



MEAT THE STANDARDS



**Poprawa warunków pracy i życia
w sektorze mięsnym dzięki
działaniom związków zawodowych**



Finansowane przez
Unię Europejską



#Meat The Standards

Niniejszy raport został sporządzony przy udziale:
Syndex, WMP Consult i Gira.



Podsumowanie

Ponad 700 000 pracowników jest zatrudnionych w sektorze mięsnym w UE. Ponad 700 000 pracowników doświadcza codziennie bardzo trudnych warunków pracy. Sektor ten potrzebuje działań związków zawodowych w celu poprawy warunków pracy i życia zdecydowanej większości pracowników.

Sektor mięsny w Europie, w porównaniu z innymi sektorami produkcji żywności, jest nadal jednym z najtrudniejszych sektorów do pracy. Charakteryzuje się niepewnością zatrudnienia, niskimi płacami i bardzo trudnymi warunkami pracy.

Covid-19 i wysoki wskaźnik zakażeń w rzeźniach zwróciły uwagę opinii publicznej na przerażające warunki pracy w europejskim sektorze mięsnym. Pozwoliło to, w oparciu o wcześniejsze walki związków zawodowych, w końcu wprowadzić zmiany w sektorze dzięki inicjatywom ustawodawczym w niektórych krajach i układom zbiorowym w innych. Był to również moment, w którym EFFAT umieściła sektor mięsny jako priorytet w swoim programie, aby osiągnąć na poziomie europejskim rozwiązanie problemów, z jakimi boryka się ten sektor na całym kontynencie. Zmiany były możliwe dzięki tam działaniom jak wymiana między pracownikami i organizacjami stowarzyszonymi, wysiłki lobbingowe wobec instytucji europejskich, badania i żądania polityczne¹.

Dziś, w 2024 roku, obraz europejskiego sektora mięsnego jest bardzo zróżnicowany, jego realia są bardzo różne. Istnieją kraje o wysokim stopniu objęcia sektora układami zbiorowymi, inne, w których negocjacje odbywają się na poziomie poszczególnych przedsiębiorstw. W niektórych krajach stosowany jest model ucieczki od bezpośredniego zatrudnienia i odpowiedzialności pracodawcy poprzez podwykonawstwo, inne korzystają z pracy tymczasowej i pośredników, podczas gdy w innych znów mamy do czynienia z delegowaniem, fałszywym samozatrudnieniem lub innymi konstrukcjami.

Z perspektywy ekonomicznej widać, że przemysł mięsny jest sektorem w UE, który wciąż konsoliduje się na wszystkich poziomach łańcucha dostaw; zmierza w kierunku większych gospodarstw hodowlanych i ubojni, inwestuje w automatyzację i zwiększa aktywność transgraniczną. Duży gracz posiadają zakłady produkcyjne na skalę międzynarodową, lecz nie stają się prawdziwymi grupami paneuropejskimi. Wciąż istnieją małe i średnie przedsiębiorstwa w sektorze mięsnym, ale w niektórych krajach ich odsetek jest wyższy niż w innych.

Konsolidacja poprzez przejęcia i zamknięcia wymaga skoordynowanych działań związków zawodowych, a rozwiązania muszą mieć charakter krajowy i europejski.

Dzięki programowi #MięsneStandardy udało się zgromadzić w ciągu ostatnich dwóch lat wielu pracowników i związków zawodowych, ułatwiając wymianę, wzmacniając solidarność i znajdując wspólne żądania w celu zwalczania podobnych nadużyć. Od czasu pandemii COVID-19 na poziomie krajowym wprowadzono wiele ulepszeń dla pracowników branży mięsnej w całej Europie.

W niniejszym raporcie można znaleźć przykłady z Niemiec, Irlandii, Hiszpanii, Belgii, Holandii i Polski. Razem możemy sprawić, że na poziomie krajowym i europejskim przedsiębiorstwa mięsne i pracodawcy spełnią będą #MięsneStandardy.

¹ [Raport EFFAT: Ogniska Covid-19 w rzeźniach i zakładach mięsnych – stan i żądania działań na poziomie UE \(7 września 2020\) Raport: Głodni sprawiedliwości: Podnoszenie standardów w sektorze mięsnym](#)





Wstęp

Praca w sektorze mięsnym była i nadal jest zatrudnieniem w bardzo trudnych warunkach, często oznacza bycie wykorzystywanym i traktowanym niesprawiedliwie, szczególnie dla migrującej części siły roboczej. Praca jest intensywna i wymagająca fizycznie, charakteryzuje się takimi warunkami pracy, jak:

- zatrudnienie na niepewnych warunkach,
- bardzo trudne warunki pracy,
- długie godziny pracy, praca zmianowa,
- niskie płace i nielegalne odliczenia od wynagrodzenia,
- nieuczciwe podwykonawstwo, nieuregulowana działalność pośredników, praca tymczasowa,
- problemy związane ze zdrowiem i bezpieczeństwem na liniach produkcyjnych ze względu na zimne, śliskie środowisko i niebezpieczne narzędzia pracy, powtarzające się urazy wysiłkowe,
- bardzo wysoka rotacja pracowników,
- oparcie sektora na nisko opłacanych pracownikach migrujących i transgranicznych, często narażonych na niewłaściwe warunki pracy i niegodne warunki zakwaterowania oraz
- dumping socjalny między państwami członkowskimi, zagrażający zatrudnieniu w krajach o wysokich standardach socjalnych.

Znaczna część siły roboczej zatrudnionej w europejskim sektorze mięsnym to pracownicy mobilni, w szczególności pracownicy transgraniczni i migrujący zarówno z UE, jak i z krajów trzecich. Wielu pracowników zatrudnionych w krajach Europy Zachodniej pochodzi z Europy Środkowej i Wschodniej (CEE) w ramach swobodnego przepływu pracowników. Pracownicy z Europy Środkowo-Wschodniej są zazwyczaj rekrutowani przez pośredników pracy, którzy pobierają od nich opłatę rekrutacyjną oraz koszty podróży do kraju docelowego. Wielu z tych pracowników jest następnie zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej lub jako podwykonawcy w ramach nieuczciwych praktyk, pozwalających pracodawcom uniknąć odpowiedzialności. W niektórych krajach podwykonawcy działają jako fałszywe spółdzielnie, a pracownicy są czasami zatrudniani jako samozatrudnieni. Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług jest nadal powtarzającą się praktyką, choć ograniczoną w porównaniu



z wcześniejszymi latami. Często jest również korzystanie z firm pozornych działających na zasadzie "skrzynki pocztowej" w celu uniknięcia lub obejścia obowiązującego wynagrodzenia, składek na ubezpieczenie społeczne i podatków. Związki zawodowe często zgłaszają różnice w wynagrodzeniach między pracownikami mobilnymi a ich odpowiednikami zatrudnionymi bezpośrednio przez przedsiębiorstwa przetwórstwa mięsnego. Pracownikom migrującym i transgranicznym często potrąca się również część wynagrodzenia na zakwaterowanie, transport i narzędzia pracy.

Ze względu na niskie wynagrodzenie i często przebywanie za granicą tylko przez pewien czas, pracownicy dzielą przeludnione mieszkania, które czasami są nawet bezpośrednio związane z ich umową o pracę lub są własnością pracodawcy, podwykonawcy lub agencji pracy tymczasowej.

Warunki te wyjaśniają, dlaczego ogniska Covid-19 były szczególnie wysokie w rzeźniach i zakładach przetwórstwa mięsnego w niektórych krajach. Jednak te wysokie wskaźniki zakażeń zwróciły uwagę opinii publicznej na europejski sektor mięsny. Pozwoliło to, w oparciu o wcześniejsze działania związków zawodowych, w końcu wprowadzić zmiany w sektorze dzięki inicjatywom ustawodawczym w niektórych krajach i układom zbiorowym w innych.

Dowody wskazują, że w krajach, w których układy zbiorowe pracy były przestrzegane i obejmowały wszystkich pracowników w sektorze, mniej pracowników uzyskiwało pozytywny wynik testu na obecność Covid-19, a tam, gdzie wystąpiły ogniska choroby, zarządzano nimi skuteczniej. To nie przypadek - po raz kolejny pokazuje to ogromną wartość dobrze funkcjonujących systemów negocjacji zbiorowych w zapewnianiu godnych warunków pracy i zatrudnienia, w tym ochrony zdrowia i bezpieczeństwa.

Obserwując sytuację pracowników przemysłu mięsnego na przestrzeni lat, wyraźnie widać, że sektor ten wymagał i nadal wymaga pilnej i poważnej reformy. Dlatego też EFFAT postanowiła skupić się na poprawie warunków pracy pracowników przemysłu mięsnego w Europie, poprawie negocjacji zbiorowych w tym sektorze i wzmocnieniu członkostwa w związkach zawodowych.

Potrzeba europejskiego rozwiązania problemów tego sektora, obok środków i przepisów krajowych, jest oczywista. Firmy dość łatwo przemieszczają się po całej Europie w celu wykorzystania najkorzystniejszych ram prawnych i uniknięcia odpowiedzialności, co skutkuje dumpingiem socjalnym z jednego kraju do drugiego. Powstrzymanie tego zjawiska jest możliwe dzięki wiążącym europejskim przepisom i środkom politycznym.

#MięsneStandardy jest odpowiedzią EFFAT na te wyzwania, łącząc pracowników i związki zawodowe w całej Europie w celu wymiany informacji na temat problemów i wyzwań oraz zaproponowania rozwiązań.



Perspektywy gospodarcze

Sektor przemysłu mięsnego jest oceniany w następujący sposób:

Branża uboju w UE-27 i Wielkiej Brytanii stoi w obliczu poważnych wyzwań związanych z marżami, które napędzają transformację branży:

- Stała presja na utrzymanie niskich cen mięsa, zwłaszcza w obliczu obecnego kryzysu kosztów życia w całej Europie.
- Zwiększone koszty regulacyjne (zwłaszcza środowiskowe) stają się trudne do zaabsorbowania przez małe zakłady uboju.
- Niedobór siły roboczej i jej zatrzymanie są głównymi czynnikami ograniczającymi produkcję.
- Wykorzystanie mocy produkcyjnych jest ważną kwestią, szczególnie przy uzasadnianiu przyszłych inwestycji.

