



# BIULETYN SEKRETARIATU PRZEMYSŁU SPOŻYWCZEGO LISTOPAD 2020

11/2020

*Koleżanki i Koledzy*

*Zapraszamy do lektury listopadowego wydania biuletynu Sekretariatu. Dziękujemy za Wasze uwagi i opinie. Tradycyjnie prosimy, piszcie do nas, dzieląc się swoimi problemami i pomysłami.*

## **W numerze :**

- ◆ Konferencja z władzami EFFAT
- ◆ Dramatyczna sytuacja w branży turystycznej
- ◆ Restrukturyzacja w Bielsko Podlaskim „Bielmleku”
- ◆ Akcja „Democracy At Work”
- ◆ Walne Zgromadzenie członków EFFAT
- ◆ Europejska płaca minimalna
- ◆ Układy Zbiorowe Pracy cz.3



# BIULETYN SEKRETARIATU PRZEMYSŁU SPOŻYWCZEGO LISTOPAD 2020

11/2020

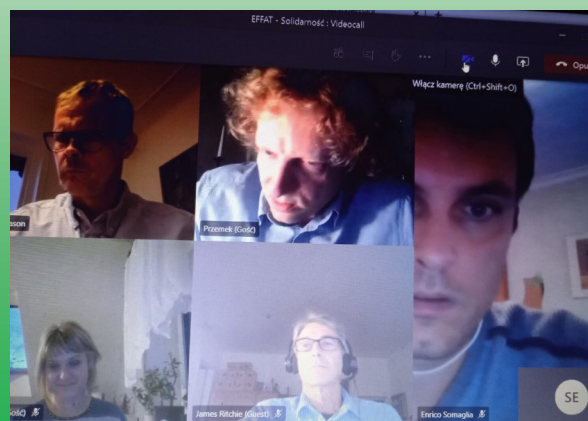
## WYDARZYŁO SIĘ W LISTOPADZIE

### JAK WSPOMÓC NASZE ORGANIZACJE. ROZMAWIAMY Z WŁADZAMI EFFAT I IUF.

O formach wsparcia dla naszych związkowców ze strony EFFAT rozmawiali Zbigniew Sikorski z Kri-stjanem Bragasonem, Enrico Somaglią i Jamesem Ritchim.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/spotkanie-online-z-przedstawicielami-effat-i-iuf/>



### TRZEBA DZIAŁAĆ NATYCHMIAST!

### PISMO DO WICEPREMIERA W/S POMOCY DLA PRACOWNIKÓW HOTELI



Bez wsparcia Rządu branża hotelarska nie przetrwa. Rada Sekretariatu pisze do wicepremiera Jarosława Gowina.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/branza-turystyczna-apeluje-do-premiera-gowina-o-wsparcie-i-dialog-branzowy/>

### PRACOWNICY „BIELMLEKU” WALCZĄ O PRZETRWANIE

Determinacja pracowników spółdzielni mleczarskiej w Bielsku Podlaskim w walce o przetrwanie swojego zakładu i miejsc pracy.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/walka-zwiazkowcow-z-bielmleku-o-zalegle-wynagrodzenia/>



## AKCJA „DEMOCRACY AT WORK” TRWA!



Możliwość wzięcia udziału w szeregu webinarów, akcje w mediach społecznościowych, możliwość wsparcia online dla całej kampanii. To wszystko działo się w trzecim, kulminacyjnym dla kampanii, tygodniu listopada.

Czytaj więcej na:

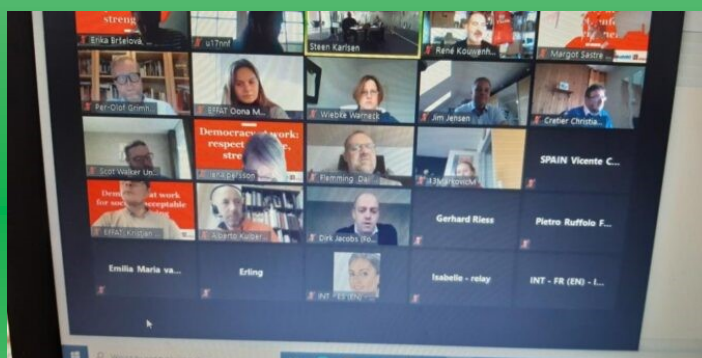
<http://solidarnosc-spozywcow.pl/akcja-democracy-at-work/>

## SŁÓW KILKA O WSPÓŁPRACY MIĘDZYNARODOWEJ ZGROMADZENIE CZŁONKÓW EFFAT

Kristjan Bragason przedstawił Informacje o pracach EFFAT, problemach i celach. Przedstawiciele krajowych organizacji związkowych prezentowali sytuacje pracowników w danym kraju.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/walne-zgromadzenie-czlonkow-effat/>



