

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

CODE OF CONDUCT OF THE EUROPEAN SUGAR INDUSTRY

Third implementation report (2005)

28 February 2006

I – POLITICAL AND ECONOMIC BACKGROUND

- A. Reform of the sugar regime**
- B. Potential consequences**

II – ANTICIPATION AND MANAGEMENT OF RESTRUCTURING AT THE SOCIAL LEVEL

- A. CEFS-CIBE-EFFAT Conference on the 28.6.2005**
- B. Practical Guide**
- C. Legal link**
- D. Creation of a Contact Group for the sugar industry**

III – IMPLEMENTATION OF THE CODE OF CONDUCT IN 2005

- A. External communication**
- B. Minimum standards**
- C. Examples of good practice**

IV - CONCLUSIONS

INTRODUCTION

The Code of Conduct on the social responsibility of companies in the sugar industry states that within the framework of their sectoral dialogue committee EFFAT and the CEFS monitor the progressive implementation of the Code and regularly update the examples of good practice. To this effect, EFFAT and the CEFS have undertaken to conduct a joint assessment of implementation of the Code at European level each year, in February, in the form of an annual report covering the previous calendar year.

The first report on implementation of the Code, signed on February 7th 2003, was presented on February 27th 2004. The second implementation report was presented on February 28th 2005. The third report covering 2005 will be presented at the plenary meeting of the European sectoral committee for the sugar industry planned 28th February 2005.

I – POLITICAL AND ECONOMIC BACKGROUND

A. REFORM OF THE SUGAR REGIME

A.1 Sugar Panel at the WTO

At the request of Brazil (world's leading sugar exporter), Australia and Thailand (world's third and fourth largest exporters), a panel against the Community's sugar exporters was set up in December 2003. These countries challenged in particular:

- . the EU's right to re-export with a subsidy the equivalent of the refined sugar produced from raw sugar from the ACP countries (1.6 million tonnes) because, according to them, these re-exports went beyond the commitment to reduce export subsidies entered into by the EU under the Uruguay Round Agricultural Agreement;
- . the right to export C sugar (non-quota sugar) at the world market price, since manufacturers already received a subsidy through income from quota sugar ("cross-subsidies").

On 15 October 2004, the WTO panel¹ confirmed these charges, thus calling into question the Uruguay Round Agricultural Agreement. On 28 April 2005, the Appellate Body called on by the European Union agreed with the panel decision on all points. On 28 October 2005, it also indicated that the "reasonable period" for implementation would expire on 22 May 2006. In practice this means in particular that the Union's exports with subsidies will have to be reduced by 72% (instead of the 21% agreed in the Uruguay Round).

The Commission, whilst regretting the panel's conclusions, indicated that it would take them into account in its planned reform of the sugar regime and would not call them into question in the negotiations at the WTO, even if it could not be ruled out that the WTO's allegations against the European sugar regime could also apply to many other regimes around the world².

¹ See WTO website « www.wto.org » – WT/DS265/AB/R; WT/DS266/AB/R; WT/DS283/AB/R

² LMC International study of May 2005 "Domestic Price Support - How sugar exporting countries maintain domestic prices above world prices and clear their domestic market".

A.2 Commission's proposed reform of the sugar regime

On 22 June 2005, the Commission presented its proposed reform of the sugar regime³, which in terms of the reductions in prices and production went much further than the Commission's Communication of 14 July 2004 (see our 2004 CSR report). In terms of exports, it also went further than that required by the loss of the sugar panel at the WTO. On 23 November 2005, the Council of Ministers of Agriculture adopted a compromise⁴ on the reform of the sugar regime.

Main features of the proposed reform

The reform is characterised by the following points in particular:

- A duration running from the 2006/2007 campaign to the 2014/2015 campaign (8 years).
- A minimum price for beet lowered by 38% over four marketing years.
- A reference price for sugar lowered by 36% over four marketing years.
- A and B quotas merged into a single quota.
- An increase in isoglucose quotas (100,000 tonnes a year over three years).
- An industrial restructuring fund granting aid to sugar manufacturers deciding to give up their quota and stop production after dismantling the plant.
- Maintenance of the intervention mechanism for sugar for four years at a reduced price, followed by abolition.
- If the restructuring fund does not produce the required results, a compulsory reduction in quotas to absorb any sugar surplus.
- Abandonment of quota exports with a refund and non-quota sugar without a refund.

The reform aggravates the imbalance in external trade policy

There is already an imbalance between the possibilities of exporting sugar outside the Union and the volume of imports permitted by the different free trade agreements signed between the Union and third countries. And the reform will make this situation even worse. In fact, despite losing the sugar panel the European Union still has the right to export 1,273,000 tonnes of sugar with a subsidy, be it a question of quota sugar with a refund or non-quota sugar. In spite of this possibility, the reform provides for the swift abolition of all exports without ensuring in return any quantitative management of imports from LDCs⁵. Imports from the LDCs will, however, be completely liberalised as from 2009/2010 under the terms of the EBA Regulation. To this difficulty is added recognition of SWAP as a legal procedure⁶. Such an external trade policy puts at risk the possibility of ensuring the sustainability of the sugar regime in the long term.

Position of the ACP countries and the LDCs

The ACP countries⁷ and the LDCs⁸ have several times voiced their extreme concern as to the impact of the reform of the sugar regime on their economies.⁹ This reform will particularly affect traditional suppliers of raw cane sugar under the Cotonou agreements.

³ Proposal for a Council Regulation revising the COM in sugar – COM(2005) 263 final – 22 June 2005

⁴ See Council document DS 658/2/05 Rev. of the 24.11.2005

⁵ LDCs: the 49 Least Advanced Countries covered by the EBA (Everything But Arms) Regulation

⁶ SWAP allows the beneficiary countries to import sugar at the world market price for their domestic consumption and to export all their production to the Union at a remunerative price. This procedure could, for example, enable Brazil as from 2009 to export substantial quantities of sugar to the Union through certain LDCs.

⁷ ACP: countries of Africa, the Caribbean and the Pacific.

In their position of 22 June 2005¹⁰, the LDCs underline that the substantial and rapid reduction in prices provided for in the reform of the sugar regime will have the effect of destabilising the economies of the poorest countries, which therefore runs counter to the objectives pursued by the EBA Regulation. They also point out that these measures are not due in any way to the outcome of the sugar panel, which maintained substantial possibilities of access for sugar from the LDCs. They are in favour of quantitative management of their exports to the Union, at remunerative prices and over a longer transitional period.

In their Kisumu Declaration¹¹ of the 25.9.2005, the ACP countries refer to the devastating consequences of the reform for employment and the social fabric in their regions. Like the LDCs, they indicate that this reform goes well beyond what was required by the WTO sugar panel.

Adoption timetable

The European Parliament adopted the report proposed by Mr Jean-Claude Fruteau at the plenary session on 19 January 2006¹².

