



Wolfgang Rhode

Zarządzający Członek Zarządu Przemysłowego Związku Zawodowego Metal

**Europejski Przemysł Materiałów Drzewnych:
Międzynarodowa Umowa Ramowa dla Koncernu Pfeiderer S.A.**

30 listopada 2010 Frankfurt nad Menem

W wyniku przeprowadzonych odpowiednich negocjacji udało się dobrowolnie uzgodnić Międzynarodową Umowę Ramową dla Koncernu Pfeiderer S.A.

Jest to oznaką tego, że w przedsiębiorstwie tym istnieje podstawowa zgodność pomiędzy zakładowymi reprezentantami interesów, kierownictwem przedsiębiorstwa i związkami zawodowymi odnośnie uregulowań dotyczących minimalnych standardów jeśli chodzi o warunki pracy we wszystkich siedzibach Koncernu (krajowych i zagranicznych) – Taka zgodność jest cenna, i z pewnością pomoże nam w przyszłości efektywnie rozwiązać powstające problemy i konflikty.

Umowa symbolizuje różne, jednak mimo wszystko zgodne interesy obu stron. Jeśli po jednej ze stron istnieje interes, aby znajdować dobrze wykwalifikowanych pracowników i dobrze ich motywować, to po drugiej stronie – stronie pracowników, głównym aspektem jest uznanie podstawowych praw i standardów socjalnych.

Globalne przeforsowanie podstawowych norm pracy Światowej Organizacji Pracy powinno zapobiec potraktowaniu międzynarodowej konkurencji i konkurencji wyparcia jako wyścigu o najniższe standardy jeśli chodzi o płace, nakłady na środowisko czy pracę wykonywaną przez dzieci.

Dla związków zawodowych szczególnie ważne są: uznanie prawa do wolności zrzeszania się oraz prawa do porozumienia dotyczącego harmonizacji taryf płac (Światowa Organizacja Pracy nr 87 i nr 98). Uznanie i przeforsowanie tych praw jest warunkiem do tego, aby interesy pracownicze mogły być reprezentowane w postaci różnych organizacji a następnie „rozbudowywane“.

Globalizacja rozwija się w tempie zawrotnym. Obowiązujące uregulowania nie zawsze są dotrzymane przez międzynarodową wspólnotę państw. My – Związki Zawodowe dążymy do zawarcia i praktykowania międzynarodowo wiążących standardów.

Tak długo, jak brakuje tych państwowych regulacji, musimy sięgać się do Międzynarodowej Umowy Ramowej (na bazie podstawowych norm pracy Światowej Organizacji Pracy), po to, aby ustalić minimalne standardy socjalne i prawa pracownicze w zakresie obowiązywania międzynarodowo działających przedsiębiorstw.

W 27 krajach UE istnieje obecnie około 70 takich umów (żadna nie dotyczy jednak sektora materiałów drzewnych).

Od około roku prowadzona jest inicjatywa Europejskiej Rady Zakładowej pod nazwą PASOC przy wsparciu „Arbeit und Leben“ Bielefeld w celu wprowadzenia europejskiej Karty Socjalnej Pfeleiderer S.A.

Punktem wyjścia Międzynarodowej Umowy Ramowej były daleko idące uregulowania dotyczące ochrony i dalszego rozwoju standardów socjalnych, pracy i zatrudnienia w Koncernie.

Umowa zawiera uregulowania poprzez które dotychczasowe kwestie zostaną rozszerzone i na nowo ustanowione. Tak więc „długoterminowy rozwój przedsiębiorstwa ma zasadniczo pierwszeństwo przed krótkoterminowymi celami zysków z kapitału“.

Celem nie było tylko zrealizowanie formalnych praw i zapisanie w pisemnym dokumencie ducha partycypacji, ale również zobowiązanie do wcielania ich w życie we wszystkich siedzibach i oddziałach Pfeleiderer S.A. w postaci odpowiedniej kultury i praktyki.

Innowacyjny charakter tej Karty polega również na tym, że poprawa socjalna w miejscu pracy i w Koncernie nie odbywa się poprzez hierarchię zakładową, lecz wyłącznie przez aktywne uczestnictwo wszystkich współpracowników.

W porównaniu do „starszych“ umów, umowa PASOC uwzględnia centralne zmiany gospodarcze i socjalne. Temat „krytyczna praca/praca czasowa“ miał przed pięcioma laty jeszcze znaczenie.

W obliczu problemów występujących nie tylko w Europie, ale i również w świecie (płace dzienne, migracje związane z pracą) temat dotyczący socjalnie niechronionego zatrudnienia przesuwa się w większym stopniu na plan pierwszy.

Z tego względu należy wcielać w życie wspólnie z zatrudnionymi systematyczne procesy poprawcze w miejscu pracy oraz w zakładzie. Dlatego też, minimalne standardy socjalne muszą zostać ustanowione pisemnie jako obowiązujące normy podstawowe w całej Europie.

Zadaniem Związków Zawodowych będzie bycie aktywnym tam, gdzie mogą one zadziałać bezpośrednio – w siedzibie na miejscu, w Koncernie, w obrębie branży. Dlatego wspólnie przegłosujemy nasze stanowiska i będziemy koordynować nasze działania we wszystkich krajach, w których swoje siedziby ma Koncern.

Mając nadzieję, że obecny kryzys gospodarczy będziemy mieć wkrótce za sobą, zebraliśmy doświadczenie dzięki któremu dowiedzieliśmy się, że prawidłowe uregulowania dotyczące np. pracy w niepełnym wymiarze godzin, służą obydwu stronom.

Zatrudnieni zatrzymują swoje miejsce pracy a przedsiębiorstwa mogą na nowo natychmiast „wystartować“ z dobrze wykwalifikowanym doświadczonym personelem. – W/w Ustawa Ramowa mogłaby również stworzyć podstawę do tego, aby udało się, poprzez odpowiedni kompromis pomiędzy pracownikami i pracodawcą rozwiązać

aktualne problemy Pfeiderer S.A., po to, aby poprowadzić przedsiębiorstwo w kierunku dobrej przyszłości.