

Międzynarodowe Porozumienie w Przedsiębiorstwach w praktyce

Współpraca zakładowych i związkowych reprezentacji pracowników przy wdrażaniu i kontroli Międzynarodowej Umowy Ramowej w przedsiębiorstwie

2gi Projekt Międzynarodowy – warsztat

02.07. – 04.07.2012 w Trelleborg (Szwecja)

Krajowe i europejskie reprezentacje związków zawodowych i rad zakładowych z przedsiębiorstw Pfeleiderer, Wilkhahn, Schwan-Stabilo oraz Staedtler przeprowadziły drugi międzynarodowy warsztat w szwedzkim Trelleborg w siedzibie „córki” Pfeleiderer PERGO. Najważniejszą kwestią była wymiana informacji, praktyki i strategii reprezentacji pracowników z Niemiec, Polski i Szwecji odnośnie standardów dot. monitoringu oraz audytu jeśli chodzi o wdrażanie Międzynarodowej Umowy Ramowej.



Uczestniczki i uczestnicy drugiego warsztatu w Pfeleiderer PERGO w Trelleborg.

Posiedzenie europejskiej grupy projektowej (01./02.07.2012)

Klaus Gutbrod (AuL BI) pozdrowił uczestników i poinformował o przebiegu warsztatu. **Gisbert Brenneke** (AuL BI) przedstawił krótki raport na temat stanu rzeczy dot. dotychczasowego prowadzenia projektu z naciskiem na: obwieszczenie projektu (1.500 ulotek w trzech językach, internetowa strona PASOC jako platforma informacyjna, informacje na temat zakładów i związków zawodowych dot. projektu), zebranie informacji (listy kontrolne Międzynarodowej Umowy Ramowej ze wszystkich uczestniczących przedsiębiorstw), wymiana praktyki (synopsa na temat stanu wdrażania Międzynarodowej Umowy Ramowej uczestniczących przedsiębiorstw), sporządzenie materiałów (ankieta/lista kontrolna na rzecz audytu Pfeleiderer (wielojęzyczna))

oraz działania związane z prowadzeniem projektu (dwa audyty w Pflaiderer w Polsce, przy towarzyszeniu rdzenia zespołu ds. projektu).

Głównymi tematami drugiego warsztatu były: (1) doświadczenia wraz z wnioskami końcowymi z przeprowadzenia audytu Międzynarodowej Umowy Ramowej oraz (2) informacja i uczestnictwo reprezentacji pracowników i załóg przy wdrażaniu Międzynarodowej Umowy Ramowej.

Christer Joensson (Europejska Rada Zakładowa/PERGO) poinformował o aktualnym rozwoju PERGO. W trakcie restrukturyzacji koncernu Pflaiderer dojdzie do sprzedaży PERGO. Informacje na ten temat są skąpe oraz sprzeczne. Podczas posiedzenia Europejskiej Rady Zakładowej w tygodniu poprzedzającym warsztaty poinformowano, że PERGO powinien zostać sprzedany w dwóch częściach (Europa/Szwecja i USA). Szwedzkie kierownictwo wychodzi z założenia, że PERGO powinno zostać sprzedane jako całość. Wtedy dopiero będą to negocjacje z widokami na przyszłość. Dla zatrudnionych w zakładzie taka sytuacja jest bardzo niepokojąca. Wdrażanie Międzynarodowej Umowy Ramowej w Pflaiderer w Szwecji nie zrobiło jeszcze postępów. Reprezentacje pracowników życzyłyby sobie, aby podstawowe wartości oraz uregulowania z obecnej Międzynarodowej Umowy Ramowej mogły zostać przeniesione do nowego przedsiębiorstwa.

