



BIULETYN SEKRETARIATU PRZEMYSŁU SPOŻYWCZEGO LIPIEC-SIERPIEŃ 2022

7/2022

Koleżanki i Koledzy

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

W numerze :

- Problemy polskiej branży piwowarskiej
- Współpraca Rady Sekretariatu z urzędem Głównej Inspektor Pracy
- Porozumienie Rady Sekretariatu o współdziałaniu z Polską Federacją Producentów Żywności Związek Pracodawców
- Zabezpieczenie strony pracowniczej w Krajowej Grupie Spożywczej SA
- Ciąg dalszy bezprawia w SM „Łapy”
- Zapowiedź zawodów sportowych Sekretariatu w Rowach
- 31 sierpnia — Święto „Solidarności”
- Unijna dyrektywa o płacy minimalnej i rokowaniach zbiorowych na ostatniej prostej



BIULETYN SEKRETARIATU PRZEMYSŁU SPOŻYWCZEGO LIPIEC-SIERPIEŃ 2022

7/2022

WYDARZYŁO SIĘ W LATO 2022

NAGŁAŚNIAMY PROBLEMY W POLSKIEJ BRANŻY PIWOWARSKIEJ



Kolejny wzrost obciążeń fiskalnych może mieć fatalne skutki dla branży piwowarskiej i jej pracowników.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/problemy-na-ryнку-piwowarskim-w-polsce/>

GLÓWNA INSPEKTOR PRACY GOŚCIEM RADY SEKRETARIATU

Współpraca członków Sekretariatu z okręgowymi inspektoratami pracy to jeden z tematów spotkania w Warszawie.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/spotkanie-przedstawicieli-sekretariatu-spozywcow-z-glowna-inspektor-pracy/>



PODPISANIE POROZUMIENIA O WSPÓŁPRACY Z POLSKĄ FEDERACJĄ PRODU-CENTÓW ŻYWNOSCI ZWIĄZEK PRACODAWCÓW



„Liczymy, że efekt synergii da się również uzyskać na polu współpracy partnerów społecznych” - jednym głosem mówią przedstawiciele Rady Sekretariatu i Federacji.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/podpisano-deklaracje-o-wspolpracy-z-polska-federacja-producentow-zywnosci/>

PODPISANO UMOWĘ SPOŁECZNĄ W NOWO POWOŁANEJ KRAJOWEJ GRUPIE SPOŻYWCZEJ SA

Zabezpieczenie pozycji pracowników przedmiotem umowy pomiędzy zakładową „Solidarnością”, Zarządem KGS SA i reprezentantami Ministerstwa Aktywów Państwowych.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/zabezpieczenie-interesow-pracowniczych-priorytetem-dla-rady->



KULMINACJA PROBLEMÓW W BROWARACH VAN PUR SA



Apel Krajowej Sekcji Przemysłu Piwowarskiego o zwiększenie osłony dla zwalnianych pracowników z koszalińskiego browaru firmy.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/stanowisko-krajowej-sekcji-przemyslu-piwowarskiego-nszz-solidarnosc/>

WALKA O SPRAWIEDLIWOŚĆ DLA BEZPRAWNIE ZWOLNIONEGO PRZEWODNICZĄCEGO KOMISJI ZAKŁADOWEJ „S”

Kolejny przykład jak skostniałą strukturą i rządzącą się wręcz feudalnymi zasadami jest polska spółdzielczość mleczarska.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/3065-2/>



CZAS PRZYGOTOWAĆ SIĘ NA SPORTOWE ZMAGANIA



Już w drugim tygodniu września rozpoczniemy sportową rywalizację przygotowaną dla członków Sekretariatu Spożywców. SERDECZNIE ZAPRASZAMY!!!