Przemysł UE kontynuuje konsolidację na wszystkich poziomach łańcucha dostaw.

- W przypadku uboju jest to przenoszenie się do większych zakładów ubojowych, głównie poprzez zamykanie małych zakładów, a czasami poprzez budowę dużych nowych zakładów.
- Duże zakłady mogą inwestować w nowy sprzęt i wyższy poziom automatyzacji, a także lepiej korzystać z efektu skali.
- Zwiększona aktywność transgraniczna, prowadzona przez największe grupy ubojowe działające często w 3-5 krajach, ale nadal nie w całej UE i jest mało prawdopodobne, aby tak się stało.

Europejski przemysł mięsny musi przejść na bardziej wydajny system, aby zachować rentowność w przyszłości, ale długoterminowy popyt na mięso będzie utrzymywał się na wyższym poziomie.

Podsumowanie głównych kwestii stojących przed unijnym sektorem mięsnym - stare i nowe wyzwania związane z podażą i popytem, negatywne perspektywy - zwłaszcza w północno-zachodniej części UE

Podługich latach stabilności, od 2020 r. unijny rynek mięsa zaczął odnotowywać wynik negatywny. Oprócz długoterminowych kwestii związanych z aktywizmem anty-mięsnym, dobrostanem zwierząt / kwestiami zrównoważonego rozwoju i niedoborami siły roboczej, w ciągu ostatnich trzech lat każdego roku pojawiało się nowe duże wyzwanie, kumulując się z wyzwaniami z lat poprzednich:

- Po szoku związanym z Brexitem (2019/20) i ASF (od 2019 r.) nastąpiła pandemia Covid (2020/22);
- Ożywienie po pandemii - które rozpoczęło się w IV kwartale 21 r. - zostało przerwane przez wojnę na Ukrainie (od lutego 2022 r.), inflację kosztów (która rozpoczęła się w drugiej połowie 21 r. i przyspieszyła w pierwszej połowie 22 r.), kryzys energetyczny wywołany wojną oraz - w konsekwencji - ogólny kryzys gospodarczy i kryzys kosztów utrzymania, który obecnie rozwija się w różnym stopniu w różnych państwach członkowskich.
- W kontekście tych wszystkich nowych wyzwań, w 2022 r. stanęliśmy w obliczu nowej ery HPAI w skali i z nowymi cechami, których nigdy wcześniej nie widzieliśmy.

Poniżej podsumowujemy kluczowe wyzwania, z jakimi obecnie boryka się unijny sektor mięsny, zarówno po stronie podaży, jak i popytu, w konsekwencji opisanych powyżej wydarzeń.



Wyzwania związane z dostawami

Bezpośredni wpływ na koszty:

Wysokie koszty paszy/energii/pracy
Ujemne marże

Niska rentowność

Choroby: ASF, HPAI...

Niedobory siły roboczej i koszty

Wyzwania związane z popytem

Na rynku krajowym:

Kryzys kredytowy, spadek dochodów do dyspozycji konsumentów

Zakłócone żywienie po C-19

Kryzys w sektorze gastronomicznym

Żądania społeczne

Antymieśny aktywizm organizacji pozarządowych

Wyzwania społeczne/polityczne:

Ograniczenia środowiskowe

Realia zmian klimatycznych stawiają
zrównoważony rozwój na pierwszym planie

Metody uprawy: AW, AMR...

Starzejący się rolnicy

Ogólnie wroga polityka

Na rynkach eksportowych:

Spowolnienie chińskiej gospodarki

Słabość gospodarki światowej

Napięcia geopolityczne

Zakazy eksportu i protekcjonizm

Dążenie do samowystarczalności na rynkach
afrykańskich/azjatyckich

Więcej informacji można znaleźć w raporcie:
Europejski sektor mięsny - Dynamika produkcji w sektorze uboju; Gira



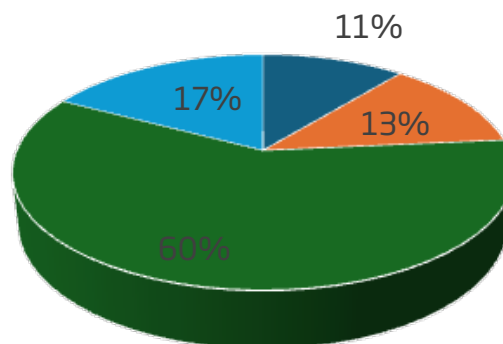
Negocjacje zbiorowe w sektorze mięsnym

EFFAT przeprowadziła badanie dotyczące układów zbiorowych pracy w 2022 roku. Daje ono interesujące spostrzeżenia. Udział w badaniu pozwala na porównanie 12 krajów, obejmując krajowe umowy sektorowe i umowy na poziomie przedsiębiorstwa. (Belgia, Szwecja, Finlandia, Irlandia, Norwegia, Chorwacja, Polska, Włochy, Francja, Dania, Austria i Albania). Badanie to pokazało, że zasięg negocjacji układów zbiorowych pracy jest wysoki w badanej próbie (80%), a jedynie w Irlandii zasięg jest niższy (33%).

Eurofound przedstawia poziomy negocjacji zbiorowych dla sektora mięsnego w UE-27 w następujący sposób:

Poziomy negocjacji zbiorowych w UE 27

- Negocjacje zbiorowe na poziomie przedsiębiorstwa
- Negocjacje zbiorowe na poziomie sektora
- Negocjacje zbiorowe na obu poziomach
- TU nie bierze udziału w negocjacjach zbiorowych



Źródło: Eurofound (2022)

Poziomy rokowań zbiorowych zgłoszone w ankiecie dotyczą głównie poziomów krajowych obejmujących cały przemysł spożywczy, a nie konkretnie sektor mięsny (Belgia, Finlandia, Albania), krajowy poziom dotyczący konkretnie sektora mięsnego (Norwegia, Włochy, Dania, Austria i Francja) oraz poziom przedsiębiorstwa (Irlandia, Chorwacja i Polska).

Jak można się spodziewać, złożoność i zmienność układów zbiorowych pracy w Europie utrudnia dokonanie porównania. Oprócz różnic w organizacji i historii negocjacji zbiorowych, możliwość porównania ograniczona jest przez różnice w stosunkach przemysłowych i systemach reprezentacji pracowników (np. reprezentacja ogólna vs. reprezentacja pracowników fizycznych/umysłowych). Kolejnym ograniczeniem jest fakt, że w przemyśle mięsnym umowy często obejmują tylko część sektora. Francja jest być może najlepszym (ale nie jedynym) przykładem: można znaleźć co najmniej trzy różne krajowe porozumienia dla sektora: drobiu, bydła i spółdzielni mięsnych, przemysłu mięsnego i hurtowni. Niektóre odpowiedzi na ankietę dają zatem tylko częściowy ogląd sytuacji.

Patrząc na strukturę płac, wyniki ankiety pokazują, zgodnie z oczekiwaniami, że generalnie płace są niskie w porównaniu do krajowej mediany płac (ale dotyczy to całego sektora żywności i napojów, nie tylko podsektora mięsnego). Większość umów obejmuje płatności ryczałtowe, takie jak płatności w czasie pandemii Covid-19, oraz specjalne dodatki urlopowe. Na poziomie firmy więcej premii jest powiązanych z wydajnością i kontrolą jakości (np. Animex: premie za znalezienie ciał obcych w produkcie lub premie wspierające zaangażowanie). Biorąc pod uwagę przemysłowy charakter sektora mięsnego, większość umów obejmuje konkretne elementy dotyczące elastycznego czasu pracy, pracy zmianowej, pracy w nocy, pracy w weekendy (od soboty do niedzieli). Poziom rekompensaty jest bardzo zróżnicowany.

Jeśli chodzi o czas pracy, można zauważyć, że sektor mięsny jest sektorem o wysokim średnim tygodniowym czasie pracy wynoszącym 40 godzin w większości krajów objętych badaniem; poniżej tego progu znajdują się Belgia i Austria z 38 godzinami, Finlandia w niektórych przypadkach z 37,5, Norwegia z 37,5, Dania z 37 godzinami i Francja z 35 godzinami.

Co więcej, rotacyjna praca zmianowa, podobnie jak w większości branż produkcyjnych, stanowi problem. Co ciekawe, większość umów reguluje kwestię pracy zmianowej: Model 3-zmianowy jest najczęściej regulowany i stosowany, inne modele (np. 5-zmianowy) są rzadko stosowane.

Kolejną aktualną kwestią dotyczącą warunków pracy jest regulacja prędkości linii produkcyjnych, którą można znaleźć w znacznej części umów, ale nie w większości z nich. Wentylacja i temperatura znajdują się na drugim miejscu, ale większość umów nie zawiera żadnych postanowień w tym zakresie. Niewiele porozumień, według respondentów, obejmuje telepracę, zwolnienia chorobowe, stres w pracy, równowagę między życiem zawodowym a prywatnym i równość, co można wyjaśnić faktem, że kwestie te są często regulowane na poziomie sektorowym lub krajowym w różnych sektorach.

Większość umów sektorowych zawiera postanowienia dotyczące szkoleń. Liczba dni jest różna i czasami odwołuje się do umów zakładowych. Większość umów nie określa kwestii podnoszenia i zmiany kwalifikacji w celu przeciwdziałania cyfryzacji. Niewiele umów zawiera postanowienia dotyczące nowych technologii. Kraje skandynawskie i Włochy mają umowy sektorowe z taką klauzulą. Jedna umowa zakładowa zawiera ogólne postanowienie dotyczące zmian.

Ważne pytanie ankiety dotyczy podwykonawstwa i pracy tymczasowej. Niektóre układy zbiorowe pracy w sektorze mięsnym uwzględniają kwestie podwykonawstwa i pracy tymczasowej, w innych krajach kwestie te można znaleźć w horyzontalnych układach zbiorowych pracy obejmujących wszystkie sektory.

Kilka konkretnych przykładów:

We Francji kwestię podwykonawstwa reguluje branżowy układ zbiorowy pracy.

Układ zbiorowy pracy ICGV (Przemysłu mięsnego i handlu hurtowego) zawiera jeden artykuł dotyczący podwykonawstwa, mający na celu stworzenie wspólnego punktu odniesienia na temat społecznych aspektów podwykonawstwa w przemyśle mięsnym, który ma służyć jako podstawa dla audytów i zapewnić, by korzystanie z know-how przez usługodawców było zgodnie z prawami socjalnymi pracowników i kontekstem prawnym umów o podwykonawstwo.