Rolf Gehring (Europejska Federacja Pracowników Przemysłu Budowlanego i Drzewnego, Bruksela) wyjaśnił przepisy regulujące stosunki pracownicze na płaszczyźnie UE w związku z zawiadomieniem (KOM (2011) 681 Komisji Europejskiej z dnia 25.10.2011 „Nowa strategia UE (2011-14) dot. społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw (CSR – Społeczna Odpowiedzialność Biznesu)”. Komisja UE definiuje CSR jako „odpowiedzialność przedsiębiorstw za skutki ich działań i ich wpływ na społeczeństwo. Tylko wtedy, kiedy dotrzymane będą obowiązujące przepisy prawa i funkcjonujące pomiędzy partnerami socjalnymi umowy zbiorowe, może być taka odpowiedzialność dostrzeżona i brana na poważnie”. Europejski trzon CSR domaga się, aby prawa człowieka, prawa socjalne, ekologiczne, etyczne oraz interesy konsumentów zostały zintegrowane z polityką przedsiębiorstw.

Istotnymi polami uregulowań w sensie głównych wytycznych CSR są:

- Prawa człowieka
- Praktyki pracownicze i dot. zatrudnionych
- Nauka zawodu i dalsze kształcenie
- Różnorodność oraz równy status
- Zdrowie i dobre samopoczucie zatrudnionych
- Zmiana klimatu, wydajność zasobów, zapobieganie zanieczyszczeniu środowiska
- Społeczna i ekologiczna odpowiedzialność za cały łańcuch dostaw
- Łapówkarstwo i korupcja

Osiągnięcie tych celów powinno zostać wsparte następującymi działaniami (wybór):

- Utworzeniem platform CSR na płaszczyźnie sektorów
- Przewycięciem problemu mylącego marketingu
- Zdefiniowaniem kodeksu zachowań dot. samoregulacji
- Otwarcie programu unijnego „Uczenie się przez całe życie”
- Opracowaniem pomocy dot. pytań na temat praw człowieka
- Intensyfikowaniem zamówień publicznych oraz łańcucha dostaw

(Z dyskusji) **Bert Römer** (Przemysłowy Związek Zawodowy Metal) stwierdził, że osiągnięcie głównych celów CSR omawianych podczas debaty europejskiej (społeczna przedsiębiorczość, gospodarki długofalowe, pewność zatrudnienia i zabezpieczeń socjalnych) zostanie udaremnione w wyniku europejskiego kryzysu finansowego, ponieważ obserwuje się „zalecaną” redukcję (czy likwidację) praw społecznych dot. pracowników. Jako przykłady zostały podane: Grecja (cięcia w pensjach, zwolnienia, cięcia w wysokości rent, tendencja do podpisywania tymczasowych umów pracy zamiast stałych), Włochy (pogorszenie w kwestii dot. ochrony przy wypowiedzeniach),

Hiszpania (redukcja personelu, cięcia budżetowe, socjalne). Kraje te (przede wszystkim Europy południowej) coraz mniej są w stanie podołać zapewnieniu potrzeb bytowych w sprawach społecznych i ekonomicznych. Skutki tego będziemy odczuwać również w północnej i centralnej Europie.

Rolf Gehring (Europejska Federacja Pracowników Przemysłu Budowlanego i Drzewnego EFBH) widzi podstawowe zagrożenie w tym, że w ciągu krótkiego czasu wiele spraw zostanie „cofniętych” (pensje, ochrona socjalna, warunki pracy); wszystko to, co zostało rozwinięte w ciągu wielu lat jako „standard europejski”. Polityczne i ekonomiczne stosunki władzy w Europie przesuwają się wyraźnie na niekorzyść pracowników. Europa oddaliła się obecnie od osiągnięcia celu harmonii w kwestiach stosunków dot. pracy, kwestii bytowych i socjalnych. Związki zawodowe będą musiały mocniej walczyć o swoje prawa w uczestnictwie i organizacji – na płaszczyźnie europejskiej, krajowej, sektoralnej oraz zakładowej. Rolf Gehring podkreślił również, że UE nie uprawia homogenicznej neoliberalnej polityki, lecz podlega ciągle punktom zaczepienia w postępowej polityce w poszczególnych polach działania.

