

## Notatka z Seminarium w Halle

W dniach 9 – 10 listopada 2017 roku w Halle odbyła się polsko - niemiecka konferencja w ramach projektu „GUTE ARBEIT in Sachen-Anhalt” dotycząca tematu: „**Uelastycznienie modeli pracy zmianowej dla starszych pracowników**”.

Krajowy Sekretariat Przemysłu Chemicznego NSZZ Solidarność reprezentowali koledzy z Krajowej Sekcji Przemysłu Chemicznego, Naftowego oraz Farmaceutycznego. Byli również przedstawiciele Federacji Chemii OPZZ oraz Pani Prezes Fundacji Faveo. Pierwszego dnia gospodarzami spotkania byli koledzy z niemieckiej Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH (QFC). Spotkanie otworzył prezes QFC - Helmut Krodel, po czym wszyscy uczestnicy spotkania przedstawili się i w kilu zdaniach powiedzieli o organizacjach oraz zakładach, które reprezentują. Następnie Matthias Hirschmann przybliżył nam genezę powstania organizacji QFC.

QFC powstała w 1994 roku. Początkowo jej działanie polegało na pomocy pracownikom z zakładów, które po upadku muru berlińskiego były restrukturyzowane. Region ten był silnie uprzemysłowiony, głównie w branży chemicznej w której zatrudnionych było około 78 000 pracowników (obecnie w tym regionie w sektorze chemicznym pracuje około 35 tys. osób). Restrukturyzacja wiązała się z koniecznością zaopiekowania się dużą ilością pracowników, którzy nie byli przystosowani do tych zmian. Wówczas władze lokalne razem ze związkami zawodowymi powołały fundusz w ramach którego organizowane były szkolenia w celu przekwalifikowania pracowników lub odprawy dla tych, którzy musieli odejść z pracy. QFC została powołana jako organizacja do zarządzania tym funduszem, która pośredniczyła pomiędzy pracownikami i przedsiębiorstwami, aby przemiany gospodarcze w jak najmniejszym stopniu dotknęły pracowników – proces ten trwał około 10 lat. W 2004 roku nie było już pracowników, którzy potrzebowali wsparcia i można byłoby zakończyć działalność QFC. Wówczas organizacja stanęła przed dylematem, co dalej? Stwierdzili, że mają prężnie działającą szeroką sieć kontaktów do firm i instytucji lokalnych. Podjęli decyzję, że dalej będą działać w tym samym kierunku ale środki do realizacji projektów pozyskiwać będą z funduszy publicznych. Obecnie głównym obszarem działalności jest współdecydowanie pracownicze i partnerstwo społeczne. QFC jest instytucją pośredniczącą w dialogu pomiędzy pracodawcami i pracownikami. Obszarami nad którym pracuje organizacja to między innymi umiędzynarodowienie stosunków pracy, digitalizacja a także zrównoważony rozwój. Demografia, to kolejny ważny obszar który jest tematem ich projektów, kryją się pod tym procesy społeczne, które dotyczą przedsiębiorstwa w związku ze zmniejszaniem się ilości ludzi na rynku pracy w wieku produkcyjnym.

Kolejne wystąpienie miał kolega Bodo Bastian ekspert działu „Dobra praca i demografia“ w IG BCE, który przedstawił systemy pracy oraz związane z nimi zagrożenia dla zdrowia pracowników poparte badaniami przeprowadzanymi w tym kierunku. Rozwiązania w systemach pracy są niejednokrotnie tożsame z tymi, które wprowadzone są w zakładach w Polsce. Jedną z różnic jakie występują między nami jest średniotygodniowy czas pracy, który w ich regionie wynosi 38,5 godz. w przemyśle chemicznym – wynika to z ponadzakładowych branżowych układów zbiorowych pracy. Funkcjonuje u nich również ubezpieczenie medyczne, które w Polsce również coraz częściej jest obecne w zakładach pracy, czyli lepsza dostępność np. do lekarzy specjalistów.

Następnie Dieter Macke z zakładów chemicznych DOW, który jest Przewodniczącym Rady Pracowników oraz członkiem Rady Nadzorczej z ramienia pracowników, przedstawił nam rozwiązania systemów pracy stosowane w ich firmie. Zakład zlokalizowany jest w Schkopau na terenach byłego zakładu chemicznego, który za czasów DDR zatrudniał 27 000

pracowników – obecnie 1900. Ważnym aspektem było wypracowanie systemów pracy na wprowadzeniu których zależało zdecydowanej większości załogi (99%) a także systemowe dochodzenie do tych rozwiązań. Należy również zwrócić uwagę na rozwiązania dotyczące pracowników starszych. Wypracowane systemy oraz branżowe układy zbiorowe pracy przewidują skrócenie tygodniowego czasu pracy pracownikom, którzy przekroczyli 55 rok życia do 36 godzin. Rozwiązania te przewidują również rotację na stanowiskach a także oddelegowywanie ich do prac o mniejszym obciążeniu. W Niemczech w wieku 67 lat można przejść na emeryturę. Pracownik w wieku przedemerytalnym od 65 lat ma skrócony czas pracy o kolejną godzinę, czyli średnio w tygodniu pracuje 35 godzin.

Następnego dnia, uczestnicy seminarium uczestniczyli w zwiedzaniu zakładów chemicznych DOW w Schkopau. Po zwiedzeniu zakładu autokarem, nastąpiło podsumowanie seminarium, oraz uczestnicy mieli możliwość zjedzenia obiadu w stołówce zakładu.

*Zbigniew Adamczak*





