

Ponadkrajowe Porozumienia Zakładowe (TCA) w praktyce – Zwiększanie udziału przedstawicieli pracowników i propagowanie dialogu społecznego we wdrażaniu, nadzorowaniu i dalszym rozwoju Ponadkrajowych Porozumień Zakładowych w firmie Pfeiderer, Wilkhahn i innych przedsiębiorstwach sektora drzewnego/meblarskiego ¹

Określenie skrótowe: PASOC
Okres trwania projektu: 15.12.2011 – 15.12.2012
Sygnatura akt: VP / 2011 / 003 / 0200
Decyzja o udzieleniu zezwolenia: VS / 2011 / 0450



1. Przegląd

Odpowiedzialny wnioskodawca i odbiorca projektu

- ◆ Arbeit und Leben Bielefeld e.V.

na zlecenie

- ◆ Europejskiej Rady Zakładowej (ERZ) koncernu Pfeiderer AG

Partnerzy operacyjni

- ◆ Europejska Rada Zakładowa (ERZ) koncernu Pfeiderer AG
- ◆ Rada Pracowników Wilkhahn
- ◆ Industriegewerkschaft Metall (Niemcy – Pfeiderer AG / Wilkhahn / Schwan-Stabilo)
- ◆ ZZ "Budowlani (Polska, Pfeiderer AG)
- ◆ NSZZ „Solidarność“ (Polska / Pfeiderer AG)
- ◆ Facket För Skogs-, Trä-Och Grafisk Bransch (Szwecja / Pfeiderer AG)
- ◆ MCA-UGT / FECOMA-CC.OO (Hiszpania / Wilkhahn / przez EFBWW)
- ◆ European Federation of Building and Wood Workers - EFBWW
- ◆ Zakładowi przedstawiciele i przedstawicielki pracowników z łącznie 15 europejskich zakładów z Niemiec, Polski, Szwecji i Hiszpanii)

Partnerzy strategiczni

- ◆ Pfeiderer AG (siedziba Neumarkt, Niemcy)

Partnerzy wspierający (planowani)

- ◆ Schwan-Stabilo (uzgodniony)
- ◆ Staedtler (planowany)
- ◆ Faber-Castell (planowany)

Wskazówka:

W obszarze organizacji związkowej IG Metall dla przemysłu drzewnego, meblarskiego i tworzyw sztucznych 5 aktywnych europejskich przedsiębiorstw z siedzibą w Niemczech zawarło Ponadkrajowe Porozumienie Zakładowe (TCA) w formie Międzynarodowego Porozumienia Ramowego. Obok koncernu Pfeiderer i Wilkhahn są to firmy Schwan-Stabilo, Staedter i Faber-Castell.

¹ Wspólne przedsięwzięcie europejskich i krajowych przedstawicielstw pracowniczych firm Pfeiderer AG, Wilkhahn i innych przedsiębiorstw w sektorze przemysłu drzewnego i meblarskiego - we współpracy z krajowymi i europejskimi związkami zawodowymi – realizowane przez Arbeit und Leben Bielefeld e.V. na zlecenie Europejskiej Rady Zakładowej koncernu Pfeiderer AG

Krótki opis Ponadkrajowych Porozumień Zakładowych w praktyce („TCAs in practice“)

Wspierane przez Komisję Europejską Ponadkrajowe Porozumienia Zakładowe /*Transnational Company Agreements (TCA)*/ zawarte w dialogu społecznym w celu zharmonizowanego kształtowania stosunków społecznych i pracowniczych w przedsiębiorstwach działających na terenie UE stają się coraz ważniejsze. Z punktu widzenia zakładowych i związkowych przedstawicielstw pracowniczych Ponadkrajowe Porozumienia Zakładowe (TCA) stanowią ponadkrajowe platformy dla przyszłościowego kształtowania praw pracowniczych i interesów społecznych osób zatrudnionych. Dlatego konieczne jest, aby krajowe i europejskie przedstawicielstwa pracowników wniosły swoje kompetencje, poszerzały swą wiedzę praktyczną i aktywnie uczestniczyły we wdrażaniu procesów Ponadkrajowych Porozumień Zakładowych (TCA) w przedsiębiorstwach. W tym celu jest organizowana współpraca wewnątrz przedsiębiorstw oraz ponad przedsiębiorstwami.