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/zawody-sportowe-rowy-2022r/>

OBCHODY ROCZNICY SIERPANIA'80

Jak co roku przedstawiciele Sekretariatu uczcili pamięć Wydarzeń Sierpniowych 1980r.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/obchody-rocznicy-sierpnia80/>



Z CYKLU WARTO WIEDZIEĆ:

EUROPEJSKA DYREKTYWA O PŁACY MINIMALNEJ I ROKOWANIACH ZBIOROWYCH

SZANSA NA NOWE OTWARCIE

Ostatnie miesiące były gorącym okresem nie tylko pod względem letnich upałów, ale również w kwestiach dotyczących unijnej dyrektywy o płacy minimalnej i wzmocnienia negocjacji zbiorowych. Po zatwierdzeniu projektu przez Radę EPSCO, w której skład wchodzi ministrowie krajów UE odpowiadający za krajowe rynki pracy i sprawy społeczne, co miało miejsce 16 czerwca, wydaje się, że dyrektywa jest na ostatniej prostej i we wrześniu i zostanie formalnie zatwierdzona przez Parlament Europejski i Radę.

Zawsze należy być powściągliwym w używaniu słów „historyczny”, „epokowy”, a takie określenia pojawiały się w ostatnich tygodniach w europejskich mediach związkowych, natomiast nie ulega wątpliwości, że wprowadzenie dyrektywy będzie jednym z najistotniejszych wydarzeń kształtujących politykę społeczną Unii Europejskiej w całej jej historii.

Unijny próg przyzwoitości

Patrząc globalnie, ta część Europy, którą obejmuje Unia Europejska to obszar bogactwa w otaczającym ją świecie, który tak zamożny nie jest. Pamiętając o tym kontekście można przejść do głównego celu dyrektywy jakim jest zapewnienie odpowiednich płac minimalnych umożliwiających godny poziom życia, walka z ubóstwem wśród pracowników oraz zmniejszenie nierówności płacowych. Uważamy, że Unię na to po prostu stać.

W art. 5 ust. 2 określono kryteria, które państwa członkowskie muszą wziąć pod uwagę przy ustalaniu ustawowych płac minimalnych: siłę nabywczą, która uwzględnia koszty utrzymania; ogólny poziom płac i ich rozkład; stopę wzrostu płac oraz długoterminowe krajowe poziomy i trendy wydajności. Kryteria te zasadniczo odzwierciedlają aktualną praktykę krajową, a państwa członkowskie mają swobodę decydowania o tym, jaką wagę do nich przywiązują. Być może najważniejszy przepis znajduje się jednak w art. 5 ust. 3,

który mówi, że państwa członkowskie "używają indykatywnych wartości referencyjnych do oceny adekwatności ustawowych płac minimalnych". Dalej czytamy: "W tym celu mogą one stosować orientacyjne wartości referencyjne powszechnie stosowane na poziomie międzynarodowym, takie jak 60 procent mediany wynagrodzenia brutto i 50 procent średniego wynagrodzenia brutto". Dyrektywa ustanawia więc de facto podwójny próg przyzwoitości. (Proporcje są różne dla mediany i średniej, ponieważ wysokie płace podnoszą tę ostatnią, ale nie pierwszą). Choć nie jest on prawnie wiążący, stanowi silny normatywny punkt odniesienia dla ustalania płac minimalnych na poziomie krajowym. W praktyce próg ten już teraz wyznacza kierunek ustalania płacy minimalnej w różnych państwach członkowskich. Na przykład Niemcy uprzedziły przyjęcie dyrektywy, podejmując decyzję o podniesieniu ustawowej płacy minimalnej do 12 euro do października tego roku - około 60 procent mediany płacy brutto. Rząd Irlandii ogłosił niedawno, że istniejąca ustawowa płaca minimalna zostanie stopniowo wycofana do 2026 r. i zastąpiona nową regulacją, ustaloną na poziomie 60 procent mediany. W Belgii minister gospodarki i pracy uznał już, że płaca minimalna nie spełnia nowego europejskiego standardu. A w Holandii federacja związków zawodowych FNV wezwała rząd do podniesienia płacy minimalnej do 14 euro, aby spełnić wymagania dyrektywy.

Dalekosiężne konsekwencje

Ponieważ żaden z krajów członkowskich, w których obowiązuje ustawowa płaca minimalna, nie spełnia obecnie wymogu podwójnego progu przyzwoitości, podwyższenie płacy minimalnej do tego poziomu miałyby daleko idące implikacje. Według Komisji skorzystałoby na tym około 25 milionów pracowników. Taki strukturalny wzrost jest szczególnie ważny w czasach wysokiej inflacji. Ponadto, ponieważ kobiety są tradycyjnie nadreprezentowane wśród osób zarabiających minimalną płacę, płaca minimalna na poziomie podwójnego progu przyzwoitości pomogłaby zmniejszyć różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. W branży spożywczej gdzie większość pracowników stanowią kobiety będzie to miało szczególne znaczenie.

