

## ANKIETA

na temat korzyści i znaczenia Międzynarodowego Porozumienia Ramowego („Karty Społecznej Pfeiderer AG”) dla zatrudnionych w Niemczech, Polsce i w Szwecji

W dniu 30.11.2010 doszło do podpisania przez zarząd koncernu Pfeiderer i przedstawicieli pracowników „Karty Społecznej Pfeiderer AG”, międzynarodowego porozumienia ramowego. Na mocy tego porozumienia przedsiębiorstwo zobowiązało się do przestrzegania na całym świecie minimalnych standardów w zakresie warunków socjalnych, pracy i zatrudnienia.

Przy pomocy niniejszej ankiety pragniemy dowiedzieć się:

- na ile powyższe porozumienie ramowe jest w przedsiębiorstwie rozpowszechnione i znane,
- jakie aktualnie znaczenie ma „Karta Społeczna Pfeiderer AG” dla przedstawicielstw interesu pracowniczego oraz zatrudnionych w koncernie
- a także w jaki sposób my - jako ERZ możemy w optymalny sposób przekazywać informacje o wydarzeniach i tematach

**Dlatego też prosimy Was o wzięcie udziału w ankiecie i poinformowanie nas, jakie treści są dla Was istotne!**

1. Popularność w przedsiębiorstwie	TAK	NIE	
<b>1.1. Wiem, że w koncernie Pfeiderer zostało zawarte Międzynarodowe Porozumienie Ramowe (IFA)</b>			
<b>1.2. O istnieniu porozumienia uzyskałem informacje ...</b>			
• od rady zakładowej			
• na zebraniach załogi/pracowników działu			
• od związków zawodowych			
• od managementu/kierownictwa zakładu			
• od pozostałych koleżanek i kolegów			
<b>1.3. Znam stronę internetową projektu PASOC</b>			
<b>1.4. Znam broszurę na temat projektu PASOC</b>			
<b>1.5. Jestem poinformowany w wystarczającym stopniu</b>			
2. Istotność porozumienia i jego regulacji	TAK	CZĘŚCIOWO	NIE
<b>Porozumienie ramowe jest ważną platformą dla kształtowania standardów socjalnych w naszym przedsiębiorstwie</b>			
<b>2.2. Znam poszczególne regulacje zawarte w porozumieniu</b>			
<b>2.3. Do najważniejszych regulacji zaliczyć należy moim zdaniem...</b>			
• ochronę zatrudnienia (m.in. zatrudnienie na stałe/typowe formy zatrudnienia zamiast zatrudnienia w ramach pracy tymczasowej)			
• zabezpieczenie socjalne (m.in. czasy pracy, wynagrodzenie, zawieranie układów zbiorowych pracy)			
• zasadę równouprawnienia (zakaz dyskryminacji)			
• kształcenie zawodowe i podwyższanie kwalifikacji			
• bezpieczeństwo pracy i ochronę zdrowia			
• ochronę środowiska i zrównoważony rozwój			
<b>Inne tematy (Proszę krótko nakreślić w punktach)</b>			



<b>3. Znaczenie w odniesieniu do aktualnych tematów/problemów</b>	<b>TAK</b>	<b>CZĘŚCIOWO</b>	<b>NIE</b>
<b>3.1. Czy porozumienie wywarło już pozytywny wpływ w zakresie powyższych standardów i obszarów objętych jego regulacją?</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>W odniesieniu do rozmów/negocjacji prowadzonych z kierownictwem?</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Przy zawieraniu lokalnych układów i porozumień?</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>W codziennej pracy związanej z działalnością (np. kwestie wynagrodzeń, zatrudnienia, relacji z koleżankami i kolegami)</li> </ul>			
<b>4. Oczekiwania odnośnie Europejskiej Rady Zakładowej (ERZ) / odnośnie kierownictwa</b>			
<b>Aktualne tematy/problemy z mojego otoczenia, które powinny być uwzględnione w procesie wdrażania porozumienia</b> (na przykład modele zmianowe, bezpieczeństwo pracy, podwyższanie kwalifikacji, relacje socjalne) - <i>Proszę podać konkretne propozycje i tematy!</i>			
<b>5. Wymiana i współpraca na szczeblu europejskim</b>			
<b>Pragnę otrzymywać więcej informacji o charakterze transgranicznym na temat...</b>	<b>TAK</b>	<b>CZĘŚCIOWO</b>	<b>NIE</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>rozwoju sytuacji na szczeblu zakładowym i relacji pracowniczych w innych europejskich lokalizacjach (<i>informacje o lokalizacjach</i>)</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>wydarzeń z zakresu polityki przedsiębiorstwa i podejmowanych decyzji (<i>informacje na temat przedsiębiorstwa</i>)</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>zadań i prac zakładowych i związkowych przedstawicielstw interesów pracowniczych (<i>reprezentacja interesów</i>)</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>wydarzeń z zakresu polityki społecznej i zatrudnienia w naszej branży (<i>perspektywy rozwoju w przyszłości</i>)</li> </ul>			
<b>6. Informowanie i partycypacja</b>			
<b>6.1. Pragnę regularnie otrzymywać informacje na temat stanu wdrożenia porozumienia:</b>	<b>TAK</b>	<b>CZĘŚCIOWO</b>	<b>NIE</b>
<b>Od....</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>rady zakładowej</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>kierownictwa zakładu</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>związków zawodowych</li> </ul>			
<b>Za pośrednictwem ...</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>internetu (poprzez stronę internetową)</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>komunikatów/ogłoszeń na terenie zakładu</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>zebrań załogi/zebrań pracowników działu</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>newsletters/gazetek zakładowych</li> </ul>			
<b>Inne istotne dla mnie kwestie</b> ( <i>Proszę podać konkretne tematy</i> )			

**Dziękujemy za wypełnienie ankiety!**

**Prosimy o odesłanie formularza w terminie do 15.09.2012 na ręce**

**Przewodniczącego Rady Zakładowej Koncernu Pfeiderer AG**

**p. Franka Bergmanna (do rąk własnych)**

Duropol GmbH

Westring 19-21

D-59759 Arnsberg

lub faksem na numer: 0049 (0) 2932 302 314

lub mailem na adres: [frank.bergmann@pfeiderer.com](mailto:frank.bergmann@pfeiderer.com)