Zakładowe i związkowe przedstawicielstwa pracownicze z dwóch przedsiębiorstw działających na arenie międzynarodowej w przemyśle drzewno-meblarskim (Pfleiderer AG i Wilkhahn) tworzą sieć współpracy w ramach Międzynarodowego Porozumienia Ramowego (IFA, w dalszej części TCA) i organizują systematyczną wymianę praktyk, informacji i doświadczeń obejmującą Unię Europejską w celu wdrożenia, kontroli i dalszego rozwoju tych porozumień. Wspierają je przy tym przedstawicielstwa pracowników z innych przedsiębiorstw z długoletnią praktyką Ponadkrajowych Porozumień Zakładowych (TCA) (m. in. Schwan-Stabilo). Działania te kwalifikują przedstawicieli pracowników do przyjęcia aktywnej, kształtującej roli w realizacji Ponadkrajowych Porozumień Zakładowych (TCA) w zakładzie i włączenia interesów pracowniczych w ten proces. Celem tych działań jest osiągnięcie optymalnego europejskiego wykorzystania Ponadkrajowych Porozumień Zakładowych (TCA) w przedsiębiorstwach. Prowadzą one do aktywnego uczestnictwa na arenie Unii Europejskiej, do lepszych informacji, do zwiększonej współpracy wewnątrz organizacji pracowniczych i umożliwiają uzyskanie poszerzonych kompetencji do stosowania dialogu społecznego.

Działania te przynoszą długotrwałe korzyści dla wszystkich uczestników: Powstaje wspólna europejska wiedza i ponadkrajowa praktyka w zakresie możliwości zastosowania najlepiej wdrożonych Ponadkrajowych Porozumień Zakładowych (TCA) w praktyce zakładowej. Takie postawienie celu wymaga aktywnej roli i udziału przedstawicielstw pracowników. Zakładowe i związkowe przedstawicielstwa interesów w koncernach Pfleiderer i Wilkhahn otrzymują bezpośrednie możliwe do wykorzystania wsparcie dla tworzącego się zarządzania Ponadkrajowym Porozumieniem Zakładowym (TCA) w przedsiębiorstwie. Przedsiębiorstwa wspierające korzystają uporządkowanego kontekstu pracy, aby sprawdzić swą dotychczasową praktykę i ew. otrzymać nowe impulsy.

Uwaga wstępna do porozumień IFA i TCA w kontekście europejskim

“ Ponadkrajowe Porozumienie Zakładowe (TCA) zostało zdefiniowane przez Komisję Europejską jako: *...porozumienie zawierające wzajemne zobowiązania, które obejmuje terytorium kilku państw, zostało zawarte przez jednego przedstawiciela lub więcej przedstawicieli przedsiębiorstwa albo grupy przedsiębiorstw z jednej strony oraz jedną organizację pracowniczą lub więcej organizacji pracowniczych z drugiej strony i które dotyczy warunków pracy oraz zatrudnienia i/lub stosunków pomiędzy pracodawcami a pracownikami lub ich przedstawicielami.*

Do dzisiaj około 100 przedsiębiorstw zawarło mniej więcej 200 takich porozumień – część przedsiębiorstw podpisała więcej niż jedno porozumienie. W przybliżeniu 80 z nich to Międzynarodowe Porozumienia Ramowe (“IFA”), które koncentrują się na przestrzeganiu podstawowych praw socjalnych, głównie poza Europą. Pozostałe – Europejskie Porozumienia Ramowe (“EFA”) lub porozumienia mieszane – to porozumienia i teksty o zasięgu europejskim lub mieszanym, które koncentrują się na konkretnych kwestiach, takich jak restrukturyzacja, szkolenie lub równość.