W Danii i Norwegii krajowe porozumienie sektora mięsnego podejmują kwestie pracy tymczasowej i podwykonawstwa.

W Danii porozumienie stanowi, że mąż zaufania może zażądać informacji na temat korzystania z pracy tymczasowej w przedsiębiorstwie, zwłaszcza gdy dotyczy to pracy, która mogłaby zostać wykonana przez bezpośrednio zatrudnionych pracowników. Jeśli nadal nie ma zgody co do tego, czy jest to praca tymczasowa, może zostać zorganizowane „spotkanie wyjaśniające” między kierownictwem a reprezentacją pracowników. Ponadto, porozumienie to przewiduje przeniesienie stażu pracy z agencji pracy tymczasowej do pracodawcy-użytkownika w przypadku bezpośredniego zatrudnienia pracownika.

Przedstawiciele pracowników lub związek zawodowy mogą zażądać od kierownictwa informacji na temat podwykonawców wykonujących prace wewnątrz firmy.





W Norwegii zabronione jest zatrudnianie pracowników tymczasowych ze względu na zmiany sezonowe. Dozwolone jest jedynie zatrudnianie pracowników tymczasowych w zastępstwie innych osób, np. w przypadku zwolnienia chorobowego, urlopu macierzyńskiego, urlopu wypoczynkowego itp.

Jednakże, jeśli istnieje zakładowy układ zbiorowy pracy, obie strony mogą uzgodnić, że praca tymczasowa jest dozwolona przez określony czas.

Jeśli firma musi zatrudniać pracowników w przypadku zmian sezonowych, musi zatrudniać ich bezpośrednio i tylko na krótkie okresy.

Kierownictwo musi poinformować przedstawicieli pracowników o przyczynie zatrudnienia, liczbie pracowników, którzy mają zostać zatrudnieni, jakie zadania będą wykonywane i jak długo potrwa stosunek pracy. Przed zatrudnieniem należy zwołać spotkanie negocjacyjne między firmą a przedstawicielami pracowników. Firma musi dostarczyć niezbędną dokumentację, aby przedstawiciele miejsca pracy mogli sprawdzić, czy stosunek pracy jest zgodny z przepisami i umowami w odniesieniu do kontekstu i możliwego zakresu zatrudnienia. Pracownicy tymczasowi mają prawo do takiego samego wynagrodzenia i warunków pracy, jak gdyby byli zatrudnieni bezpośrednio przez firmę. Przedsiębiorstwo użytkownik musi dostarczyć agencji pracy tymczasowej niezbędnych informacji, aby zagwarantować równe traktowanie.

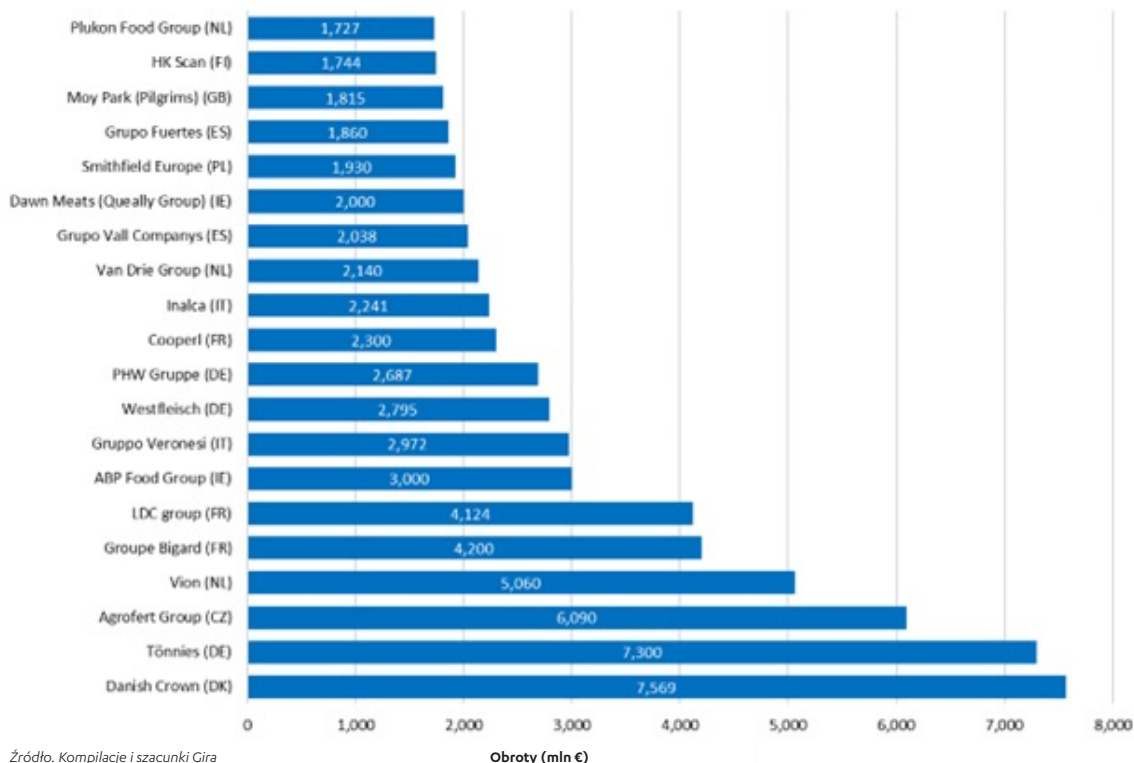
W Szwecji obowiązuje specjalny międzysektorowy układ zbiorowy pracy dotyczący pracy tymczasowej („Staffing agreement”). Określa on wszystkie minimalne warunki pracy pracowników tymczasowych. Tylko agencje pracy tymczasowej będące częścią tego układu zbiorowego mogą zatrudniać pracowników u pracodawcy-użytkownika³.

Odnosnie systemów układów zbiorowych pracy w innych krajach europejskich, zapoznaj się również z naszym raportem EFFAT [dotyczącym ognisk COVID-19 w rzeźniach i zakładach mięsnych – stan i żądania działań na poziomie UE](#).

ERZ jako narzędzie związków zawodowych w sektorze mięsnym

Oczywiste jest, że przemysł ubojowy jest zdominowany przez niewielką liczbę dużych grup, które stają się coraz bardziej skonsolidowane. Niektórzy z głównych graczy rozszerzają swoją działalność poza granice kraju. To jest właśnie

kontekst, w którym związki zawodowe powinny korzystać ze swoich ponadnarodowych praw do informacji i konsultacji, gwarantowanych przez Dyrektywę o Europejskich Radach Zakładowych.



Największe europejskie przedsiębiorstwa - Europejski przemysł ubojowy kontynuuje konsolidację: Drób zwycięzcą tej dekady

W ostatnim dziesięcioleciu wiodące grupy ubojowe w UE znacznie zwiększyły swoją skalę, ponieważ presja ekonomiczna zmusiła je do poszukiwania większych korzyści skali. Trend ten jest daleki od zakończenia.

- Podczas gdy wiodące firmy w UE skonsolidowały się i rozwinęły, nadal istnieje znaczna liczba małych firm i zakładów ubojowych.

- W ciągu ostatniej dekady nastąpił wzrost liczby dużych zakładów uboju, ponieważ główne grupy skonsolidowały swoją działalność. Jest to proces napędzany potrzebą poszukiwania wydajności.

- Zmniejszyła się liczba małych grup, które

zostały wchłonięte przez konkurentów lub połączyły się, aby osiągnąć masę krytyczną.

- Nadal nie ma prawdziwie ogólnoeuropejskich firm zajmujących się ubojem, chociaż kilka z nich jest obecnie częściowo międzynarodowych (3-5 krajów). Zasadnicza preferencja „konsumenta” UE dla „lokalnie” produkowanego mięsa, przynajmniej w handlu detalicznym, wspiera produkcję krajową.

Branża drobiarska, a w szczególności branża brojlerów, okazała się znaczącym zwycięzcą, napędzanym przez zwiększony popyt, a także przez zwiększanie efektu skali.

- Fuzje i przejęcia doprowadziły do powstania kilku bardzo dużych grup zajmujących się hodowlą kurczaków.
- 2 z 5 czołowych firm to specjaliści od kurczaków, w 2011 roku nie było ich wcale.
- Kilka grup zajmujących się mięsem czerwonym również dodało kurczaka do swojej listy produktów. Odzwierciedla to poszukiwanie synergii w dystrybucji i wiarę w możliwość zaoferowania kupującym pełnego asortymentu mięsnego... który coraz częściej obejmuje produkty bezmięsne!

Branża stoi w obliczu rosnącej presji, ponieważ konsumenci i rządy w całej UE domagają się większej odpowiedzialności i zrównoważonego rozwoju w łańcuchu dostaw żywności.

- Będzie to nadal zwiększać koszty na prawie każdym poziomie i zmniejszać wydajność, a także wymagać reinwestowania w środki oparte na dobrobycie, środowisku i zrównoważonym rozwoju.
- Rosnące koszty pracy i malejąca pula dostępnej siły roboczej to wyzwanie dla wszystkich, wzmocnione zarówno przez Covid, jak i rosyjską inwazję na Ukrainę. Europejskie firmy będą nadal wykorzystywać imigrantów, nie tylko z innych krajów UE, ale także spoza UE, do obsługi zakładów ubojowych.
- Częścią rozwiązania jest zwiększona automatyzacja, oferująca mniej lub bardziej wykwalifikowane miejsca pracy, przy jednoczesnym rozwiązaniu niektórych kwestii związanych z podażą siły roboczej.

Perspektywy są zatem kontynuacją ostatnich trendów, przejmowania mniejszych grup przez większych konkurentów, konsolidacji działalności w mniejszej liczbie większych zakładów ubojowych oraz zwiększonej potrzeby działania na eksport: w celu uzupełnienia najważniejszej pozycji na rynku krajowym.

Szybki obraz sytuacji w zakresie porozumień ERZ w sektorze mięsnym przedstawia się następująco.

Następujące przedsiębiorstwa posiadają porozumienia ERZ: Danish Crown, Westfleisch, Plukon food group, Cargill, LDC i HKScan, niektóre od wielu lat, inne od niedawna.

