

ODPOWIEDZIALNOŚĆ SOCJALNA PRZEDSIĘBIORSTW W EUROPEJSKIM PRZEMYSŁE CUKROWNICZYM

KODEKS ZACHOWANIA

I. – WSTĘP

W europejskim przemyśle cukrowniczym odpowiedzialność socjalna przedsiębiorstw jest środkiem, który dla branży cukrowniczej na zasadzie dobrowolności umożliwia rozwijanie norm socjalnych oraz wspomaganie przestrzegania podstawowych praw. Poprzez ten środek uznajemy stale rosnącą ważność odpowiedzialności socjalnej przedsiębiorstw i zobowiązujemy się do rozwijania i umacniania dalszego utrzymania przemysłu cukrowniczego.¹ 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 powołują wspólną inicjatywę dotyczącą 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.

¹ 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.

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 osiągają 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, Deklarację 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 związkowej 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.

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 socjalnego w przedsiębiorstwie. Propozycje i inicjatywy dotyczące kształcenia i doksztalcania pracowników i ich przedstawicieli przyjmują i realizują zgodnie z narodowymi obyczajami.

Europejski przemysł cukrowniczy zaleca przedsiębiorstwom, uczynienie – o ile warunki ekonomiczne i socjalne 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 wyjątkową 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 przyczyniające 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 - dyrektywę ramową z 1989 roku, ale w większości 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 socjalni 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 socjalnego 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 socjalny, uznany też oficjalnie przez Komisję Branżową powołaną w 1999 roku przez Komisję Europejską. Ponadto partnerzy socjalni przeprowadzili wspólne analizy i programy szkoleniowe głównie w tematyce bezpieczeństwa. Kontynuują tę wspólną pracę i rozwijają dialog.

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 już przeniesione na grunt własny.

W ramach rozszerzenia Unii Europejskiej, partnerzy socjalni wyrazili życzenie aby przy pomocy i wsparciu władz rozpocząć rzeczywiście konstruktywny i odpowiedzialny dialog, którego celem będzie złożenie fundamentu pod rozszerzoną Europą i dla krajów przystępujących połączenie modelu socjalnego z konkurencyjnością gospodarczą.

5. GODZIWE WYNAGRODZENIE

Wynagrodzenia stosowane w przemyśle cukrowniczym odpowiadają branżowym lub specyficznym dla przemysłu porozumieniom płacowym i/lub przepisom prawnym dotyczącym minimalnych wynagrodzeń. O ile nie istnieje układ zbiorowy lub tabela płac, wynagrodzenia wypłacone 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)².

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 socjalnymi lub władzami. O ile takich norm nie ma, partnerzy socjalni mogą zawierać porozumienia; warunki pracy w każdym przypadku ustalać należy równoważnie z warunkami pracy zagwarantowanymi przez przedsiębiorstwo porównywalne, działające na terenie kraju.

7. RESTRUKTURYZACJA

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

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

² Deklaracja Praw Człowieka artykuł 23: „Każdy kto pracuje ma prawo do godziwego i wystarczającego wynagrodzenia, które zapewni dla niego i rodziny egzystencję godną człowieka.” Deklaracja ILO:

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 socjalnej, 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 socjalnej, również od swoich dostawców. Przy dokonywaniu wyboru głównych dostawców, pomiędzy kryteriami zawodowymi znajduje się również odpowiedzialność socjalna zgodnie z postanowieniami Kodeksu Zachowania. Europejski przemysł cukrowniczy w ten sposób może przyczynić się do rozpowszechniania pojęcia „odpowiedzialności socjalnej przedsiębiorstw” na poziomie międzynarodowym, oraz stara się w konkretny sposób przyczynić do walki z pracą dzieci.

Europejski przemysł cukrowniczy popiera te europejskie przepisy prawne, które w ramach kontaktów handlowych pomiędzy różnymi krajami świata zawierają działania dotyczące walki z oszustwem i korupcją³. W ramach etyki przedsiębiorstw, europejski przemysł cukrowniczy zobowiązuje się do poszanowania „wytycznych przedsiębiorstw multinationálnych OECD”, popiera to również w miarę możliwości poza obszarem działania CEFS⁴.

III. – ŚLEDZENIE, EWALUACJA, AKTUALIZACJA

1. EFFAT i CEFS w ramach Komisji Dialogu Branżowego śledzą stopniową realizację Kodeksu Zachowania oraz systematyczną aktualizację dobrych praktyk 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 m-cu lutym 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 grudzień 2001. Porządek ogólnych preferencji celnych (ABI. L 346, 2001.12.31.), rozporządzenie o Bałkanach i porozumieniach bilateralnych 2007/200/WE.

⁴ OECD website: <http://www.oecd.org>

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 śledzeniu; celem jest zapewnienie komunikacji i odpowiedniego szkolenia, dotyczącego zastosowania Kodeksu Zachowania. Oprócz tego – o ile jest to konieczne – odświeży 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 są 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 działalności 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 Sokeritehtaantie 20 FIN-02460 KANTVIK Tel: +35/89/297 41 Fax: +35/89/297 47 44 |
| FRANCJA | <p>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</p> <p>Syndicat des Fabricants de Sucre de la Réunion B. P. 284 97 466 ST-DENIS CEDEX LA REUNION Tel: +262/262/58 82 65 Fax: +262/262/46 53 01</p> <p><i>Chambre Syndicale des Raffineurs de Sucre de France</i> 23, Avenue Iéna F-75783 PARIS CEDEX 16 Tel: +33/1/49 52 66 66 Fax: +33/1/40 70 10 79</p> | |
| NIEMCY | <u>Verein der Zuckerindustrie</u> 8, Am Hofgarten D-53113 BONN Tel: +49/228/22 85 0 Fax: +49/228/22 85 102 | |

