

Intensyfikacja informacji i konsultacji dotycząca wdrożenia wspólnych standardów socjalnych dla europejskiego przemysłu drzewnego na przykładzie Spółki Akcyjnej Pfleiderer

Krótką informacją

o przeprowadzeniu projektu
w okresie **15.10.2009 – 14.10.2010**

VS/2009/0234

Krajowi i europejscy partnerzy

- **EFBWW** (European Federation of Building and Wood Workers)

Niemcy:

- **Europejska Rada Zakładowa** (EBR / EWC)
Spółki Akcyjnej **Pfleiderer AG**
- **IG Metall** (Metal Workers' Union)
- **Pfleiderer AG** (Vorstand) als Value-Partner

Polska:

- **NSZZ "Solidarność"** (Wieruszów, Grajewo)
- **OPZZ "Budowlani"** (Wieruszów)

Szwecja:

- **Facket för Skogs-, Trä- och Grafisk Bransch**

We współpracy

ze związkowymi i pracowniczymi reprezentacjami pracowniczymi
w 15 europejskich lokalizacjach w Niemczech, Polsce i Szwecji



(1) Tło i porządek w podjętym projekcie

➤ Umiędzynarodowienie i europejskie usieciowienie

Przemysł materiałów drzewnych jest – zarówno ze względu na standardy produkcji – jak również relacji z dostawcami i odbiorcami – ściśle usieciowioną branżą europejską. Rozszerzenie Unii Europejskiej na wschód w latach 2004 – 2007 doprowadziło do tego, że wszystkie koncerny materiałów drzewnych rozpoczęły nową produkcję w Europie środkowo i południowo-wschodniej. W ciągu ostatnich 10 lat na gruncie przedsiębiorstw powstała gęsta europejska sieć produkcyjna.

W przeciwieństwie do tego, o wiele wolniej rozwijały się relacje socjalne i informacyjne reprezentacji pracowniczych. Brakuje tu struktur, doświadczeń praktycznych i skutecznych instrumentów do europejskiej współpracy. Szczególnie mało rozwinięte są związane z przedsiębiorstwami mechanizmy dotyczące europejskiego przepływu informacji i konsultacji w ramach wspólnego socjalnego dialogu.

Ze względu na obecny kryzys gospodarczy brakuje decydujących założeń co do wzmożenia wzajemnych relacji na gruncie socjalnym i informacyjnym – zarówno w stosunku do międzynarodowych ustaleń i współpracy w zakresie reprezentowania przez pracowników, jak również w stosunku do koniecznych procesów przepływu informacji i konsultacji pomiędzy partnerami socjalnymi w przedsiębiorstwie.

➤ Spółka Akcyjna Pfleiderer AG – Koncern Materiałów Drzewnych w Europie

Pfleiderer S.A. zalicza się do wiodących Koncernów Materiałów Drzewnych z łącznie 15 miejscami produkcyjnymi w Niemczech, Polsce i Szwecji. Pozostałe zakłady produkcyjne w USA/Kanadzie i Rosji uzupełniają globalny profil koncernu. Na całym świecie zatrudnia Pfleiderer S.A. (i krajowe filie) 5.500 pracowników i pracownic – w tym 3.900 w 27 krajach UE.

Pfleiderer S.A. przedsięwzięła w ostatnich latach głęboko idące zmiany.

Do tego zaliczają się m.in.:

- Przejście z rodzinnych przedsiębiorstw prowadzonych przez klasę średnią do europejskich spółek akcyjnych uwzględnionych w niemieckim MDAX
- Sprzedaż „obcych branży“ części przedsiębiorstw i ukierunkowanie do działania jako światowy producent materiałów drzewnych ze zróżnicowaną strukturą ze względu na produkty i miejsca produkcji.
- Ofensywna strategia ekspansji w celu lepszego przeniknięcia rynku poprzez dokupienie przedsiębiorstw (część zakładów materiałów drzewnych grupy Kunz w Niemczech i Ameryce Północnej; przejęcie szwedzkiego producenta laminatów Pergo), jak również rozbudowa nowych miejsc produkcji w Polsce (Wieruszów, Grajewo) i w Rosji (Nowograd).