Ponadkrajowe Porozumienia Zakładowe (TCA) (to jest Międzynarodowe Porozumienia Ramowe i Europejskie Porozumienia Ramowe) to również zjawisko europocentryczne - większość porozumień jest podpisywana przez przedsiębiorstwa mające siedziby we Francji i Niemczech. Chociaż jednak przedsiębiorstwa te mają siedziby w konkretnym kraju, często produkują i działają na całym świecie, co

bardzo utrudnia dokonywanie wyraźnych rozgraniczeń pomiędzy porozumieniami europejskimi i międzynarodowymi.”²

Tło i znaczenie działania

Zorganizowane w Europie zastosowanie Ponadkrajowych Porozumień Zakładowych (TCA) ma właśnie w obecnej sytuacji wielkie znaczenie. Kryzys zadłużenia euro, rosnące deficyty państwowe i zahamowanie wzrostu gospodarki w wielu krajach europejskich kryje w sobie niebezpieczeństwo rozpadającego się rozwoju gospodarczego i społeczno-politycznego w całej Europie. W konsekwencji oznaczałoby to, że różnice w rozwoju poszczególnych krajów nie zmniejszałyby się, lecz zwiększały. Przedsiębiorstwa działające na arenie UE są tu szczególnie narażone. Pogorszenie klimatu gospodarczego i społeczno-politycznego – i to nie tylko w krajach kryzysu strefy euro takich jak Hiszpania, Portugalia, Irlandia, Belgia, Włochy – stawiają pod presją przedsiębiorstwa w całej UE. Już dzisiaj w wielu przedsiębiorstwach możemy stwierdzić drastyczny wzrost niestabilnych warunków zatrudnienia, odstępstw od układów zbiorowych, naruszania obowiązujących porozumień zakładowych i redukcja świadczeń społecznych i zakładowych.

Ponadkrajowe Porozumienia Zakładowe (TCA) są zatem dzisiaj o wiele bardziej niż kiedykolwiek ważnymi instrumentami gwarancji, za pomocą których można zapobiec dryfowaniu ku rozpadowi standardów i wzmocnić odpowiedzialność społeczną na płaszczyźnie przedsiębiorstwa.

W nawiązaniu do powyższego dla projektu wynikają następujące założenia:³

1. W obszarze organizacji związkowej IG Metall dla przemysłu drzewnego, meblarskiego i tworzyw sztucznych 5 aktywnych europejskich przedsiębiorstw z siedzibą w Niemczech zawarło Ponadkrajowe Porozumienia Zakładowe (TCA) w formie Międzynarodowego Porozumienia Ramowego. Obok koncernu Pfeiderer (listopad 2010) i Wilkhahn (marzec 2009) są to firmy Schwan-Stabilo (wrzesień 2005), Staedter (listopad 2006) i Faber-Castell (marzec 2000 & październik 2008).
2. Wszystkie Ponadkrajowe Porozumienia Zakładowe (TCA) powstały w centralach przedsiębiorstw mających swoją siedzibę w Niemczech. Mogą one w pełni rozwinąć swoją skuteczność, kiedy wszystkie europejskie zakłady i uczestnicy projektu w sposób ciągły i systematyczny włączą się w jego wdrażanie i kontrolę.
3. W ramach przeprowadzanego działania różne doświadczenia uczestników projektu oraz dotychczas osiągnięte standardy przedsiębiorstw już „doświadczonych“ w procesach wdrażania i monitoringu zostaną udostępnione przedstawicielstwom pracowniczym w przedsiębiorstwach krótko jeszcze uczestniczących w Ponadkrajowych Porozumieniach Zakładowych (TCA), które nie mają jeszcze praktyki w tym zakresie. Pod tym względem chodzi również o to, aby umożliwić „uczenie się od siebie nawzajem“.
4. Współpraca przynosi długotrwałe korzyści dla wszystkich uczestników: Tworzy się wspólna europejska wiedza i ponadkrajowa praktyka w zakresie możliwości najlepszego wdrażania Ponadkrajowych Porozumień Zakładowych (TCA) w praktyce zakładowej. Zakładowe i związkowe przedstawicielstwa interesów w koncernach Pfeiderer i Wilkhahn otrzymują bezpośrednio możliwą do wykorzystania pomoc do zarządzania Ponadkrajowymi Porozumieniami Zakładowymi w przedsiębiorstwie. Te trzy przedsiębiorstwa referencyjne korzystają z uporządkowanego kontekstu pracy, aby sprawdzić swą dotychczasową praktykę i ew. otrzymać nowe impulsy.
5. W tym celu krajowe i europejskie przedstawicielstwa pracownicze Pfeiderer i Wilkhahn tworzą sieć współpracy i organizują systematyczną wymianę w zakresie praktycznego