(Informacja UE jak również prezentacja do tego tematu została udokumentowana na internetowej stronie PASOC)

➤ **Standary monitoringu oraz wnioski końcowe z przeprowadzenia audytu dotyczącego nadzoru i wdrażania Międzynarodowej Umowy Ramowej**

Frank Bergmann (Przewodniczący Europejskiej Rady Zakładowej Pfeleiderer S.A.) oraz **Bert Römer** (Międzynarodowy Związek Pracowników Przemysłu Budowlanego i Drzewnego/Przemysłowy Związek Zawodowy Metal) złożyli raport na temat audytu (dot. Międzynarodowej Umowy Ramowej) przeprowadzonego w Polsce. W tygodniu pomiędzy 18.06. a 22.06.2012 odwiedzone dwa zakłady Pfeleiderer: w Grajewie i Wieruszowie i przeprowadzono tam pierwszy audyt dot. Międzynarodowej Umowy Ramowej. Ze strony reprezentacji pracowników w audycie udział wzięli koledzy Römer, Hahn, Bergmann (Komisja monitoringu PASOC (PMC)), Brenneke (Projekt PASOC), reprezentanci lokalnych związków zawodowych Formejster/Niczewski (Grajewo), oraz Morta/Mikolajczyk (Wieruszów).

Konkretnym powodem do przeprowadzenia pierwszego audytu w polskich zakładach Pfeleiderer były krytyczne uwagi polskich kolegów podczas pierwszego warsztatu w Hameln dotyczące braku gotowości polskiego kierownictwa do wdrażania Międzynarodowej Umowy Ramowej i związanej z tym współpracy. Przedmiotem głównej krytyki było: (a) ogłoszenie Międzynarodowej Umowy Ramowej zostało ocenione jako niedostateczne – brak działań managementu i (b) reprezentanci związków zawodowych są niewystarczająco informowani przez lokalne kierownictwo zakładów oraz niewystarczająco uczestniczą w tych działaniach. Dlatego też, priorytetem okazało się przeprowadzenie audytu w roku 2012 w Polsce.

Pierwszy audyt w zakładach Pfeleiderer był dla wszystkich uczestniczących w odniesieniu do standardów i sposobów postępowania „nowym terenem”. Z aktualnych doświadczeń związanych z przygotowaniem i przeprowadzeniem audytu wynikają następujące wnioski końcowe w znaczeniu „wymagań”:

- Precyzyjne, pisemne zaproszenie ze stron osób odpowiedzialnych za przedsiębiorstwo z podaniem kręgu uczestników (zakresu), plan przebiegu, oczekiwane standardy, jak również wskazówki dot. przygotowywanych dokumentów i pism
- Planowanie i rezerwy czasowe dot. obustronnego przygotowania uczestników audytu
- Zobowiązanie do użycia listy kontrolnej (ankiety) podczas przygotowania przez management, lista kontrolna musi zostać zaakceptowana przez dwie strony jako instrument strukturalny
- Wypełniona lista kontrolna wraz z uzupełnionymi dokumentami musi zostać przedłożona wszystkim uczestnikom audytu w ramach wcześniej ustalonego terminu

- Wszystkie informacje kluczowe z audytu będą traktowane przez uczestniczących jako „wewnętrzne“, w związku z tym należy unikać „informacyjnych blokad“
- Pomocnym do rozpoczęcia audytu była wprowadzająca prezentacja przedsiębiorstwa (powołując się na poszczególne tematy audytu) związana z wzajemną wymianą informacji
- Dla audytu za granicą należy zaplanować odpowiednią ilość czasu do przygotowań wewnętrznych reprezentantów pracowników (w skali Europy i kraju)
- Protokołowanie wyników dyskusji (oceny zgodne, jak również kontrowersje) musi zostać ustalone wiążąco
- Katalog działań z zadaniami otwartymi jak również jeszcze opracowywanymi musi być przedmiotem protokołu
- Protokół podsumowujący musi zostać zatwierdzony po uprzednim obustronnym głosowaniu i przyjęty jako wiążący dokument; jest to istotna podstawa dot. wyników audytu
- Wyniki audytu muszą zostać ujęte w raporcie wewnętrznym (controlling, management dot. jakości, kadry, zaopatrzenie itp.)
- Pomocnym przy wdrażaniu Międzynarodowej Umowy Ramowej pomiędzy audytami (na gruncie lokalnym) jest utworzenie dwustronnie obsadzonych zespołów monitorujących, które śledzą proces wdrażania - a tu w szczególności nadrabianie niezadowolonych punktów z poprzedniego audytu.
- Reprezentanci pracowników muszą wykorzystać szanse audytu po to, aby wnieść do dyskusji tematy kontrowersyjne na gruncie lokalnym, pozycje zakładowo-polityczne, oraz nierozwiązane konflikty
- Ze strony reprezentantów pracowników muszą zostać rozwinięte drogi i formy, w jaki sposób załogi będą informowane o wynikach i zmianach