Nazwa firmy	Kraj	Rok wprowadzenia	Rozwój firmy w 2024 r.
Danish Crown	Dania		Zamknięcie zakładów w Danii
Westfleisch	Niemcy		
Plukon	Niderlandy		Duża ekspansja poprzez przejęcia
Cargill	Niderlandy		
HKScan	Finlandia		Restrukturyzacja, sprzedaż części przedsiębiorstwa
LDC	Francja	2024	<u>Najważniejsze punkty porozumienia ERZ to:</u> 1. Cztery spotkania rocznie: ERZ będzie odbywać cztery posiedzenia rocznie, składające się z dwóch bezpośrednich posiedzeń plenarnych i dwóch sesji wybranych komitetów prowadzonych online. 2. Zaangażowanie ekspertów zewnętrznych: ERZ ma prawo korzystać z pomocy eksperta zewnętrznego. 3. Presencja EFFAT: EFFAT będzie aktywnie uczestniczyć w ERZ, początkowo przez dwa lata, z możliwością przedłużenia. 4. Nacisk na informacje i konsultacje: Porozumienie nadaje priorytet skutecznym procesom informacyjnym i konsultacyjnym w celu zapewnienia zaangażowania związków zawodowych i przedstawicieli pracowników w proces podejmowania decyzji w przedsiębiorstwie. 5. Przejęcie w Polsce

Źródło: Baza danych EFFAT

W trakcie realizacji:

2SistersFoodGroup jest w trakcie tworzenia ERZ. Ze względu na opór firmy porozumienie ERZ nie zostało ustanowione przed Brexitem, pomimo złożenia wstępnego wniosku w 2015 roku. Organizacja stowarzyszona EFFAT Unite the Union ponownie zajęła się tą sprawą w 2022 roku. Aby doprowadzić do ustanowienia ERZ, sprawa została wniesiona do Centralnego Komitetu Arbitrażowego (CAC). Orzeczono, że ustanowienie musi nastąpić, ponieważ procedura rozpoczęła się na długo przed Brexitem. Mimo to firma pozostała bardzo oporna na ustanowienie ERZ, negocjacje są obecnie w toku. W tym ERZ zasiadać będą członkowie z Wielkiej Brytanii, Holandii i Polski.

Istnieje szereg przedsiębiorstw, które spełniają kryteria legislacyjne do ustanowienia ERZ, ale które na razie z perspektywy związków zawodowych nie są dojrzałe do formalnego procesu ustanowienia ERZ. EFFAT i jej podmioty stowarzyszone będą nadal uważnie monitorować sytuację i wykorzystają dogodny moment, aby rozpocząć tworzenie ERZ.

Nazwa firmy	Siedziba główna	Liczba pracowników	Rodzaj	Kraje prowadzenia działalności (tylko UE)	Zachowanie firmy w 2024 r.
Vion	Niderlandy	7,974 (Statista, 2021)	Firma prywatna	Holandia, Niemcy, Belgia	Sprzedaż i zamknięcie niemieckich zakładów
Tonnies	Niemcy	(Raport spółki, 2021 r. Dane dotyczą całego świata)	Firma prywatna	Dania, Francja, Polska, Hiszpania, Niemcy	Ekspansja, ale bardzo trudny partner
Cooperl	Francja	7 700 (Pitchbook, 2024 r. Liczba dotyczy całego świata)	Firma prywatna	Francja, Niderlandy, Węgry	
ABP	Irlandia	13,300 (LinkedIn, 2024)	Firma prywatna	Irlandia, Wielka Brytania, Polska, Hiszpania, Dania, Austria, Francja, Niemcy, Niderlandy	
PHW Group	Niemcy	10 506 (strona internetowa spółki, 2024)	Firma prywatna	Niemcy, Polska, Bułgaria, Niderlandy	
Scandi Standard	Szwecja	3 000 (strona internetowa spółki, 2024)	Spółka notowana na giełdzie	Szwecja, Dania, Norwegia, Finlandia i Irlandia	

Źródło: Syndex



Qué acciones sindicales lograron para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores del sector cárnico: ejemplos de diferentes países

Jakie działania związków zawodowych przyczyniły się do poprawy warunków pracy i życia pracowników przemysłu mięsnego przykłady z różnych krajów?

Potencjalne nadużycia związane z podwykonawstwem w sektorze mięsnym są jednym z największych wyzwań dla związków zawodowych w Belgii.

Kilka lat temu uzyskano specjalne przepisy dla przemysłu mięsnego w celu zwalczania dumpingu socjalnego i nielegalnej pracy, które obejmowały między innymi następujące środki: wszyscy pracownicy wchodzący do zakładu mięsnego, w tym pracownicy niezależni lub pracownicy podwykonawców, muszą się zarejestrować (zameldować w pracy) za pośrednictwem aplikacji cyfrowej utworzonej przez służbę publiczną ds. zabezpieczenia społecznego; podwykonawcy w zakładzie mięsnym muszą zadeklarować swoją działalność za pośrednictwem aplikacji cyfrowej utworzonej przez służbę publiczną ds. zabezpieczenia społecznego; gdy podwykonawcy nie płacą składek na ubezpieczenie społeczne lub odpowiednich wynagrodzeń swoim pracownikom, główna firma może zostać pociągnięta do odpowiedzialności finansowej; zakaz wypłaty wynagrodzeń w gotówce i szczególnie uwaga inspekcji społecznej na sektor mięsny, a także regularne spotkania z partnerami społecznymi.

W listopadzie 2022 r. belgijscy partnerzy społeczni zostali poinformowani o szeregu środków określonych przez rząd w walce z oszustwami społecznymi w sektorze spożywczym. Strategia polega na wzmocnieniu zatrudnienia i wykorzystaniu zatrudnienia tymczasowego w celu radzenia sobie z wahaniami obciążenia pracą oraz osiągnięcia organizacji pracy w porozumieniu i dostosowaniu do potrzeb sektora. Polityka ta może odnieść sukces tylko wtedy, gdy będzie powiązana z odpowiednimi środkami towarzyszącymi.

W styczniu 2023 r. partnerzy społeczni uzgodnili plan działań na najbliższe 7 lat. Zaproponowali podejście oparte na planowaniu, aby zapewnić systematyczne rozwiązywanie obecnej praktyki podwykonawstwa i korzystania z usług agencji w sektorze spożywczym.

Partnerzy społeczni dostrzegają następujące wyzwania w sektorze: - Strukturalny niedobór siły roboczej na określone stanowiska w sektorze, który występuje również za granicą. - Zapotrzebowanie na większą elastyczność ze względu na charakter produktu, który cechuje się ograniczonym okresem przydatności do spożycia. - Potencjalne nadużycia związane z podwykonawstwem. - Słaba pozycja konkurencyjna belgijskiego sektora mięsnego, zarówno w Belgii, jak i za granicą. - Celem w odniesieniu do podwykonawstwa powinna być polityka zastępowania poprzez wzmocnienie bezpośredniego zatrudnienia, bezpośredniego zatrudnienia tymczasowego w celu sprostania szczytom i organizacji pracy, która jest konsultowana i dostosowana do potrzeb sektora. Polityka ta może odnieść sukces



tylko wtedy, gdy będzie powiązana z odpowiednimi środkami towarzyszącymi, aby uniknąć naruszenia ciągłości w zakładach przetwórstwa mięsnego i jeśli weźmie pod uwagę inne przedstawione wyzwania.

Dla partnerów społecznych niezwykle ważne jest, aby wypracowane środki skutkowały: 1. pewnością prawną opartą na dobrze zdefiniowanych kryteriach i jasno określonych ramach kontroli, 2. zwiększoną sprawiedliwością społeczną z naciskiem na eliminowanie oszustw społecznych i handlu ludźmi, 3. popieraniem uczciwej konkurencji.

Na poziomie krajowym kilka państw członkowskich UE wdrożyło środki dotyczące odpowiedzialności podwykonawców za wynagrodzenia, a także bezpieczeństwo i higienę pracy. Środki te mają na celu zapewnienie uczciwej konkurencji i ochronę pracowników w łańcuchach podwykonawców. Belgia wyróżnia się jako godny uwagi przykład z rozbudowanym systemem odpowiedzialności łańcuchowej. W Belgii pracownicy sektora mięsnego zatrudnieni przez podwykonawców, niezależnie od tego, czy są delegowani, czy nie, mają prawo do co najmniej płacy minimalnej uzgodnionej na poziomie sektorowym dla belgijskiego sektora mięsnego przez partnerów społecznych (EFFAT 2020).

Belgijski system wspólnej odpowiedzialności zapewnia pracownikom podwykonawców ochronę przed niewypłacaniem wynagrodzeń. System ten ma zastosowanie do dziewięciu sektorów, w tym przemysłu mięsnego. Jeśli podwykonawca nie wypłaci wynagrodzenia na czas, główny wykonawca może zostać pociągnięty do współodpowiedzialności za niewypłacone wynagrodzenie, co zachęca przedsiębiorstwa przetwórstwa mięsnego do angażowania wiarygodnych podwykonawców.

W przypadku wykrycia poważnego naruszenia, inspekcja społeczna wysyła pisemne powiadomienie do klienta lub podwykonawców odpowiedzialnego podwykonawcy.

Działania związków zawodowych i specjalne przepisy chroniące pracowników sektora uboju - przykład niemiecki

Wraz z rozwojem pandemii COVID-19, liczne infekcje wśród pracowników niemieckich rzeźni wiosną 2020 r. przyciągnęły uwagę szerszej opinii publicznej i przeniosły polityczną uwagę na warunki panujące w branży.

Wiosną 2020 r. presja polityczna w tej kwestii była wystarczająca, aby rząd federalny wprowadził pakiet środków prawnych: ustawę o kontroli ochrony pracy w przemyśle mięsnym (ASKG), której podstawą był całkowity zakaz umów o świadczenie cywilnoprawnych w branży. Dotyczy to głównego obszaru działalności przedsiębiorstw - tj. uboju, rozbioru lub dalszego przetwarzania mięsa. W innych działach firm, takich jak pakowanie, logistyka, transport itp., praca może być nadal wykonywana na podstawie umów cywilnoprawnych.