Koncern ma swoją stałą siedzibę w Niemczech i podlega poprzez to ustaleniom prawnym dla niemieckich przedsiębiorstw. To odnosi się również do struktury i praw przedstawicieli pracowników (Rada Zakładowa, Główna Rada Zakładowa, Rada Zakładowa Koncernu, reprezentacja pracowników w Radzie Nadzorczej).

Od roku 2007 istnieje Europejska Rada Zakładowa (EBR) powstała na bazie europejskiej linii tworzenia Europejskich Rad Zakładowych (94/95/EG) w związku z § 10 Niemieckiej Europejskiej Ustawy O Radach Zakładowych (EBRG) wraz z siedmioma członkami z Niemiec (4), Polski (2) i Szwecji (1). Na bazie założeń koncernu przedstawiciele pracowników Pfleiderer S.A. mają możliwość bezpośredniego prowadzenia przegłosowanych w Europie propozycji i rokowań z kierownictwem koncernu znajdującego się w Niemczech. Gospodarcze usieciowienie oraz krajowa produkcja jest w koncernie Pfleiderer bardzo mocno rozwinięte. Na to nastawione są zakładowe reprezentacje



pracowników w poszczególnych krajach. Dlatego europejskie różnice w reprezentowaniu interesów pracowników muszą zostać jeszcze bardziej uwypuklone. A to z wielu powodów:

- (1) W toku aktualnego kryzysu, na przyspieszone zmiany strukturalne w branży (z daleko idącymi europejskimi restrukturalizacjami przedsiębiorstw), nie można wystarczająco wpływać na gruncie krajów. Potrzebna jest tu europejska współpraca, wielostronne opowiadanie się za poszczególnymi kwestiami, oraz usieciowienie obejmujące również reprezentacje pracowników.
- (2) Europejska integracja wymaga takich samych informacji co do koniecznego dostosowania i harmonizacji standardów socjalnych, pracowniczych, zatrudnienia i środowiskowych, jak również wiążących celów i uzgodnionych sposobów postępowania w trakcie rozwoju i prowadzenia wspólnej polityki socjalnej, pracowniczej i taryfowej w działających europejskich przedsiębiorstwach.
- (3) Zastosowane i zintensyfikowane muszą zostać mechanizmy i struktury do przepływu informacji i uczestnictwo reprezentacji pracowniczych w trakcie zmian w zakładach, i tu w szczególności w przedsiębiorstwach danego kraju. To służy również wzmocnieniu i dalszej rozbudowie struktur informacyjnych i konsultacyjnych związanych z dialogiem społecznym.
- (4) Im bardziej kryzys finansowy, gospodarczy czy związany ze sprzedażą obejmuje sektor materiałów drzewnych, tym większe jest niebezpieczeństwo, że działania mające na celu jego zwalczenie postrzegane będą jako konkurencyjna walka o niższe koszty i „tańsze” standardy płac, godzin pracy, ochrony pracy itp. Również inne ryzyka – jak np. sprzężenie decyzji dotyczących inwestycji odnośnie ograniczenia przychodów i pensji po stronie zatrudnionych.

Solidarne reprezentowanie i organizacja interesów pracowniczych w trakcie kryzysu jest ważnym do przeforsowania zadaniem zarówno w danym kraju, jak i w Europie. Reprezentacje pracowników muszą się wzmocnić w tym, jak wspólnie postępować i w jaki sposób efektywnie odbierać prawa uczestnictwa, przynależności, jak również przyjmowane informacje. W szczególności muszą otrzymać do tego potrzebne instrumenty i strategie do lepszego przygotowania względem restrukturalizacji pracowników i pracownic, oraz dalece jak to możliwe chronić ich przed niekorzystnymi skutkami.

Istotnym warunkiem jest tu zrozumienie oraz wzajemna dyskusja na temat tego, jak w kryzysie wykorzystać prawa pracownicze, jak można poprawić socjalny dialog w przedsiębiorstwach, oraz jak wspólnie wprowadzać rozwiązania odnośnie dalszego rozwoju i zabezpieczeń istniejących standardów socjalnych i dotyczących zatrudnienia. Intensyfikacja ustalonego procesu wymiany informacji i konsultacji pomiędzy partnerami jest istotnym warunkiem do ograniczenia konfliktów w przedsiębiorstwie, oraz do ustalenia wspólnych rozwiązań, które miałyby zarówno pożytek dla interesu przedsiębiorstwa, jak i pracowników.

