

Międzynarodowe Porozumienie w Przedsiębiorstwach w praktyce

Współpraca pracowniczych i zwi zkowych reprezentacji zakładowych we wdra aniu i nadzorze Mi dzynarodowej Umowy Ramowej w przedsi biorstwie

3. Projekt Międzynarodowy - Workshop (warsztat)

12.11. – 14.11.2012 Barcelona (Hiszpania)

Niemieckie, polskie i szwedzkie reprezentacje związków zawodowych i rad zakładowych z przedsiębiorstw Pfeleiderer, Wilkhahn, Schwan-Stabilo oraz Staedtler przeprowadziły trzeci międzynarodowy projekt – warsztat w hiszpańskiej Barcelonie.

Centralnym punktem spotkania były kwestie związane z wymianą aktualnych ponadzakładowych informacji, wspólne spojrzenie wstecz związane z przeprowadzeniem projektu PASOC w roku 2012, jak również ukierunkowane na przyszłość planowanie oraz konkretne porozumienia do dalszej pracy w i pomiędzy przedsiębiorstwami.

Ostani warsztat w Hiszpanii umożliwił podjęcie pierwszego bezpośredniego kontaktu rad zakładowych Wilkhahn z hiszpańskimi kolegami w Castellon.

W związku z ogólnokrajowym strajkiem generalnym w dniu 14.11.2012 doszło do podjęcia dyskusji z hiszpańskimi związkami zawodowymi na temat aktualnego kryzysu finansowego, gospodarczego, oraz dot. zatrudnienia.



Uczestniczki i uczestnicy warsztatu końcowego - Barcelona.

Zintegrowany audyt w Wilkhahn w Castellon 12.11.2012

Rady zakładowe Wilkhahn z Europejskiej Grupy Projektowej odwiedziły po raz pierwszy oddział Wilkhahn w Castellon w celu całodziennego audytu odnośnie Międzynarodowej Umowy Ramowej. Audyt został przygotowany na kilka tygodni wcześniej pod względem organizacyjnym i zgodnym z wymaganiami siedziby głównej w Bad Mündler. Przeprowadzony został audyt zintegrowany – tzn. do tematów dot. realizacji Międzynarodowej Umowy Ramowej zostały wprowadzone dodatkowe informacje na temat stanu gospodarczego, lokalizacji zakładu oraz zaangażowania mającego związek z jakością i managementem dot. środowiska. Główne wyniki z tego audytu zostały przedstawione przez Olafa Stender – Przewodniczącą Rady Zakładowej na posiedzeniu grupy projektowej we wtorek.

>>> [Patrz „Posiedzenie Europejskiej Grupy Projektowej“ na stronie następanej](#)

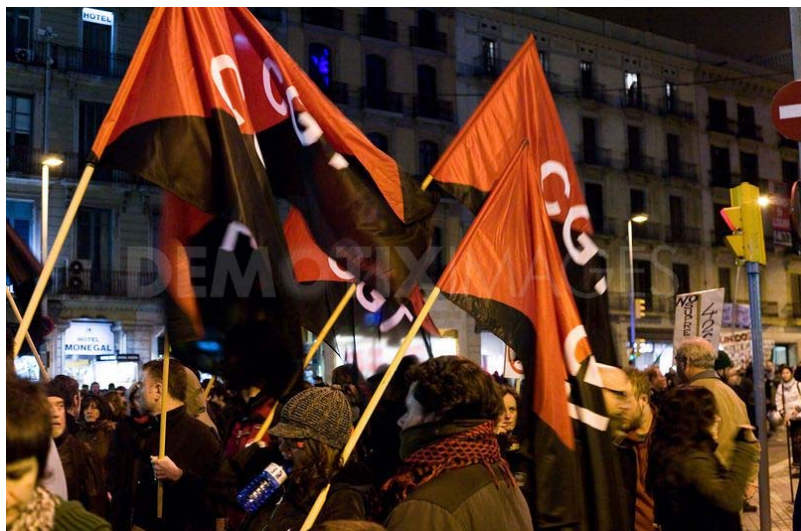
„Hiszpania przed strajkiem generalnym“ – Dyskusja z CGT Katalonia na temat sytuacji społecznej, gospodarczej i związkowej w Hiszpanii

