



BIULETYN SEKRETARIATU PRZEMYSŁU SPOŻYWCZEGO LISTOPAD 2021

10/2021

Koleżanki i Koledzy

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

W numerze :

- „W RODZINIE SIŁA” w wymiarze telewizyjnym!
- Rozwiązywanie problemów w Sekcji Gier Losowych i Zakładów Wzajemnych
- Porozumienie w HK Scan
- Nagrody dla członków Sekretariatu Spożywców
- Działania na forum europejskim
- Kolejna odsłona projektu powołania krajowego holdingu spożywczego
- Pożegnanie naszego Kolegi



BIULETYN SEKRETARIATU PRZEMYSŁU SPOŻYWCZEGO LISTOPAD 2021

10/2021

WYDARZYŁO SIĘ W LISTOPADZIE

PROMOCJA AKCJI „W RODZINIE SIŁA”



Od listopada ruszyła emisja spotów akcji społecznej Sekretariatu.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/akcja-w-rodzinie-sila-w-telewizji/>

SPOTKANIE Z ZARZĄDEM TOTALIZATORA SPORTOWEGO SA

O problemach pracowników Totalizatora Sportowego SA rozmawiano z zarządem firmy.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/spotkanie-z-zarzadem-totalizatora-sportowego-sa/>



ZAKOŃCZENIE SPORU ZBIOROWEGO W HK SCAN



Komisja Zakładowa porozumiała się z Dyrekcją Firmy. Spór zbiorowy trwał od wiosny tego roku.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/zakonczenie-sporu-zbiorowego-w-hk-scan/>

GALA NA ZAMKU KRÓLEWSKIM

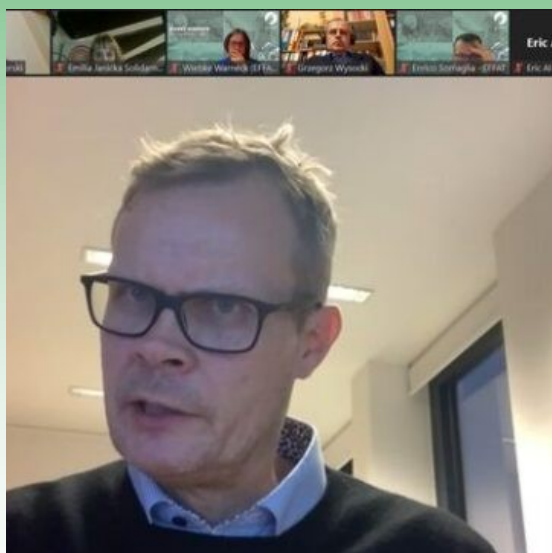
Pomimo pandemii udało się nagrodzić osoby działające najaktywniej w obszarze ochrony pracy.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/gala-na-zamku-krolewskim-w-warszawie/>



PRZYSZŁOŚĆ EUROPEJSKIEJ BRANŻY MIĘSNEJ



Rozmawiano o projekcie EFFAT kompleksowego uregulowania problemów europejskiego sektora mięsnego.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/przyszlosc-branzy-miesnej-w-unii-europejskiej/>

SPOTKANIE KOMITETU WYKONAWCZEGO EFFAT

M. in. o sytuacji i sposobach ożywienia branży hotelarskiej, restrukturyzacjach w firmach transnarodowych i związkowej odpowiedzi na te działania, rozmawiano podczas kolejnego posiedzenia EC EFFAT.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/spotkanie-komitetu-wykonawczego-effat/>



ODZNACZENIE PRZEWODNICZĄCEGO RADY SEKRETARIATU



Zbigniew Sikorski został odznaczony przez Prezydenta RP Złotym Krzyżem Zasługi.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/przewodniczacy-rady-sekretariatu-nagrodzony-przez-prezydenta-rp/>

ZDALNE SPOTKANIE ZGROMADZENIA OGÓLNEGO EFFAT

Pod przewodnictwem sekretarza generalnego Kristjana Bragassona odbyło się spotkanie członków EFFAT podsumowujące rok 2021 i prezentujące cele na rok kolejny.