Podczas dyskusji **Piotr Morta** (Pfleiderer Wieruszów) wytknął brakujące uregulowania dotyczące faktu, że reprezentanci związków zawodowych z innych zakładów mają pozycję obserwatorów w trakcie audytu. Biorąc pod uwagę sytuację w polskich zakładach Pfleiderer uważa on, że miejscowe związki zawodowe nie są w stanie przeformować praw dot. informacji względem Spółki Akcyjnej. Lista kontrolna odnośnie przygotowania audytu jest dla niego bardzo konkretnym i pomocnym czynnikiem



przy stopniowym wdrażaniu Międzynarodowej Umowy Ramowej. Informacje z listy kontrolnej stanowią również potrzebny wewnętrzny instrument monitoringu dla pracodawców. **Alfred Dennenmoser** (Thermopal Leutkirch) podkreślił konieczność poprawy w zakresie intensyfikacji zakładowego public relations przez zatrudnionych, a poprzez to troskę o wsparcie w negocjacjach z pracodawcą. Reprezentanci pracowników powinni podejmować regularnie poszczególne tematy w formie rozmów konsultacyjnych na podstawie karty socjalnej ze Spółką i stwierdzać wyraźnie, że tematy, które nie zostaną przepracowane lokalnie, zostaną włączone do następnych posiedzeń Europejskiej Rady Zakładowej. **Eugeniusz Formejster** (Pfleiderer Grajewo) postuluje, żeby ze strony zarządu Pfleiderer w Niemczech zostały podane wyraźne wskazówki z wezwaniem do wdrażania Międzynarodowej Umowy Ramowej skierowane do polskiego kierownictwa zakładu. Dzięki temu przeformowany zostanie obowiązek raportowania dot. podejmowanych działań w zakresie Międzynarodowej Umowy Ramowej z dołu do góry.

➤ Praktyka i doświadczenia z innych przedsiębiorstw związanych Międzynarodową Umową Ramową

Gustav Meier & Dieter Pfister złożyli raport na temat przedsiębiorstwa Schwan-Stabilo. Działania związane z Międzynarodową Umową Ramową zostały ukończone w Schwan-Stabilo w 2005 roku. Były one poprzedzone trzyletnimi przygotowaniem i okazały się nad wyraz trudne, ponieważ trzeba było włączyć dwa obszary (przybory do pisania i kosmetykę).

Ankieta bazową do audytu było wzajemne porozumienie pomiędzy kierownictwem a radą zakładową. W trakcie dotychczas przeprowadzonych audytów pierwotna ankieta została uzupełniona o inne kategorie (jak np. praca czasowa, ciężko upośledzeni, uczniowie). Audyty zostały dotychczas przeprowadzone w Niemczech, Czechach, Brazylii i USA.

Łańcuch dostaw jest obecnie wprowadzany systematycznie (z uproszczoną listą kontrolną) (audyt dostaw zaplanowany jest na rok 2013). Procedury te zostały póki co podpisane niejako quasi „na ślepo”, i stanowią o zgodzie na dostosowanie się do umowy. W pojedynczych przypadkach interweniowano w przeszłości u dostawców, ponieważ pojedynczy dostawca mógł udaremnić wybór rady zakładowej. Rada Zakładowa Schwan-Stabilo dowiedziała się o tym i skłoniła własne kierownictwo do tego, aby zwrócić uwagę dostawców na obowiązujące w przedsiębiorstwie standardy CSR; następnie odbyły się wybory rady zakładowej.

Informacje ze strony reprezentantów managementu w trakcie audytu podawane są w wersji pisemnej. Wypełnione listy kontrolne są przekazane do dyspozycji najpierw audytorom.