Zaproszeni przez hiszpańskie związki zawodowe CGT (*Confederación Nacional del Trabajo*) uczestnicy dyskutowali z sekretarzem generalnym CGT, Kolegą Angelem Bosquet, na temat przyczyn i skutków aktualnego kryzysu gospodarczego oraz dot. zatrudnienia w Hiszpanii. CGT wg CO.00 oraz MCA-UGT jest trzecim co do wielkości związkiem zawodowym w Hiszpanii.

Począwszy od kryzysu finansowego i związanego z rynkiem nieruchomości w roku 2008/2009 sytuacja społeczna w Hiszpanii dramatycznie się pogorszyła. Skutkiem depresji gospodarczej, zamykania zakładów oraz zwolnień jest szybko rosnące bezrobocie, zwłaszcza dramatyczny wzrost bezrobocia wśród młodych ludzi. Co drugi młody człowiek w Hiszpanii jest niewykształcony lub bezrobotny. W obliczu wysokiego zadłużenia przez państwo oraz brakujących zarówno publicznych, jak i prywatnych inwestycji, działania państwa koncentrują się na coraz to nowszych programach cięć budżetowych – w służbie zdrowia, szkolnictwie, emeryturach – jak również ma to swoje odzwierciedlenie w ustawodawstwie pracy w postaci uelastycznienia np. w ochronie stosunku pracy oraz czasie pracy.

Wspierany przez wszystkie związki zawodowe ogólnokrajowy strajk generalny w dniu 14.11.2012 pokazał konserwatywnemu rządowi masowy protest oraz sprzeciw społeczeństwa hiszpańskiego i pracowników wobec redukcji kosztów dot. kształcenia i kwestii socjalnych.

Główne żądanie oraz cel strajku generalnego brzmiał: „Podzielić majątek“! Działania polityczne mające związek z tym żądaniem to m.in. większe opodatkowanie bogatych (żąda się tu podobnie jak w Niemczech: podatku spadkowego, podatku od majątku oraz podatku inwestycyjnego dla transakcji dokonywanych na giełdzie), wycofanie cięć dot. służby zdrowia, edukacji. Kwestii związanych ze sferą socjalną i emeryturami, jak również żąda się państwowych programów inwestycyjnych dot. infrastruktury i kształcenia w celu obniżenia wysokiego bezrobocia, w szczególności wśród młodych ludzi.



Posiedzenie Europejskiej Grupy Projektowej w dniu 13.11.2012

Klaus Gutbrod (AuL BI) otworzył posiedzenie i poinformował o przebiegu warsztatu w kwestiach merytorycznych i organizacyjnych. Ponieważ hiszpańscy Koledzy i Koleżanki z UGT-MCA mogli krótko uczestniczyć w warsztacie, program przed południem został maksymalnie skumulowany, tak, aby uzyskać jeszcze czas na dyskusję z Kolegami i Koleżankami z UGT.

Gisbert Brenneke (AuL BI) przekazał tymczasowy raport z bilansu dot. tematów i dotychczasowych wyników z całościowego przeprowadzenia projektu w roku 2012. Szczególną uwagę zwrócił na tematy i rezultaty związane z europejską wymianą informacji i praktyki (wspólna wymiana informacji pracodawców i pracowników na konferencji w Berlinie); zwrócił również uwagę na wyniki z ankiety rad zakładowych z różnych przedsiębiorstw (w szczególności na temat informacji i wiedzy), jak również na wyniki i wnioski z przeprowadzonego audytu. Wymienił tu jako istotny cel warsztatu: zidentyfikować „plac budowy” w praktyce związanej z Międzynarodową Umową Ramową i podjąć wspólne uzgodnienia dot. długoterminowej współpracy mającej związek z Międzynarodową Umową Ramową – zarówno w poszczególnych przedsiębiorstwach, jak również ponad przedsiębiorstwami.