The Council of Ministers formally adopted the new sugar regime on 20 February. The Commission's implementation rules will be proposed over the following weeks and adopted at the meeting of the Management Committee.

B. FORESEEABLE SOCIAL CONSEQUENCES

In the hypothesis of a reduction in production of around 35% due to the halt in exports and to increased imports, the minimum impact on employment is estimated at 25,000 direct industrial jobs (out of 60,000) and 125,000 indirect industrial jobs (out of 300,000), i.e. 150,000 job losses in all, mainly affecting rural areas where sugar factories are generally located.

It will be recalled that a fall in production of 100,000 tonnes represents the closure of one factory in the EU and two to three factories in the new enlargement countries. In the sugar profession it is generally estimated that each direct job generates five indirect jobs.

⁸

⁹ See position of the ACP countries of the 22.6.2005.

¹⁰ Position of the LDCs of 22 June 2005 "<http://ldesugar.org>"

¹¹ See Declaration of Kisumu, Kenya, of the 25.9.2005 – "http://www.acpsec.org/en/trade/sugar/kisumu_declar_e.htm"

¹² See Fruteau report A6-0391/2005 – A6 - 0392/2005 – A6 393/2005 of the 6.12.2005

II – ANTICIPATION AND MANAGEMENT OF RESTRUCTURING AT THE SOCIAL LEVEL

With the help and support of the Directorate-General for Employment, a number of actions have been taken within the framework of the European social dialogue with a view to anticipating the social consequences of restructuring and facilitating the management of these consequences as far as possible:

- Conference on 28 June 2005 bringing together all the players in the sugar-beet sector.
- Preparation of a Practical Guide to access to the structural funds for the sugar industry.
- Creation by the DG for Employment of a sugar industry Contact Group comprising four Directorates-General.
- The social partners have also proposed the creation of a legal link between the new sugar regulation and access to the structural funds.

A. CEFS-CIBE-EFFAT Conference on 28 June 2005

On 28 June 2005, with the support of the European Commission¹³, the social partners in the European sugar industry organised a conference in Brussels bringing together all the players in the sugar-beet sector: sugar manufacturers, European beet-growers and EFFAT members. Representatives of the ACP countries were also present.

Essentially, the purpose of this Conference was to analyse the impact of the reform of the sugar regime and to reflect on the social measures to accompany restructuring. Chaired by Mr Joseph Daul, Chairman of the European Parliament's Agriculture Committee, it brought together some 245 people from the three organisations, together with representatives of the European Parliament, the European Commission, the Permanent Representations and different trade associations. Mrs Fischer Boel, Commissioner in charge of agriculture, sketched the broad lines of the reform of the sugar regime and answered questions from the participants.

The agricultural, industrial and employment aspects were addressed in turn. The event was covered by various European and trade media.

The three organisations agreed to highlight a number of imbalances in the Commission's proposal that are likely to have a considerable impact in terms of human capital. They expressed the wish that this proposal could be improved, particularly as regards access to the structural funds, thus making it possible to offer employees responsible social accompaniment within the framework of the solidarity that has always been at the heart of the European social model (see presentations, conclusions and press release on the site www.eurosugar.org).

B. Practical Guide to access to the structural funds

With Community financing¹⁴ and the help of an external consultant, Philippe Pochet of the European Social Observatory, the European social partners are currently finalising a Practical Guide to access to the structural funds, tailor-made for the sugar industry. It is an interactive tool through which useful and necessary information on the possibilities of access to the structural funds can be quickly selected according to:

¹³ DG Employment - Budget heading 04.03.03.01

¹⁴ DG Employment - Budget heading 04.03.03.01

- . the location of each sugar factory (Objectives 1, 2 or, failing this, 3);
- . the industrial project (factory closure, reduction in personnel, industrial conversion, revitalisation of the local labour market).

This tool indicates the existing possibilities within the framework of the current budgetary perspectives (2000-2006) and anticipates possible actions in the context of the future perspectives (2007-2013). Additionally, it mentions the Community “initiatives” of the “Leader+” or “Interreg” type, which may allow the financing of a project to be supplemented.

For “non-specialists”, the functioning of the structural funds is described in a few pages summarising the aspects which must be known in order to be able to use them. More detailed information is available through interactive links allowing direct access, in the different national languages, to Community and national sites.

On the basis of this relevant information, discussions should then be held, if appropriate, with the national authorities in order to set out the justification for each application and, if necessary, to convince the administration to modify its current priorities. This second stage can only be brought to a successful conclusion at national level as the national authorities are virtually “all-powerful” when it comes to the structural funds.

This tool was introduced on the “eurosugar” site¹⁵ at the end of the year 2005. It will be officially presented to the Commission at the meeting of the sugar industry’s sectoral committee on 28 February 2006. There is nothing to prevent its being updated subsequently on the eurosugar site if necessary. (Also see Part III – A – Communication – P. 8).

C. Legal link

The social partners spent time deliberating, with the Commission, the possibility of creating a legal link between the new sugar regulation and access to the structural funds. In particular, they considered that within the context of the new regulation on the COM in sugar (or its implementing regulations) it would be useful to take account of the importance of the role of the European structural funds in the management of the changes in course with a view to creating new jobs, especially in the rural areas particularly affected.

The European Parliament accepted the proposal by the social partners and proposed to the Council on 19 January 2006 the addition of the following recital :

Amendment 24 – Recital 40a (new)¹⁶

(40a) In the context of the restructuring of the European sugar industry, the Council must mobilise the Union’s Structural Funds and all the social cohesion policy instruments, with a view to optimising the management of the restructuring and encouraging job creation. Given the extent of the proposed reform, over a short period, especially in rural areas, and covering various types of economic activity, it will be vital to develop regional programmes quickly, with the support of the Union’s Structural Funds and of all the social cohesion policy instruments. This is in line with the objectives of the Lisbon Strategy and the European Employment Strategy and of the Commission’s cohesion guidelines for 2007-2013, and reflects, in particular, the terms of the

¹⁵ www.eurosugar.org

¹⁶ See European Parliament report (Rapporteur Jean Claude Fruteau) A6-0391/2005 of the 6.12.2005

Commission Communication on restructuring and employment¹⁷. That Communication stresses that the EU should, as a matter of consistency, assume the costs of the policies it implements (point 1.1), and draws attention to the need to make use of all the Community financial instruments available to the Member States in a complementary and integrated fashion, with a view to managing economic change and optimising the impact on employment (point 2.1.3).

The partners told their members how important it was for this addition to be supported by the national experts taking part in the Council's work, as well as by the members of the management committee for sugar, so that it could be incorporated into the regulatory texts.

D. Creation of a sugar industry Contact Group at the Commission

For its part, the Commission (DG for Employment), as it undertook to do in its Communication of 31 March 2005 on restructuring and employment, has set up a specific Task Force¹⁸ responsible for monitoring restructurings, which met for the first time on 30 September. This Task Force decided to create a Contact Group with the task of following the social consequences of restructuring in the sugar sector.