Dodatkowo audytorzy otrzymują do list kontrolnych istotne dokumenty (jak raporty bezpieczeństwa pracy, umowy zbiorowe/umowy zakładowe, zarys płac i pensji). Ważnym jest, że listy kontrolne są sporządzane na czas i są regularnie sprawdzane. Zwyczajowe są prezentacje zakładowych informacji dot. istotnych tematów porozumienia. Lokalne reprezentacje związków zawodowych uczestniczą w przygotowaniu i prowadzeniu audytu. Kwestią bardzo ważną jest istnienie na miejscu osób odpowiedzialnych za usuwanie niedociągnięć i braków. Załoga otrzymała raport związany z przeprowadzonym audytem (zebranie załogi, biuletyny informacyjne, ogłoszenia). Protokoły z audytu zostaną wywieszane na tablicy informacyjnej.

Jürgen Schlicht (Staedtler) wyjaśnił postępowanie w Staedtler. Międzynarodowa Umowa Ramowa została wprowadzona w życie w roku 2006. Różnorodne próby w związku z tą umową podejmowano od roku 1998. Przełomową okazała się sytuacja, kiedy to duży klient z USA zwrócił się z pytaniem, czy Staedtler ma porozumienie dotyczące CSR.

Od roku 2007 zostało przeprowadzonych już wiele audytów. Zaproszenie następuje w formie pisemnej. Po stronie managementu za wdrażanie Międzynarodowej Umowy Ramowej odpowiedzialny jest dział personalny. Wypełnioną podstawową listę kontrolną przedstawia się wszystkim uczestniczącym cztery tygodnie przed audytem. Ułatwia to intensywne przygotowanie. Wszystkie lokalizacje poddane są w międzyczasie audytowi, lecz nie jest to jeszcze audyt końcowy („skutkujący”). Brak również firm dostawczych. Dział zakupów podjął ze wszystkimi dostawcami ustalenia, dzięki którym zaakceptują oni kartę socjalną. Utrzymanie standardów po stronie dostawców jest jednak trudne do skontrolowania.

W postępowaniu po – audycie ważnym jest, aby wyraźnie stwierdzić do kiedy wszelkie braki mają być usunięte (jasne wyznaczenie terminu). Jeśli chodzi o ukończenie i oddanie protokołu termin musi być ustalony wcześniej (najpierw). Protokoły wykonawcze audytów muszą być ciągle sprawdzane.

Raport na temat przeprowadzonych audytów skierowany zostaje do Rady Zakładowej w Norymberdze. Staedtler nie zrobił żadnych ustaleń co do faktu, iż o wynikach audytu będą informowani zatrudnieni. Jürgen przeniósł tę inicjatywę z warsztatu do działań Rady Zakładowej. Kolejnymi zadaniami są: powtórzenie audytów u dostawców.

W odniesieniu do zakładów niemieckich audyty przyniosły pozytywne wyniki.

- Poprzez umowę zakładową Equal Pay (równa wartość pracy) został podjęty temat pracy czasowej

- Z powodu różnych wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn Rada Zakładowa sformułowała porozumienie zakładowe z konkretnymi postulatami. Jest to obecnie przedmiotem negocjacji, aby tę kwestię doprowadzić do końca.

Olaf Stender poinformował w imieniu przedsiębiorstwa WILKHAIN, że zrezygnowano tu z formalnej i wiążącej listy kontrolnej dot. przygotowania i przeprowadzenia audytu. Wybrano tu następujące postępowanie: reprezentanci pracowników stwierdzili co powinno być konkretnie sprawdzone i przekazali tę propozycję kierownictwu przedsiębiorstwa. Podstawą do dalszej pracy związanej z Międzynarodową Umową Ramową są protokoły z audytu wraz ze szczegółowym katalogiem działań, których wdrożenie będzie kontrolowane co pół roku przez Radę Zakładową. Jak doniesiono, obecnie obraduje się nad systemem dla filli WILKHAIN za granicą.

Tematem niezmiennie aktualnym jest włączenie (uwzględnienie) dostawców. Istnieje tu oddzielna lista kontrolna w formie „własnej informacji dostawców“. Dostawcy będą od teraz kontrolowani punkt po punkcie. Ważnym jest tu, aby Rada Zakładowa postarała się wyrobić własną wizję. Z tego powodu przewodniczący Rady Zakładowej towarzyszy od roku 2012 zaopatrzeniowcom do trzech dostawców w ciągu roku.