Główne postanowienia:

- Podwykonawstwo i praca tymczasowa są zabronione w kluczowych obszarach przemysłu mięsnego (ubój, rozbiór i przetwórstwo).
- Aby zapewnić przestrzeganie przepisów dotyczących płacy minimalnej, pracodawcy są zobowiązani do cyfrowego rejestrowania godzin pracy.
- Władze mają zwiększyć liczbę inspekcji poprzez predefiniowane ilości inspekcji.

Ustawa przewiduje całkowity zakaz korzystania z pracy tymczasowej w obszarach „uboju i rozbioru”. Przedsiębiorstwa z sektora przetwórstwa mięsnego nadal mogły korzystać z pracy tymczasowej w wąskich granicach - max. 8% rocznego wymiaru czasu pracy - na warunkach równego wynagrodzenia i równego traktowania od pierwszego dnia i tylko dla firm objętych układami zbiorowymi. Wyjątek ten, obowiązujący tymczasowo do 2024 roku, został również zniesiony. Nie był on praktycznie wykorzystywany przez przedsiębiorstwa. Pokazuje to, że w jednym z najważniejszych krajów produkujących mięso w Europie praca może być wykonywana poprzez bezpośrednie zatrudnienie, bez podwykonawstwa i pracy tymczasowej. Jest to naprawdę pozytywny znak dla wszystkich sąsiednich krajów, ponieważ Niemcy przez wiele lat były źródłem dumpingu socjalnego i nieuczciwej konkurencji w sektorze mięsnym.

ASKG przewiduje również elektroniczną rejestrację czasu pracy, dzięki czemu maksymalny czas pracy i okresy odpoczynku pracowników będą egzekwowane i kontrolowane przez władze państwowe. Kary dla firm w przypadku naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy zostały znacznie zwiększone.

Kwestia poprawy warunków życia w budynkach mieszkalnych nie została ostatecznie uregulowana w ASKG; nadal konieczne są dalsze prace ustawodawcze, które w dużej mierze zależą również od wdrożenia norm i kontroli w poszczególnych niemieckich regionach.

ASKG jest prawdopodobnie najtrudniejszą interwencją prawną w ostatnich latach mającą na celu ponowne uregulowanie niemieckiego sektora przemysłowego. W krótkim czasie rdzeń systemu wyzysku, outsourcing stosowany przez słabo kontrolowane firmy podwykonawcze, został wyeliminowany, co doprowadziło do stopniowego przywrócenia odpowiedzialności firm za ich siłę roboczą.

Jednocześnie zmiana ta znacznie wzmocniła pozycję rad zakładowych, ponieważ mogą one teraz reprezentować interesy całej załogi przedsiębiorstwa oraz sprawować kontrolę i nadzór w całej firmie.

Równolegle do nowych regulacji prawnych, w czerwcu 2021 r., po trudnych negocjacjach i akcjach protestacyjnych, związkowi zawodowemu NGG udało się zawrzeć ogólnokrajowy układ zbiorowy z pracodawcami w sprawie płacy minimalnej obowiązującej w całej branży. Płaca ta, wynosząca początkowo 11 euro za godzinę, wzrosła do 12,30 euro za godzinę. Branżowa płaca minimalna została uznana za ogólnie wiążącą i stała się obowiązkowa dla całej branży zatrudniającej 160 000 pracowników.

Prace legislacyjne przyniosły znaczące rezultaty i można wyciągnąć pozytywny bilans nowych zasad:

- Około 35 000 podwykonawców zostało zatrudnionych bezpośrednio przez przedsiębiorstwa, a firmy usługowe zostały całkowicie przejęte i rozwiązane.
- Dzięki cyfrowej rejestracji czasu pracy nie dochodzi już do masowych naruszeń czasu pracy, który wynosił niekiedy do 16 godzin dziennie.
- Według naszych ustaleń, praca tymczasowa nie wydaje się być wykorzystywana przez firmy przetwórstwa mięsnego w takim stopniu, jak początkowo twierdziło lobby mięsne.

Niemiecki rząd przeprowadził [ocenę ustawy](#), która wykazała, że przepisy nie zakłóciły niemieckiego przemysłu mięsnego, a wręcz przeciwnie, wyniki oceny jasno pokazują, że nowe regulacje prawne w przemyśle mięsnym były konieczne, odpowiednie i proporcjonalne.



Pewne aspekty, które muszą jeszcze ulec poprawie:

- Firmy przeprowadziły liczne remonty, ale nadal istnieją obawy dotyczące całego sektora, w tym przepełnionych miejsc noclegowych i niedociągnięć w zakresie standardów higieny, wyposażenia, dostępu do energii elektrycznej i wody, a także środków bezpieczeństwa przeciwpożarowego. Koszty za miejsce do spania są nadal często zawyżone.
- Byli podwykonawcy nadal biorą udział w rekrutacji i zakwaterowaniu.
- Pracownicy nadal często mają do czynienia z utrzymującymi się problematycznymi strukturami kierowniczymi, nawet jako pracownicy bezpośrednio zatrudnieni. Były osoby kontaktowe pośredników zostały brygadystami i kierownikami wewnątrz przedsiębiorstwa przy minimalnej kontroli.

Chociaż sytuacja uległa ogólnej poprawie, sektor nadal boryka się z wieloma problematycznymi kwestiami. Nie mają one wiele wspólnego z celem i zaostreniem przepisów przez ASKG, ale raczej z brakiem wdrożenia, wciąż niezakończonymi procesami transformacji i zastąpieniem byłych firm podwykonawczych w rekrutacji, zakwaterowaniu i innych działaniach. Problemатyczne jest na przykład to, że pracownicy dawnych firm podwykonawczych, którzy byli zatrudnieni na stanowiskach brygadystów, nadal wykonują swoje czynności w niemieckich firmach, w których są obecnie zatrudnieni. W rezultacie nadal utrzymują się autorytarne maniere, nękanie, przemoc werbalna lub działania. Problemатyczne jest również to, że rekrutacja pracowników, głównie w krajach Europy Wschodniej, jest nadal organizowana przez byłe firmy podwykonawcze dla firm niemieckich.

Niezbędne dla wdrożenia przepisów nowej ustawy jest zwiększenie presji kontrolnej na firmy z sektora. W tym celu należy znacznie rozszerzyć możliwości kadrowe państwowych organów nadzorczych.

Ogólny bilans z perspektywy związku zawodowego NGG jest pozytywny, podstawowa struktura poprzedniego modelu biznesowego – opartego o umowy cywilnoprawne - została zakazana, a sytuacja pracowników zagranicznych w branży poprawiła się pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy, reprezentacji przez związek zawodowy i radę zakładową.

Odkąd ustawa weszła w życie, związek zawodowy NGG jest w stanie poprawić warunki pracy i płacy pracowników poprzez układy zbiorowe. Odbudowa struktur rokowań zbiorowych dopiero się rozpoczyna, ponieważ od dziesięcioleci obserwuje się ich upadek z powodu systemu wyzysku.

Przykład Niemiec pokazuje, że konsekwentna ponowna regulacja przemysłu jest rzeczywiście możliwa, nie prowadzi do zahamowania lub delokalizacji przemysłu oraz poprawia warunki życia i pracy ludzi.

Ochrona pracowników za granicą i regulacja transgranicznych agencji rekrutacyjnych - przykład ustawodawstwa Rumunii

W kwietniu 2021 r. rumuński parlament uchwalił nowelizację ustawy 156/2000 regulującej działalność rekrutacyjną w celu ochrony rumuńskiej siły roboczej. Przepisy nakładają szereg regulacji na firmy z siedzibą w Rumunii zaangażowane w transgraniczną rekrutację pracowników. Ustawa ma zastosowanie do wszystkich pośredników zatrudniających pracowników z Rumunii.

Kluczowe przepisy ustawy obejmują obowiązkową certyfikację i akredytację przez Ministerstwo Pracy dla wszystkich firm zaangażowanych w transgraniczną rekrutację pracowników. Usługi dla pracowników muszą być świadczone bez opłat agencji na rzecz rumuńskiej firmy rekrutującej. Przeprowadzane są regularne kontrole w celu oceny powagi, podstawy ekonomicznej / zdolności kredytowej i wiarygodności tych firm jako pracodawców. Deklaracja warunków działania agencji, takich jak to, kto ponosi opłaty agencyjne, jest obowiązkowa, a korzystanie z innych usługodawców jest zabronione.

Ponadto agencja rekrutująca jest zobowiązana do dostarczenia pracownikowi przed wyjazdem pisemnej umowy o pracę, zarówno w języku kraju przyjmującego, jak i w języku ojczystym. Wymagana jest również pisemna umowa pośrednictwa pracy z osobą poszukującą pracy, w tym bezpośrednia oferta pracy dla rumuńskiej agencji.

W przypadku pracowników sezonowych, umowy muszą również zawierać umowę najmu ze szczegółami zakwaterowania oraz oświadczenie pracodawcy potwierdzające zgodność z minimalnymi standardami bezpieczeństwa i higieny pracy. Jeśli pracodawca zapewnia zakwaterowanie i spełnia ogólne standardy bezpieczeństwa i higieny pracy kraju przyjmującego, pracownicy sezonowi mogą być zobowiązani do pokrycia kosztów zakwaterowania nieprzekraczających 25% ich wynagrodzenia.

Przepisy zatwierdzone przez rząd wprowadzają dodatkowe obowiązki i zaostrzają sankcje za nieprzestrzeganie przepisów, nakładając kary za naruszenia skutkujące grzywnami w wysokości kilku tysięcy euro.

Inspekcje w miejscu pracy przeprowadzane przez specjalnie przeszkolonych inspektorów społecznych - przykład Belgii i Holandii

Zarówno Belgia, jak i Holandia są przykładami krajów, w których specjalnie przeszkoleni inspektorzy społeczni są aktywnie zaangażowani w przeprowadzanie inspekcji w miejscu pracy, szczególnie w sektorach podatnych na nadużycia wobec pracowników migrujących, w tym nieuczciwą rekrutację.

Prawa i obowiązki pracowników migrujących i ich pracodawców związane z rekrutacją zostały uregulowane ustawą o zatrudnianiu cudzoziemców w Belgii (1999) i Holandii (1994), zgodnie z dyrektywami UE (w tym dyrektywą 2009/52/WE w sprawie kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających obywateli państw trzecich nielegalnie przebywających na terytorium UE oraz dyrektywą 96/71/WE w sprawie delegowania pracowników).

