatwia” dla wszystkich to nie widzą sensu przynależności do Związku.

Czy zatem nie próbować niczego osiągnąć, wiedząc, że i tak nie zaprocentuje to na przyszłość?

„Oczywiście, że nie – kontynuuje Marek Jakubowski – natomiast warto ludzi organizować wokół określonych spraw w momencie jak nie są one jeszcze załatwione. Z doświadczenia wiem, że pokazując przysłowiową marchewkę, jesteśmy w stanie zachęcić do włączenia się w działanie więcej osób. Choć oczywiście z pokorą musimy zrozumieć, że i tak będzie mniejsza lub większa grupa pracowników, która do związku nigdy nie wstąpi.”

„W pełni się z tym zgadzam – mówi Krzysztof Potomski z komisji w firmie Animex z Ostródy – łatwiej jest o nowych członków, gdy w zakładzie jest jakiś problem lub cel wokół, którego można zgromadzić pracowników. Ten fakt silnie akcentował Janusz Zabiega – kierownik działu szkoleń Komisji Krajowej prowadzący szkolenie z rozwoju związku, w którym brałem udział. Szkolenie było zorganizowane przez Sekretariat dla jego członków i odbyło się w Kobylnikach we wrześniu ubiegłego roku. Po szkoleniu postanowiłem w praktyce wykorzystać zdobytą wiedzę. W naszym zakładzie wiodącym tematem była podwyżka. Przez wiele tygodni negocjowaliśmy z dyrekcją, a pracownicy o tym wiedzieli, więc często przekonywała argumentacja, że byłoby dobrze gdyby przedstawiciel związku, będąc u prezesa w gabinecie, mógł pokazać, że stoi za nim większa liczba pracowników. Ta liczba przez ostatnie trzy miesiące powiększyła się w mojej komisji o ponad 30 osób, a podwyżkę wynegocjowaliśmy na poziomie wyższym niż zakładane przez nas minimum. Liczebność pełni tu bardzo ważną rolę i gdy ona rośnie – rośnie też siła w negocjacjach. I tu jeszcze chciałbym powiedzieć o jednej rzeczy. Po sukcesie warto podtrzymywać „atmosferę zwycięstwa”, podziękować ludziom za to, że przyłączyli się, że razem coś osiągnęliśmy. Dzięki temu przypominamy o etosie bycia razem, bycia solidarnym jeden z drugim. Właśnie tym dla mnie jest Związek. Przecież nie zawsze będzie można osiągnąć sukces, przyjdą i sprawy nie załatwione, więc warto aby o istocie związków zawodowych przypominać w chwili radości z osiągniętego celu.”

Porozmawiaj ze mną

W wielu centralach związkowych, również w „Solidarności”, zastanawiano się jaka jest najskuteczniejsza metoda pozyskania nowego członka. W coraz bardziej pędzącym świecie, co chwila powstają nowe narzędzia marketingowe do zwrócenia uwagi na siebie, swoją ofertę.

„Przynależność do związku zawodowego musi być w pewnym sensie pomysłem na siebie w zakładzie pracy, pomysłem jakim ten zakład ma być dla pracowników – mówi Janusz Zabiega, kierownik działu szkoleń Komisji Krajowej – Również sama idea zrzeszania się w związek musi być odpowiednio podana. Przeprowadzono wiele działań w szeregu krajów i wniosek jest jeden. Nie ma skuteczniejszej metody „zarażenia” chęcią przystąpienia do związku niż rozmowa z koleżanką/kolegą z tej samej firmy. Nie świetnie wyedukowany psycholog, szkoleniowiec z kilkoma certyfikatami, ale dobrze znany współpracownik ma największą szansę na przekonanie nowej osoby aby zapisała się do związku. Powodów może być wiele, natomiast trzeba o nich rozmawiać w cztery oczy. W większej grupie, każdy zakłada określone „maski” i bardzo trudnym jest szczerą rozmowę.”

„Mnie ten sposób przekonuje – mówi Martyna Łasek, przewodnicząca komisji w zakładach Sokołów SA w Sokołowie Podlaskim. Być może dlatego, że ja lubię rozmawiać z ludźmi – kontynuuje ze śmiechem. Jestem stosunkowo nową przewodniczącą, zostałam wybrana kilka miesięcy temu, więc nie mam dużego doświadczenia, ale faktycznie bezpośrednie spotkania z moimi koleżankami lub kolegami i rozmowy na temat sensu bycia w Związku, dają najlepsze efekty.”

„Zdecydowanie zgoda co do skuteczności metody – potwierdza Bartek Komuda z Sekcji Hotelarstwa i Gastronomii - zaznaczyłbym również, że dobrze jest odpowiednio przeanalizować daną firmę, czyli zrobić klasyczne mapowanie, pod kątem kto może być zainteresowany byciem w Związku, a z kim nie warto rozmawiać. Ja pracuję w hotelarstwie, więc jest to inna specyfika niż na przykład praca w przemyśle przetwórczym, a takie zakłady dominują w naszym Sekretariacie, ale wszędzie warto zrobić taki powiedzmy „plan gry”. Ocenic, ile zakład ma wydziałów, w hotelu będą to np. sekcja porządkowa, kelnerzy itd. Kto w tych oddziałach mógłby rozmawiać z pracownikami i z którymi pracownikami warto rozmawiać.”