It will be recalled that on 25 April 2005, the social partners wrote to Mrs Quintin telling her of their analysis of the relevance of the Communication concerning restructuring in the sugar sector and requesting the "reinforced follow-up" for sectors undergoing rapid and far-reaching changes. On 12 October 2005, Mrs Quintin sent us a letter confirming the creation of the sugar industry Contact Group.

In addition, in his introduction to the Practical Guide on access to structural funds, Mr Fernando Vasquez, Adviser to the Director-General in charge of Corporate Restructuring, confirmed that : "the European Commission will continue to support the approach of partnership, anticipation and mobilisation developed in this way, in accordance with the guidelines in the Communication on "Restructuring and employment" which it adopted in 2005, and ensure a reinforced follow-up of the sector incorporating the social aspects".

The Sugar Contact Group met for the first time on 9 November 2005. It comprises representatives from four Directorates-General, the DG for Employment, the DG for Agriculture, the DG for the Regions and the DG for Enterprise. An initial exchange of views took place between the Commission, the industry and the social partners. At this stage, it is mainly a question of work on clarification of the texts and a coordinated examination with the different Directorates-General concerning in particular access to the structural funds in relation to the industrial restructuring fund. This work will continue when more progress has been made on the draft implementing regulations.

¹⁷ Commission Communication entitled "Restructuring and employment – Anticipating and accompanying restructuring in order to develop employment : the role of the European Union , COM(2005)0120.

¹⁸ Communication from the Commission on restructuring and employment of the 31.3.2005 – COM(2005)120 final – §2.1.1 and § 2.1.4.

III – IMPLEMENTATION OF THE CODE OF CONDUCT IN 2005

A. Communication

Eurosugar Site

The “eurosugar” site has been updated. A “restructuring” bookmark has been added. The conclusions of the Conference on 28 June have been placed on the public site, together with all the presentations. For its part, the Practical Guide has been posted on the part reserved for the social partners, in html and Word versions, in French English and German. There will also be a few lines on the public site introducing this interactive tool. In addition the polish translation of the CSC Code of Conduct will be shortly introduced on Eurosugar (See Annex 1).

External interventions

Apart from the CEFS-CIBE-EFFAT Conference on 28 June 2005 (see above), there have also been numerous communication actions at European level, particularly:

- Commission Forum on restructuring on the 23.6.2005
- Commission Liaison Forum on the 11.04.2005
- French Conseil paritaire pole alimentaire - 15.3.2005
- Europe et Société - 18.1.2005
- Organisation of a meeting in Poland by EFFAT on 12-13.09.2005

At the “Restructuring” Forum organised by the DG for Employment (Directorate-General level) on 23 June 2005 and chaired by Mr Vladimir Spidla (Commissioner in charge of employment) and Mrs Odile Quintin, Dominique Lund raised on behalf of the CEFS and EFFAT the subject of restructuring in the sugar sector. This event was attended by some 200 people representing all the sectoral and intertrade social partners, along with representatives of the different Member States (Ministries of Labour), various European institutions and other Commission Directorates-General.

She also spoke at the Liaison Forum on restructuring organised by the Commission’s DG for Employment on 11 April 2005, to present the reform of the sugar regime, its potential social consequences and the action taken by the European social partners to anticipate this reform. This meeting was chaired by Fernando Vasquez, adviser to Odile Quintin on restructuring. Jean Louis Barjol and Eric Dresin of EFFAT also took part in the discussion. The participants in this meeting were the different industrial sectors confronted with restructuring situations and having a European social dialogue social (mining and metal-working, shipbuilding, chemicals, furniture, textiles, etc.).

Dominique LUND also presented the European social dialogue at the Conseil Paritaire Pole Alimentaire on 15 March 2005. This is a French joint body representing the food branch of a group of employees’ provident and supplementary pension funds being formed in Brussels. The attendance was half employers and half trade union representatives. The discussion proved to be fruitful, with the social dialogue in the sugar sector being seen in a very positive light.

Dominique LUND and Harald WIEDENHOFER spoke at a conference organised by the French association “Europe et Société” on 18 January 2005 on the theme of “Lisbon Strategy and European social model”. This conference was attended by numerous representatives of the French public authorities, along with European university authorities, non-governmental organisations and Commission representatives such as Jackie Morin, head of unit responsible for the social dialogue, who also made a presentation.

EFFAT organised a meeting in Poland on 12 and 13 September 2005 on the reform of the sugar regime and its consequences for that country, bringing together representatives from several Polish as well as German and Austrian trade unions. The European social dialogue was also mentioned. The CEFS Polish delegation was invited to take part in this meeting (Polish federation, BSO, Nordzucker), along with the CEFS Director-General, Jean Louis Barjol, and beet-growers. Mrs Dobrowolska (BSO) presented the implementation of the Code of Conduct in Poland. A joint letter was sent to the Polish Prime Minister at the end of the meeting.

B. Minimum standards

A survey was conducted on the broad lines of implementation of the CSR Code of Conduct in 2005 by the different delegations. This survey demonstrates in particular that the CSR process is coming along positively in all the companies and delegations represented. Special emphasis was placed on vocational training, health and safety, and relations between the social partners within the context of restructuring.

With reference to standard 2 (Education and vocational and life-long training), a large number of new actions compared to 2004 were mentioned by ten delegations, intended for both operators and management. Particular emphasis was placed on the development of greater employability of personnel possibly needing to change their activity following the reform of the sugar regime. All the delegations are pursuing and improving training concerning the manufacturing process and health and safety.

For standard 3 (Health and safety), a dozen delegations mentioned new specific actions also including the publication of occupational guides, prevention programmes, a series of measures likely to improve the health and safety of personnel and measures applicable to subcontractors. A number of health and safety events or actions were also organised (conferences, audits, development of best practices, etc.).

At national level, standard 4 (Relations between social partners) was characterised by the usual relations within the framework of collective agreements, negotiations of new agreements and, if appropriate, pre- or post-campaign meetings. In a number of countries, specific meetings were also organised to develop social plans within the context of factory closures. In one “new country”, a specific social dialogue committee was set up at branch level and sugar sector level, including the authorities but allowing the social partners to express their points of view more effectively (check with Marianne Nagy). At European level, several actions were carried out for anticipation and management of the social consequences of the reform (see part II of this report).

Standard 7 (Restructuring) received particular attention within the context of the reform of the sugar regime. Four factory closures were reported, three of them directly linked to the reform of the regime. Information and consultation actions were carried out, along with training with a view to finding alternative employment, proposals for resettlement in other companies and assistance in the search for a job. As regards information on the development of work and debates relating to the reform, all the delegations indicated that they had held regular information meetings. At European level, several actions were carried out concerning standard 4 within the context of anticipation of the reform (see part II of the report).

As far as standard 8 is concerned (Business relations and choice of suppliers), several delegations, particularly in the new countries, indicated that they had intensified the dialogue with the main suppliers concerning the CSR commitment.