>>> *Patrz prezentacja „stan rzeczy” na internetowej stronie www.pasoc.innopas.eu*

➤ Aktualna informacja na temat sytuacji w koncernie Pfeleiderer

Przewodniczący Europejskiej Rady Zakładowej **Frank Bergmann** poinformował o aktualnych decyzjach dot. restrukturyzacji w koncernie Pfeleiderer. Komisja Europejskiej Rady Zakładowej wraz z końcem października została poinformowana o sprzedaży spółki córki PERGO w Szwecji/USA. Nabywcą jest producent podłóg z mdf i laminatu UNLIN z europejską produkcją w Belgii. Grupa UNLIN jest córką amerykańskiego koncernu Mohawk Industries. Zakład płyt wiórowych w rosyjskim Nowogrodzie został również sprzedany (córka IKEA). Pfeleiderer będzie w przyszłości reprezentowany tylko jeszcze przez zakłady w Niemczech i w Polsce – rynki ze spadkowymi udziałami obrotów. Będzie mieć to również konsekwencje w stosunku do założeń i metod pracy w Europejskiej Radzie Zakładowej.

Reprezentant Związków Zawodowych PERGO **Peter Andersson** wyjaśnił decyzję z punktu widzenia szwedzkich kolegów. Na podstawie różnych spekulacji w ciągu ostatnich miesięcy na temat przyszłości PERGO oceniono sprzedaż inwestorowi UNILIN w sumie jako szansę do strategicznego inwestycji. Decyzja, aby dalej prowadzić markę PERGO oraz otworzyć ją ponad rynek skandynawski, została oceniona jako pozytywny sygnał odnośnie przyszłości zakładu Trelleborg wraz z zatrudnionymi tam osobami. Dojdzie jednak również do restrukturyzacji w nowej grupie przedsiębiorstw, poprzez przeniesienie funkcji centralnych takich jak IT, dział personalny, finansowy do europejskiej centrali w Brukseli.

Centralne pytanie wspólnej dyskusji brzmiało jak „Karta Socjalna Pfeleiderer S.A.” może zostać przetransportowana do nowej struktury? Najważniejszą kwestią jest w tej sytuacji podjęcie kontaktu i współpraca szwedzkich kolegów z Europejską Radą Zakładową Unilin (pierwszy kontakt pomiędzy Europejską Radą Zakładową Pfeleiderer oraz Unilin) Europejska Federacja Pracowników Przemysłu Budowlanego i Drzewnego w Brukseli została poproszona o ustalenie w najbliższym czasie spotkania ze wszystkimi zainteresowanymi uczestnikami.

➤ Sprawozdanie ze zintegrowanego audytu w hiszpańskim zakładzie Wilkhahn w Castellon

Przewodniczący Rady Zakładowej Wilkhahn, **Olaf Stender**, poinformował o wizycie związanej z audytem w dniu poprzedzającym. Audyt w Wilkhahn w Castellon został przeprowadzony po raz pierwszy. Dzięki temu po raz pierwszy do audytowania Międzynarodowej Umowy Ramowej został włączony zagraniczny zakład produkcyjny (zakład w Australii będzie kolejnym w roku 2013). Przeprowadzony został audyt zintegrowany, przy czym kwestie karty socjalnej nie zostały wyizolowane, lecz były oceniane łącznie z innymi tematami jak ochrona środowiska i zdrowia. Przygotowanie i przeprowadzenie audytu było dobrze zorganizowane. W audycie uczestniczył również wybrany reprezentant załogi pracowników. Miejscowy Management przygotował informacje na tematy ogólne dot. zakładu i był do dyspozycji zainteresowanych. Zatrószczono się również o potrzebne doraźnie informacje – kilka materiałów zostanie dostarczonych w późniejszym terminie. W trakcie kryzysu gospodarczego w Hiszpanii obrót zmniejszył się o ok. 2/3 (2008: ok. 12 mil. € / 2011: 3,8 mil. €) a zatrudnienie w zakładzie zmniejszyło się o połowę (z 40 do 20 pracowników).