W przypadku zaniedbań lub poważnych naruszeń ze strony pracodawcy, inspektorzy społeczni wydają żądania uregulowania sytuacji, a w przypadku ich zignorowania, formalne raporty są przesyłane do prokuratury. Kary, w zależności od wagi naruszeń, mogą obejmować sankcje karne lub grzywny administracyjne, z możliwością zastosowania kary pozbawienia wolności lub znacznych kar finansowych.

W obu krajach dostępność dobrze wyszkolonych inspektorów ma kluczowe znaczenie dla kompleksowych inspekcji, w tym wizyt w miejscu pracy, wywiadów, gromadzenia dowodów, wizyt kontrolnych, konsultacji z zainteresowanymi stronami i przeglądania dokumentów.

Układ zbiorowy pracy dotyczący zakwaterowania dla migrujących pracowników przemysłu mięsnego - przykład Niderlandów

Powszechne wykorzystywanie pracowników agencyjnych w Holandii stanowi poważne wyzwanie. FNV konsekwentnie zgłasza obawy dotyczące traktowania pracowników migrujących zatrudnianych przez agencje, zarówno tych na umowach tymczasowych, jak i samozatrudnionych. Jedną z godnych uwagi kwestii jest nadużywanie praw mieszkaniowych, w szczególności zawyżanie opłat za mieszkania zapewniane pracownikom przez pracodawców.

Związki zawodowe i inne organizacje aktywnie działają na rzecz poprawy warunków pracy. W czerwcu 2022 r. podpisano 2-letni układ zbiorowy pracy między holenderskim Centralnym Stowarzyszeniem Przemysłu Mięsnego (COV) a związkami zawodowymi. Umowa ta dotyczy różnych kluczowych kwestii, w tym wynagrodzeń, z 7% podwyżką podstawową.

Ponadto układ zbiorowy wynegocjowany przez holenderski związek zawodowy FNV oraz holenderskie Centralne Stowarzyszenie Przemysłu Mięsnego wykracza poza postanowienia dotyczące dochodów. Obejmuje on umowy mające na celu poprawę statusu pracowników tymczasowych i pracowników migrujących w sektorze mięsnym. Na przykład, pracownicy zagraniczni mają prawo do zagwarantowanego mieszkania i dochodu.

Standardy mieszkaniowe dla pracowników zagranicznych w holenderskim sektorze mięsnym obejmują następujące postanowienia:

1. Prawo do płacy minimalnej:

Zagraniczni pracownicy przybywający do Holandii są uprawnieni do otrzymywania płacy minimalnej, niezależnie od czasu trwania umowy o pracę lub przepracowanych godzin.

2. Czas zakwaterowania:

Po zakończeniu zatrudnienia pracownicy zagraniczni mogą nadal mieszkać w zakwaterowaniu zapewnionym przez daną firmę przez dodatkowe cztery tygodnie.

3. Zatrudnienie bezpośrednie:

Pracownicy tymczasowi, którzy pracowali dla przedsiębiorstwa mięsnego przez ponad pięć lat i osiedlili się na stałe w Holandii we własnym zakwaterowaniu, mogą zostać bezpośrednio zatrudnieni przez tę firmę.

4. Certyfikowane zakwaterowanie:

Przedsiębiorstwa mięsne są zobowiązane do zapewnienia, że agencje pracy tymczasowej i wyspecjalizowane firmy zajmujące się wynajmem oferują pracownikom wyłącznie certyfikowane mieszkania spełniające normy. Te miejsca zakwaterowania przechodzą inspekcje administracyjne w celu weryfikacji zgodności z dobrymi praktykami zatrudnienia, nadzoru i zarządzania.

Wszystkie te środki mają na celu stworzenie lepszych warunków pracy i ochronę praw pracowników przemysłu mięsnego.

Wynagrodzenie chorobowe dla pracowników w Irlandii dzięki naciskom związków zawodowych

Irlandzki sektor mięsny podążał szczególną ścieżką rozwoju: stosunkowo niskie płace, długie godziny pracy w kontekście słabych praw do negocjacji zbiorowych (ICTU, 2021).

Według SIPTU, głównego związku zawodowego w sektorze, gęstość związków zawodowych w sektorze mięsnym jest niższa niż w innych sektorach produkcji. SIPTU zidentyfikowało słabe prawa do rokowań zbiorowych, które panują w Irlandii, jako główne bariery dla organizacji związkowych w tym sektorze. Istnieją firmy, w których SIPTU posiada układy zbiorowe pracy i negocjuje wynagrodzenia oraz warunki pracy. W tych firmach SIPTU było w stanie osiągnąć płace i warunki lepsze niż średnia krajowa.

Nie istnieją żadne negocjacje sektorowe poza umowami na poziomie przedsiębiorstwa. Od czasu upadku krajowych negocjacji w ramach Partnerstwa Społecznego, w irlandzkiej gospodarce nie ma trójstronnych porozumień. W niektórych sektorach gospodarki obowiązują porozumienia sektorowe, np. w sektorze budowlanym.

SIPTU jest największym związkiem zawodowym w Irlandii i największym związkiem w sektorze mięsnym. W związku z tym jest kluczowym graczem w Irlandzkim Kongresie Związków Zawodowych, który w 2021 r. wydał następujące zalecenia:

- Zapewnienie, że pracownicy sektora mięsnego i ich związki zawodowe będą reprezentowane na wszystkich forach omawiających przyszłość tego sektora.
- Dążenie do poprawy warunków pracy pracowników oraz wspieranie i promowanie negocjacji zbiorowych w tym sektorze, w tym poprzez wprowadzenie klauzuli społecznej, która zapewni, że środki wsparcia dla przedsiębiorstw będą uzależnione od uznania związków zawodowych i dostępu do nich.
- Wdrożenie zaleceń dotyczących sektora mięsnego określonych w raporcie końcowym specjalnej komisji Oireachtas ds. reakcji na COVID-19, w szczególności tych dotyczących wprowadzenia wynagrodzenia chorobowego, przeglądu roli agencji zatrudnienia i powołania grupy zadaniowej w celu zbadania warunków pracy pracowników w tym sektorze; zaproponowanie przepisów zakazujących podwykonawstwa i fikcyjnego samozatrudnienia.

Organizacje pracodawców mają niewielki kontakt ze związkami zawodowymi reprezentującymi pracowników w tym sektorze. Po szeroko zakrojonej kampanii SIPTU, największego związku zawodowego w Irlandii, organizacja pracodawców uzgodniła kartę dla sektora obejmującą kwestie związane ze zdrowiem i bezpieczeństwem podczas pandemii. Karta ta była przełomowym wydarzeniem, uzgodnionym między SIPTU a Meat Industry Ireland, która reprezentuje większość pracodawców w sektorze i jest członkiem IBEC, głównego organu pracodawców w Irlandii.

Do 2020 r. 90% pracowników przemysłu mięsnego w Irlandii nie miało prawa do zasiłku chorobowego, co miało znaczący wpływ na rozprzestrzenianie się COVID-19 w miejscu pracy. W związku z tym Związek Zawodowy Usługodawców, Przemysłowców, Profesjonalistów i Techników (SIPTU) rozpoczął w 2022 r. kampanię na rzecz bezpieczniejszych protokołów pracy i wdrożenia ustawowego wynagrodzenia za czas choroby zawodowej w drodze krajowego porozumienia w sprawie protokołu bezpieczeństwa z przemysłem mięsnym w Irlandii. We wrześniu 2022 r. uchwalono przepisy dotyczące wynagrodzenia za czas choroby zawodowej (EFFAT 2022; Irish Statute Book 2022).

Ustawa o zwolnieniach chorobowych, obowiązująca od stycznia 2023 r., po raz pierwszy wprowadza prawo do ustawowego wynagrodzenia chorobowego (SSP) dla pracowników w Irlandii (szczegółowe informacje można znaleźć w A&L Goodbody 2023; Stapleton 2022). Wszyscy pracodawcy w Irlandii są obecnie zobowiązani do wypłacania swoim pracownikom minimalnych obowiązkowych świadczeń chorobowych. Począwszy od stycznia 2024 r. uprawnienie to wzrasta do pięciu dni płatnego urlopu, a następnie wzrośnie w 2025 r. (siedem dni) i 2026 r. (10 dni).

Wysokie standardy zatrudnienia i zakres rokowań zbiorowych przykład Danii

Duński przemysł mięsny znajduje się w wyjątkowej sytuacji z wyjątkowym poziomem organizacji związkowej, gdzie 90% pracowników jest zrzeszonych w związkach zawodowych, a zasięg negocjacji zbiorowych zbliża się do 100%. Oznacza to, że krajowe układy zbiorowe pracy są skutecznie stosowane powszechnie, obejmując wszystkich pracowników przemysłu mięsnego (EFFAT 2020; Erol/Schulten 2021). Około 25-30% siły roboczej w duńskich rzeźniach i zakładach przetwórczych stanowią pracownicy spoza Danii, przy czym pracownicy migrujący są bezpośrednio zatrudniani przez firmy.

Warto jednak zauważyć, że podwykonawstwo pracowników nie odgrywa roli w duńskich rzeźniach i nie ma tendencji do dualizacji siły roboczej, jak ma to miejsce w Niemczech. Nowi pracownicy duńskich rzeźni i pracownicy spoza Danii są zorganizowani w takim samym stopniu jak obywatele Danii. Tak więc duńskie związki zawodowe z powodzeniem zorganizowały rosnący odsetek pracowników zagranicznych, decydując się nie angażować w negocjacje koncesyjne. Wybrany kompromisem jest mniejsza liczba miejsc pracy, ale miejsca pracy z godziwymi płacami i warunkami pracy, możliwe dzięki wysokiemu poziomowi uzwiązkowania, silnej solidarności między duńskimi związkami zawodowymi i kompleksowemu zakresowi rokowań zbiorowych (Navrbjerg 2020).