## CO WARTO WIEDZIEĆ O EUROPEJSKIEJ PŁACY MINIMALNEJ



Co warto wiedzieć i co związkowcy wiedzieć powinni o dyrektywie dotyczącej europejskiej płacy minimalnej.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/europejska-placa-minimalna/>

## Z CYKLU SAMI O SOBIE

### UKŁAD ZBIOROWY PRACY - KONSTYTUCJA NASZEGO ZAKŁADU

W Polsce związki zawodowe rzadko występują z inicjatywą zawarcia układu zbiorowego pracy. Wynika to z ich stosunkowo słabej pozycji i niskiego poziomu uzwiązkowienia, jak również z braku zainteresowania w prowadzeniu długotrwałych i wymagających rokowań. Obecne przepisy dają związkom wszelkie narzędzia do tego, aby takie rokowania prowadzić. To od nich zależy, czy podejmą inicjatywę. W tym miesiącu przedstawiamy rozmowę z Krzysztofem Drelą, przewodniczącym zakładowej „Solidarności” w zakładach Imperial Tobacco w Jankowicach. W wywiadzie odniósł się między innymi do kwestii czym dla związkowców z Imperialu jest układ, jaki widzą sens w tego typu rozwiązaniach i jak doszło do jego zawarcia.

W naszym przypadku – **mówi Krzysztof Drela** – układ zbiorowy pracy był formą zabezpieczenia, można powiedzieć polisą ubezpieczeniową pracowników w momencie gdy zakład był prywatyzowany. Także, w tamtym okresie, kwestia że czeka nas dużo pracy i negocjacji na które trzeba będzie znaleźć czas, w ogóle nie była brana pod uwagę. Wszyscy świadomi pracownicy mieli przeświadczenie, że musimy stworzyć mechanizm współdziałania, budowania relacji z pracodawcą tak aby te relacje były partnerskie. I to zdało egzamin. Dzięki układowi pozycja przewodniczącego KZ NSZZ „Solidarność” jest mocna. Dlatego sami między sobą nazywamy nasz układ zakładową konstytucją. Ale sam fakt podpisania układu to dawne czasy, a pewnie mielibyśmy rozmawiać o obecnych realiach?

**Dokładnie, choć zawsze warto spojrzeć wstecz, natomiast faktycznie chcąc zachęcać naszych związkowców do podejmowania negocjacji układowych z pracodawcami chciałbym skoncentrować się na tym co na dzień dzisiejszy daje pracownikom w Imperialu układ zbiorowy?**

Ok. To pociągnę wątek relacji. Element, który jest często niedoceniany. Układ Zbiorowy Pracy zapewnia pracownikom gwarancję bezpieczeństwa związaną ze wszystkimi zapisami w tym Układzie. Mam na myśli: odprawy emerytalno-rentowe, transport, opiekę medyczną, doksztalcanie, nagrody jubileuszowe, FŚS i tym podobne. Nie bez powodu wspominałem, że traktujemy nasz układ jako konstytucję naszego miejsca pracy. Ani przepisy kodeksu pracy, ani regulaminy nie są na tyle pojemne, aby zawrzeć w nich intencje i określenie kierunków w których chcemy zmierzać w tworzeniu relacji z pracodawcą.

**Dlaczego to jest tak ważne?**

Ponieważ, mając np. zapisy o partnerskich relacjach, dążeniu do osiągnięcia kompromisu, obydwie

strony mogą się do nich odwołać. To oczywiście nie daje gwarancji na sielankowe warunki pracy w zakładzie, niemniej stwarza coś co trudno zdefiniować, jest raczej ulotne, a określa się je jako klimat współpracy, atmosferą w zakładzie. A to ma również przełożenie na pracowników. Rośnie ich samoświadomość. Działa mechanizm docenienia. Jestem ważny dla pracodawcy, mam wynegocjowane dobre warunki pracy w związku z tym staram się być dobrym pracownikiem. W naszym układzie mamy to zapisane w formie wyrażonej intencji wspólnoty interesów pracownika i pracodawcy.

### **Nie brzmi zbyt naiwnie?**

Niekoniecznie. Na pewno jest to zapis na tzw. „dobrą pogodę”, zapewne w sytuacji gdyby był ekonomiczny firmy był zagrożony, to byłoby trudno to wyegzekwować. Wynikająca z chęci cięcia kosztów polityka pracodawcy zazwyczaj uderza w ludzi, a taka jest wtedy często stosowana. Natomiast mieliśmy już różne koleje losu w naszym zakładzie i mimo wszystko te intencje dało się utrzymać w codziennym funkcjonowaniu. Być może mamy szczęście do ludzi na stanowiskach zarządzających, ale pracodawca również rozumie, że jeśli pracownik będzie miał poczucie, że jest szanowany to jest po prostu lepszym pracownikiem. Jako ciekawostkę powiem, że doroczne oceny pracownicze w naszej firmie są powyżej przeciętnej. Warto również podkreślić, że treść naszego układu jest znana wszystkim pracownikom. Na przełomie ubiegłych dwóch lat przyjęliśmy do pracy ponad 200 osób. Każda z nich otrzymała Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, aby wiedziała jakie zasady obowiązują w naszej firmie. To działa.