Wszyscy uczestniczący podkreślają, że wymiana praktyki i informacji w przedsiębiorstwach związanych z PASOC, mająca związek z kontrolą i dalszym rozwojem działań ze strony pracowników w procesie wdrażania Międzynarodowej Umowy Ramowej jest bardzo ważna i pomocna.

➤ **Informacja, uczestnictwo i opinia publiczna**

Gisbert Brenneke (AuL Bi) podał kilka poprzedzających wyjaśnień co do znaczenia wewnętrzzakładowych informacji i uczestnictwa. Zakładowe działania informacyjne dot. PASOC zostały „wprawione w ruch“ dzięki ulotkom (w trzech językach). Internetowa strona PASOC stała się aktualnym medium informacyjnym. Jeśli chodzi o dokumenty „drażliwe“, aktywowano zakres wewnętrzny.

Począwszy od dyskusji na pierwszym warsztacie (brakujące informacje u Rad Zakładowych i osób godnych zaufania dot. Międzynarodowej Umowy Ramowej) Frank Bergmann i Gisbert Brenneke utworzyli kompaktową ankietę, dzięki której uzyskać będzie można informacje na temat wiedzy, znaczenia i korzyści z Międzynarodowej Umowy Ramowej. Uczestnicy przedyskutują ankietę (na przykładzie Pfleiderer). Jeśli zaistnieją jakiegokolwiek sugestie, należy o nich poinformować do końca lipca i należy je włączyć w działania projektowe.

Ankieta będzie następnie dostępna w trzech językach: niemieckim, polskim i szwedzkim. Termin oddania przypada na 15.09.2012. Osobą odpowiedzialną za zbieranie wpływających ankiet w Pfleiderer (Niemcy, Polska, Szwecja) jest Frank Bergmann. Wyniki i wnioski końcowe z ankiety zostaną przedstawione na konferencji w Berlinie.

Koledzy z Wilkhahn, Schwan-Stabilo i Staedtler zdecydują następnie czy przejąć tę ankietę (ewentualnie w zmienionej formie). Ocenę i podsumowanie przejmują Frank Bergmann oraz Gisbert Brenneke.

➤ **Przygotowanie konferencji pracowników w Berlinie (10.-12.10.2012)**

Główny zespół PASOC opracował w przeddzień spotkania (01.07.2012) pierwszy plan dot. tematów i przebiegu konferencji. Głównym przedmiotem spotkania będzie wymiana informacji, praktyki i strategii na temat możliwości działań zakładowych i związkowych reprezentantów pracowników w procesie monitoringu Międzynarodowej Umowy Ramowej. Tymczasowa propozycja tematów została zaaprobowana przez uczestników po kilku uzupełnieniach. Przyjęto również ilość i podział miejsc dla uczestników ze względu na przedsiębiorstwa, związki zawodowe i kraje. Uczestnicy zainicjowali propozycję zaproszenia na konferencję reprezentanta Komisji Europejskiej, Europejskiego Instytutu Związków Zawodowych oraz z Międzynarodowego Związku Pracowników Przemysłu Budowlanego i Drzewnego.

Głównymi tematami konferencji są:

- Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw: wydajność i wdrażanie Międzynarodowej Umowy Ramowej
- Z praktyki Rady Zakładowej: doświadczenia, oczekiwania i wyniki w związku z Międzynarodową Umową Ramową w przedsiębiorstwie
- Reguły, standardy i przebieg skutecznych procesów związanych z monitoringiem i audytem
- Postulaty związkowe dot. wdrażania Międzynarodowej Umowy Ramowej w przedsiębiorstwie
- Rozmowa na podium z reprezentantami pracowników i pracodawców: Międzynarodowa Umowa Ramowa na stanowisku kontrolnym – krok do humanitarnego i sprawiedliwego społecznie świata pracy

Główny zespół PASOC będzie nadal opracowywał merytorycznie te tematy do czasu konferencji i przedsięwzięcia porozumienia, które są konieczne dla przebiegu, uczestnictwa i przeprowadzenia projektu.