C. Examples of good practice

The delegations checked the validity of the examples of good practice on the Eurosugar site. Two new examples were proposed by the Czech Republic and Slovakia to illustrate the themes of “working conditions” and “restructuring” (see Annex 2).

IV- CONCLUSIONS

Over the course of 2005, the social partners, with the help of the Commission, developed a number of concrete actions for anticipation and management of the social consequences of the reform of the sugar regime:

- . information and dialogue actions at the level of the profession as a whole and the different institutions (Conference on the 28.6.2005);
- . creation of a computer tool on access to the structural funds with a view to helping potential users;
- . creation by the Commission, at the request of the partners, of a Contact Group aimed at ensuring coordination of measures for access to the structural funds and the different accompanying measures within the context of social cohesion.

2006 will mark the beginning of a far-reaching restructuring directly linked to the reform of the COM in sugar, coming into effect on 1st July 2006. This restructuring will concern rural areas in particular, which frequently can only offer limited reemployment possibilities.

As indicated by Mr Fernando Vasquez in his introduction to the Practical Guide:

« a period of major upheaval is beginning with the reform of the common organisation of the market in sugar. Companies will close down whilst others will take up different activities. Thousands of workers will have to change their occupation or find another job altogether. Whole regions will have to convert. The European Union’s financial instruments can make a decisive contribution during this period, helping all the players in the sector to face up to the coming changes, lessening the economic and social impact of the reform and favouring new developments. The Structural Funds, and especially the European Social Fund, will thus be called upon to facilitate the economic regeneration of the regions concerned and strengthen the adaptation capacities of workers in the sector.”

Realistically, the efforts by the social partners and sugar companies to manage this restructuring in a responsible manner can only succeed with the unfailing support of the European Commission and the Member States, in order to mobilise all the social cohesion instruments. Such a synergy among all the public and private players involved is essential to create new business activities and new jobs, to open up new prospects and to take up the challenge of social responsibility.

ANNEX 1

Polish translation of the CSR Code of Conduct

ODPOWIEDZIALNOŚĆ SOCJALNA PRZEDSIĘBIORSTW W EUROPEJSKIM PRZEMYŚLE CUKROWNICZYM

KODEKS ZACHOWANIA

I. – WSTĘP

W europejskim przemyśle cukrowniczym odpowiedzialność socjalna przedsiębiorstw jest rodzajem, który dla branży cukrowniczej na zasadzie dobrowolności umożliwia rozwijanie norm socjalnych oraz wspomaganie przestrzegania podstawowych praw. Poprzez ten kodeks uznajemy stale rosnącą rolę odpowiedzialności socjalnej przedsiębiorstw i zobowiązujemy się do rozwijania i umacniania dalszego utrzymania przemysłu cukrowniczego. W branży, przedsiębiorstwa zobowiązują się do odpowiedzialności nie tylko za produkty i usługi ale również za warunki produkcji.

Europejski przemysł cukrowniczy od lat wspiera europejski model socjalny poprzez liczne działania daleko przekraczające ustawowe wymogi, wśród najważniejszych elementów tego modelu znajduje się również udział pracowników w dialogu socjalnym prowadzonym na każdym poziomie.

Zgodnie z tym, partnerzy socjalni przemysłu cukrowniczego powołały wspólne inicjatywy dotyczące odpowiedzialności socjalnej przedsiębiorstw.

Nowe ramy odpowiedzialności socjalnej w przemyśle cukrowniczym przekraczają to, i na zasadzie dobrowolności w wielu dziedzinach określają minimalny poziom, np. w zakresie prawa człowieka, kształcenia, szkolenia, ochrony zdrowia, bezpieczeństwa, płac, przekształceń strukturalnych, warunków pracy oraz stosunków pomiędzy partnerami socjalnymi.

Ponadto, partnerzy socjalni stworzyli to porozumienie ramowe, celem przyczynienia się w ramach europejskiego przemysłu cukrowniczego do wymiany doświadczeń i zachęcania do stworzenia dobrych praktyk.

W końcu, instrument ten jednoznacznie określa pozycję europejskiego przemysłu cukrowniczego względem różnych grup interesów, niech to będą pracownicy, konsumenci, kupujący, udziałowcy, dostawcy, władze administracyjne czy fiskalne, Komisja Europejska lub Światowa Organizacja Handlu i Gospodarki.

Celem europejskiego przemysłu cukrowniczego jest tworzenie - poprzez odpowiedzialność socjalną - dalszych wartości ludzkich i socjalnych w każdym swoim działaniu.

Ta inicjatywa opiera się na szerokiej koncepcji, przejrzystym i otwartym dialogu prowadzonym pomiędzy grupami zainteresowanymi i może również dotyczyć dalszej kwestii odpowiedzialności socjalnej przedsiębiorstw i jej rozwoju.

W tym kontekście w ramach obszaru działania CEFS europejski przemysł cukrowniczy reprezentuje tych członków CEFS, którzy działają w tych krajach gdzie istnieje przedstawicielstwo CEFS – patrz załącznik II – lista członków CEFS.

1

II. – MINIMALNE NORMY

Członkowie CEFS w tych krajach gdzie CEFS ma swoich członków, zobowiązują się do przestrzegania poniższych, minimalnych norm oraz również do ich wspierania w dziedzinach będących poza zakresem odpowiedzialności CEFS (załącznik II.). Normy dobrowolne i ogólnie obowiązujące w większości przypadków nie osiągną poziomów *de facto* stosowanych w Unii. Przestrzeganie norm nie może być podstawą do zmniejszenia wcześniej istniejących poziomów, a wręcz przeciwnie.

1. PRAWA CZŁOWIEKA

Europejski przemysł cukrowniczy szanuje postanowienia ILO, Deklaracji Ogólnych Praw Człowieka ONZ i podstawowe zasady zgodne z przepisami prawnymi Europy oraz prawa związane z pracą.

Europejski przemysł cukrowniczy:

- (a) szanuje prawo do zrzeszania się, a przez to prawo pracowników do powoływania związków zawodowych lub przystąpienia do nich, łącznie z prawem przedstawiciela pracowników do wejścia na teren zakładu (Konwencja ILO, 87);
- (b) uznaje prawo do negocjacji zbiorowych i w miarę możliwości zapewnia dla przedstawicieli pracowników warunki do szybkiego i skutecznego wykonywania ich pracy (Konwencja ILO, 98 i 135);
- (c) potwierdza, że pracownicy i ich przedstawiciele poprzez sprawowanie tych praw nie mogą się znaleźć w sytuacji niekorzystnej pod względem osobistym lub zawodowym;
- (d) nie stosuje żadnych form pracy przymuszonej lub obowiązkowej (Konwencja ILO, 29)
- (e) jest przeciwny pracy dzieci (Konwencja ILO, 182) i realizuje oczekiwania Konwencji ILO 138, które określa minimalną granicę wieku dotyczącą rozpoczęcia zatrudnienia;
- (f) przeciwstawia się dyskryminacji, socjalnej lub narodowej, religijnej, płciowej, dotyczącej zainteresowań seksualnych, wieku, przynależności do związków lub innych przynależności politycznych i zobowiązuje się do wspierania równych szans dla mężczyzn i kobiet (Porozumienie ILO 100 i 111, wytyczne Rady 76/207/EWG z 9-go lutego 1976 r. i 2000/78/WE z 27-go listopada 2000 r.).