Doświadczenia nie kupisz za żadne pieniądze

„Sam przewodniczący wszystkiego nie robi – kontynuuje Bartek Komuda – trzeba działać w grupie. Ja mam dużo szczęścia, trafiłem na odpowiednich ludzi w mojej Sekcji. W okresie ostatnich dwóch-trzech miesięcy dużo spotkań z pracownikami hoteli i gastronomii odbyłem razem z członkiem Rady Sekcji Jarkiem Szymańskim. Ja jestem tym młodszym, kolega tym starszym, a dzięki tej różnicy wieku, sądzę że dobrze się uzupełniamy. Są osoby, do których lepiej trafi Jarek, a są takie z którymi mnie będzie łatwiej rozmawiać.” „ Kwestia tworzenia zespołu i pracy w grupie jest jedną z kluczowych umiejętności jakie powinien posiadać związkowy lider – mówi Zenon Tomaszewski, przewodniczący komisji związkowej w zakładach Bonduelle w Gniewkowie. Lider powinien odpowiednio ocenić potencjał danej osoby, potrafić właściwie delegować wykonanie poszczególnych zadań. To oczywiście nie oznacza, że sam nie będzie zaangażowany w pracę związkową, tu przede wszystkim powinien dawać dobry przykład, wiadomo, że ryba psuje się od głowy. Niemniej należy również pamiętać aby komisja nie opierała się wyłącznie na przewodniczącym. W dłuższej perspektywie to się opłaca, rozwiąże również sprawę przejęcia związkowej paczeczki przez młodsze pokolenie i kontynuację funkcjonowania komisji w zakładzie. Z mojego doświadczenia wiem, że najbardziej efektywne są grupy w których doświadczenie miesza się z entuzjazmem i pomysłami młodych, różnorodne pod względem charakterów. Pamiętajmy też, że związkowcy są oceniani przez drugą stronę. Jeśli pracodawca widzi, że komisja zakładowa jest energiczna, jej członkowie cieszą się sympatią, są szanowani to łatwiej jest nam zbudować odpowiednią relację z pracodawcą ”

Jak cię widzę tak cię będę oceniał

Temat relacji związek zawodowy – pracodawca to kwestia jednocześnie złożona, a jednocześnie dość prosta – mówi Jacek Nowakowski, przedsiębiorca, który nie ukrywa że czuje się trochę nieswojo dzieląc się wnioskami w biuletynie związkowym. Ktoś może powiedzieć, że ja patrzę na to z drugiej strony barykady, ale rzecz w tym aby barykady nie było, choć jakaś linia być powinna. U siebie w firmie mam związki zawodowe i jestem z tego zadowolony. Oczywiście dochodzi do różnicy zdań, ale inaczej tworzylibyśmy kółko wzajemnej adoracji. Moim zdaniem związkowiec musi być odpowiedzialnym partnerem dla mojej strony, czyli pracodawców. Nic tak mnie nie razi jak niekompetencja. I nie mam tu na myśli sytuacji aby związkowcy prowadzili firmę, nie o takie kompetencje chodzi. Oczekuję, że przedstawiciele komisji logicznie argumentując, rzeczowo przedstawią zarządowi oczekiwania pracowników, zwrócą uwagę na nieprawidłowości w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa. Oczywiście zarząd również merytorycznie musi odnieść się do postawionych kwestii. I wspólnie musimy dojść do konsensusu. Związek musi pamiętać, że bez pracodawcy nie będzie miejsc pracy dla pracowników, a pracodawca, że bez pracowników nie zbuduje firmy. Prawda, że brzmi prosto. Rzecz jasna życie pisze różne scenariusze, czasem jedna strona nie rozumie, że to równanie ma sens, czasem druga. Akurat w naszym przypadku tego problemu nie ma.

Mało tego. Mogę powiedzieć, że pewnym sensie związek pomógł mi rozbudować firmę. Zaczynaliśmy jako zakład rzemieślniczy zatrudniający 6 pracowników, którzy pracowali jeszcze z moim tatą. Znałem ich i ich problemy. Gdy zaczęliśmy się rozwijać i zbudowaliśmy zakład produkcyjny z ponad 20 pracownikami, nie było jeszcze źle, ale po rozbudowaniu hali i zbudowaniu drugiej w 2005 r, zatrudniliśmy już ponad 70 osób. Obecnie mamy zatrudnionych, razem ze mną, 117 osób. Nie jest możliwe abym z każdym porozmawiał, a związek może to zrobić. Dzięki niemu wiem, że jeden z trzech filarów firmy to znaczy kapitał ludzki jest w dobrej kondycji”