Rokowania zbiorowe polska „pięta Achillesa”

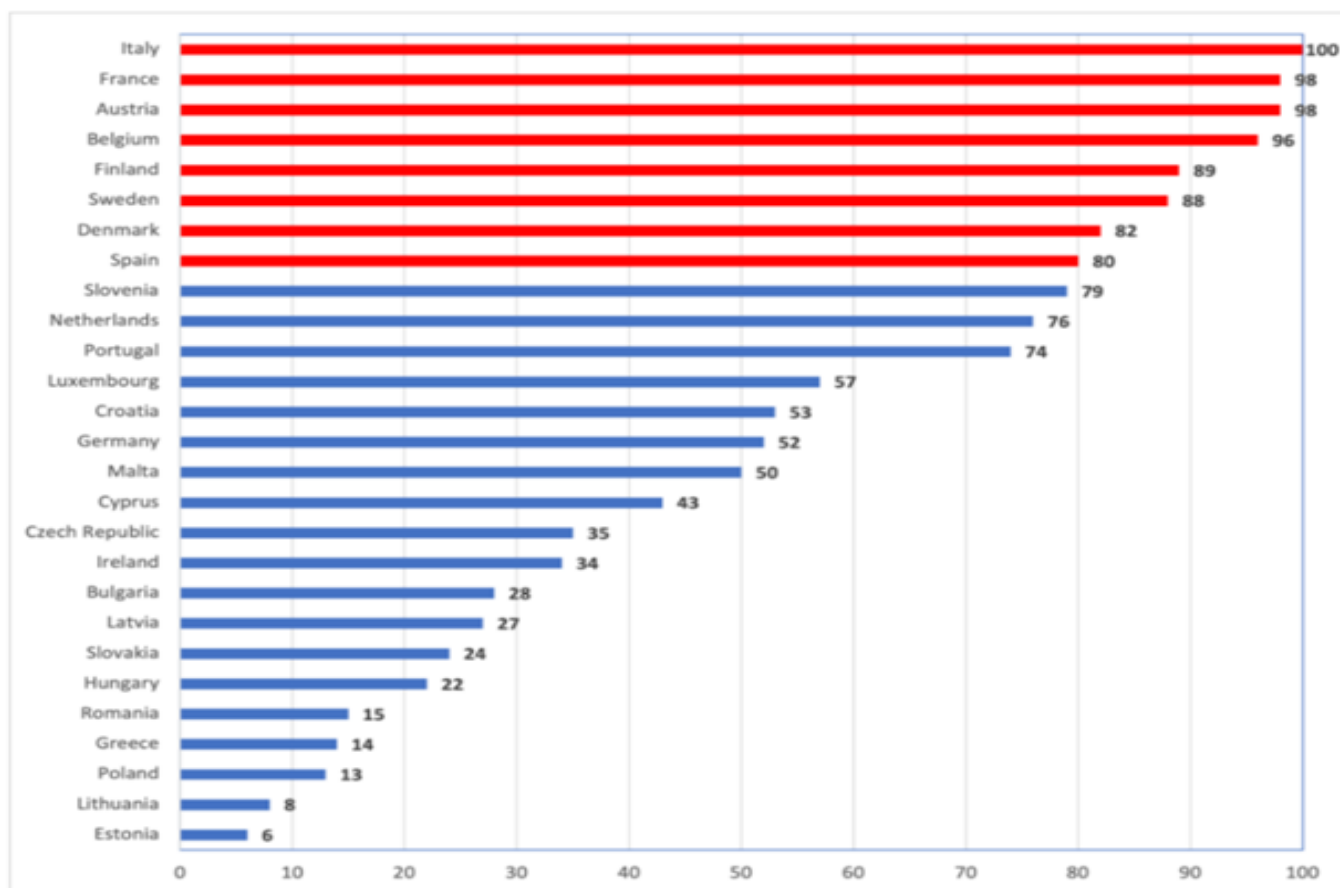
Kolejną istotną innowacją jest uznanie znaczenia rokowań zbiorowych dla zapewnienia od-