2. KSZTAŁCENIE, SZKOLENIE i NAUKA PRZEZ CAŁE ŻYCIE

Europejski przemysł cukrowniczy stara się zapewnić pracownikom jak najlepsze kwalifikacje zawodowe i wiedzę, aby mogli oni jak najlepiej rozwijać swoje osobiste predyspozycje. Poprzez to przyczynia się do konkurencyjności przedsiębiorstw.

2

Zapewnia kształcenie zgodne z wymogami technicznymi procesu produkcyjnego, dostosowuje się w odpowiedni sposób do zagadnień ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, jak również wszystkich ważnych dziedzinach funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Kształcenie i szkolenie jest częścią dialogu społecznego w przedsiębiorstwie. Propozycje i inicjatywy dotyczące kształcenia i doszkolenia pracowników i ich przedstawicieli przyjmują i realizują zgodnie z narodowymi obyczajami.

Europejski przemysł cukrowniczy zaleca przedsiębiorstwom, uczynienie – o ile warunki ekonomiczne i społeczne na to pozwolą – stanowczych kroków w celu zapewnienia dla młodzieży szkolenia praktycznego i poprawienia jej umiejętności w zakresie bycia konkurencyjnym na rynku pracy.

3. OCHRONA ZDROWIA I BEZPIECZEŃSTWO

Europejski przemysł cukrowniczy przywiązuje wagę do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy. Dlatego przemysł cukrowniczy stara się dla pracowników stworzyć takie warunki pracy, które pod względem ochrony zdrowia, zapewniają bezryzykowną pracę, godną człowieka. Przemysł cukrowniczy razem z pracownikami i ich przedstawicielami dba o bezpieczne i higieniczne środowisko pracy, które zbudowane jest na najlepszych praktykach BHP i wynikach prac rozwojowych. Działania przyczyniają się do zwiększenia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w zakładzie pracy posiadają priorytet. Przemysł cukrowniczy nie tylko realizuje europejskie przepisy prawne dotyczące ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, - przede wszystkim - dyrektyw ramowych z 1989 roku, ale w większym stopniu przypadków nawet je znacznie przewyższa.

W cukrowniach stosowane są specjalne, dostosowane do przemysłu cukrowniczego programy szkoleniowe, procedury i systemy bezpieczeństwa, które biorą pod uwagę niebezpieczeństwa związane ze specjalnymi procesami produkcyjnymi oraz kładą nacisk na zapobieganie im.

4. KONTAKTY PARTNERÓW SOCJALNYCH

Partnerzy społeczni europejskiego przemysłu cukrowniczego, którzy są reprezentowani przez Cimité Européen des Fabricants de Sucre (CEFS) i European Federation of Trade Unions for Food, Agriculture and Tourism (EFFAT), uważają - z punktu widzenia powodzenia przedsiębiorstw - za podstawowy warunek prowadzenie na różnych szczeblach konstruktywnego dialogu społecznego z przedstawicielami pracowników i związkami zawodowymi. Informacje i konsultacje z przedstawicielami pracowników wspomagają budowanie zaufania i poprzez to współpracę pomiędzy pracownikami i pracodawcami.

Dlatego europejski przemysł cukrowniczy sukcesywnie od 1969 roku prowadzi na szczeblu europejskim dialog społeczny, uznany też oficjalnie przez Komisję Branową powołaną w 1999 roku przez Komisję Europejską. Ponadto partnerzy społeczni przeprowadzili wspólne analizy i programy szkoleniowe głównie w tematyce bezpieczeństwa. Kontynuują też współpracę i rozwijają dialog.

3

Na poziomie narodowym reprezentowanie pracowników i negocjacje zbiorowe prowadzone są zgodnie z obowiązującymi przepisami prawnymi.

Europejskie przepisy dotyczące prawa do informacji i konsultacji pracowników zostały przeniesione na grunt krajowy.

W ramach rozszerzenia Unii Europejskiej, partnerzy społeczni wyrazili życzenie aby przy pomocy i wsparciu władz rozpoczął się rzeczywisty i odpowiedzialny dialog, którego celem będzie zbudowanie fundamentu pod rozszerzoną Europę i dla krajów przystępujących po przyjęciu modelu społecznego z konkurencyjną gospodarką.

5. GODZIWE WYNAGRODZENIE

Wynagrodzenia stosowane w przemyśle cukrowniczym odpowiadają branżowym lub specyficznym dla przemysłu porozumieniom państwowym i/lub przepisom prawnym dotyczącym minimalnych wynagrodzeń. O ile nie istnieje układ zbiorowy lub tabela płac, wynagrodzenia wypracowane w branży są wystarczające, aby zabezpieczyć pracownikom i ich rodzinom odpowiedni poziom życia, zgodnie z Międzynarodową Organizacją Pracy „Tripartite Declaration of Principles” i definicją Deklaracji podstawowych praw człowieka (deklaracja podstawowych zasad i praw związanych z pracą).

Celem uniknięcia dyskryminacji, europejski przemysł cukrowniczy zapewnia takie same wynagrodzenie dla pracowników wykonujących taką samą pracę, w warunkach podobnych (Konwencja ILO 100, Umowa WE artykuł 141., dyrektywa 2000/78/WE).

6. WARUNKI PRACY

Europejski przemysł cukrowniczy realizuje europejskie normy prawne dotyczące warunków pracy jak również normy branżowe i specyficzne dla przemysłu dotyczące określenia czasu pracy. Odnośnie czasu pracy na okres trwania kampanii, możliwe jest zawarcie osobnego porozumienia z partnerami społecznymi lub władzami. O ile takich norm nie ma, partnerzy społeczni mogą zawierać porozumienia; warunki pracy w każdym przypadku ustala się równoważnie z warunkami pracy zagwarantowanymi przez przedsiębiorstwo porównywalne, działające na terenie kraju.

7. RESTRUKTURYZACJA

Na poziomie europejskim, w ramach europejskiego dialogu społecznego dokonuje się systematyczna wymiana informacji i opinii, a partnerzy – w razie potrzeby – dokonują wspólnych kroków w kwestiach związanych z polityką i przepisami prawnymi wspólnoty, jak również omawiają ich skutki ekonomiczne i społeczne w przemyśle cukrowniczym.

Dialog ten spełnia wymogi postanowień prawnych na poziomie narodowym i europejskim, a nawet je przekracza.

