

Międzynarodowe Umowy w Przedsiębiorstwach (TCAs) w praktyce

Współpraca zakładowych i związkowych reprezentacji pracowników przy realizacji i nadzorze Międzynarodowej Umowy Ramowej w przedsiębiorstwie

1. Projekt międzynarodowy - warsztat

29.02. – 02.03.2012 Hameln (Niemcy)

Reprezentanci i Rady Zakładowe z całej Europy i poszczególnych krajów z przedsiębiorstw Pfeleiderer, Wilkhahn, Schwan-Stabilo oraz Staedtler przeprowadzili pierwszy międzynarodowy projekt-warsztat w Hameln. W centrum uwagi stała wymiana informacji, doświadczeń i praktyki pomiędzy zakładowymi i związkowymi reprezentantami pracowników z Niemiec, Polski i Szwecji odnośnie realizacji i nadzoru Międzynarodowej Umowy Ramowej (TCA) w przedsiębiorstwach uczestniczących projekcie.



Uczestniczki i uczestnicy pierwszego warsztatu w fabryce Wilkhahn w Bad Münder

➔ Przedstawienie projektu, uczestniczących przedsiębiorstw i ich interesów

We wprowadzeniu do warsztatu Gisbert Brennecke z *Arbeit und Leben Bielefeld* poinformował o kulisach (tle), założeniach i celach projektu. Już tytuł projektu „TCAs w praktyce” ujawnia istotę tej współpracy. Celem jest ogłoszenie, użycie i nadzór uzgodnień (we wszystkich przedsiębiorstwach) w całej Europie w praktyce zakładowej i związkowej. TCA oznacza "Transnational Company Agreements" (Międzynarodowe Porozumienia w Przedsiębiorstwach). Do tego zaliczają się również globalnie obowiązujące „Międzynarodowe Umowy Ramowe” (International Framework Agreements – IFAs) z w/w przedsiębiorstw.

W stosunku do przedstawionego projektu (Pfeleiderer S.A. Karta Socjalna) w bieżącym projekcie PASOC istnieją dwa istotne rozszerzenia. Pierwsze skierowane jest na zawartość

merytoryczną i polityczną. Aby umowa mogła działać, powyższe kwestie muszą być brane pod uwagę w przedsiębiorstwie i systematycznie stosowane. Zakłada to, że Rady Zakładowe i Związki Zawodowe biorą aktywny udział w managementie TCA. Dlatego wewnętrzzakładowe i europejsko koordynowane działania opierają się na bieżącej realizacji i nadzorze IFA's (Międzynarodowych Umów Ramowych) na przykładzie Pfeiderer jako najważniejszym punkcie współpracy.

Drugie (rozszerzenie) dotyczy modelu partnerstwa. Nowością jest odnosząca się do projektu współpraca z Radą Zakładową producenta mebli Wilkhahn. Podobnie jak Pfeiderer również Wilkhahn dysponuje Międzynarodową Umową Ramową – już od końca roku 2009. Zamiar współpracy wychodzi z założenia, że nie wszystkie doświadczenia związane z wdrożeniem Międzynarodowej Umowy Ramowej w Pfeiderer muszą „zostać na nowo zrealizowane”, lecz, że korzystnym jest wykorzystanie wiedzy praktycznej Rad Zakładowych z innych przedsiębiorstw IFA – takich jak Wilkhahn, Staedtler, Schwan-Stabilo - na rzecz Koncernu Pfeiderer. Pod tym względem chodzi o kontynuację wymiany i rozpowszechnianie „dobrej praktyki”.



Warunkiem takiej współpracy jest fakt, by przedsiębiorstwa i podane tu formy zakładowej i związkowej reprezentacji interesów ze wszystkich europejskich i globalnych siedzib były znane. Na ten temat informacji udzielili Koledzy Reinhard Deckwer (Pfeiderer S.A.), Olaf Stender (Wilkhahn), Gustav Meier (Schwan-Stabilo) oraz Jürgen Schlicht (Staedtler). Były to krótkie profile na temat sytuacji związanej z reprezentacją interesów politycznych w przedsiębiorstwach oraz międzynarodowego ukierunkowania poszczególnych przedsiębiorstw. *(porównaj również prezentacje przedsiębiorstw na stronie internetowej PASOC).*

➔ “Zwiedzanie“ Fabryki Wilkhahn

Dzięki decyzji o przyjęciu Hameln jako miejsca spotkań, można było sondować wdrażanie TCA w teorii i praktyce w ramach wyjazdu zakładowego do fabryki Wilkhahn w Bad Münden poprzez rozmowy i obserwacje własne.