➤ **EBR (Europejska Rada Zakładowa) - Inicjatywa „Pfleiderer Spółka Akcyjna AG Karta Socjalna“**

Na przykładzie Pfleiderer AG rozwija się i wprowadza w czyn związaną z przedsiębiorstwem inicjatywę do obowiązującej w Europie umowy socjalnej dotyczącej utrzymania i dalszego rozwoju standardów socjalnych poprzez przepływ informacji i konsultacje partnerów socjalnych. Głównym wynikiem podjętych działań projektu jest rozwój, rokowania i implementacja tych uzgodnień. Projekt daje dzięki temu przykład do realizacji możliwego dialogu socjalnego w międzynarodowo działających przedsiębiorstwach przemysłu materiałów drzewnych, jak również w innych sektorach.

Wyznaczanie celów & Działania

Związkowi i zakładowi partnerzy dążą do realizacji inicjatywy Karty Socjalnej w następujących najważniejszych celach głównych:

- Zintensyfikować współpracę pomiędzy reprezentacjami pracowniczymi (BR-Rada Zakładowa, GBR-Wspólna Rada Zakładowa (składająca się z kilku rad zakładowych), KBR-Rada Zakładowa Koncernu, EBR-Europejska Rada Zakładowa) na gruncie kraju i na gruncie europejskim
- Wprowadzać w życie integrację nowych reprezentacji pracowniczych jako skutek powiększania się koncernów poprzez fuzje, wykupienie czy rozszerzenie; ujednoczyć współpracę wspólnymi celami i zadaniami, oraz rozwijać wspólne europejskie porozumienie w reprezentowaniu interesów pracowniczych
- Kwalifikować działania EBR w Pfleiderer AG odnośnie rozwoju, rokowań i pomysłów dotyczących zabezpieczeń w celu utrzymania miejsc pracy i dalszego rozwoju stanowisk (lokalizacji) w Europie
- Troszczyć się o lepszą harmonizację i wyrównanie standardów w przedsiębiorstwie (m.in. jeśli chodzi o czas pracy, ochronę pracowników i zdrowotną, ochronę środowiska, system płac, kształcenie i kwalifikacje czy też pracę czasową)
- Osiągnąć równouprawnienie przy wykorzystaniu praw uczestnictwa pracowników i reprezentacji pracowniczych (formy i organy reprezentujące interesy, stanowisko związków, zakres informacji, praw uczestnictwa i współdecydowania)
- Poprawić proces informacji i konsultacji w obrębie europejskim (np. odnośnie pytań zatrudnionych, personelu; decyzji inwestycyjnych i dotyczących lokalizacji itd.)
- Wzmocnić dialog socjalny poprzez informacje i konsultacje na temat kryzysów gospodarczych i restrukturyzacji zakładów i uzgodnić socjalne wyrównywanie interesów
- Przygotować się na porozumienie i zatwierdzenie wspólnych socjalno-pracowniczych standardów w przedsiębiorstwie i implementować je w dialogu z kierownictwem koncernu.

Wychodząc od tych głównych celów przeprowadza się następujące działania:

- Kształcenie związane z przepływem wiedzy i informacji dotyczących zmian strukturalnych w europejskim przemyśle materiałów drzewnych, oraz w związku z wymogami dotyczącymi zabezpieczeń socjalnych i zatrudnienia w Spółce Akcyjnej Pfleiderer AG.
- Poprawa sposobów wymiany informacji odnośnie praw socjalnych i standardów w UE; przygotowanie wspólnych działań do oddziałującej (skutecznej) informacji i uczestnictwa przedstawicieli pracowników oraz personelu.
- Intensyfikacja europejskiej współpracy przedstawicieli pracowników przy ugruntowanych i rozwiniętych na całą Europę standardach pracowniczych i socjalnych w koncernie Pfleiderer jako nośny (godny do naśladowania) przykład dla innych przedsiębiorstw w europejskim przemyśle materiałów drzewnych.
- Intensyfikacja przepływu informacji i uczestnictwa przedstawicieli pracowników w trakcie podjętej restrukturyzacji i wzmocnienie dialogu społecznego w przedsiębiorstwie.
- Rozwój i wdrożenie porozumienia socjalnego (Karta Socjalna Pfleiderer AG)
- Przygotowanie odnoszących się do tego sposobów przepływu informacji i przeprowadzenie konsultacji pomiędzy przedstawicielami pracowników i kierownictwem koncernu.
- Działania związane z kierowaniem i realizacją wyznaczonych celów i zadań (Europejska Grupa Sterująca (Kierująca) i międzynarodowy warsztat „Równa praca – Równe standardy – Równe Prawa”)

- Dokumentacja działań projektowych i udostępnienie wyników (strona internetowa projektu, płyta CD, dokumentacja z seminariów, porozumienie socjalne Pfleiderer AG) – możliwości transferu w/w kwestii i zastosowanie ich w innych przedsiębiorstwach.

Oczekiwane efekty

W ramach przeprowadzenia tego projektu powstają silne mechanizmy do dialogu socjalnego w przedsiębiorstwie, dzięki któremu można znacznie i długotrwale poprawić szanse na ograniczenie skutków kryzysu. Dla uczestniczących w tym Związków Zawodowych i zakładowych organów reprezentujących interesy koncernu Pfleiderer AG jest to najważniejszy krok do tworzenia pewnych miejsc pracy, wykorzystania podobnych standardów i praw, jak również do zrównania interesów we wszystkich europejskich lokalizacjach przedsiębiorstw.

Ważnymi efektami podjętych działań w zakresie projektu są:

- Przedstawicielstwa pracowników w koncernie Pfleiderer AG mają lepszą wiedzę i doświadczenia odnośnie tworzenia lepszej współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami w danym kraju;
- Przedstawiciele pracowników otrzymują informacje i pomoc w zakresie tego, jak informacja, konsultacja itp., mogą przyczynić się do zapewnienia (dzięki dialogowi) interesów socjalnych i związanych z zatrudnieniem, oraz jak unikać konfliktów;
- Rozwijają i tworzą oni wspólny proces informacyjny, który służy reprezentowaniu interesów pracowniczych;
- Rozwijają i negocjują umowy partnerów socjalnych w Europie, zobowiązujące do honorowania zasad związanych ze standardami socjalnymi, oraz do zapewnienia dalszego rozwoju praw pracowniczych;
- Dzięki temu przyczyniają się do dalszego wkładu w wyrównanie standardów życia, pracy i prawa w przedsiębiorstwach funkcjonujących w Europie;
- Działania projektu popierają usieciwienie przedstawicielstw europejskich pracowników i skutkują intensyfikacją współpracy w obrębie Europy;
- Przeprowadza się wspólne spotkania dotyczące przepływu informacji czy konsultacji;
- Tworzy się dodatkowe instrumenty dotyczące przepływu informacji, oraz uczestnictwa w projekcie (strona internetowa projektu i strona Europejskiej Rady Zakładowej - EBR);
- Związane z projektem działania, sposoby postępowania i efekty są dokumentowane, a docelowo będą opublikowane i rozpowszechnione.

Europejska Rada Zakładowa Pfleiderer AG jest głęboko przekonana, że podjęte działania co do socjalnego porozumienia („Pfleiderer AG Karta Socjalna“) wpłyną korzystnie na konkurencyjność w przemyśle materiałów drzewnych, a poprzez to będą miały wpływ na zapewnienie stabilnych miejsc pracy. Jednocześnie jest ten projekt przyczynkiem do tego, że system uczestnictwa przedstawicielstw pracowników, oraz pojawiania się nowych reprezentacji przedstawicieli pracowników, wzmocni obronę związaną ze zmianami strukturalnymi. Uniknie się tego, że procesy restrukturalizacyjne w przedsiębiorstwie doprowadzą do konfliktu interesów (w danym kraju) pomiędzy poszczególnymi załogami (w zakładach) o kwestie związane z utrzymaniem miejsc pracy i zarobki.