² Dokument roboczy służb Komisji Europejskiej pod tytułem „Rola Ponadkrajowych Porozumień Przedsiębiorstw w kontekście wzrastającej międzynarodowej integracji” (SEC (2008) Źródło: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPagelD=214>

³ Działania projektu koncentrują się na współpracy w skali europejskiej. Międzynarodowy zakres obowiązywania Międzynarodowych Porozumień Ramowych we wszystkich trzech przedsiębiorstwach ma także swój wymiar polityczny i jest uwzględniany tam, gdzie tylko to możliwe. Bezpośrednie uczestnictwo międzynarodowych organizacji pracowniczych i uczestników z krajów pozaeuropejskich nie jest możliwy powodu uwarunkowań promocyjnych.

zastosowania, informacji i doświadczeń dla polepszenia swej praktyki. Przedstawicielstwa pracownicze z przedsiębiorstw referencyjnych wnoszą do tego związku kooperacyjno-praktycznego swój wkład w postaci doświadczeń i wiedzy jako partnerzy wspierający.

6. W ramach tego projektu zakładowe i związkowe przedstawicielstwa pracownicze firm Pfeiderer i Wilkhahn z 15 zakładów produkcyjnych w czterech krajach europejskich (DE, PL, SE, ES) uczestniczą bezpośrednio we wszystkich działaniach. To sprzyja ujednoczeniu standardów polityki zakładowej w skali europejskiej i powoduje większą przejrzystość w zakresie wspólnotowej realizacji i skuteczności Ponadkrajowych Porozumień Zakładowych (TCA).
7. Ponadkrajowe Porozumienia Zakładowe (TCA) są z uwagi na swój charakter porozumieniami dobrowolnymi. Z drugiej strony poszczególne treści porozumienia (np. rodzaj stosunków zatrudnienia, uregulowania odnośnie ochrony pracy i zdrowia, zasady czasu pracy, wynagrodzenia i doskonalenia zawodowego) podlegają odpowiednim normom, wynikającym z układów zbiorowych, porozumień zakładowych i kodeksu pracy. Tematem współpracy w ramach projektu jest tym samym pytanie, jak dalece działa lub jak można zoptymalizować skuteczność prawną standardów Ponadkrajowych Porozumień Zakładowych (TCA) w połączeniu z normami obowiązującymi w poszczególnych krajach (ustawy, układy zbiorowe i porozumienia zakładowe).
8. Oba przedsiębiorstwa mają różnie ustanowione zakładowe struktury przedstawicielstw interesów. W Pfeiderer AG istnieje Europejska Rada Zakładowa; Wilkhahn ma Rady Pracowników na płaszczyźnie krajowej i nie jest jeszcze wystarczająco powiązana na płaszczyźnie europejskiej. Wynikają z tego różne struktury partycypacji, opcje działania i metody postępowania przy wdrażaniu uzgodnionych standardów Ponadkrajowych Porozumień Zakładowych (TCA) na skalę europejską.
9. W ramach współpracy w projekcie można wspierać organizację zakładowych przedstawicielstw interesów – szczególnie tam, gdzie brakuje jeszcze gremiów zakładowych. Dotyczy to np. Wilkhahn w Hiszpanii: tam jest zakład produkcyjny bez organizacji związkowej w zakładzie. Pod tym względem projekt nadaje się także do wspierania związkowych przedstawicielstw interesów pracowników oraz do przygotowania założenia przedstawicielstw pracowniczych.