Wilkhahn (Wilkening & Hahne, Sp. Zo.o. & Spółka Komandytowa) jest działającym na całym świecie przedsiębiorstwem w branży meble biurowe i obiektowe, z głównym zakładem w Bad Münden, filiami w Hiszpanii i Australii, spółkami dystrybucyjnymi na całym świecie i biorcami licencji w Japonii, Maroku i Afryce Południowej.

Na całym świecie Wilkhahn zatrudnia 545 współpracowników, z tego 466 w 27miu krajach UE i 417 w Niemczech. W roku 2010 Wilkhahn miał obrót konsolidacyjny rzędu ok.81 milionów Euro i udziałem eksportu ok. 75%. Jest to przedsiębiorstwo rodzinne średniej wielkości. Około 25% kapitału spółki znajduje się w rękach pracujących i byłych pracowników, którzy od roku 1971 mają udział w wynikach jako cisi wspólnicy. Przedsiębiorstwo posiada Radę Nadzorczą; siedzibę wyznaczają cisi udziałowcy.

Wilkhahn zobowiązał się do prowadzenia przedsiębiorstwa opartego na socjalnej i ekologicznej odpowiedzialności i od roku 2007 jest członkiem Global Compact. W roku 2009 została podpisana Międzynarodowa Umowa Ramowa jako podstawa do odpowiedzialnej społecznie współpracy z reprezentacją pracowników i zatrudnionych. Aktywnych jest łącznie 11 (wybranych na podstawie Niemieckiej Ustawy Regulującej Strukturę Przedsiębiorstw) Rad Zakładowych w niemieckich fabrykach.



Zorganizowany przez Radę Zakładową obchód zakładu (wrażenie zrobiła nowoczesna i wyróżniona nagrodami architektura budynków zakładowych i hal produkcyjnych) oraz towarzyszące rozmowy z zatrudnionymi pokazały jasno, że Rada Zakładowa i kierownictwo zakładu podjęły już szereg działań na drodze do aktywnej realizacji Umowy IFA. Zaliczają się do tego m.in. pewne standardy (jak stałe stosunki zatrudnienia, pensje wg taryf, uczestnictwo współpracowników, emerytury zakładowe, dalsza edukacja i kształcenie zawodowe), nowoczesna organizacja pracy (praca w grupach i przy projektach), zgłaszanie przez pracowników propozycji usprawnień, ergonomiczna organizacja miejsca pracy, inwestycje w ochronę pracy i zdrowia, odpowiedzialność ekologiczna i ochrona środowiska (produkcja zoptymalizowana pod względem substancji szkodliwych, transport, opakowania, Management związany z odpadami). Kontrola i dalszy rozwój tych standardów będzie miał miejsce w corocznych audytach przy współdziałaniu Rady Zakładowej oraz Przemysłowego Związku Zawodowego Metal.

W rozmowie z dyrektorem Wilkhahn, Panem Jochenem Hahne, stało się jasne, że „Corporate Social Responsibility“ (Społeczna Odpowiedzialność Biznesu) nie jest zbyt rozpowszechniona w średnich przedsiębiorstwach. Międzynarodowe Umowy Ramowe, które dostosowane są do norm ILO (Międzynarodowej Organizacji Pracy), nie są stosowane. W niemieckim przemyśle meblarskim Wilkhahn jest w dalszym ciągu jeszcze wyjątkiem. Wilkhahn zdecydował się, wg informacji dyrektora, dlatego na Umowę Ramową, ponieważ „dobrowolne zobowiązania same w sobie nie wystarczą, lecz konieczne są wiążące uregulowania w pojęciu standardów IFA”. Dla Wilkhahna Umowa IFA jest ważnym krokiem do realizacji długotrwałych standardów dotyczących zatrudniania, kwestii socjalnych, mających związek z produktami i środowiskiem z korzyścią dla wszystkich zatrudnionych.

➡ TCA's w praktyce: stan realizacji w przedsiębiorstwach

Najważniejszą kwestią tematyczną pierwszego warsztatu była systematyczna wymiana informacji na temat aktualnego stanu realizacji TCA w przedsiębiorstwach. Raporty te zostały przygotowane za pomocą ustrukturyzowanego katalogu kryteriów dotyczącego posługiwania się ustaleniami ze strony zarządu /



Ikierownictwa zakładu oraz Rad Zakładowych/ Zakładowych Związków Zawodowych w przedsiębiorstwach i krajach uczestniczących. Referentami byli Koledzy Frank Bergmann (Pfleiderer S.A., Europejska Rada Zakładowa), Piotr Morta (Pfleiderer S.A. Polska), Peter Andersson (Pergo/Pfleiderer S.A. Szwecja), Olaf Stender (Wilkhahn), Gustav Meier (Schwan-Stabilo) oraz Jürgen Schlicht (Staedtler). Raporty zostały uzupełnione przez koordynatora IFA dla Zarządu Przemysłowego Związku Zawodowego Metal Berta Roemer.