Działania i zadania – przegląd (Program pracy)**Faza I Przygotowanie 15 października 2009 – 14 stycznia 2010 (1 - 4 miesiąc)**Miesiąc

- Szczegółowe zaplanowanie celów, treści i sposobów działania w projekcie 1.
- Zebranie informacji i wstępne skatalogowanie kryteriów dotyczących zebrania i analizy standardów praw pracowniczych i socjalnych w przedsiębiorstwie 1. – 4.
- Ukonstytuowanie europejskiej grupy prowadzącej (kierującej) (pierwsze spotkanie) 2.
- Pomysł co do przepływu informacji i uczestnictwa krajowych, regionalnych i lokalnych przedstawicieli interesów (i załóg-personelu) 2. – 4.
- Dyskusja na temat obowiązujących norm w UE i międzynarodowych standardów (ILO-Międzynarodowa Organizacja Pracy / CSR-Corporate Sozial Response) 2. – 4.
- Porównawcze zestawienie istniejących uregulowań w koncernie Pfleiderer AG (europejska zestawienie) 1. – 4.
- Przygotowanie i przeprowadzenie pierwszych form przepływu informacji (strona internetowa, informacje, gremia itd.) 1. – 4.

Faza II Realizacja projektu 15 stycznia 2010 – 31 lipca 2010 (4 - 10 miesiąc)Miesiąc

- Opracowanie najważniejszych standardów i podstaw przez partnerów projektu (katalog wspólnych i odbiegających od siebie norm socjalnych, ochrony pracy i standardów pracy, jak również uregulowań zakładowych i taryfowych danego kraju) 4. – 7.
- Ocena i uwzględnienie obowiązujących w UE norm związkowych, oraz wyznaczenie wytycznych do przekazu informacji, konsultacji itp. 4. – 7.
- Intensyfikacja i wzmocnienie współpracy pomiędzy reprezentacjami przedstawicieli pracowników na gruncie koncernów, oraz pomiędzy europejskimi i krajowymi przedsiębiorstwami 4. – 10.
- Wprowadzenie sposobów przepływu informacji i działań w stosunku do przedstawicieli pracowników oraz personelu (standardy i prawa) 5. – 10.
- Wprowadzenie poradnictwa socjalnego i fachowego reprezentantów związków zawodowych i innych doradców 4. – 7.
- Drugie spotkanie europejskiej grupy prowadzącej (dotychczasowe efekty) 5.
- Wypracowanie podstaw dla socjalnego porozumienia (wyznaczenie celów, obowiązujące obszary, punkty zwrotne, regulacje) 5. – 7.
- Przygotowanie i przeprowadzenie europejskiej imprezy pod hasłem „Równa praca-równe standardy-równe prawa“ 7.
- Przygotowanie i rozpowszechnienie dokumentacji seminaryjnej 7. – 9.
- Przygotowanie i wprowadzenie sposobów wymiany informacji dla przedstawicieli pracowników i personelu we wszystkich lokalizacjach (strona internetowa, wzory do zebrań rad zakładowych, prasa zakładowa) 7. – 10.



Faza III Follow - up 1 sierpnia 2010 – 14 października 2010 (10. - 12. miesiąc)

miesiąc

- Przeprowadzenie rozmów konsultacyjno-informacyjnych z pracodawcami 10. – 12.
- Trzecie spotkanie europejskiej grupy prowadzącej (ocena seminariów, głosowanie końcowe i zwieńczenie Pfeiderer AG – Karty Socjalnej, przygotowanie informacji i konsultacji z pracodawcami) 11
- Dokumentowanie i publikacja zagadnień związanych z porozumieniem socjalnym (wraz z komentarzami i wskazówkami do korzystania) 11. – 12.
- Wyznaczenie dalszej pracy do podjęcia sposobów przekazu informacji ze względu na transfer procesów i wyników działań dla innych przedsiębiorstw przemysłu materiałów drzewnych, meblarskich i budowlanych 11. – 12
- Rozpowszechnienie i publikacje (efekty i produkty) 11. – 12.

