

Lista kontrolna w zakresie wdrażania i kontroli międzynarodowego porozumienia ramowego

- 1. Pełna lista wszystkich lokalizacji przedsiębiorstwa/koncernu została opracowana i jest regularnie aktualizowana.**
- 2. Wyznaczenie i podanie do wiadomości zakresu kompetencji personalnych i osób kontaktowych ds. wdrożenia i kontroli porozumienia**
 - ✓ Management wyznaczył osoby kontaktowe w centrali koncernu oraz osoby odpowiedzialne za poszczególne lokalizacje.
 - ✓ Globalne zrzeszenie związków zawodowych, krajowe związki zawodowe oraz zakładowe przedstawicielstwa pracowników lub lokalne organizacje związkowe w poszczególnych lokalizacjach koncernu również wyznaczyły stosowne osoby kontaktowe.
 - ✓ W centralnej radzie zakładowej/radzie zakładowej koncernu oraz/lub europejskiej radzie zakładowej wyznaczono osoby, które troszczą się o wdrożenie porozumienia oraz są osobami kontaktowymi.
 - ✓ Właściwe osoby kontaktowe są znane wszystkim stronom, będącymi sygnatariuszami porozumienia.
 - ✓ Podjęto ustalenia, w jakiej mierze w sensowny sposób można by włączyć w proces wdrażania międzynarodowego porozumienia ramowego zatrudnionych, będących członkami związków zawodowych oraz/lub mężów zaufania.
- 3. Upowszechnienie porozumienia wewnątrz koncernu**
 - ✓ Tekst porozumienia jest dostępny we wszystkich niezbędnych wersjach językowych.
 - ✓ Porozumienie zostało udostępnione wszystkim zatrudnionym w koncernie w wersji odpowiedniej dla danego kraju lub regionu i jest im znane.
 - ✓ Porozumienie zostało rozpowszechnione w hierarchicznych strukturach managementu we wszystkich lokalizacjach koncernu.
- 4. Stosowanie się do porozumienia przez poddostawców i zleceniobiorców koncernu**
 - ✓ Poddostawcy i zleceniobiorcy zostali zdefiniowani. Łańcuchy poddostawców są nakreślone w sposób przejrzysty i zrozumiały.
 - ✓ Treść porozumienia znana jest poddostawcom i zleceniobiorcom.
 - ✓ Poddostawcom i zleceniobiorcom w sposób wyraźny dano do zrozumienia, iż oczekuje się od nich przestrzegania zapisów porozumienia.
- 5. Zintegrowanie porozumienia z filozofią przedsiębiorstwa i systemem zarządzania**
 - ✓ Porozumienie zostało rozpowszechnione przez kierownictwo koncernu na różnych szczeblach managementu w centrali koncernu i w poszczególnych lokalizacjach. Członkowie managementu zostali stosownie przeszkoleni i poinstruowani, iż oczekuje się od nich wdrożenia porozumienia oraz kontroli przestrzegania jego postanowień.
 - ✓ Management lokalizacji koncernu przedstawia centrali koncernu sprawozdania na temat stanu wdrożenia porozumienia i jego przestrzegania w oparciu o ustalony katalog kryteriów.
 - ✓ W centrali koncernu powołano centralny punkt ds. kontaktów i skarg, do którego mogliby się zgłaszać wszyscy zatrudnieni, przedstawiciele pracowników i związków zawodowych w koncernie oraz przedstawiciele lokalnych, krajowych, europejskich i globalnych organizacji związkowych.
 - ✓ Centralny management koncernu przedstawia przedstawicielstwu pracowników oraz/lub związkowi zawodowemu sprawozdanie o stanie wdrożenia porozumienia (zgodnie z ustalonym harmonogramem oraz formalnymi i merytorycznymi kryteriami).

- ✓ Centrala koncernu przeprowadza regularne, wewnętrzne audyty w lokalizacjach koncernu dla zapewnienia kontroli przestrzegania zapisów porozumienia oraz postępów przy jego wdrażaniu.
- ✓ Mieszana komisja kontrolna (w skład której wchodzi przedstawiciele managementu, pracowników oraz związków zawodowych) kontroluje w regularnych odstępach czasowych postępy przy wdrażaniu porozumienia oraz rezultaty przeprowadzanych, wewnętrznych audytów.

