



Gdańsk 10.06.2020

## **Katalog dobrych praktyk zebranych i rozpowszechnionych wśród członków ERZ w trakcie procesu testowania procedur komunikacji**

### **I. Przykłady wspierania pracowników w warunkach pandemii poprzez:**

1. diety za każdy dzień wykonywania pracy na terenie zakładu pracy w wysokości 40 zł brutto: (po potwierdzeniu obecności w pracy dokonanie w systemie RCP, płatność: co miesiąc wraz z wypłatą wynagrodzenia za pracę);
2. dostosowanie planów bonusowych do nowych sposobów pracy (sprzedaż telefoniczna);
3. paczki produktowe;
4. dla pracujących zdalnie: pomoc w dojeździe do biura w przypadku sporadycznej konieczności przyjazdu do biura braku dostępu do prywatnego transportu;
5. pracownicy dotknięci chorobą COVID-19: za czas niezdolności do pracy z tego powodu uzyskują prawo do 100% wynagrodzenia (a nie do ustawowych 80% wynagrodzenia);
6. pracownicy dotknięci chorobą COVID-19 będą mieli zapewniony zwrot kosztów leczenia, który nie jest pokryty przez ubezpieczenie zapewnione przez państwo lub przez firmę;
7. pracownicy dotknięci chorobą COVID-19 otrzymują paczki produktowe;
8. pracownicy objęci kwarantanną z powodu bliskiego kontaktu z zainfekowaną osobą i którzy nie mogą wykonywać swoich obowiązków zdalnie - zagwarantowane prawo do 80% wynagrodzenia;
9. pracownicy opiekujący się innymi: którzy nie są w stanie wykonywać swoich obowiązków, ponieważ muszą opiekować się dziećmi (po zamknięciu szkół/żłobków) lub bliskimi dotkniętymi chorobą COVID-19 otrzymują gwarancję częściowej wypłaty 80% wynagrodzenia (jeżeli nie jest ona zagwarantowana przez państwo).

### **II. Przykłady dobrych praktyk ułatwiających pracę ERZ:**

1. Przygotowanie raportów o sytuacji w poszczególnych krajach i następnie dystrybuowanie ich do wszystkich delegatów;
2. Utworzenie grupy roboczych dla poszczególnych regionów o zbliżonym rynku pracy i rynku sprzedaży;
3. Comiesięczne spotkania Komitetu Sterującego w celu polepszenia warunków do uzyskania informacji;
4. Zwoływanie dodatkowych posiedzeń w sytuacjach nadzwyczajnych;
5. Wydłużone posiedzenie o 1 dzień, co daje więcej czasu na rozmowy, informacje oraz spokojniejszy przebieg posiedzeń oraz całego wyjazdu;
6. Przyznawanie premii dla pracowników całego koncernu za bezwypadkową pracę w ciągu roku, co stanowi dobrą motywację do stosowania standardów BHP;
7. Wcześniejsze pisemne zgłaszanie przez członków ERZ szczegółowych pytań na temat sytuacji w koncernie – pytania powinny być zgodne z duchem umowy ERZ;
8. Podzielenie posiedzenia na III etapy (spotkanie związkowe, spotkanie oficjalne z dyrektorami i podsumowanie - bez dyrektorów) w ciągu 2 dni;
9. Organizowanie wstępnych spotkań przygotowawczych tylko w gronie związkowym, przeznaczonych na luźne dyskusje, czy przygotowane pytania do zarządu;



10. Wydłużenie okresu negocjacji/konsultacji w spółce w przypadku restrukturyzacji, zamykaniu zakładów, do 3 m-cy (a nie ustawy 1 m-c);
11. Organizowanie 3 spotkań rocznie w celu uzyskiwania szerokiego dostępu do informacji;
12. Wysyłanie wszystkich materiałów przed spotkaniem;
13. Finansowanie przez pracodawcę kursu języka angielskiego;
14. Organizowanie posiedzeń rotacyjnie w różnych zakładach w Europie, w ten sposób członkowie lepiej poznają koncern;
15. W koncernie jest idea doszkalania pracowników i podnoszenia ich kwalifikacji. Można rozpatrywać to dwojako: np. przeszkolony operator staje się multi-operatorem do obsługi maszyn oraz ich naprawy, czuje się doceniony i potrzebny. Ale już nie jest potrzebny drugi pracownik. Zmniejsza się kadra i zadania są kumulowane;
16. Zarząd przedstawia z wyprzedzeniem plany na przyszłość, założenia biznesowe wraz z zagrożeniami i tendencjami rynkowymi - dobrze realizowany element informacji;
17. Organizowanie wspólnej grupy na WhatsApp – celem lepszej i bieżącej komunikacji związkowej;
18. Szkoleniowe posiedzenie ERZ (Training days) – odbywają się raz na 3 lata, zgodnie z tematami przedstawionymi przez członków Rady, a telekonferencje - raz w miesiącu;
19. Powoływanie grup roboczych dotyczących konkretnego zagadnienia lub obszaru;
20. Umożliwienie w trakcie posiedzeń obecności przedstawiciela Europejskiej organizacji branżowej.
21. Umożliwienie korzystania z firmy eksperckiej, która oprócz raportu jest obecna (ekspert) na spotkaniach i odpowiada na pytania strony związkowej.

Ponadto zauważono, że pomimo wielu lat w wielu koncernach nadal istnieje podział pomiędzy krajami starej Unii a środkowo-wschodniej Europy. Problemy kolegów z zachodu bywają dla polskich pracowników zaskakujące (np. praca zmianowa, czy zbyt duże obciążenie fizyczne) podczas, gdy polscy pracownicy pracują po 12h, bez możliwości odpoczynku w pokoju przeznaczonym na relaks. Wciąż obowiązuje podział dotyczący wynagrodzeń jak i standardów pracy. Kraje Europy środkowo- wschodniej wypracowują większość zysku firmy, ale zarobki nie zbliżyły się do tych zachodnio-europejskich.