Z podsumowania wynikają następujące najważniejsze kwestie dotyczące stanu realizacji:

- Międzynarodowe Umowy Ramowe zostały formalnie opublikowane w mediach, raportach i dokumentach handlowych (Wilkhahn, Stabilo, Staedtler)
- Prowadzone są regularne audyty w siedzibach krajowych i zagranicznych (Wilkhahn, Stabilo, Staedtler)
- Sporządza się i stosuje społeczne listy kontrolne do wdrażania i kontroli Międzynarodowych Umów Ramowych (Wilkhahn, Stabilo, Staedtler)
- Został sporządzony katalog działań do stopniowej implementacji porozumień w siedzibach (Przemysłowy Związek Zawodowy Metal)
- Rozpowszechnienie i wdrażanie Międzynarodowej Umowy Ramowej Pfleiderer nie poczyniło jeszcze szczególnych postępów; specyficzne dla poszczególnych krajów przeszkody muszą zostać ostatecznie przezwyciężone; w Szwecji (Pergo/Pfleiderer S.A.) są to przede wszystkim przeszkody kulturowe i językowe; w polskich zakładach Pfleiderer istnieje zbyt mała gotowość do działania lokalnych kierownictw zakładów/dyrekcji w celu przyjęcia umowy.
- Kompetencje Managementu Międzynarodowych Porozumień w Przedsiębiorstwach ze strony Rady Zakładowej koncentrują się na osobie Przewodniczącego Rady Zakładowej; brak komisji lub pełnomocników Międzynarodowej Umowy Ramowej.



- o Informacja i uczestnictwo personelu (załogi) jest stałym zadaniem w przedsiębiorstwach, które mają już wieloletnią praktykę związaną z Międzynarodowymi Umowami Ramowymi. Umowy nie są postrzegane przez zatrudnionych w przeważającej części jako ważne i nawet sami przedstawiciele związków nie są z nimi dość dobrze zaznajomieni.



- o Odnosząca się do Międzynarodowej Umowy Ramowej wymiana pomiędzy Radą Zakładową a siedzibami zarządu Przemysłowego Związku Zawodowego musi być nadal utrwalana.

- o Bezpośredni związek i korzyść Międzynarodowych Umów Ramowych dla reprezentacji interesów politycznych nie jest wystarczająco widoczny (w każdym razie w siedzibach niemieckich i na terenie Europy).



- o Bezpośrednią korzyść i najwięcej działań skuteczniają Międzynarodowe Umowy Ramowe w siedzibach pozaeuropejskich, kiedy to zostaną przeforsowane normy Międzynarodowej Organizacji Pracy. Dla Związków Zawodowych jest szczególnie ważne: respektowanie prawa wolności zrzeszania się oraz prawa do umów zbiorowych (ILO Nr 87 und Nr 98).
- o Systematyczny proces nadzoru Międzynarodowej Umowy Ramowej (kontrole standardów podczas audytów) może w poszczególnych przypadkach powodować, że zostaną odkryte niedociągnięcia i braki w przedsiębiorstwie, względnie uświadomione a następnie – np. w formie umowy zakładowej – uregulowane. Pod tym względem istnieje faktyczny związek z praktyką Międzynarodowej Umowy Ramowej a reprezentacją interesów w przedsiębiorstwie.

Partnerzy projektu porozumieli się co do dalszej współpracy w następujących kwestiach: informacja i komunikaty dot. Międzynarodowych Umów Ramowych we wszystkich siedzibach przedsiębiorstw; przygotowanie i przeprowadzenie (przykładowego) audytu w Związku Pfeiderer; ankieta wśród Rad Zakładowych, przedstawiciele i zatrudnieni – znaczenie i skuteczność Międzynarodowych Porozumień w Przedsiębiorstwach.

Wszystkie materiały z pierwszego warsztatu są zamieszczone na stronie internetowej PASOC pod adresem www.pasoc.innopas.eu w zakładce chronionej hasłem i możliwe do pobrania.

13 marca 2012 / Arbeit und Leben Bielefeld / GB