

**SOZIALE VERANTWORTUNG DER
UNTERNEHMEN**

**VERHALTENSKODEX
DER EUROPÄISCHEN ZUCKERINDUSTRIE**

Dritter Bericht über die Umsetzung (2005)
28. Februar 2006

I – POLITISCHER UND WIRTSCHAFTLICHER KONTEXT

- A. Reform der Zuckermarktordnung
- B. Potenzielle Auswirkungen

**II – ANTIZIPATION UND HANDHABUNG DER
UMSTRUKTURIERUNG AUF DER SOZIALEN EBENE**

- A. Konferenz von CEFS, CIBE und EFFAT am 28.6.2005
- B. Praktischer Leitfaden
- C. Rechtliches Bindeglied
- D. Einrichtung einer Kontaktgruppe für den Zuckersektor

**III – UMSETZUNG DES VERHALTENSKODEX IM JAHR
2005**

- A. Externe Kommunikation
- B. Mindeststandards
- C. Beispiele für gute Verfahrenspraktiken

IV - SCHLUSSFOLGERUNGEN

EINLEITUNG

Der Verhaltenskodex für die soziale Verantwortung der Unternehmen in der Zuckerindustrie sieht vor, dass die EFFAT und das CEFS im Rahmen ihres Ausschusses für den sektoralen Dialog, die Begleitung der schrittweisen Umsetzung des Verhaltenskodex sowie die regelmäßige Aktualisierung der Beispiele für gute Verfahrenspraktiken sicherstellen. Zu diesem Zweck haben sich die EFFAT und das CEFS verpflichtet, jedes Jahr im Februar eine gemeinsame Bewertung der Umsetzung des Verhaltenskodex auf der europäischen Ebene in Form eines jährlichen, das vorausgehende Kalenderjahr abdeckenden Berichts vorzunehmen.

Der erste Bericht über die Umsetzung des am 7. Februar 2003 unterzeichneten Verhaltenskodex wurde am 27. Februar 2004 vorgelegt. Der zweite Bericht am 28. Februar 2005. Der Bericht über die Umsetzung im Jahr 2005 wird bei der Plenarsitzung des sektoralen Ausschusses für den Zuckersektor am 28. Februar 2006 vorgestellt werden. Diese Berichte können auf der gemeinsamen Website www.eurosugar.org eingesehen werden.

I – POLITISCHER UND WIRTSCHAFTLICHER KONTEXT

A. REFORM DER ZUCKERMARKTORDNUNG

A.1 Das Zucker-Panel bei der WTO

Auf Antrag Brasiliens (größter Zuckerexporteur weltweit), Australiens und Thailands (dritt- bzw. viertgrößter Exporteur weltweit) war im Dezember 2003 ein Panel gegen die EU-Zuckerausfuhren eingesetzt worden. Die genannten Länder bestritten insbesondere die folgenden Punkte:

- . Das Recht der EU auf die subventionierte Wiederausfuhr des Äquivalents des auf der Grundlage des Rohzuckers aus den AKP-Ländern hergestellten raffinierten Zuckers (1,6 Millionen Tonnen), da diese Wiederausfuhren nach Ansicht dieser Länder über die Verpflichtungen zur Reduzierung der Ausfuhrsubventionen hinausgehen, die von der EU im Rahmen des landwirtschaftlichen Übereinkommens der Uruguay-Runde eingegangen wurden.
- . Das Recht auf die Ausfuhr von C-Zucker (Nicht-Quoten-Zucker) zum Weltmarktpreis, da die Zuckerhersteller mit den Einnahmen aus dem Quotenzucker bereits eine Subvention erhielten („Quersubventionierungen“).