Deklaracja Praw Człowieka artykułu 23: „Każdy kto pracuje ma prawo do godziwego i wystarczającego wynagrodzenia, które zapewni dla niego i rodziny egzystencję godną człowieka.”
Deklaracja ILO:

4

Ponieważ otwarty dialog pomiędzy managementem i pracownikami stanowi warunek wstępny dla stworzenia atmosfery wzajemnego szacunku i zaufania, pracownicy i ich przedstawiciele są regularnie informowani i biorą udział w systematycznej konsultacji, której tematem jest sytuacja przedsiębiorstwa i planowana restrukturyzacja.

Europejski przemysł cukrowniczy, zgodnie z Kodeksem Zachowania postępuje w duchu odpowiedzialności społecznej, realizując plany restrukturyzacyjne i inwestycyjne.

Oprócz tego podejmie wszelkie działania celem poprawy możliwości zatrudniania pracowników.

8. KONTAKTY HANDLOWE I WYBÓR DOSTAWCÓW

Przemysł cukrowniczy oczekuje zachowania pełnego odpowiedzialności społecznej, również od swoich dostawców. Przy dokonywaniu wyboru głównych dostawców, pomiędzy kryteriami zawodowymi znajduje się również odpowiedzialność społeczna zgodnie z postanowieniami Kodeksu Zachowania. Europejski przemysł cukrowniczy w ten sposób może przyczynić się do rozpowszechniania pojęcia „odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw” na poziomie międzynarodowym, oraz stara się w konkretny sposób przyczynić do walki z pracami dziećmi.

Europejski przemysł cukrowniczy popiera te europejskie przepisy prawne, które w ramach kontaktów handlowych pomiędzy różnymi krajami świata zawierają działania dotyczące walki z oszustwem i korupcją. W ramach etyki przedsiębiorstw, europejski przemysł cukrowniczy zobowiązuje się do poszanowania „wytycznych przedsiębiorstw multinacjonalnych OECD”, popiera to również w miarę możliwości poza obszarem działania CEFS⁴.

III. – ŁĄCZENIE, EWALUACJA, AKTUALIZACJA

1. EFFAT i CEFS w ramach Komisji Dialogu Branżowego łączą stopniowo realizację Kodeksu Zachowania oraz systematycznie aktualizują dobre praktyki postępowania.
2. W tym celu EFFAT i CEFS raz w roku, w sprawozdaniu obejmującym rok kalendarzowy, wspólnie dokonują oceny przeniesienia na grunt własny Kodeksu Zachowania, sprawozdanie to omawiają w maju następującym po zakończeniu przedmiotowego roku, na posiedzeniu Komisji Dialogu Branżowego poświęconemu specjalnie temu tematowi.

3. Sprawozdanie roczne jest sporządzane na podstawie danych, zebranych przez europejskich partnerów socjalnych. W tym celu, w każdym roku EFFAT i CEFS wyznaczają grupę *ad hoc*, której zadaniem jest zebranie, przetworzenie i przedstawienie tych danych.

³ Rozporządzenie Rady WE 2501/2001, 10 grudnia 2001. Porządek ogólnych preferencji celnych (ABI. L 346, 2001.12.31.), rozporządzenie o Barankach i porozumieniach bilateralnych 2007/200/WE.

⁴ OECD website: <http://www.oecd.org>

5

Grupa *ad hoc* składa się z 2-2 członków, Komisji Branżowych dwóch organizacji.

4. Kodeks Zachowania wchodzi w życie z dniem 1-go stycznia 2004 r. Rok poprzedzający wejście w życie jest przeznaczony na przygotowanie przeniesienia na grunt własny Kodeksu. Pierwszy raport zostanie sporządzony w lutym 2004 r. i da przegląd struktur wspólnie powołanych na szczeblu europejskim, służących wdrożeniu; celem jest zapewnienie komunikacji i odpowiedniego szkolenia, dotyczącego zastosowania Kodeksu Zachowania. Oprócz tego – o ile jest to konieczne – odwieść również przykłady dobrych praktyk.
5. Celem zapewnienia odpowiedniego przygotowania Kodeksu Zachowania i właściwego go zrozumienia na poziomie narodowym, delegacje narodowe dokonają przetłumaczenia tekstu kodeksu na różne języki.

Miarodajne wersje francuska, angielska i niemiecka.

Bruksela, 7 luty 2003.



Jean-Louis BARJOL
Dyrektor Generalny
CEFS



Harald WIEDENHOFER
Sekretarz Generalny
EFFAT

**Kodeks Zachowania
europejskiego przemysłu cukrowniczego
Załącznik I.**

Przykład praktyki dobrego postępowania

Zobacz osobny dokument

KODEKS ZACHOWANIA

ZAŁĄCZNIK II

Lista członków CEFS

Zobacz przypisek pod tekstem ¹ Kodeksu Zachowania – europejski przemysł cukrowniczy w ramach obszaru działania CEFS reprezentuje tych członków CEFS, którzy znajdują się w krajach, w których CEFS jest reprezentowany.

Kraj	Federacja	Przedsiębiorstwo
AUSTRIA		Agrana Zucker und Stärke AG Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen-Platz 1 Postfach 345 A-1020 WIEN Tel: +43/1/211 37 0 Fax: +43/1/211 37 29 98
BELGIA	SUBEL 182, Avenue de Tervuren B-1150 Bruxelles Tel: +32/2/775 80 69 Fax: +32/2/775 80 75	
DANIA		DANISCO Sugar 1, Langebrogade PO BOX 17 DK-1001 COPENHAGEN Tel: +45/32 66 25 00 Fax: +45/32 66 21 50
FINLANDIA		FINNSUGAR Ltd Sokeritehtaanite 20 FIN-02460 KANTVIK Tel: +35/89/297 41 Fax: +35/89/297 47 44
FRANCJA	Syndicat National des Fabricants de Sucre de France 23, Avenue Iéna F-75783 PARIS Cedex 16 Tel: +33/1/49 52 66 66 Fax: +33/1/40 70 10 79 Syndicat des Fabricants de Sucre de la Réunion B. P. 284 97 466 ST-DENIS CEDEX LA REUNION Tel: +262/262/58 82 65	