10. Wszystkie przedsiębiorstwa mają różne zakładowe know-how, wiedzę oraz doświadczenia i praktyki w zakładowej i europejskiej realizacji Ponadkrajowych Porozumień Zakładowych (TCA). Rozszerzenie know-how, doświadczenie i wzajemne wsparcie pomagają działaczom unikać opóźnień w poszerzaniu posiadanej już wiedzy i zdobywaniu nowej. Doświadczenia najlepszej praktyki są wzajemnie poznawane i użyteczne („lessons learned“).
11. Wdrażanie Ponadkrajowych Porozumień Zakładowych (TCA) i związany z tym monitoring nie może ograniczać się tylko do kilku lokalizacji, ale musi włączyć wszystkie części zakładów i lokalizacji w skali Unii Europejskiej. W tym względzie konieczne jest zastosowanie porozumienia z jednakowymi prawami i identycznymi standardami. Dla tych procesów niezbędne są jednolite sposoby działania, skoordynowane metody i dostępne na płaszczyźnie Unii Europejskiej instrumenty. Muszą one być w całym koncernie rozpropagowywane, przyswajane i stosowane w sposób ciągły.
12. Zakładowe reprezentacje pracowników na miejscu muszą znać Ponadkrajowe Porozumienia Zakładowe (TCA) i potrafić zastosować je w praktycznej polityce reprezentacji interesów. Do tego potrzebne jest odpowiedzialne zarządzanie Ponadkrajowymi Porozumieniami Zakładowymi w gremiach pracowników (np. pełnomocnicy Ponadkrajowych Porozumień Zakładowych (TCA), informowanie i komunikacja społeczna w zakładzie, proces monitoringu, wprowadzenie i nadzorowanie optymalizacji, konsultacje z pracodawcą, itp.)

Stworzenie sieci współpracy przedstawicieli pracowników i związków zawodowych różnych lokalizacji przedsiębiorstwa stanowi ważny, strukturalny fundament wdrażania Ponadkrajowych Porozumień Zakładowych (TCA), osiągnięcia możliwie najlepszego ich wykorzystania i kontroli przestrzegania porozumienia. I odwrotnie – Ponadkrajowe Porozumienia Zakładowe (TCA) dają impuls do przyspieszenia tworzenia ponadzakładowej sieci współpracy przedstawicieli pracowników i związków zawodowych w przedsiębiorstwie, która otworzy jednocześnie dalsze możliwości kooperacji i współpracy. Ponieważ ponadzakładowa sieć związkowa służy nie tylko

wdrażaniu Ponadkrajowych Porozumień Zakładowych (TCA), lecz tak samo ciągłej wymianie informacji, dyskusji nad tematami, i interesami, rozwojowi pozycji i strategii polityki przedstawicielstwa interesów oraz przygotowaniu wspólnych działań.

Cele

Przeprowadzenie działań ma na celu ogólnie lepsze rozpowszechnienie wzrastającego znaczenia i wielkiej wagi Ponadkrajowych Porozumień Zakładowych (TCA) w polityce przedsiębiorstwa dla osiągnięcia zharmonizowanych standardów społeczno-pracowniczych w Unii Europejskiej wśród pracowników w przedsiębiorstwie. Dlatego konieczne jest, aby w przedsiębiorstwach, które zawarły Ponadkrajowe Porozumienia Zakładowe (TCA), były one w sposób możliwie najlepszy wdrażane i stosowane w skali europejskiej. Skuteczny postęp na tej płaszczyźnie będzie można osiągnąć tylko wtedy, kiedy zakładowe i związkowe przedstawicielstwa pracowników będą uczestniczyć we wszystkich fazach wdrażania i kontroli oraz gdy osiągnięte zostanie prawdziwe współdziałanie na wszystkich płaszczyznach w przedsiębiorstwie.