Kilka wyników z audytu:

- Umowa Ramowa jest znana w zakładzie przez wszystkich pracowników (ale nie wszyscy pracownicy znają specyficzne uregulowania)
- Na miejscu jest związkowa reprezentacja interesów
- Socjalne i pracownicze normy Międzynarodowej Umowy Ramowej są przestrzegane
- Nie ma pracy czasowej
- Wykształcenie zawodowe odpowiada obowiązującym w Hiszpanii ustawom i standardom (nie można porównać z niemieckim dualnym systemem kształcenia)
- Zakładowy system ochrony pracy jest dobrze rozwinięty. Co roku sporządza się analizę zagożeń. Powstałą z tego dokumentację sprawdza się i poddaje dalszemu rozwojowi.

Zostały podjęte następujące ustalenia:

- a) Działania dot. rozpowszechniania uregulowań Międzynarodowej Umowy Ramowej odnośnie zatrudnionych (treści umowy) będą intensyfikowane
- b) W zakładzie zostaną podane informacje na temat audytu
- c) Porozumienie w sprawie kontynuacji wymiany informacji pomiędzy zainteresowanymi w Hiszpanii i Niemczech

Dla kolegów z niemieckiej rady zakładowej ważny był fakt, aby poinformować hiszpańskich kolegów o tym, że mimo programów obniżających koszty w Wilkhahn, zakładem i zatrudnieniem w Hiszpanii nie można dysponować. Ogólnie oceniono ten pierwszy audyt jako udany ze względu na wdrażanie Międzynarodowej Umowy Ramowej w Wilkhahn.

➤ Hiszpania przed strajkiem generalnym: dyskusja na temat aktualnego kryzysu gospodarczego i dot. zatrudnienia w Hiszpanii i reakcje związków zawodowych

Hiszpańscy koledzy z UGT-MCA - **Juani Arenas Gómez**, MCA-UGT, National Secretary and Responsible for Building Sector i **José García Fernández**, MCA-UGT Secretary for the Metropolitan Region - poinformowali o przyczynach i celach strajku generalnego w dniu następnym. Społeczeństwo w południowo-europejskich krajach UE jest obecnie najsilniej dotknięte ciągłymi kryzysami finansowymi, gospodarczymi i długami. Cierpi również z powodu rygorystycznych programów oszczędnościowych z cięciami na wydatki we wszystkich publicznych gospodarstwach domowych. Konserwatywny rząd podjął w obliczu kryzysu bankowego i polityczno/finansowego nacisku z Europy/Brukselii dalekoidące masowe cięcia w obszarach zdrowie, edukacja i sferze socjalnej. Masowy protest w dniu 14.11 ma pokazać szeroki sprzeciw przeciw takiej polityce, jak również zmobilizować społeczeństwo.

W/w akcja została podjęta przez wszystkie duże związki zawodowe. W samej tylko Barcelonie oczekuje się ok. 1 mil. osób chcących wziąć udział w dużej demonstracji/ Po ogromnej manifestacji dot. autonomii Katalonii w marcu 2012 jest to druga tak duża akcja w Barcelonie w tym roku.