	<p>Fax: +262/262/46 53 01</p> <p><i>Chambre Syndicale des Raffineurs de Sucre de France</i></p> <p>23, Avenue Iéna F-75783 PARIS CEDEX 16 Tel: +33/1/49 52 66 66 Fax: +33/1/40 70 10 79</p>	
NIEMCY	<p><u>Verein der Zuckerindustrie</u></p> <p>8, Am Hofgarten D-53113 BONN Tel: +49/228/22 85 0 Fax: +49/228/22 85 102</p>	
GRECJA		<p><i>Hellenic Sugar Industry S.A.</i> <i>34, Mitropoleos Street</i> <i>GR-54623 THESSALONIKI</i> <i>Tel: +30/2310/26 95 55</i> <i>Fax: +30/2310/228 029</i></p>
W_GRY	<p><u>Syndicate of Hungarian Sugar Industry</u></p> <p><u>Komocsy u.41</u></p> <p><u>H-1141 BUDAPEST</u></p> <p><u>Tel: +36/1/383 35 26</u></p> <p><u>Fax: +36/1/383 19 30</u></p>	
IRLANDIA		<p><i>Irish Sugar Ltd</i> <i>Athy Road</i> <i>IRL-CARLOW</i> <i>Tel: +353/503/31 487</i> <i>Fax: +353/503/43 087</i></p>
W_OCHY	<p><u>Associazione Nazionale fra gli Industriali dello Zucchero</u></p> <p><u>3/3 Piazza Campitelli</u></p> <p><u>I-00186 ROMA</u></p> <p><u>Tel: +39/06/678 11 53</u></p> <p><u>Fax: +39/06/699 00 34</u></p>	
HOLANDIA		<p><i>CSM Suiker bv</i> <i>Postbus 349</i> <i>NL-1000 AH AMSTERDAM</i> <i>Tel: +31/20/590 69 11</i> <i>Fax/ +31/20/695 25 27</i> <i>Suiker Unie</i> <i>113, Noordzeedijk</i> <i>NL-4671 TL DINTELOORD</i> <i>Tel: +31/165/52 52 52</i> <i>Fax:+31/165/52 50 20</i></p>
PORTUGALIA	<p><u>Associação dos Refinadores de Açúcar Portugueses</u></p> <p><u>412, Avenida da Republica</u></p> <p><u>P-2750-475 CASCAIS</u></p> <p><u>Tel: +351/21 484 74 40</u></p> <p><u>Fax: +351/21 484 74 41</u></p> <p><u>DAI – Sociedade de Desenvolvimento Agro-Industrials S.A.</u></p>	

	<p><u>Monte da Barca</u></p> <p><u>P-2100-052 CORUCHE</u></p> <p><u>Tel: +351/243/610 600</u></p> <p><u>Fax: +351/243/610 602</u></p>	
S_OWACJA	<p><u>Slovak Association of Sugar Producers</u></p> <p><u>Safarikovo nám. 4</u></p> <p><u>811 02 BRATISLAVA</u></p> <p><u>Tel : +421/47/5631 059</u></p>	
S_OWENIA		<p>Tovarna Sladkorja D. D. Opekarska Cest 4 p.p. 37 2270 ORMOZ Tel: +386/2/741 03 28</p>
HISZPANIA	<p><u>Asociación General de Fabricantes de Azúcar de España</u></p> <p><u>c/ Montalbán, 11</u></p> <p><u>E-28014 MADRID</u></p> <p><u>Tel: +34/91/522 84 32</u></p> <p><u>Fax: +34/91/531 06 08</u></p>	
SZWECJA		<p>Danisco Sugar AB S-20504 MALMÖ Tel: +46/40 53 70 00 Fax: +46/40 43 07 29</p>
SZWAJCARIA		<p>Zuckerfabriken Aarberg + Frauenfeld AG Postfach 16 - CH-3270 AARBERG Tel: +41/32/391 62 00 Fax: +41/32/391 62 40</p>
ZJEDNOCZONE KRÓLESTWO		<p>British Sugar Plc. Oundle Road UK-PE2 9QU PETERBOROUGH Tel: +44/1733/563 171 Fax: +44/1733/422 418 Tate & Lyle Plc. Factory Road UK-E16 2EW LONDON Tel: +44/20/7626 65 25 Fax: +44/20/7816 27 27</p>

DLA INFORMACJI: CZ ONKOWIE EFFAT

Kodeks Zachowania obowiązuje tylko w europejskim przemyśle cukrowniczym, zgodnie z przypiskiem 1. na pierwszej stronie.

ALBANIA	<i>Sindikata E Pavarur E Ushqimit, Tregtise Dhe Bankave Te Shgiperise (SPUTBSH)</i>
AUSTRIA	<i>Gewerkschaft Agrar-Nahrung-Genuß (ANG)</i>
BELGIA	<i>Centrale Chrétienne de l'Alimentation et des Services (CCAS-CSC)</i>
	<i>Centrale des Travailleurs de l'Alimentation et de l'Hôtellerie (FGTB)</i>
	<i>CGSLB-ACLVB (cooperation in the sugar sector)</i>
BO_NIA-HERCEGOWINA	<i>Samostalni Sindikat Radnika Poljoprivrede, Prehrambene I Duhanske Industrije i Vodoprivrede, Ugostiteljstva, Turizma i Trgovine Republike BiH (PPDIVUT)</i>
BU_GARIA	<i>Federation of Independent Trade Unions in the Food Industry (FITU-Food)</i>
REPUBLIKA CZESKA	<i>Nezávisl_ Odborov_ Svaz Pracovníku potravinářského průmyslu a příbuzn_ch oburu Cech a Moravy (NOS PPP)</i>
CHORWACJA	<i>Sindikat zaposlenih u poljoprivredi, prehrambenoj i duhanskoj industriji i vodoprivredi Hrvatske (PPDIV)</i>
CYPR	<i>Cyprus Industrial Employees' Federation (OVIEK-SEK)</i>
DANIA	<i>Naerings-og Nydelsesmiddelarbejderforbundet (NNF)</i>
	<i>SID Industry</i>
ESTONIA	<i>Eesti toiduainetetöötajate ametiühingute Liit (ETMK) Estonian Food Worker and Landworker's Union</i>
FINLANDIA	<i>Suomen Elintarviketyöläuisten Liitto r.y. (SEL)</i>
FRANCJA	<i>Fédération Générale Agroalimentaire CFDT (FGA-CFDT)</i>
	<i>Fédération générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des tabacs et allumettes et des services annexes - Force Ouvrière (FGTA-FO)</i>
	<i>Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière (FNAF-CGT)</i>
NIEMCY	<i>Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten (NGG)</i>
GRECJA	<i>Panellinia Omospondia Ergaton Epistismou kai Ypallelon Touristiko Epaggelmaton</i>