Czytaj więcej na:

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



PROJEKT POWOŁANIA KRAJOWEGO HOLDINGU SPOŻYWCZEGO



Informacje o kolejnym etapie projektu utworzenia krajowej grupy spożywczej.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/prace-nad-powolaniem-krajowego-holdingu-spozywczego/>

PROBLEM EUROPEJSKIEJ TRANSFORMACJI GOSPODARCZEJ

Ruszył projekt EFFAT „Taking Part in climate action to build a just transition in the agro-food and tourism sectors”

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/ruszyl-projekt-effat-just-transition-in-the-tourism-and-agro-food-sectors/>



ODSZEDŁ OD NAS KRZYSZTOF MILEWSKI



Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/ostatnie-pozegnanie-krzysztofa-milewskiego/>

Z CYKLU WARTO WIEDZIEĆ:
SZANSE I ZAGROŻENIA DLA PRACOWNIKA
PRZEMYSŁU 4.0

Rewolucja cyfrowa i Przemysł 4.0 niosą za sobą zmiany we wszystkich obszarach funkcjonowania zakładów przemysłowych. Ewoluują nie tylko technologie, ale, co z naszego związkowego punktu widzenia jest szczególnie istotne, zmieniają się również potrzeby kadrowe i kompetencje, które powinien posiadać pracownik zatrudniany w nowoczesnej firmie. Obecnie, jeszcze mocniej niż w poprzednim dziesięcioleciu, kładziony jest nacisk na informatyzację oraz oparcie produkcji na zaawansowanych technologiach. To również rzuca na proces edukacji, w jakim powinien kształtować się przyszły pracownik.

Groźba polaryzacji pracowników

Wydaje się, że automatyzacja i informatyzacja procesów produkcyjnych sprawi, że przemysł będzie potrzebował z jednej strony osób nieposiadających wysokich umiejętności, zajmujących się prostymi pracami pomocniczymi typu wsparcie produkcji, czyli de facto dbanie o porządek w danym sektorze fabryki, a jednocześnie coraz cenniejsi będą pracownicy o najwyższych kwalifikacjach, posiadający specjalistyczną wiedzę. Z kolei kadra średniego szczebla może stracić pracę lub zostać oddelegowana do wykonywania prostych czynności przy produkcji. Wniosek z tych prognoz jest mało optymistyczny. Grozi nam bowiem utrata miejsc pracy i pracowników ze średniego szczebla drabiny dochodów, co finalnie, może prowadzić do stworzenia dużego rozwarstwienia majątkowego poszczególnych grup społecznych. Jest to jeden z obszarów wymagających kolejnych badań i analizy potencjalnych problemów, jaki i opracowania środków zaradczych.

Inżynier zawód przyszłości

Wnioski płynące z badań przeprowadzonych przez Ministerstwo Przedsiębiorczości i Technologii „Smart Industry Polska 2019” wskazują, że wśród kadry pracującej w firmach z

sektora MŚP zlokalizowanych na terenie naszego kraju, do najistotniejszych kompetencji należą umiejętności techniczne. Wykwalifikowany inżynier powinien cechować się znajomością i zrozumieniem przebiegu procesu produkcji (93% ankietowanych zaznaczyło tę odpowiedź) oraz zdolnościami personalnymi (89% wskazań), takimi jak: myślenie analityczne, rozwiązywanie problemów czy gotowość do ciągłego uczenia się. Ponad 80% respondentów uznała za ważne umiejętności społeczne związane z komunikacją i współpracą z innymi osobami, rozumieniem ich potrzeb, empatią, przywództwem oraz z nawiązywaniem i utrzymywaniem kontaktów biznesowych.

Inżynier - lider zespołu współpracowników

Perspektywa transformacji zawodu inżyniera i przejścia roli przywódcy zmian jest bardziej oczywista dla przedstawicieli tego zawodu z krótszym stażem pracy. Wśród najmłodszych respondentów odsetek spodziewających się ewolucji profesji inżyniera wyniósł aż 84%. Jednak także dla osób z dłuższym stażem, zmiana w kompetencjach łączących się z tym zawodem wydaje się być nieuchronna (65%).

