



BIULETYN SEKRETARIATU PRZEMYSŁU SPOŻYWCZEGO WRZESIEŃ 2023

8/2023

Koleżanki i Koledzy

Wakacje za nami. Zapraszamy do zapoznania się z przeglądem wydarzeń za miesiąc wrzesień. Dziękujemy za Wasze uwagi i opinie. Tradycyjnie prosimy, piszcie do nas, dzieląc się swoimi problemami i pomysłami.

W numerze :

- Posiedzenie Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” w Spale
- Nowy przedstawiciel Rady Sekretariatu w Sektorowej Radzie ds. Kompetencji
- Związkowe warsztaty w Walencji
- Kontrowersje dotyczące Konferencji Stron w Panamie
- Posiedzenie Rady Krajowej Sekcji Przemysłu Mleczarskiego, Spirytusowego i Koncentratów Spożywczych
- Ogólnopolska Pielgrzymka Ludzi Pracy na Jasną Górę
- Zagrożenia dla miejsc pracy w branży przetwórstwa rybnego w Polsce i działania Rady Sekretariatu aby osłonić pracowników
- „Solidarność” w Mondelez walczy o godne płace w światowym potencjale branży cukrowniczej
- Walny Zjazd Delegatów Krajowej Sekcji Przemysłu Piwowarskiego
- Porozumienie transnarodowe w Accor Invest
- Priorytety polityczne EFFAT



BIULETYN SEKRETARIATU PRZEMYSŁU SPOŻYWCZEGO WRZESIEŃ 2023

8/2023

WYDARZYŁO SIĘ WE WRZEŚNIU

POSIEDZENIE KOMISJI KRAJOWEJ NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”



O sytuacji pracowników w poszczególnych branżach i zbliżających się wyborach parlamentarnych rozmawiano w Spale podczas posiedzenia Komisji Krajowej.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/posiedzenie-komisji-krajowej-w-spale-3/>

REPREZENTACJA RADY SEKRETARIATU NA FORUM RADY DS. KOMPETENCJI

Nowy przedstawiciel Rady Sekretariatu w Zespole Rady ds. Żywności Wysokiej Jakości.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/stanislaw-lubas-przedstawicielem-rady-sekretariatu-w-sektorowej-radzie-ds-kompetencji/>



WARSZTATY EFFAT W WALENCJI



Jak przeciwdziałać finansjalizacji branży spożywczej rozmawiano na szkoleniu związkowym EFFAT.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/warsztaty-zwiazkowe-w-walencji/>

ZAGROŻENIE DLA BRANŻY TYTONIOWEJ

Co wydarzy się w listopadzie na kolejnym światowym spotkaniu Conference of the Parties? I co oznacza zapowiadana agenda konferencji? Te pytania stawia Krajowa Sekcja Przemysłu Tytoniowego.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/krajowa-sekcja-przemyslu-tytoniowego-apeluje-do-premiera/>



POSIEDZENIE KRAJOWEJ RADY SEKCJI PRZEMYSŁU MLECZARSKIEGO, SPIRYTUSOWEGO I KONCENTRATÓW SPOŻYWCZYCH



Pierwsze posiedzenie Rady Sekcji w kadencji 2023-28 r. odbyło się w Tychach.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/potencjalne-zagrozenie-dla-polskiej-branzy-przetworstwa-rybnego-i-mieszkanow-wybrzeza-baltyku/>

PRZEDSTAWICIELE SEKRETARIATU SPOŻYWCÓW BYLI OBECNI NA JASNEJ GÓRZE



Za nami 41. Ogólnopolska Pielgrzymka Ludzi Pracy.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/solidarnosc-spozywcow-na-ogolnopolskiej-pielgrzymce-ludzi-pracy-na-jasna-gore/>

JAK OBRONIĆ MIEJSCA PRACY W SEKTORZE PRZETWÓRSTWA RYBNEGO?

Wrzesień to okres działań na rzecz obrony pracowników polskiego Pobrzeża.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/propozycje-dg-sante-zagrozeniem-dla-polskiego-sektora-przetworstwa-rybnego/>

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/pismo-sekretariatu-do-komisji-europejskiej/>



„SOLIDARNOŚĆ” Z MONDELEZ NIE REZYGNUJE

**Chcemy godnie
zarabiać!**



SOLIDARNOŚĆ

Referendum strajkowe w fabryce Mondelez w Bielanych Wrocławskich za pracownikami zakładu. Co wydarzy się dalej?