| | | |
|------------|--|--|
| GRECJA | | <i>Hellenic Sugar Industry S.A. 34, Mitropoleos Street GR-54623 THESSALONIKI Tel: +30/2310/26 95 55 Fax: +30/2310/228 029</i> |
| WĘGRY | <i><u>Syndicate of Hungarian Sugar Industry</u> <u>Komocsy u.41</u> <u>H-1141 BUDAPEST</u> <u>Tel: +36/1/383 35 26</u> <u>Fax: +36/1/383 19 30</u></i> | |
| IRLANDIA | | <i>Irish Sugar Ltd Athy Road IRL-CARLOW Tel: +353/503/31 487 Fax: +353/503/43 087</i> |
| WŁOCHY | <i><u>Associazione Nazionale fra gli Industriali dello Zucchero</u> <u>3/3 Piazza Campitelli</u> <u>I-00186 ROMA</u> <u>Tel: +39/06/678 11 53</u> <u>Fax: +39/06/699 00 34</u></i> | |
| HOLANDIA | | <i>CSM Suiker bv Postbus 349 NL-1000 AH AMSTERDAM Tel: +31/20/590 69 11 Fax/ +31/20/695 25 27 Suiker Unie 113, Noordzeedijk NL-4671 TL DINTELOORD Tel: +31/165/52 52 52 Fax:+31/165/52 50 20</i> |
| PORTUGALIA | <i><u>Associação dos Refinadores de Açúcar Portugueses</u> <u>412, Avenida da Republica</u> <u>P-2750-475 CASCAIS</u> <u>Tel: +351/21 484 74 40</u> <u>Fax: +351/21 484 74 41</u> <u>DAI – Sociedade de Desenvolvimento Agro-Industrials S.A.</u> <u>Monte da Barca</u> <u>P-2100-052 CORUCHE</u> <u>Tel: +351/243/610 600</u> <u>Fax: +351/243/610 602</u></i> | |
| SŁOWACJA | <i><u>Slovak Association of Sugar Producers</u> <u>Safarikovo nám. 4</u> <u>811 02 BRATISLAVA</u></i> | |

| | | |
|--------------------------|--|---|
| | <u>Tel : +421/47/5631 059</u> | |
| SLOWENIA | | <i>Tovarna Sladkorja D. D. Opekarska Cest 4 p.p. 37 2270 ORMOZ Tel: +386/2/741 03 28</i> |
| HISZPANIA | <u>Asociación General de Fabricantes de Azúcar de España</u> <u>c/ Montalbán, 11</u> <u>E-28014 MADRID</u> <u>Tel: +34/91/522 84 32</u> <u>Fax: +34/91/531 06 08</u> | |
| SZWECJA | | <i>Danisco Sugar AB S-20504 MALMÖ Tel: +46/40 53 70 00 Fax: +46/40 43 07 29</i> |
| SZWAJCARIA | | <i>Zuckerfabriken Aarberg + Frauenfeld AG Postfach 16 - CH-3270 AARBERG Tel: +41/32/391 62 00 Fax: +41/32/391 62 40</i> |
| ZJEDNOCZONE KRÓLESTWO | | <i>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</i> |

DLA INFORMACJI: CZŁONKOWIE EFFAT

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

| | |
|---------------------------|---|
| ALBANIA | <i>Sindikata E Pavarur E Ushqumit, 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> |
| BOŚNIA-HERCEGOWINA | <i>Samostalni Sindikat Radnika Poljoprivrede, Prehrambene I Duhanske Industrije i Vodoprivrede, Ugostiteljstva, Turizma i Trgovine Republike Bih (PPDIVUT)</i> |
| BULGARIA | <i>Federation of Independent Trade Unions in the Food Industry (FITU-Food)</i> |
| REPUBLIKA CZESKA | <i>Nezávislý Odborový Svaz Pracovníku potravinářského průmyslu a příbuzných oborů Cech a Moravy (NOS PPP)</i> |
| CHORWACJA | <i>Sindikat zaposlenih u poljoprivredi, prehrambenoj i duhanskoj industriji i vodoprivedi 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 Fédération Panhellénique des Travailleurs de l'alimentation et des hôtels (POEEYTE)</i> |
| WĘGRY | <i>Magyar Élelmészéipari Dolgozók Szakszervezeteinek Szövetsége (EDOSZ)</i> |
| IRLANDIA | <i>Bakers' Food & Allied Workers' Union (BFAWU)</i> |
| WŁOCHY | <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> |

| | |
|------------------------------|---|
| LOTWA | <i>Latvian Agriculture and Food Trade Union (LATU)</i> |
| | <i>Latvijas Partikas Rupniecibas Arodbiedriba / Latvian Food Workers (LPRA)</i> |
| LITWA | <i>Lietuvos Maistininku Profesinė 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 Przemysłu Spożywczego 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> |
| SŁOWACJA | <i>Odborový zväz potravinárov Slovenska Republika (OZP)</i> |
| SŁOWENIA | <i>Sindikát kmetijstva in zivilske industrije slovenije(KZI)</i> |
| HISZPANIA | <i>Federación agroalimentaria de CC.OO (FSLABT-CC.OO)</i> |
| | <i>Federacion Agroalimentaria (FTA-UGT)</i> |
| SZWECJA | <i>Svenska Livsmedelsarbetare Förbundet (LIVS)</i> |
| | <i>Svenska Industrifjänstemannaförbundet (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> |