Konieczne podnoszenie kwalifikacji

Wyniki wzmiankowanego badania nie pozostawiają również złudzeń odnośnie konieczności ciągłego podnoszenia swoich kompetencji przez uczestników rynku pracy, jednoznacznie wskazując na potrzebę dokończania się. Respondenci, uważają, że jest to konieczne szczególnie w odniesieniu do umiejętności technicznych (71%), w następnej kolejności osobistych (57%), związanych z zarządzaniem danymi (55%) oraz społecznych (52%). Przy czym warto zauważyć, że potrzebę ciągłego uczenia się częściej wskazywali młodszy uczestnicy badania.

Doświadczony pracownik wciąż w cenie

Z badań wynika, że źródłem wiedzy w organizacjach są najczęściej pracownicy z dłuższym stażem. Wśród form przekazywania wiedzy wymieniane były szkolenia, które często przyjmują formę luźnych dyskusji i porad ze strony bardziej doświadczonych pracowni -

ków (61%), ale także bardziej formalne, podczas których inżynierowie z dłuższym stażem dzielą się wiedzą z innymi pracownikami (50%).

Potrzeba kreatywności

Ze strony pracodawców płyną sygnały, że ich organizacje często oczekują pomysłów, dzięki którym zwiększy się ich produktywność. Inicjatywa zmian ma zatem wychodzić nie od zakładu produkcyjnego, ale to zewnętrzna firma oferująca nowe technologie powinna proponować konkretne rozwiązania. Takie same oczekiwania pracodawcy coraz częściej mają względem swoich pracowników, nagradzających tych, którzy proponują sensowne innowacje w swoim zakładzie produkcyjnym.

Życie pracownika

Rozwój automatyki, robotyki i sztucznej inteligencji sprawi, że pracownicy produkcyjni, coraz częściej w swojej pracy, będą korzystać z narzędzi cyfrowych, które będą wspierały ich codzienną komunikację, co przełoży się na wzrost ich produktywności. Dzięki temu, że praktykowana będzie praca na odległość lub godziny pracy będą mogły być elastyczne w większym stopniu niż dotychczas, na popularności zyskają formy pracy projektowej, w której będą brały udział jednostki z oraz spoza organizacji. Z kolei uelastycznienie czasu pracy, którego według badań spodziewa się dwie trzecie przedsiębiorstw przemysłowych, pozwoli na „Work-Life Balance“, czyli lepsze połączenie pracy i życia prywatnego. Pozwoli to pracownikom na samodzielną regulację rytmu pracy oraz na uniknięcie fizycznych i psychicznych napięć i zachowanie długotrwałej zdolności do wykonywania zawodu. Dzięki temu czwarta rewolucja przemysłowa daje możliwość zbudowania nowego, lepszego środowiska pracy, w którego centrum będzie znajdował się człowiek i jego potrzeby. Z drugiej strony, aby móc to osiągnąć, pracownik będzie musiał wykazać się większą samodyscypliną i lepszą organizacją swego czasu pracy. Taka forma działania bowiem premiuje osoby, które potrafią się samozadaniować i konsekwentnie realizować przyjęte założenia. Szczególnie widoczne jest to obecnie, w czasie pandemii, gdy część pracy wykonywana jest w domu i dochodzi do sytuacji gdy następuje wzajemne przenikanie się czasu pracy

z czasem na odpoczynek, dając efekt większego zmęczenia pracownika, który de facto pracuje 24h na dobę.

Podsumowanie

Opierając się, na razie, na prognozach, możemy wskazać następujące zagrożenia wynikające z rewolucji Przemysłu 4.0:

- niepewność zatrudnienia
- degradacja zawodowa wielu grup pracowników
- rozwój nowych, niezależnych od człowieka mechanizmów kontroli
- ograniczenie decyzyjności pracowników oraz nadmierne oczekiwania dotyczące ich produktywności

Na drugiej szali możemy wskazać:

- atrakcyjną pracę,
- możliwość rozwoju kompetencji jednostkowych
- zwiększenie autonomii działania pracowników oraz rozwój samoorganizujących się i autonomicznych sieci współpracy.

Dlatego przed nami wiele wyzwań, które prawdopodobnie wpłyną również na kształt ruchu związkowego. Być może, za 10-15 lat związki zawodowe będą bardziej ruchem społecznym niż reprezentantem poszczególnych grup zawodowych? Paradoksalnie, dla „Solidarności” byłby to powrót do korzeni.