Krajowe i europejskie przedstawicielstwa pracowników muszą zatem być wzmocniane, aby potrafiły wspólnie postępować i wykorzystywać swe prawa do informacji, konsultacji i partycypacji. W szczególności potrzebują wsparcia i dodatkowej wiedzy, w jaki sposób mogą współtworzyć jednolite w UE stosowanie i nadzorowanie Ponadkrajowych Porozumień Zakładowych (TCA) w ramach swych praw do partycypacji oraz efektywnie wykorzystać mechanizmy dialogu społecznego.

Przeprowadzenie działania zorientowane jest zatem na pięć celów przewodnich:

- (1) Poprawę na płaszczyźnie europejskiej stanu informacji i wiedzy o tym, jak Ponadkrajowe Porozumienia Zakładowe (TCA) stosowane są przez pracowników w przedsiębiorstwie i jakie osiągnięto skutki i wyniki;
- (2) „Wzajemne uczenie się“ przedstawicielstw pracowników z różnych przedsiębiorstw i wspieranie wspólnym interesem w konkretnych obszarach działania, aby tym samym tworzyć efekt synergii;
- (3) Wzmocnienie zakładowych i związkowych przedstawicielstw pracowników, wykorzystanie ich praw do partycypacji przez informację, wymianę, koordynację i uczestnictwo i wspieranie aktywnego zarządzania projektami Ponadkrajowych Porozumień Zakładowych (TCA) w przedsiębiorstwie;
- (4) Zintensyfikowanie ponadkrajowej współpracy, powiązań struktur związkowych i praktyki w polityce reprezentacji interesów ze strony krajowych przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach o zasięgu unijnym;
- (5) Poszerzenie kompetencji działania w zakresie wykorzystania dialogu społecznego, aby osiągać nieustanne sukcesy, odpowiednio wcześniej unikać sporów i rozwiązywać konflikty.

Najważniejszym konkretnym celem działania jest wspieranie przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach działających na terenie Unii Europejskiej, towarzyszenie rozpowszechnianiu i wdrażaniu we wszystkich europejskich zakładach, możliwie najlepsze wykorzystanie Ponadkrajowych Porozumień Zakładowych (TCA) i kontrola przestrzegania porozumienia.

Działania

Na przykładzie przedsiębiorstw Pfeleiderer AG i Wilkhahn tworzone są wspólne działania mające na celu rozpowszechnienie, zastosowanie, monitoring i dalszy rozwój Ponadkrajowych Porozumień Zakładowych (TCA). W tym celu bilansuje się i wymienia informacje, doświadczenia, materiały i wyniki wewnątrz i pomiędzy przedsiębiorstwami. Wsparcia udzielają przedstawiciele pracowników z innych przedsiębiorstw branżowych, którzy dysponują wieloletnią praktyką w zakresie implementacji/monitoringu Ponadkrajowych Porozumień Zakładowych (TCA). Wyciąga się wspólne wnioski dla dalszego rozwoju.

Wspólne działania koncentrują się na zintensyfikowaniu partycypacji zakładowych i związkowych przedstawicielstw pracowników w procesie stosowania Ponadkrajowych Porozumień Zakładowych (TCA) oraz na dostarczeniu potrzebnej do tego wiedzy, metod i instrumentów. Wynikiem tego jest w szczególności odkładanie się procesów i tematów

Ponadkrajowych Porozumień Zakładowych (TCA) w zakładowej polityce przedstawicielstw interesów.