	<i>Fédération Panhellénique des Travailleurs de l'alimentation et des hôtels (POEETE)</i>
W_GRY	<i>Magyar Élelmiszeripari Dolgozók Szakszervezeteinek Szövetsége (EDOSZ)</i>
IRLANDIA	<i>Bakers' Food & Allied Workers' Union (BFAWU)</i>
W_OCHY	<i>Federazione Agricola Alimentare Ambientale Industriale (FAI Cisl)</i>
	<i>Federazione dei Lavoratori dell' Agroindustria (FLAI-CGIL)</i>
	<i>Unione Italiana Lavoratori Agroalimentari (UILA-UIL)</i>
_OTWA	<i>Latvian Agriculture and Food Trade Union (LATU)</i>
	<i>Latvijas Partikas Rupniecibas Arodbiedriba / Latvian Food Workers (LPRA)</i>
LITWA	<i>Lietuvos Maistininku Profesinè Sajunga (LMP)/Lithuanian Trade Union of Food producers</i>
LUXEMBURG	<i>Lëtzebuurger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond (LCGB)</i> <i>Fédération Commerce et Alimentation</i>
	<i>Syndikat Nahrung, Genuß, Gaststätten (O.G.B-L)</i>
MALTA	<i>General Worker's Union (GWU)</i>
HOLANDIA	<i>FNV-Bondgenoten (FNV-BG)</i>
	<i>CNV Bedrijvenbond</i>
NORWEGIA	<i>Norsk Nærings-og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN)</i>
POLSKA	<i>Sekretariat Przemyslu Spozywczego NSZZ "SOLIDARNOSC" (Food)</i>
PORTUGALIA	<i>Federação Dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (FESAHT)</i>
	<i>Sindicato da Agricultura Alimentação, e Florestas (SETAA)</i>
RUMUNIA	<i>Federatia Nationala a Sindicatelor din agricultura, alimentajte, tutun, domeni si servicii conexe (AGROSTAR)</i>
	<i>Centrala Sindicatelor Lucratorilor din Agricultura si Alimentatie (CERES)</i>
	<i>Federatia Sindicatelor Libere din Industria Alimentara (FSIA)</i> <i>Fédération des Syndicats de l'Industrie Alimentaire</i>
	<i>Federatia Sindicatelor Libere din Morarit si Panificatie (FSLMP)</i>
	<i>Federatia Sindicatelor Independente din Hoteluri-Restaurante Comert si Ind. Alimentara (HORIA)</i>
S_OWACJA	<i>Odborov_ zväz potravinárov Slovenska Republika (OZP)</i>
S_OWENIA	<i>Sindikar kmetijstva in zivilske industrije slovenije(KZI)</i>
HISZPANIA	<i>Federación agroalimentaria de CC.OO (FSIABT-CC.OO)</i>
	<i>Federacion Agroalimentaria (FTA-UGT)</i>
SZWECJA	<i>Svenska Livsmedelsarbetare Förbundet (LIVS)</i>

	<i>Svenska Industritjänstemannaförbundet (SIF)</i> <i>(Swedish Union of Clerical and Technical Employees in Industry)</i>
SZWAJCARIA	<i>Gewerkschaft Verkauf Handel Transport Lebensmittel (VHTL - FCTA)</i>
ZJEDNOCZONE KRÓLESTWO	<i>GMB</i>
	<i>Transport and General Workers' Union (TG&U)</i>

ANNEX 2

NEW EXAMPLES OF GOOD PRACTICE

Place and date	Moravskoslezské cukrovary a.s. – Czech Republic - 2005
Subject	Working conditions
Context	Moravskoslezské cukrovary a.s. is convinced of the importance of motivation factors and a general feeling of satisfaction among its personnel ("soft" HR factors). It therefore conducts regular sociological surveys on a long-term basis.
Project	The surveys are carried out every three or four years (1998, 2001, 2005). The personnel are kept informed before and during the survey. The resulting information is made available to all personnel and to trade union representatives. More precise analyses are conducted for the management.
Result	This allows a better understanding of the company culture and atmosphere and of the motivation (disincentive) factors. Long-term avenues of reflection are also developed. The results of the survey are used for organisational changes: changes at management level, definition of priorities, training activities, etc.
Resources allocated	The personnel of both sugar factories take part in this survey; the human resources department organises information meetings, produces brochures and conducts analyses. The survey itself is carried out by an external professional body.
Contact	For further details, please contact: Richard Vít, HR Director +420 515 209 384 vit@cukrovar.cz

Place and date	France, as from 2004.
Subject	Vocational training – Harmonisation of Professional Qualification Certificates (CQP) in various branches of the food industry.
Context	Within the framework of a working group on training set up at the national association of the food industries (ANIA - of which the SNFS and the CSRCSF, representing refiners and conditioners, are members), it was observed that a substantial number of CQP had been created and introduced by the different branches belonging to this association: machine operator, production-line operator, logistician, etc. But it also emerged that, in the case of machine operator for example, some activities were identical for packing sugar, coffee biscuits or even prepared meat products.
Project	The idea, therefore, was to determine the activities constituting a job benchmark for a particular job and also the knowledge and know-how constituting a skills benchmark which could be common to all branches of the food industry and thus create a transverse CQP – with each trade branch having the possibility, of course, of maintaining specific characteristics relating to the packaged product or particular requirements concerning hygiene or quality, for example.
Result	So far, the “job” and “skills” benchmarks of 13 CQP have been “harmonised”: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Machine operator ▪ Production-line operator ▪ Team leader ▪ Sector/workshop head ▪ Maintenance operative ▪ Logistics operative ▪ Sales representative ▪ Skilled industrial cleaning worker ▪ Preparer ▪ Head of logistics team ▪ Maintenance technician ▪ Telephone salesman ▪ Manager of personnel and payroll administration <p>The food industry branches’ joint technical group is now working on the harmonisation of employee assessments with a view to awarding the certificate.</p> <p>Whereas some branches of the food industry are encountering difficulties in recruiting personnel (poor image that these industries have, especially among young people), our branch could soon be faced with a structural surplus of personnel.</p> <p>Consequently, apart from improving the skills of employees, these transverse CQP also favour their “employability”: holders of these CQP can prove their skills not only within their own company but also among all companies in their trade branch and, above all, outside the industry in all branches which have been working on this harmonisation, thus favouring their continued employment.</p>
Resources allocated	Joint technical group comprising representatives from various branches of the food industry. The study is being carried out with the help of an external consultant financed through the mutual funds of the OPCA (approved joint collecting body) of the food industries: AGEFAFORIA.
Contact	Geneviève CASTELLI – Mail : afisuc@fr.oleane.com

1. Place and date	Pova_sk_cukor – Slovakia 2002-2005
2. Subject	Restructuring
3. Context	In accordance with the business policy of the majority shareholder Nordzucker AG, the restructuring process over the years 2002-2005 was completed on 1st July 2005 with the merger of the companies Pova_sk_cukor a.s., Word a.s., _uriansky cukrovar a.s. and Trnavsk_cukrovar a.s. into a single legal entity – Pova_sk_cukor a.s. The merged companies put a stop to their activities at the same time. The objective was to attain the investment objective of creating a modern sugar factory with a high production capacity at lower production costs.
4. Project	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selected employees were offered new jobs. 2. On the basis of the collective agreement, all employees were given compensation amounting to five times the average monthly wage. 3. Employees who opted for early retirement were granted retirement benefits. 4. The offer of new jobs was negotiated in cooperation with the national and regional institutions. 5. When offered new jobs, employees were given the opportunity of terminating their employment contract earlier and claiming all the compensation due.
5. Result	Through the joint efforts of management and employees and cooperation with the employment exchange, the majority of employees who had lost their jobs due to these restructuring measures managed to find new ones soon afterwards.
6. Resources allocated	The resources required for these measures were covered by a specific annual budget.
7. Contact	For further information, please contact: Bc. Jarmila _umajova Phone No: 0421 32 6558500 Fax No: 0421 32 6591498 E-mail: j.sumajova@povazsky-cukor.sk