Hiszpańscy koledzy z UGT-MCA - **Juani Arenas Gómez** oraz **José García Fernández**

Podczas dyskusji zgodnie stwierdzono, że działania polityczne rządu i zarządzanie kryzysowe przede wszystkim w Europie południowej wiąże się z masową redystrybucją społecznego majątku na niekorzyść interesów pracowniczych. Społeczne osiągnięcia (zdobycze) zostaną utracone, możliwości związane z wykształceniem i opieką zdrowotną ograniczone, dojdzie do cięć jeśli chodzi o świadczenia społeczne, a prawa pracownicze zostaną ograniczone. Brakuje pieniędzy dla publicznych programów inwestycyjnych dot. infrastruktury, rynku pracy i kształcenia, ponieważ poprawa wpływów - np. przez reformy w sektorze finansowym i wyższe opodatkowanie akcji i aktywów kapitałowych – nie może zostać przeforsowana politycznie. Tak długo, jak tak będzie, masowe protesty będą odbywać się również w innych południowoeuropejskich krajach. Uczestnicy byli co do tego zgodni, że państwa te nie rozwiążą same swoich kryzysów. Koniecznym jest stworzenie silnej Europy, która posiadałaby wyrównane finansowe i gospodarcze mechanizmy do przewyciężenia kryzysu. Należy do tego odejście od strategii zarządzanej w Europie polityki oszczędzania w publicznym budżecie. Konieczne są programy infrastrukturalne z pomocą odnośnie aktywnych inwestycji i kwestii związanych z zatrudnieniem, które umożliwiłyby wzrost gospodarczy i fiskalny „krajów znajdujących się w kryzysie“.

➤ **PASOC – Bilans i dalsza praca w związku z Międzynarodową Umową Ramową**

Gisbert Brenneke zrobił wprowadzenie do tematu oraz sposobu pracy (grupy robocze oraz debata na plenum). Temat został podzielony na dwa obszary dyskusji: (1) Retrospekcja i doświadczenia związane z wdrażaniem Międzynarodowej Umowy Ramowej jak również (2) sposoby działania - dalsza praca. Dyskusja w tych dwóch obszarach tematycznych odbyła się dzięki przygotowanym wcześniej najważniejszym pytaniom dot. struktury fazy grupowej.

>>> *patrz prezentacja „Praxis-Check“ (kontrola praktyki) oraz kryteria do pracy grupowej (główne pytania) na stronie internetowej www.pasoc.innopas.eu*

Wyniki z pracy grupowej można podsumować jako „doświadczenia z dotychczasowego wdrażania Międzynarodowej Umowy Ramowej” oraz „wnioski do dalszej pracy” w następujących punktach:

Informacja i znajomość faktów:

Ankieta dot. Międzynarodowej Umowy Ramowej wśród rad zakładowych i zaufanych związkowców przeprowadzona w przedsiębiorstwach biorących udział w projekcie wyraźnie pokazała, że

(a) reprezentacje interesów miejscowych oraz załogi nie są wystarczająco informowane na temat uregulowań, stanowisk i działań związanych z bieżącym stanem Międzynarodowej Umowy Ramowej

(b) głównymi aktorami są związki zawodowe i rady zakładowe jeśli chodzi o rozpowszechnianie i obwieszczenie Międzynarodowej Umowy Ramowej.

Z tego wynika: wewnętrzna znajomość musi się poprawić a dopływ informacji zwiększyć; kierownictwa zakładów i rady zakładowe muszą regularnie informować o tym, jakimi metodami wprowadza się jakie treści i działania w całym przedsiębiorstwie i jakich wyników w związku z tym się oczekuje; należy zintensyfikować informację i sprawozdanie we własnym systemie komunikacyjnym i sprawozdawczym.

Wdrażanie i monitoring:

Na podstawie wyników przedsiębiorstw zdiagnozowano, że europejskie i krajowe rady zakładowe żądają wdrażania Umowy i że oczekuje się tu konkretnych działań zarządów i kierownictw zakładów.

(Wilkhahn, Schwan-Stabilo, Staedtler) instrumenty i mechanizmy dot. przeprowadzania audytów zostały wprowadzone w praktyce i przyjęte przez pracodawców oraz wspólnie zastosowane (zaproszenia, społeczne listy kontrolne, protokoły i raporty, nadzór wyników i monitorowanie otwartych uregulowań).