Rozmowy i inspekcja zakładu PERGO (Europa) AB Trelleborg (04.07.2012)

Należące do koncernu Pflaierer przedsiębiorstwo PERGO wraz ze swoimi dwoma zakładami produkcyjnymi w Szwecji (Trelleborg & Perstorp) oraz dwoma pozostałymi zakładami w Garner (North Carolina/USA) jest przedsiębiorstwem wiodącym w produkcji wysokiej jakości podłóg z laminatu. PERGO uznaje się za wynalazcę podłóg z laminatu. Pozycja na rynku światowym PERGO opiera się na licznych patentach dot. innowacji w zakresie produktów i technologii.

PERGO S.A. (Europa) w Trelleborg jest odpowiedzialny za całą produkcję i dystrybucję na Europę oraz Azję/Pacyfik. PERGO zatrudnia na całym świecie ponad 550 współpracowników. Zarówno PERGO LLC (USA), jak i PERGO S.A. (Europa) są stuprocentowymi spółkami córkami PERGO S.A., które od roku 2007 należą do koncernu Pflaierer. PERGO ma zakładową reprezentację związków zawodowych i jest reprezentowane mandatem w Europejskiej Radzie Zakładowej Pflaierer S.A.



PERGO w Trelleborg

Rozmowa z lokalnymi przedstawicielami managementu (Panem Krister Hansson, prezesem oraz Panią Heleną Persson, kierowniczką działu personalnego) były prowadzone bardzo otwarcie. Potwierdzono, że PERGO znajduje się w trakcie negocjacji dot. sprzedaży i że chce się oddzielić od koncernu Pflaierer. Ze strony PERGO sprzedaż ta została oceniona jako pomocna, ponieważ Pflaierer nie inwestował w Szwecji od lat i wraz z nowym nabywcą widoczne są lepsze szanse na to, że przedsiębiorstwo wzmocni swoje jednostki biznesu na rynku. Z punktu widzenia pracowników ważnym jest, aby podjąć jasne decyzje, dzięki którym niepewność po stronie załogi zostanie rozwiązana i przekazane zostaną perspektywy dot. przyszłości. Obie strony podkreślają, że współpraca obustronna będzie odbywać się regularnie i z pełnym zaufaniem. Pod tym względem przedsiębiorstwo widzi się w tradycji szwedzkiego modelu partnerstwa socjalnego, który oparty jest na dialogu i konsensusie.

Przygotowanie i wdrożenie „Karty socjalnej Pfeleiderer S.A.” w szwedzkich zakładach 1,5 roku po podpisaniu Międzynarodowej Umowy Ramowej nie posunęło się do przodu. Jako istotny element tej sytuacji reprezentanci PERGO zwracają uwagę na „trudności interpretacyjne” przy poszczególnych uregulowaniach w porównaniu z krajowym ustawodawstwem. Koncern Pfeleiderer obiecał wprowadzić „pomoc w tłumaczeniu” wraz z wyjaśnieniami, ale tego nie przedłożył. Również bez bezpośredniego nawiązania do Międzynarodowej Umowy Ramowej PERGO powinno postarać się zagwarantować wysokie standardy – m.in. przy ochronie pracy i zdrowia i ciągle je ulepszać.

Rozmowa z kierownictwem była następnie kontynuowana podczas inspekcji zakładu. Zakład w Trelleborg jest obciążony obecnie w ok. 60%. Uczestnicy zostali poinformowani na temat różnych faz procesu produkcji laminatu. Naświetlona została organizacja ochrony zdrowia, model produkcji (zakład 3-zmianowy), system płac (motywacja finansowa), styl zarządzania (konsensualny) oraz organizacja pracy w zakładzie (rotacja w produkcji, praca grupowa). PERGO przedstawiło się ogólnie jako innowacyjne przedsiębiorstwo z dobrymi warunkami pracy i nowoczesnym otoczeniem pracy.

Wszystkie materiały z drugiego warsztatu znajdują się na internetowej stronie PASOC pod adresem www.pasoc.innopas.eu. Są dostępne również w zakładce chronionej hasłem.

17ty lipca 2012 / Arbeit und Leben Bielefeld / Gisbert Brenneke