Partnerzy przeprowadzą współpracę zorientowaną na zagadnienia zakładowe, aby wzmocnić swoją praktykę i podwyższyć związek skuteczności Ponadkrajowych Porozumień Zakładowych (TCA) z kształtowaniem interesów społecznych i pracowniczych w przedsiębiorstwie. W tym celu tworzą sobie oni ramę organizacyjno-polityczną dla wymiany i porozumień między sobą. Opracowują także jednolity stan informacji i wiedzy oraz rozwijają skoordynowane metody działania dla zarządzania Ponadkrajowymi Porozumieniami Zakładowymi ze strony pracowników.

Z tym ukierunkowaniem na pierwszy plan wyłania się przynajmniej 6 obszarów dla przeprowadzenia działań:

1. Jak można możliwie najlepiej wykorzystać Ponadkrajowe Porozumienia Zakładowe (TCA);
2. Jak można wesprzeć i ulepszyć zastosowanie Ponadkrajowych Porozumień Zakładowych (TCA) w przedsiębiorstwie na płaszczyźnie UE;
3. Jak można w sposób jednolity wzmocnić partycypację i współdziałanie przedstawicielstw pracowników w Europie;
4. W jaki sposób można zintensyfikować mechanizmy stosowane w przedsiębiorstwie służące do wdrażania, przestrzegania i monitoringu;
5. W jaki sposób można ulepszyć i skutecznie kontrolować w przedsiębiorstwie stosowanie Ponadkrajowych Porozumień Zakładowych (TCA) wzdłuż łańcucha tworzenia wartości;
6. Jak skutecznie może udać się zwalczanie konfliktów w przypadku rozbieżnych pozycji za pomocą doradztwa i negocjacji w dialogu społecznym;

Wychodząc od tych wymogów przeprowadza się następujące głównie działania:

- Zakładowe i związkowe przedstawicielstwa pracowników powiążą się na trzech płaszczyznach – wewnątrz przedsiębiorstwa, ponadzakładowo i ponadkrajowo oraz przeprowadzą systematyczną wymianę informacji i praktyki;
- Zbilansują stan zastosowania Ponadkrajowych Porozumień Zakładowych (TCA), zidentyfikują mocne i słabe strony dotychczasowej realizacji, zaproponują priorytety do dalszego wdrażania i opracują wspólne metody działania na rzecz optymalizacji Ponadkrajowych Porozumień Zakładowych (TCA);
- W tym celu stworzą internetową stronę projektu dla celów wymiany i wykorzystają cztery wspólne imprezy w formie warsztatów i konferencji;
- Będą rozmawiać między sobą, w jaki sposób można ulepszyć i na trwałe wzmocnić partycypację i współdziałanie przedstawicielstw pracowników w skali UE. W tym celu wdrożą wspierające działania informacyjne i będą się wzajemnie wspierać;
- Będą rozmawiać ze sobą na płaszczyźnie politycznej, strategicznej, praktycznej i metodycznej, aby polepszyć pracowniczy monitoring zastosowania i skuteczności Ponadkrajowych Porozumień Zakładowych (TCA) za pomocą jednolitych metod działania i wspólnie użytecznych instrumentów; będą systematycznie przygotowywać, przeprowadzać i oceniać (przykładowe) imprezy monitoringowe i audyty;
- Będą oceniać, dokumentować i rozpowszechniać informacje, doświadczenia, materiały i wyniki powstałe w ramach tej współpracy pod kątem najlepszych praktyk („best practices”);
- Będą stosować dialog społeczny dla lepszego współdziałania w procesach Ponadkrajowych Porozumień Zakładowych (TCA) i wykorzystywać zakorzenione w dialogu społecznym narzędzia informacji, konsultacji i negocjacji w celu usuwania barier i rozwiązywania konfliktów;

Podsumowanie:**Priorytetowe tematy, obszary działania i docelowe wyniki w posługiwaniu się Ponadkrajowymi Porozumieniami Zakładowymi (TCA) dla przedstawicielstw pracowników****A) Tematy:**