(Pfleiderer S.A.) Działania dot. wdrażania i nadzoru Karty Socjalnej w koncernie Pfeleiderer nałożyły się w roku 2012 z finansową i gospodarczą restrukturyzacją w przedsiębiorstwie. Przeprowadzone w polskich zakładach pierwsze audyty wykazały wyraźnie istniejące deficyty we wdrażaniu i zakorzenieniu Międzynarodowej Umowy Ramowej. Główny problem stanowi brak zrozumienia ze strony odpowiedzialnych za koncern w stosunku do funkcji jaką spełnia audyt a w związku z tym niewystarczające umowy dot. przygotowania i przeprowadzenia. Aby przezwyciężyć te słabości Europejska Rada Zakładowa Pfeleiderer zaleca m.in. następujące działania:

- Forma: terminowa zapowiedź i zaproszenie do audytu w danym miejscu
- Uczestnictwo: obwieszczenie dot. uczestników audytu (z uwzględnieniem kierownictwa zakładu rad zakładowych / reprezentantów związków zawodowych w danym zakładzie)
- Przygotowanie: informacja kierownictwa koncernu do miejscowego zarządu przedsiębiorstwa/kierownictwa zakładu odnośnie tematów, które należy przygotować, informacji i materiałów
- Dokumentacja: pełne opracowanie i przedłożenie „społecznej listy kontrolnej” jak również należących do tego dokumentów, umów, pism procesowych itd.
- Wynik: bieżące protokołowanie i obustronne zgoda co do wyników powstałych z audytu, włączając otwarte/sporne punkty oraz ustalone działania co do kontynuacji i zmian

Istniejące działania zostaną wniesione do rozmów osób odpowiedzialnych za Międzynarodową Umowę Ramową ze strony pracowników i koncernu.

W dyskusji na temat dalszej pracy zostały zebrane następujące sugestie:

- Audyty muszą być przeprowadzane bardziej regularnie (nie może być dużych odstępów czasowych pomiędzy audytami).

- Wspomagająco do dwustronnych komitetów Międzynarodowej Umowy Ramowej na płaszczyźnie koncernu mogą towarzyszyć i nadzorować wdrażanie działań na miejscu lokalne komisje d.s. Międzynarodowej Umowy Ramowej. Wprowadzałyby one dodatkowe działania w tym procesie oraz utrzymywałyby na stałym poziomie „nacisk związany z tym wdrażaniem” przy kierownictwach zakładów. Wdrażanie Międzynarodowej Umowy Ramowej powinno być stałym przedmiotem w negocjacjach i rozmowach partnerów socjalnych. Działania odbywające się na miejscu – jak np. regularne kontrole bezpieczeństwa w zakładzie – mogą być związane z kontrolą kwestii socjalnych.
- Odpowiedzialni za Międzynarodową Umowę Ramową ze strony pracowników powinni dochodzić do porozumienia podczas regularnie odbywających się spotkań, gdzie wymieniałyby się również poglądami na temat praktyki i współpracy na wszystkich płaszczyznach.
- Audyty Międzynarodowej Umowy Ramowej należy powiązać z istniejącymi systemami managementu, systemami i procesami w obecnie istniejących przedsiębiorstwach i połączyć kontrolę standardów socjalnych z działaniami dot. ochrony zdrowia i pracowników .
- Zachęca się, aby każdy audyt zwieńczyć certyfikatem podpisanym przez partnerów Międzynarodowej Umowy Ramowej. Taki dokument doprowadzi do wzmocnienia akceptacji i stanowiska dot. wdrażania Międzynarodowej Umowy Ramowej w przedsiębiorstwie.