Podwykonawstwo nie jest w Danii zabronione, zatem firmy mięsne mogą korzystać z pracowników pozyskiwanych za pośrednictwem agencji i podwykonawców. Pracownicy ci muszą być jednak wynagradzani na tym samym poziomie, co bezpośrednio zatrudnieni pracownicy, co plasuje ich zarobki wśród najwyższych w branży w skali europejskiej. W związku z tym firmy nie są finansowo zachęcane do pozyskiwania pracowników od pośredników. Praktyki podwykonawstwa są regulowane przez układ zbiorowy pracy i umowy między NNF a Konfederacją Duńskiego Przemysłu dotyczące przemysłu spożywczego, w tym sektora mięsnego.

Głównym wyzwaniem dla sektora w Danii jest presja wywierana przez warunki panujące w innych krajach, a mianowicie obawa przed nieuczciwą konkurencją oraz przed utratą miejsc pracy w innych krajach.

Połączenie ustawodawstwa i układów zbiorowych - osiągnięcia hiszpańskich związków zawodowych?

Pod koniec 2021 r. podpisano branżowy układ zbiorowy pracy - Państwowy Układ Zbiorowy Pracy dla Przemysłu Mięsnego na lata 2021-2023. Wszedł on w życie zaledwie siedem miesięcy po jego podpisaniu przez stowarzyszenia pracodawców i organizacje związkowe. Obowiązywał od 1 stycznia 2021 r. do 31 grudnia 2023 r. (choć pozostanie w mocy do czasu wynegocjowania porozumienia, które je zastąpi). Obecnie negocjujemy nowe porozumienie.

Ten układ zbiorowy obejmuje wszystkich zatrudnionych w sektorze (ponad 100 000 pracowników), w przybliżeniu rozmieszczonych w 3 000 zakładach pracy. Umowa obejmuje następujące obszary: skrócenie czasu pracy, podwyżki płac, dni wolne w przypadku poważnej choroby lub śmierci ojca, matki lub zstępnych, jeśli podróż odbywa się poza granicami kraju, można wziąć co najmniej dziesięć dni urlopu, z czego sześć jest płatnych, tłumaczenie najważniejszych komunikatów na język ojczysty pracownika (przez określony czas), telepraca, dodatek nocny itp. Krótko mówiąc, reguluje praktycznie wszystkie kwestie związane z zatrudnieniem.

Ewolucja sektora i zaobserwowane wyzwania: Przypadek fikcyjnego samozatrudnienia, podwykonawstwa i pracowników-imigrantów

Dialog społeczny, który istnieje oraz istniał w sektorze mięsnym, jest obecnie ograniczony do zakresu rokowań zbiorowych, tj. nie ma dialogu społecznego wykraczającego poza funkcje Komitetu Negocjacyjnego i Wspólnego Komitetu. Podejmowano próby rozwiązania innych kwestii poprzez działania związków zawodowych, ale ani pracodawcy, ani rząd nie byli na to otwarci. Jednak w ramach rokowań zbiorowych ocena ewolucji dialogu społecznego w ostatnich latach jest pozytywna. Zwłaszcza od czasu kryzysu związanego z COVID-19. Wcześniej omówiliśmy, w jaki sposób inspekcja pracy i inicjatywy związków zawodowych zajęły się kwestią fałszywie samozatrudnionych pracowników. Doprowadziło to do powstania stołu dialogu społecznego z udziałem związków zawodowych, pracodawców i rządu. Celem było znalezienie wspólnie uzgodnionych rozwiązań w ramach tej komisji. Jednak ze względu na różne interesy, które nie były zbieżne z interesami pracowników, nie udało się tego osiągnąć.

Uważa się, że kryzys COVID-19 wzmocnił sektor mięsny, ponieważ został on uznany, podobnie jak cały sektor rolno-spożywczy, za sektor kluczowy. Od tego momentu podmioty społeczne zauważyły, że należy przywiązywać do niego większą wagę, jak również do pracowników i ich warunków pracy. W rzeczywistości negocjacje obecnego porozumienia na lata 2021-2023 narodziły się w kontekście pandemii COVID-19 i zostały ustanowione jako porozumienie, które zapewniło bezpieczeństwo i siłę społecznej części sektora. W niektórych przedsiębiorstwach, w których istnieje znacząca reprezentacja związków zawodowych, osiągnięto porozumienia w celu poprawy porozumienia po COVID-19, a ogólnie liczba członków wzrosła w ciągu ostatniego roku.

Jednym z głównych wyzwań dla działań związków zawodowych w sektorze w ostatnich latach było fałszywe samozatrudnienie. Sytuacja ta jest powszechna w znacznej części sektora mięsnego w Hiszpanii, zwłaszcza w przypadku migrantów, którzy mają większe trudności ze znalezieniem zatrudnienia i są bardziej narażeni na nadużycia ze strony przedsiębiorstw. W przypadku sektora mięsnego odbywało się to za pośrednictwem fałszywych spółdzielni, wpisanych w mechanizm podwykonawstwa.

Hiszpańskie związki zawodowe osiągnęły w ostatnich latach znaczące sukcesy, przyczyniając się do zatwierdzenia nowej krajowej reformy prawa pracy, uchwalonej przez hiszpański parlament w lutym 2022 roku.

Zaktualizowane przepisy wskazują na koniec nieregularnych i zbyt długich godzin pracy w hiszpańskim sektorze mięsnym, ustanawiając maksymalnie dziewięć zwykłych godzin efektywnej pracy dziennie (EFFAT 2022). Ponadto ustawa kładzie szczególny nacisk na przywrócenie sektorowych układów zbiorowych pracy, które mają teraz pierwszeństwo przed układami zakładowymi lub mniejszymi układami terytorialnymi. Te ostatnie mogą być stosowane tylko wtedy, gdy wykonawca lub podwykonawca ma własną umowę mającą na celu poprawę warunków w sektorze. Obecnie umowy negocjowane w całym sektorze stanowią punkt odniesienia, od którego poszczególne firmy mogą negocjować w górę.

Aby ograniczyć nadużywanie podwykonawstwa i outsourcingu, firmy usługowe są obecnie zobowiązane do przestrzegania warunków pracy i wynagrodzeń ustalonych w sektorach, w których działają. W rezultacie reformy te zapewniają, że pracownicy podwykonawców są automatycznie objęci umowami sektorowymi.

Poczyniono również postępy w kwestii znacznej liczby pracowników tymczasowych w kraju. Umowa ma na celu wyeliminowanie nadużyć związanych z zatrudnieniem tymczasowym. Umowy o pracę są obecnie domyślnie zawierane na czas nieokreślony, a zatrudnienie tymczasowe jest możliwe tylko z dwóch powodów: okoliczności produkcyjnych lub zastąpienia pracownika. Umowy na czas określony są dopuszczalne tylko w ściśle określonych okolicznościach (sporadyczne i nieprzewidywalne wzrosty i wahania aktywności, zastąpienie corocznego urlopu, w celu rozwiązania sporadycznych, przewidywalnych sytuacji o ograniczonym czasie trwania).

Reforma wprowadza również stałe umowy o pracę sezonową i umacnia pracę w skróconym wymiarze godzin jako instrument polityki rynku pracy w sytuacjach kryzysowych. Co więcej, inspektorat



odpowiedzialny za monitorowanie został wzmocniony, a sankcje wobec pracodawców angażujących się w takie praktyki zostały zaostrzone. Aby promować przestrzeganie przepisów, rząd podniósł kary dla firm zatrudniających pracowników w sposób niezgodny z prawem z 7 500 do 10 000 euro.

Dodatkowo, uregulowano umowy szkoleniowe dotyczące naprzemiennej pracy i szkoleń, zapewniając, że wynagrodzenie na umowach stażowych nigdy nie może być niższe niż płaca minimalna. Ochrona przed zwolnieniem nie została jednak wzmocniona, co jest strategicznym posunięciem mającym na celu zapewnienie wsparcia pracodawców.

Outsourcing jest stosowany od niedawna. Firmy inne niż firma macierzysta są tworzone dla niektórych działań w sektorze lub pracownicy są outsourcowani do firm usługowych lub wielousługowych. Coraz częściej firmy te stają się idealną kartą przetargową dla wielu przedsiębiorstw w sektorze: outsourcing nie jest nielegalny i pozwala zaoszczędzić koszty. Dla pracowników oznacza to dewaluację warunków pracy określonych w branżowym układzie zbiorowym pracy na rzecz tych ustalonych w układzie zbiorowym pracy przedsiębiorstwa wielousługowego.

W związku istnieniem tego wyzwania, związki zawodowe za pomocą układu zbiorowego chcą zakazać outsourcingu podstawowej działalności mięsnej, będącego techniką cięcia kosztów, która zakłóca konkurencję w sektorze i wprowadza różnicowanie wynagrodzeń niekorzystne dla pracowników oraz dla firm, które nie korzystają z outsourcingu w swojej działalności. Należy tego dokonać poprzez zmiany legislacyjne, reformując regionalne ustawy spółdzielcze: jasno określając warunki relacji między członkiem spółdzielni a pracownikiem oraz zapobiegając konsolidacji organizacyjnej spółdzielni jako zwykłego opakowania, które zakłóca stosunki pracy.

Organizacja pracy w Polsce

EFFAT uważa, że w europejskim sektorze mięsnym istnieje duży potencjał organizacyjny i dobre perspektywy dla wzrostu liczby członków oraz siły związków zawodowych. Presja na poprawę płac i warunków pracy pracowników w tym sektorze nigdy nie była większa. Europejska koordynacja jest niezbędna, ponieważ większość rynku jest obecnie kontrolowana przez kilka międzynarodowych korporacji, co stwarza potrzebę podejścia transgranicznego.

Projekt Sokołów został uruchomiony w czerwcu ubiegłego roku, we współpracy z dwoma naszymi oddziałami w Polsce, MZZP/OPZZ i Solidarnością. Projekt jest prowadzony przez COZZ, a ogólnym celem tej inicjatywy jest wzmocnienie zdolności organizacyjnych naszych oddziałów, które wezmą udział w projekcie, wsparcie ich w zwiększeniu liczby istniejących członków, poprawie warunków pracy i wynegocjowaniu umowy zakładowej dla wszystkich operacji Danish Crown w Polsce. Kampania będzie dodatkowym bodźcem do promowania naszych postulatów dotyczących mobilności pracowników i migracji.