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/solidarnosc-z-mondelez-nie-rezygnuje/>

WALNY ZJAZD DELEGATÓW KRAJOWEJ SEKCJI PRZEMYSŁU PIWOWARSKIEGO



Jakie są konsekwencje zamknięcia browaru w Leżajsku i czy istnieją szanse na podpisanie branżowego układu zbiorowego pracy w sektorze piwowarskim?

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/wzd-sekcji-piwowarskiej-w-spale/>

TEMAT MIESIĄCA: TRANSNARODOWE POROZUMIENIE W GRUPIE ACCOR

Ostatnie lata, szczególnie w kontekście obostrzeń związanych z pandemią, to, z punktu widzenia pracownika, olbrzymi wzrost niepewności co do zatrudnienia, jak i czasu i warunków ewentualnego zwolnienia bądź przeniesienia na inne stanowisko pracy. Wydaje się, że w świetle porozumienia zawartego pomiędzy, z jednej strony IUF i EFFAT, a z drugiej, zarządem Accor Invest, przynajmniej europejscy pracownicy tej grupy będą mogli z mniejszymi obawami podchodzić do zmian właścicielskich w hotelach w których pracują.

Obowiązujące od września br. porozumienie (*ang. AccorInvest agreement on safeguarding workers' rights in the event of hotel disposals*) określa podstawowe, minimalne standardy, które winny być spełnione w przypadku sprzedaży jednej lub więcej lokalizacji, która jest położona na terenie europejskiego obszaru gospodarczego. Umowa została podpisana na czas nieokreślony ze wskazaną procedurą jej wypowiedzenia przez obydwie strony.

Porozumienie jest skonstruowane w myśl zasady, aby nie naruszyć prerogatyw wynikających z przepisów prawa krajowego, a dodatkowo je uzupełniać. Z jego preambuły jasno wybrzmiewa przesłanie, że ma być ono bazą dla, z punktu widzenia pracownika, jeszcze lepszych, rozwiązań, które będzie można negocjować w konkretnych przypadkach.



Porozumienie obejmuje kilka aspektów. Przede wszystkim podkreśla się potrzebę prowadzenia dialogu społecznego w sytuacji gdy rozpoczną się rozmowy o sprzedaży danego hotelu i przeniesienia części pracowników do innej lokalizacji, jak również zapewnienia pracownikom, którzy będą kontynuować swoje zatrudnienia u nowego pracodawcy, dostępu do klarownych informacji dotyczących harmonogramu zmian, ich zasad i warunków. Ten proces, na każdym etapie, powinien być konsultowany i objaśniany stronie związkowej, tak aby przebiegał on w sposób transparentny.

W umowie podkreślono również rolę europejskiej rady zakładowej w przypadku, gdy sprzedaż hoteli będzie dotyczyła więcej niż jednego kraju. Podkreśla się respektowanie uprawnień ERZ do otrzymania pełnej informacji i przeprowadzenia procesu konsultacji zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Pod uwagę również wzięto czynnik finansowy, gwarantując określone minimalne kwoty odszkodowań, które mają być wypłacone pracownikom, w przypadku utraty przez nich zatrudnienia bądź powstania konieczności zmiany miejsca zamieszkania, będącymi następstwem sprzedaży danego hotelu.

Istotny punkt dotyczy ochrony zdrowia psychicznego pracowników, którzy być dotknięci utratą pracy. Podkreśla się konieczność monitorowania ich kondycji psychicznej i rozważenia ewentualnego wsparcia psychologicznego.

Bardzo ciekawymi zapisami są końcowe fragmenty porozumienia mówiące o uwzględnieniu przez Accor Invest oceny poziomu dialogu społecznego w podmiotach, które będą bra-

ty udział w procesie identyfikacji potencjalnych nabywców sprzedawanych przez grupę hoteli. Jak rozumiemy, jest to wyrażenie woli, czyli poziom deklaracyjny, niemniej bardzo dobrze, że w oficjalnym dokumencie takie stanowisko wybrzmiało.