powiednich płac minimalnych. Wśród różnych przepisów, które mają na celu wzmocnienie roli związków zawodowych, znajduje się wyraźne potwierdzenie w art. 3 ust. 3, że negocjacje zbiorowe są ich prerogatywą - a nie bardziej niejasno sformułowanych "organizacji pracowniczych" w pierwotnym tekście komisji - oraz art. 4 ust. 1, który gwarantuje prawo do negocjacji zbiorowych i dodatkowo chroni przed dyskryminacją pracowników, którzy się w nie angażują (lub chcą się angażować). Artykuł 4(2) zobowiązuje państwa członkowskie, w których zasięg rokowań zbiorowych jest mniejszy niż 80%, do podjęcia środków w celu jego zwiększenia. Obejmuje to krajowe plany działania, które zawierają jasny harmonogram i konkretne środki stopniowego zwiększania stopnia objęcia pracowników układami zbiorowymi. Plany te mają być opracowywane we współpracy z partnerami społecznymi, regularnie przeglądane i aktualizowane przynajmniej co pięć lat. To może oznaczać, że jako „Solidarność” mamy szansę sięgnąć po „dodatkowe wspomaganie” i wreszcie na serio zająć się tematem branżowych układów zbiorowych pracy.

Problem dotyka prawie wszystkich

Rys.1 Obecnie przyjmowany w UE poziom objęcia pracowników układami zbiorowymi pracy

Collective-bargaining coverage in the EU (2019 or most recent year available)



Jak pokazuje wykres, tylko sześć krajów spełnia obecnie ten próg. We wszystkich z nich negocjacje zbiorowe prowadzone są przede wszystkim na poziomie sektorowym. Próg 80 procent może być zatem postrzegany jako domyślne wezwanie do promowania rokowań sektorowych.

Zmiana paradygmatu a sprawa polska

Cele dyrektywy, jakimi są zapewnienie odpowiednich płac minimalnych zapewniających godny poziom życia oraz wzmocnienie rokowań zbiorowych, stanowią zmianę paradygmatu w spojrzeniu instytucji europejskich na płace i rokowania zbiorowe w porównaniu z polityką prowadzoną w czasie kryzysu w strefie euro. Dokładnie dziesięć lat temu Dyrekcja Generalna ds. Gospodarczych i Finansowych (DG ECFIN) zaleciła obniżenie ustawowych płac minimalnych i zakresu rokowań zbiorowych oraz ogólne ograniczenie uprawnień związków zawodowych w zakresie ustalania płac, jako reformy "sprzyjające zatrudnieniu" - co pokazuje, jak daleko zaszła Komisja. Odpowiednie płace minimalne i silne negocjacje zbiorowe nie są już postrzegane jako część problemu, ale jako część rozwiązania. Dyrektywa o płacy minimalnej stanowi zabezpieczenie przed dalszymi próbami rozmontowania krajowych systemów negocjacji, z czym mieliśmy do czynienia zarówno na szczeblu europejskim, jak i krajowym od czasu recesji w latach 2008-2009. Dyrektywa stanowi zatem kamień milowy w polityce społecznej UE i pokazuje, że europejski filar praw socjalnych może stanowić prawdziwy kompas dla inicjatyw prawnych, które poprawiają życie milionów obywateli. Patrząc na tę kwestię z polskiej perspektywy nie dajmy się jednak ponieść emocjom. Dyrektywa nie jest czarodziejską różdżką, która rozwiąże nasze problemy. Bez naszego, związkowego zaangażowania, liczba układów zbiorowych nie wzrośnie. Natomiast dyrektywa daje narzędzie w rozmowach z pracodawcami i rządem. Pokazuje pewien kierunek w którym idą polityki gospodarcze i społeczne Komisji Europejskiej. Teraz to my możemy powiedzieć, że „sorry, ale taki mamy klimat” aby kreować rozwój gospodarczy poprzez zabezpieczenie praw socjalnych pracowników i zapobieganie rozwarstwieniu ekonomicznemu obywateli Unii. I sobie i Wam, członkom Sekretariatu, życzę abyśmy stanęli na wysokości zadania.