

Międzynarodowe standardy pracownicze, ale czy dla wszystkich?



W ThyssenKrupp AG ogłoszono podpisanie międzynarodowej umowy ramowej dotyczącej zabezpieczeń standardów socjalnych i praw pracowniczych we wszystkich przedsiębiorstwach spod znaku Thyssen Krupp na całym świecie.

ThyssenKrupp AG to jeden z największych światowych koncernów z branży metalowej, zatrudniający ok. 155 tys. pracowników w kilkunastu krajach świata. Umowa ma być gwarancją przestrzegania standardów przez wszystkich pracodawców koncernu, a kontrolę nad tym przejmie specjalna rada, do której będzie mógł się poskarżyć każdy niezadowolony pracownik - z każdego zakątka świata, gdzie korporacja działa. Oczywiście, przestrzeganie prawa będzie ściśle związane z tym obowiązującym w danym kraju i przepisami zawartymi w różnych konwencjach międzynarodowych.

Te standardy to: zakaz dyskryminacji i zasada równego traktowania, zakaz pracy przymusowej i pracy dzieci. Zapewnienie higieny i bezpieczeństwa pracy, przestrzeganie maksymalnego czasu pracy, prawo do rozmów i negocjacji z pracodawcą bez groźby napiętnowania z powodu takich rozmów, prawo do zawierania układów zbiorowych i wolności zrzeszania się. Wszyscy pracownicy mają prawo do odpowiednich rekompensat i odpraw z różnych tytułów.

Sygnatariuszami umowy są przedstawiciele Rady Pracowników koncernu Thyssen Krupp, związku zawodowego IG Metall i Międzynarodowej Konfederacji Związków Zawodowych „Industrial Global Union”. Grupa Thyssen Krupp zaangażowana jest wszędzie tam, gdzie działa Międzynarodowa Organizacja Pracy. Przedstawiciel koncernu Willi Segerath podkreśla, że szczególną cechą tej umowy jest, iż pracownicy w sprawach dotyczących łamania wspomnianych zasad mogą zwrócić się bezpośrednio do ciała nadzorującego przestrzeganie wytycznych dokumentu. Związane jest to ze szczególnym systemem raportowania. „Chcemy zachęcić wszystkich pracowników do korzystania z tego systemu” - mówi Segerath, bo „tylko wtedy, gdy dowiemy się o naruszeniach zasad, będziemy mogli interweniować”.

Jak widać, duży może więcej. Jestem pełen uznania dla tak szczytnej inicjatywy, bo nie zapomina o tym, że to człowiek powinien być najważniejszy i najbardziej chroniony. Bo życia, zdrowia czy ludzkiej krzywdy naprawić nie można, a maszynę i owszem. Jestem pełen nadziei, że i w Polsce umowa zadziała, bo nie zawsze przestrzeganie wymienionych standardów jest w naszym kraju takie oczywiste. Przykładem jest mała fabryka z Międzyrzecza w Lubuskiem należąca do koncernu Thyssen Krupp, gdzie powstanie związków zawodowych i późniejsza ich działalność to droga na pewno nieusłana różami. Jest szansa, by to zmienić i poczuć się w europejskiej wspólnotce pracowniczej jako podmiot, pozbyć się wiecznego uprzedmiotowienia.

Przykład koncernu Thyssen Krupp AG może być wzorem dla innych, by w końcu uwierzyli, że zadowolony pracownik jest wartością wielokrotnie korzystniejszą dla firmy niż ten niepewny i zastraszonego.

Jarosław Kotecki
NSZZ Solidarność, MKZ „Nasza Praca” Międzyrzecz

fot. pixabay.com/CC0