Reasumując możemy powtórzyć za Massimo Frattinim z IUF: „To, że jako IUF i EFFAT podpisaliśmy to porozumienie nie oznacza, że jako związkowcy zgadzamy się ze strategią firmy rozważającą sprzedaż części hoteli w Europie. Natomiast jeśli już musi do tego dojść to chcemy aby we wszystkich krajach pracownicy Accor mogli skorzystać z określonego, gwarantowanego minimum.”

Od siebie możemy dodać, że na tej formie uzgodnień skorzystają przede wszystkim pracownicy w krajach o mniejszym uzwiązkowieniu i niższym poziomie dialogu społecznego. Do tej grupy możemy również zakwalifikować polskich pracowników hoteli Accor.

FLASH MIĘDZYNARODOWY

„PIĄTKA” EFFAT



EFFAT, nawiązując do wystąpienia Ursuli von der Leyen z dn. 13 września br., przedstawiając, na forum Parlamentu Europejskiego, priorytety do zrealizowania których będzie dążyć Komisja Europejska, zaprezentował swoje najważniejszy postulaty, które, jako oczekiwania strony społecznej, skierował do Komisji.

Poniżej prezentujemy je w oryginalnej kolejności:

1) Przywrócenie pokoju na Ukrainie.

EFFAT wzywa Komisję Europejską do aktywnego zaangażowania się w wysiłki dyplomatyczne i rzeczywiste rozmowy pokojowe w celu rozwiązania konfliktu oraz do dalszego wspierania narodu ukraińskiego w jego dążeniu do pokoju i demokracji.

2) Walka z rosnącymi kosztami życia

Wzrost inflacji i rosnące rachunki za energię i żywność powoduje, że wielu Europejczyków

martwi się o związanie końca z końcem. W czasie gdy wynagrodzenia w sektorze spożywcym wzrosły w ciągu roku o 4% to wypłacane akcjonariuszom dywidendy wzrosły o 14%. EFFAT zdecydowanie popiera wdrożenie pilnych środków mających na celu zajęcie się rynkiem energii i spekulacjami towarami spożywczymi, chroniąc konsumentów przed rosnącymi kosztami energii i żywności. Z zadowoleniem przyjęlibyśmy konkretne plany dotyczące sprawiedliwości podatkowej, aby zapobiec czerpaniu zysków przez firmy w czasie kryzysu i zapewnić, że pracownicy otrzymają swoją sprawiedliwą część. Wzywamy Komisję do powstrzymania się od oszczędności i wezwania państw członkowskich do podjęcia działań na rzecz ambitnej transpozycji dyrektywy o płacy minimalnej.

3) Zapewnienie sprawiedliwej transformacji dla ludzi pracy

Kolejną kluczową kwestią dla EFFAT jest zapewnienie sprawiedliwej transformacji, która przyniesie korzyści ludziom pracy. Miesiące letnie przyniosły alarmujące doniesienia o zgonach spowodowanych ekstremalnymi upałami w sektorach takich jak rolnictwo i turystyka. Konieczne jest, aby Komisja Europejska podjęła natychmiastowe działania w celu ochrony pracowników przed szkodliwymi skutkami zmian klimatu.

4) Przyjęcie inicjatywy na rzecz zrównoważonego systemu żywnościowego

UE powinna działać zgodnie z harmonogramem i przyjąć „Inicjatywę na rzecz Zrównoważonego Systemu Żywnościowego UE” (SFS) do końca 2023 roku. Należy pamiętać, że jest to część inicjatywy "Od pola do stołu". SFS jest wyraźną szansą na podniesienie standardów pracy dla milionów pracowników sektora rolno-spożywczego w Europie i kluczowym krokiem w kierunku bardziej zrównoważonego i odpornego systemu żywnościowego.

5) Położenie kresu niepewności zatrudnienia

Niepewne warunki zatrudnienia nie tylko szkodzą pracownikom, ale także przyczyniają się do niestabilności rynku pracy. Ważne byłoby, aby przewodnicząca Von der Leyen podkreśliła potrzebę podjęcia konkretnych kroków w celu wyeliminowania pierwotnych przyczyn niedoborów siły roboczej i zapewnienia stabilnej siły roboczej. Migracja powinna być postrzegana jako zjawisko strukturalne, wymagające odpowiedniego zarządzania, a nie jako źródło taniej siły roboczej.