- Stworzenie wspólnej bazy informacji i wiedzy
- Stan realizacji Ponadkrajowych Porozumień Zakładowych (TCA) w przedsiębiorstwie
- Pozycja i współdziałanie przedstawicielstw pracowników
- Unijna współpraca wewnątrzzakładowych przedstawicielstw przedsiębiorstw
- Standardowe procesy i kompetencje w zarządzaniu procesem Ponadkrajowych Porozumień Zakładowych (TCA)
- Realizacja obowiązków stosowania, dokumentacji i sprawozdań
- Przygotowanie, przeprowadzenie i ocena wydajności procesu monitoringu i audytów
- Poprawa informacji & partycypacji
- Postępowanie w przypadku opóźnień, utrudnień, sporów i konfliktów
- Przeprowadzenie konsultacji i negocjacji z kierownictwem zakładu i zarządem przedsiębiorstwa
- Zapewnienie stałej optymalizacji procesów w ramach Ponadkrajowych Porozumień Zakładowych (TCA) w skali Unii Europejskiej

B) Pola działania

- Wspomaganie aktywnego stosowania Ponadkrajowych Porozumień Zakładowych (TCA) we wszystkich obszarach przedsiębiorstwa
- Stosowanie praw do informacji i partycypacji dla przedstawicielstw pracowników
- Zagwarantowanie dostępu do informacji
- Zintensyfikowanie koordynacji i współpracy przedstawicielstw pracowników w przedsiębiorstwie
- Organizacja zadań i ustalenie kompetencji w gremiach i komisjach
- Wzmocnienie struktur & sieci związkowych na miejscu
- Zastosowanie w skali UE w przedsiębiorstwie / harmonizacja i usuwanie nierówności w zakładach / w krajach
- Stosowanie instrumentów i metod na rzecz pracowniczego monitoringu
- Kontrola i analiza efektów odnośnie stanu realizacji w danym koncernie
- Kontrola obowiązku do współdziałania ze strony pracodawcy (obligatoryjność)
- Przeprowadzenie konsultacji i negocjacji z pracodawcą w zakresie procesów Ponadkrajowych Porozumień Zakładowych (TCA)
- Zagwarantowanie kontynuacji zarządzania Ponadkrajowymi Porozumieniami Zakładowymi w przedsiębiorstwie / propozycje dalszej pracy

C) Pożądane wyniki

- Ponadkrajowe Porozumienia Zakładowe (TCA) są znane i rozpowszechnione w przedsiębiorstwie – we wszystkich zakładach, w krajowych przedstawicielstwach pracowników i wśród załogi (Ownership)
- Wymiana informacji i praktyki pomiędzy przedstawicielstwami pracowników jest zagwarantowana na płaszczyźnie krajowej i unijnej
- Ustalona jest organizacja zadań i kompetencji w gremiach i komisjach
- Działania służące realizacji Ponadkrajowych Porozumień Zakładowych (TCA) podlegają stałemu doradztwu i kształtowaniu
- Stan realizacji i osiągnięte efekty komunikowane są na szczeblu przedsiębiorstwa za pomocą aktualnych informacji.
- Informacje o stanie i sprawozdania są sporządzane i rozpowszechniane systematycznie
- Umożliwia się aktywną partycypację i współdziałanie przedstawicielstw pracowników na wszystkich płaszczyznach w przedsiębiorstwie (lokalnie, krajowo, ponadkrajowo)
- Propozycje przedstawicielstw pracowników są znane i uwzględniane
- Prawa do informacji przedstawicielstw pracowników są przestrzegane – wyjaśnione są kanały & treści informacyjne
- Wskazówki ze strony pracowników są podejmowane / zażalenia są rozpatrywane
- W procesie biorą udział partnerzy współpracy i dostawcy
- Konsultacje i negocjacje związane z procesem Ponadkrajowych Porozumień Zakładowych (TCA) przeprowadzane są centralnie w przedsiębiorstwie oraz w lokalizacjach krajowych.

GB / 20.01.2012