Co jeszcze można dodać do wniosków zebranych z rozmów w naszym Sekretariacie? Może jeszcze to że:

Związek to nie tylko problemy

„Wiele mówimy o akcjach Związku, jego problemach, spadającej liczbie członków, o ochronie przed zwolnieniem z pracy, podwyżkach, prawnikach itd. Ja chciałam zwrócić uwagę na jeszcze jeden, dla mnie bardzo ważny, powód bycia w „Solidarności” – mówi Monika Sobiech, przewodnicząca organizacji związkowej w Nielsen Polska. Po prostu bycie w Związku to również pomysł na siebie, na bycie aktywnym. W naszej organizacji większość to osoby, które lubią swoją pracę i są zadowoleni z miejsca w którym pracujemy, ale dzięki działalności związkowej możemy starać się aby nasze miejsce pracy było jeszcze lepsze. Nasze motto to „zawsze może być lepiej”. Większość z nas to osoby z zamiłowaniem do pracy społecznej, które dodatkowo chcą spędzać ze sobą czas i działać kreatywnie. I nie trzeba zaraz angażować dużych pieniędzy na weekendowy wyjazd integracyjny. Wystarczy ruszyć głową”

W rozpoczynającym się 2020 roku takich komisji Państwu życzymy, aby w Waszych Organizacjach działa się dużo i pozytywnie.

Z CYKLU SAMI O SOBIE: JAK TO ROBIĄ W ANIMEX MORLINY

Na początku stycznia tego roku w Gdańsku odbyło się szkolenie "Inicjowanie działań wdrażających autonomiczne porozumienie ramowe europejskich partnerów społecznych dotyczące aktywnego starzenia i podejścia międzypokoleniowego". Mogli w nim uczestniczyć członkowie naszego Sekretariatu. Poniżej przedstawiamy w jaki sposób umiejętności i wiedza uzyskana na szkoleniu są efektywnie wykorzystywane w codziennym funkcjonowaniu przedsiębiorstwa i organizacji zakładowej. Głos ma Krzysiek Potomski z Solidarności Morliny.

„Doskonałe szkolenie, wychodzące na przeciw problemom, które istnieją w naszej firmie. Jednym z głównych wyzwań w naszych zakładach są sprawy kadrowe, poszukiwanie odpowiednio wykwalifikowanych pracowników. Branża mięsna jest szczególnie. Wyjątkowo trudne warunki pracy, praca w stresie, w akordzie, przy najwyższych standardach higienicznych i jakościowych powoduje, że trudno jest znaleźć i wykształcić odpowiednie kadry, a wysokiej klasy specjaliści są już w dużej mierze w wieku przedemerytalnym.

Celem uczestnictwa w tym szkoleniu było dla nas, po rozpoznaniu problemu, zapoznanie się z problematyką zarządzania wiekiem w innych firmach i krajach, przyswojenie wiedzy fachowej dotyczącej problemów zdrowotnych pracowników starszych wiekiem, zagrożeń dla nich wynikających z warunków miejsca pracy.

Wiedzę zdobytą na szkoleniu, korzystając również z udostępnionych materiałów i z doświadczeń innych uczestników, wykorzystamy na stworzenie programu aktywizacji starszych pracowników. Obecnie rozmawiamy z pracodawcą i wspólnie tworzymy ten program.



Program ten będzie zawierał dane statystyczne, takie jak przekrój wieku, płac, tabel zaszerogowania, wskaźniki dotyczące demografii, fluktuacji w firmie, poziomy bezrobocia oraz regionalne zestawienia płac; propozycje dotyczące pakietów medycznych, benefity takie jak basen, fitness, zdrowe posiłki, przekierowywanie pracowników starszych do szkółki na zasadzie coachingu i mentoringu, dodatkowe wolne dni na fizykoterapię w firmie, skierowanie do lżejszych prac, lepsza ochrona przed czynnikami szkodliwymi, cykle szkoleń i warsztatów dotyczących otyłości, dobrego odżywiania itd.

Mamy nadzieję, że razem z pracodawcą uda nam się wdrożyć wyważoną strategię zarządzania wiekiem w firmie po to by uniknąć problemów kadrowych, poprawić atmosferę między pracownikami, by poprzez zdrowie i motywację starszych pracowników skorzystać z ich wiedzy i doświadczenia. To na pewno będzie skutkowało dobrym PR firmy na rynku pracy i w regionie a „Solidarności” da aktywnych członków, zadowolonych z płacy i pracy, nam wszystkim satysfakcją i poczucie sukcesu bo solidarność między ludźmi jest taka sama jak między młodymi i starszymi pracownikami. Dbamy o siebie nawzajem. To zaprocentuje. To wynika z empatii. Dobra praktyka z doskonałymi relacjami między partnerami zawsze przynosi pozytywne skutki. Może nie od razu ale na tym polega strategia na lata a nie na chwilę.”