Projekt miał już bardzo pozytywny wpływ, ale zidentyfikowano również pewne problemy, takie jak zastraszanie i rozbijanie związków zawodowych. Zorganizowano kilka sesji szkoleniowych, podczas których członkowie zapoznali się z planowaniem, mapowaniem i przekazywaniem uczestnikom nowych umiejętności i technik organizowania miejsc pracy. Od rozpoczęcia naszego projektu organizacyjnego w 2023 r. odnotowaliśmy wzrost o prawie 500 nowych członków z 900 do 1400.



Działania EFFAT na poziomie europejskim

Bardzo wysokie wskaźniki zakażeń wśród pracowników przemysłu mięsnego podczas pandemii Covid-19 zapewniły sektorowi mięsnemu negatywny rozgłos niezbędny do zwrócenia uwagi mediów na branżę. Był to właściwy moment, aby domagać się poprawy również na szczęblu europejskim.

EFFAT zareagowała bezpośrednio, publikując [raport](#) „Ogniska Covid-19 w rzeźniach i zakładach mięsnych – stan i żądania działań na poziomie UE (7 września 2020)” przedstawiający sytuację związaną z Covid-19 w sektorze w różnych krajach europejskich. Przedstawiono w nim również przegląd organizacji pracy i praktyk biznesowych stosowanych przez przedsiębiorstwa przetwórstwa mięsnego w celu obniżenia kosztów i uniknięcia odpowiedzialności pracodawcy.

Postulaty polityczne określone już w tym pierwszym raporcie zostały dalej rozwinięte i formalnie przyjęte przez Zarząd EFFAT we wrześniu 2020 r. - [Głodni sprawiedliwości: podnoszenie standardów w sektorze mięsnym; 10 postulatów EFFAT dotyczących działań na szczęblu UE.](#)

Wychodząc od tych 10 postulatów politycznych, EFFAT przez ponad 2,5 roku opracowywała wspólnie ze swoimi partnerami propozycję dyrektywy dotyczącej kwestii, które są najbardziej rozpowszechnione w różnych krajach. Okazało się, że niski odsetek bezpośrednio zatrudnionych pracowników w sektorze mięsnym jest jedną z głównych przyczyn niskich płac i złych warunków pracy. Wiele inicjatyw (jak opisano powyżej) zostało podjętych na poziomie krajowym w celu poprawy sytuacji tej wrażliwej grupy pracowników dzięki działaniom legislacyjnym oraz układom zbiorowym. Zrównoważone rozwiązanie będzie jednak możliwe tylko wtedy, gdy oprócz zmian na poziomie krajowym, wprowadzone zostaną również przepisy ogólnounijne. W ostatnich latach firmy zbyt dobrze zademonstrowały swoją strategię - przenosząc się za granicę, aby skorzystać z najkorzystniejszych ram prawnych dla swojego planu biznesowego i najtańszej produkcji.

EFFAT uważa, że europejskie rozwiązanie musi zawierać wiążące przepisy dotyczące podwykonawstwa, pośredników pracy i lepszych inspekcji; tylko to może sprawić, że sektor mięsny powróci do bezpośredniego zatrudnienia oraz dobrych warunków pracy i poziomów płac.



Wniosek EFFAT dotyczący dyrektywy w sprawie pośredników pracy i uczciwych warunków pracy w łańcuchach podwykonawców

EFFAT opracowała wniosek dotyczący dyrektywy UE w sprawie pośredników pracy i uczciwych warunków pracy w łańcuchach podwykonawców. Ten akt prawny ma trzy kluczowe cele:

- Zapewnienie równego traktowania w łańcuchach podwykonawców
- uregulowanie roli agencji pośrednictwa pracy i innych pośredników pracy, a także usunięcie głównych niedociągnięć dyrektywy w sprawie pracy tymczasowej
- Zwiększenie częstotliwości i skuteczności inspekcji pracy

Migranci, pracownicy sezonowi i inni pracownicy mobilni często uzyskują dostęp do rynku pracy poprzez nieformalny i nieprzejrzysty proces rekrutacji prowadzony przez pośredników pracy, których działalność pozostaje w dużej mierze nieuregulowana. Podmioty te zapewniają łączność z pracodawcą, jednocześnie pobierając od pracowników znaczne opłaty, często spłacane w formie długu, wpędzając ich w spiralę ubóstwa, z której nie ma ucieczki. W najgorszych przypadkach nieformalne pośrednictwo pracy prowadzone jest przez gangi.

Nieuregulowane pośrednictwo pracy często idzie w parze z nieuczciwym podwykonawstwem. Podczas gdy podwykonawstwo powinno w idealnym przypadku obejmować specjalistyczną wiedzę, istnieją dowody na to, że jest ono coraz częściej wykorzystywane do podstawowych działań biznesowych. Podwykonawstwo pozwala pracodawcom omijać obowiązujące standardy pracy i układy zbiorowe, jednocześnie obniżając koszty i unikając odpowiedzialności. Oznacza to dłuższe godziny pracy, niższe płace i większą niepewność dla pracowników w całym łańcuchu podwykonawstwa.

Jeśli przedsiębiorstwa nie przestrzegają zasad, mogą angażować się w nielegalne praktyki, które naruszają obowiązujące warunki pracy i prowadzą do dumpingu socjalnego oraz nieuczciwej konkurencji. Inspektoraty pracy w całej UE są niedofinansowane i mają niewystarczającą liczbę pracowników. Szczególnie w sektorach EFFAT, gdzie większość stanowią małe i mikroprzedsiębiorstwa, oznacza to rzadsze inspekcje.

Dlatego dyrektywa powinna:

- Ustanowić w pełni równe traktowanie w całym łańcuchu podwykonawstwa: poprzez zakaz podwykonawstwa w podstawowej działalności przedsiębiorstw, ograniczenie łańcucha do jednego podpoziomu, zastosowanie wspólnej i surowej odpowiedzialności w całym łańcuchu oraz rozwiązanie problemu dumpingu socjalnego i negocjacji zbiorowych.
- Uregulować rolę wszystkich pośredników pracy i poprawić niedociągnięcia dyrektywy w sprawie pracy tymczasowej poprzez ustanowienie rejestru UE i licencji wspólnotowej dla pośredników pracy, a także poprzez zapewnienie, że pracownicy nie płacą opłat i że pośrednicy dostarczają pracownikom informacje w różnych językach.
- Zwiększyć częstotliwość i skuteczność inspekcji pracy w całej UE poprzez przyjęcie wspólnych standardów inspekcji, z wykorzystaniem punktu odniesienia MOP w postaci co najmniej jednego inspektora pracy na 10 000 pracowników jako minimalnego progu, poprzez wykorzystanie danych cyfrowych i kontroli krzyżowych między agencjami egzekwowania prawa działającymi w różnych obszarach w celu zidentyfikowania potencjalnych nadużyć w pracy i wspierania inspekcji w miejscu pracy.

Więcej informacji na temat propozycji EFFAT można znaleźć [tutaj](#).



Wnioski

W ciągu ostatnich czterech lat nasza koncentracja na przemyśle mięsnym pozwoliła nam wyraźnie pokazać, że dobre stosunki przemysłowe i odważne układy zbiorowe oznaczają poprawę warunków zatrudnienia, wyższe płace, lepsze standardy zdrowia i bezpieczeństwa oraz więcej bezpośredniego zatrudnienia.

Nieprzerwane działania związków zawodowych przyniosły wiele ulepszeń dla siły roboczej w sektorze mięsnym w różnych krajach, jak pokazano powyżej.

Dlatego perspektywa ekonomiczna dalszej koncentracji, restrukturyzacji i przejęć w tym sektorze może oznaczać, że związki zawodowe będą musiały zająć się tymi kwestiami i towarzyszyć pracownikom w takich sytuacjach.

Na poziomie europejskim EFFAT musi dopilnować, aby nowy Parlament Europejski i nowa Komisja Europejska uwzględniły nasze żądanie dotyczącej dyrektywy w sprawie pośredników pracy i uczciwych warunków pracy w łańcuchach podwykonawców⁴. EFFAT wraz ze swoimi oddziałami będzie aktywnie naciskać na tę kwestię w agendzie europejskiej.

Kolejnym krokiem są obowiązki firm w zakresie sprawozdawczości i należytej staranności wynikające z prawodawstwa UE.

Ponadto związki zawodowe powinny wykorzystać dźwignię dyrektywy o płacy minimalnej na poziomie krajowym, aby zapewnić objęcie negocjacjami zbiorowymi również sektora mięsnego.

Niezbędne będzie również przyjrzenie się produkcji mięsa z perspektywy zrównoważonego rozwoju i sprawiedliwej transformacji. Jaki wpływ będą miały środki zielonej transformacji na sektor mięsny i jego pracowników oraz w jaki sposób tym pracom mogą towarzyszyć środki społeczne?

Wyzwania sektorowe związane z niedoborem siły roboczej i wysoką rotacją prowadzą do przyciągania coraz większej liczby migrujących pracowników, ze wszystkimi ich szczególnymi słabościami. Korzystne byłoby lepsze zrozumienie, z jakiego kraju pochodzą pracownicy, dokąd migrują, korzystając z jakich pośredników i jak długo pozostają. także lepsze zrozumienie dwustronnych umów istniejących między różnymi krajami w sprawie migracji pracowników.

Związki zawodowe powinny dalej wymieniać się swoimi praktykami organizacyjnymi dotyczącymi migrującej siły roboczej, aby uczyć się od siebie nawzajem, jak radzić sobie z językami, nowymi członkami i różnymi punktami widzenia na pracę związków zawodowych.

Wspieranie pracy w sektorze mięsnym oznacza również aktywność na poziomie UE w zakresie procedury legislacyjnej dotyczącej transportu zwierząt i aktywne promowanie stanowiska EFFAT.

EFFAT planuje organizować coroczne spotkania z partnerami z sektora mięsnego, aby skupić całą naszą uwagę na pracownikach potrzebujących działań związków zawodowych.

Związki zawodowe w Europie wraz z EFFAT zapewnią, by Europa spełniała #MięsneStandardy!

⁴ Zobacz: [EFBWW, EFFAT i ETF łączą siły, aby zwalczać wyzysk pracowników w łańcuchach podwykonawstwa i pośrednictwie pracy](#) | EFFAT - Europejska Federacja Związków Zawodowych Przemysłu Spożywczego, Rolnictwa i Turystyki