6. Kontrola przestrzegania porozumienia i wyjaśnianie przypadków łamania poszczególnych postanowień we wszystkich lokalizacjach koncernu (i w dalszej kolejności we wszystkich zakładach)

- ✓ Zatrudnieni w lokalizacjach koncernu lub w zakładach wiedzą, gdzie i w jaki sposób mogą składać zawiadomienia o ewentualnych naruszeniach postanowień porozumienia. Kierownictwo koncernu odpowiedzialne jest za zapewnienie im ochrony przed dyskryminacją.
- ✓ Przedstawiciele związków zawodowych lub przedstawiciele załogi działają na terenie zakładów.
- ✓ Przedstawiciele związków zawodowych lub przedstawiciele załogi znają treść porozumienia i zostali odpowiednio przeszkoleni.
- ✓ Krajowe związki zawodowe opiekują się dotkniętymi zakładami i znają treść porozumienia oraz procedury w przypadku dojścia do naruszenia postanowień porozumienia.
- ✓ Organizacje pozarządowe opiekują się zakładami i znają treść porozumienia oraz procedury w przypadku dojścia do naruszenia postanowień porozumienia
- ✓ Wiedza zatrudnionych i ich przedstawicieli oraz lokalnych i krajowych związków zawodowych na temat znaczenia i możliwości zastosowania porozumienia została pogłębiona w ramach przeprowadzonych kampanii informacyjnych i szkoleń.
- ✓ W zakładzie przeprowadzono/zaplanowano wizytę delegacji rady zakładowej/związków zawodowych.

7. Przepływ informacji i komunikacja pomiędzy lokalizacjami koncernu lub zakładami, a szczeblem centralnym

- ✓ Wypracowano i podano do wiadomości procedury komunikacji i przekazywania informacji na zewnątrz (za pośrednictwem globalnych, bądź europejskich zrzeszeń związków zawodowych oraz krajowych związków zawodowych, będących ich członkami).
- ✓ Przy przedstawicielstwie pracowników utworzono centralny punkt ds. kontaktów/skarg (z bezpośrednim dostępem do centralnego managementu koncernu). Uzgodniono oraz podano do wiadomości formę i wewnętrzne kanały dystrybucji informacji oraz komunikacji (np. kwestię tłumaczeń).
- ✓ Zainicjowano i przeprowadzono warsztaty poświęcone tematyce wdrożenia. Uzgodniono dalsze działania.
- ✓ W regularnych odstępach czasowych przeprowadza się pisemne ankiety na temat stanu wdrożenia porozumienia.
- ✓ Zaplanowano lub zapoczątkowano stworzenie ponadzakładowej sieci przedstawicieli pracowników i związków zawodowych w koncernie na szczeblu krajowym, regionalnym i/lub ogólnoswiatowym w celu intensyfikacji przepływu informacji oraz komunikacji.

8. Działania w przypadku naruszenia postanowień porozumienia

- ✓ Istnieje zgoda co do tego, iż problemy rozwiązywane będą na szczeblu centralnym dopiero wtedy, gdy nie uda się wypracować rozwiązania na szczeblu lokalnym przy zastosowaniu wszystkich dostępnych środków. Centralny punkt ds. kontaktów lub skarg przy przedstawicielstwie pracowników zostanie jednakże poinformowany o zaistniałym naruszeniu oraz działaniach zaplanowanych w celu rozwiązania istniejącego problemu.
- ✓ Wskazówki kierowane do przedstawicielstw pracowników/związków zawodowych odnośnie naruszeń postanowień porozumienia powinny być zasadniczo starannie badane, zanim podjęte zostaną dalsze działania.

- ✓ Management i przedstawicielstwa pracowników/związki zawodowe uzgodniły, iż naruszenia porozumienia powinny być usuwane tak szybko, jak tylko jest to możliwe. W tym celu stworzony został stosowny katalog działań wraz z harmonogramem.
 - ✓ Na wypadek braku realizacji katalogu działań w lokalizacjach koncernu lub przez poddostawców wbrew wcześniejszym uzgodnieniom przewidziane zostały sankcje.
- 9. Podjęto ustalenia, w jaki sposób postępować z krajami, w których występują problemy, jak np. z Chinami, z Meksykiem lub ze Stanami Zjednoczonymi.**
- 10. Przedyskutowano, czy i w jakiej formie możliwa i zasadna będzie dalsza specyfikacja i rozszerzenie zapisów porozumienia w drodze jego renegotjacji.**

Pozostałe wskazówki – uzupełnienia - notatki