### **Powiedziałeś o kadrze zarządzającej, co – w Twojej opinii- z ich punktu widzenia jest korzyścią wynikającą z układu?**

Myślę, że pracodawca powinien dążyć do tego, aby pracownicy mieli poczucie, że pracują w przyjaznym dla siebie miejscu. To pierwsza rzecz, która może być istotna. Czyli tu znowu wracam do atmosfery w zakładzie. Dodatkowo, żeby podać bardziej namacalne przykłady, układ daje możliwość spokojnego zarządzania firmą ( właściwa polityka finansowa). Życie przynosi różne problemy. Kwestie dyscyplinarne, finansowe, ktoś ma jakieś oczekiwania, są konflikty międzyludzkie. Układ, dobry układ, powinien zawierać procedury jak w sytuacjach konfliktowych, czy po prostu wynikających z funkcjonowania zakładu, jak je rozwiązywać. U nas tak jest, układ zawiera np. zasady wynagradzania pracowników w przypadku zmiany stanowiska lub zmiany kategorii zaszeregowania, określa procedurę rozmów o podwyżce wynagrodzeń itd. Dzięki precyzyjnie określonym ramom unikamy niepotrzebnych napięć, nerwów. Choć oczywiście, życie jest pełne niespodzianek i wszystkiego nie jesteśmy w stanie przewidzieć wpisując do układu, więc wiadomo, że zawsze coś wyskoczy. Niemniej w najważniejszych tematach mamy przygotowane mapy drogowe. I nie jest to tylko moja opinia. Pracuję w tym zakładzie ponad 30 lat. Współpracowaliśmy już z kilkoma dyrektorami i zawsze potrafiliśmy się porozumieć. Dobry i przewidujący Pracodawca docenia warunki wynikające z ZUZP Weź pod uwagę, że na przykład kształtując budżet płacowy

pracodawca wie, że związki wystąpią, zgodnie z układem, o określoną podwyżkę czy 13-tą pensję, według znanego przelicznika. Dzięki temu dyrekcja nie jest zaskakiwana kwotą naszych oczekiwań. To pozwala kształtować politykę finansową. To taki pierwszy z brzegu przykład.

### **Na co jeszcze chciałbyś zwrócić uwagę?**

Układ to jest kwestia indywidualna danego zakładu pracy. Nie ma gotowego schematu. Każda organizacja musi jakby zastanowić się do czego dąży w firmie. Bardzo ważne jest aby układ był okresowo przeglądany i modyfikowany. Rzeczywistość się zmienia, zapisy powinny nadążać za tymi zmianami. Dla nas na przykład ważne stały się dowozy pracowników. W latach 90-tych działaliśmy m. in. w Poznaniu, w samym centrum miasta. Taka pozostałość po PRL-u. To było nie do utrzymania. Firma, w miejsce dwóch zakładów w Kościanie i Poznaniu, wybudowała nową fabrykę w Jankowicach. Doszła kwestia dojazdów. Udało się to załatwić. Teraz mamy Covid. Liczba osób w autokarach jest zmniejszona, więc zaistniała konieczność zwiększenia liczby autobusów. I to się stało.

### **Rozumiem, ale jednak w układach powtarzają się te same punkty, zasady wynagradzania, system wartościowania stanowisk pracy, procedury odwoławcze itd.**

Tak. Wysokość odpraw, jubileuszy, fundusz socjalny. Oczywiście, natomiast miałem na myśli to, że po pierwsze nie ma gotowca, a po drugie trzeba modyfikować zapisy aby dostosować je do realiów. No i ważne jest aby zapisy układu odpowiadały kondycji firmy. Mogę mieć zapisany punkt o wypłacie kwoty X, ale co z tego jeśli w kasie będzie pusto. Z drugiej strony warto zadbać aby układ obowiązywał w czasie nieokreślonym, aby precyzyjnie określić możliwości jego wypowiedzenia lub wprowadzenia nowego układu. Obecnie jesteśmy na etapie negocjacji odnośnie zmian wypłat nagród jubileuszowych.

### **A jak to jest zapisane w Waszym układzie?**

Mamy najlepszą wersję, czyli obowiązywanie układu na czas nieokreślony.

### **Zatem powodzenia w negocjacjach i dziękuję za rozmowę.**

Dziękuję również i pozdrawiam wszystkich związkowców z Sekretariatu Spożywców.