Uczestniczki i uczestnicy warsztatu kończącego

➤ **Wzmocnić (utrwalić) współpracę – założenia i formy współpracy dot . Międzynarodowej Umowy Ramowej od roku 2013**

Ustalono następujące działania do dalszej pracy od roku 2013:

- Główny zespół PASOC: Powołany w 2012 główny zespół PASOC (Przewodniczący Europejskiej Rady Zakładowej/Rady Zakładowej, Przemysłowy Związek Zawodowy Metal oraz Arbeit und Leben Bielefeld) pozostaje w tym składzie i będzie nadal reprezentował organizację i najważniejsze zadania związane ze współpracą
- Kontynuacja i utrwalenie współpracy partnerów projektu: raz w roku kiludniowe seminarium rad zakładowych dot. wymiany informacji i praktyki odnośnie Międzynarodowej Umowy Ramowej (wewnętrznie również wspólnie z odpowiedzialnymi za Międzynarodową Umowę Ramową w Managementcie)
- Współpraca i wymiana na poziomie sektoralnym: zainicjowanie sektoralnego powiązania z radami zakładowymi z przemysłu drzewnego/meblarskiego/piśmienniczego odnośnie standardów socjalnych i pracowniczych w tych branżach

- Współpraca związkowa: uczestnictwo i współdziałanie w ogólnokrajowych komisjach dot. Międzynarodowej Umowy Ramowej przy zarządzie Przemysłowego Związku Zawodowego Metal Frankfurt
- Utworzenie strategii: zespół d.s. Międzynarodowej Umowy Ramowej – ewentualnie również konferencje video – z odbywającym się raz w roku spotkaniem osób odpowiedzialnych za Międzynarodową Umowę Ramową z rad zakładowych w celu głosowania nad przyszłymi działaniami i celami działań („Co chcemy osiągnąć“?)
- Intensyfikacja pracy związanej z promocją i informacją: artykuły w newsletterach i prasie związkowej (gazeta - Metall / Intranet); ogłoszenia, gazeta zakładowa i okólnik informacyjne na zebraniach zakładowych i wydziałowych

Arbeit und Leben Bielefeld zlecono przygotowanie i zaplanowanie pod względem organizacyjnym pierwszego seminarium rad zakładowych dot. Międzynarodowej Umowy Ramowej (przewidzianego na jesień 2013) wspólnie z zespołem PASOC.

➤ Dokumentacja wynikowa PASOC

Gisbert Brenneke (AuL Bi) poinformował o przeprowadzonych działaniach dotyczących informacji i dokumentacji w związku z projektem (ulotki, strona w internecie, materiały). Celem wykonania dokumentacji końcowej jest związanie doświadczenia i wyników z przeprowadzenia projektu w formie raportu FOCUS „Międzynarodowe Porozumienie e Przedsiębiorstwach w praktyce“. Dąży się tu do uzyskania praktycznej pomocy dla rad zakładowych przy wdrażaniu i nadzorze europejskich/międzynarodowych umów w przedsiębiorstwach.

>>> [patrz prezentacja „dokumentacja wynikowa“](#)

Podczas dyskusji został przedłożony projekt planu, który przedstawił tematy skupione na hasłach „wdrażanie/monitoring“ – dalszy rozwój względem dotychczasowych sprawozdań i publikacji, ponieważ odnosi się to w pierwszej kolejności do tematu „rozwój i negocjacje“. Z tego względu należy doświadczenia te wcielić w praktyczną realizację. Pod względem treści zachęca się, aby przyjąć wykorzystane w przedsiębiorstwie PASOC „Społeczne listy kontrolne“ każdorazowo dla siebie lub synoptycznie w sprawozdaniu. Z uwagi na różne doświadczenia w audytach zachęca się do tego, aby opisać „przykładowy audyt“ i wdrażać tym samym płaszczyzny współpracy uczestniczących w projekcie Międzynarodowej Umowy Ramowej (rady zakładowe/związki zawodowe i management). Pomoże to innym reprezentantom uniknąć opóźnień i nałożenia drogi do wyznaczonego celu.

Raport - Focus będzie opracowywany przez Arbeit und Leben Bielefeld od grudnia 2012. Będzie on omawiany i wykorzystywany w zespole PASOC. Tymczasowy projekt i wersja końcowa zostaną uzgodnione przez członków europejskiej grupy projektowej.

27.11. 2012 / Arbeit und Leben Bielefeld / Gisbert Brenneke