Am 15. Oktober 2004 hat das WTO-Panel¹ diese Anschuldigungen bestätigt und somit das landwirtschaftliche Übereinkommen der Uruguay-Runde in Frage gestellt. Am 28. April 2005 hat ihm das Berufungsgremium, das die Union angerufen hatte, in allen Punkten Recht gegeben. Am 28. Oktober 2005 hat es außerdem mitgeteilt, dass die „angemessene Frist“ für die Umsetzung am 22. Mai 2006 ausläuft. In der Praxis bedeutet dies insbesondere, dass die Ausfuhren der Union mit Erstattung um 72 % reduziert werden müssen (anstatt der bei der Uruguay-Runde vereinbarten 21 %).

Die Kommission hat die Schlussfolgerungen des Panels bedauert, sie hat aber mitgeteilt, dass sie sie in ihrem Entwurf für die Reform der Zuckermarktordnung berücksichtigen und bei den WTO-Verhandlungen nicht in Zweifel ziehen wird, auch wenn es nicht ausgeschlossen ist,

¹ Siehe Website der WTO: www.wto.org –WT/DS265/AB/R, WT/DS266/AB/R, WT/DS283/AB/R

dass die Einwände der WTO gegen die europäische Zuckermarktordnung nicht auch gegen zahlreiche andere Regelungen in der Welt vorgebracht werden könnten².

A.2 Vorschlag der Kommission für die Reform der Zuckermarktordnung

Am 22. Juni 2005 legte die Kommission ihren Entwurf für die Reform der Zuckermarktordnung³ vor, der hinsichtlich der Verringerung der Preise und der Produktion wesentlich weiter ging als die Mitteilung der Kommission vom 14. Juli 2004 (siehe unseren CSR-Bericht 2004). Hinsichtlich der Ausfuhren ging er ebenfalls über das hinaus, was durch den negativen Ausgang des Zuckerpanels bei der WTO erforderlich wurde. Am 23. November 2005 billigte der Landwirtschaftsministerrat einen Kompromiss⁴ zur Reform der Zuckermarktordnung.

Wichtigste Merkmale der vorgeschlagenen Reform

Die Reform ist besonders durch die folgenden Elemente gekennzeichnet:

- Eine Dauer von der Kampagne 2006/2007 bis zur Kampagne 2014/2015 (8 Jahre)
- Einen Mindestpreis für Zuckerrüben, der innerhalb von vier Kampagnen um 38 % gesenkt wird
- Einen Referenzpreis für Zucker der innerhalb von vier Kampagnen um 36 % gesenkt wird
- Zu einer einzigen Quote verschmolzene A- und B-Quoten
- Eine Erhöhung der Isoglucosequoten (100 000 t pro Jahr, drei Jahre lang)
- Einen Umstrukturierungsfonds für die Industrie, der Zuckerherstellern Beihilfen gewährt, die beschließen, ihre Quoten aufzugeben und ihre Produktion nach dem Rückbau der Produktionsanlagen einzustellen
- Beibehaltung des Interventionsmechanismus für den Zucker vier Jahre lang mit einem verringertem Preis, danach Abschaffung
- Wenn der Umstrukturierungsfonds nicht die erwarteten Ergebnisse bringt, eine obligatorische Senkung der Quoten für die Absorbierung eines eventuellen Zuckerüberschusses
- Die Abschaffung der Ausfuhren von Quotenzucker mit Erstattungen sowie von Nichtquotenzucker ohne Erstattungen.

Die Reform verschärft die Unausgewogenheit der Außenhandelspolitik

Es besteht schon jetzt eine Unausgewogenheit zwischen den Möglichkeiten für die Ausfuhr von Zucker aus der Union und dem Einfuhrvolumen, das aufgrund der verschiedenen Freihandelsabkommen zwischen der Union und Drittländern zulässig ist. Die Reform verschärft diese Situation noch weiter. Trotz des negativen Ausgangs des Zuckerpanels verfügt die Europäische Union de facto immer noch über das Recht, 1 273 000 t Zucker mit Subventionen, egal ob Quotenzucker mit Erstattung oder Nichtquotenzucker, auszuführen. Trotz dieser Möglichkeit sieht die Reform ein schnelles Verbot jeglicher Ausfuhr vor und gewährleistet im Gegenzug keinerlei mengenmäßige Verwaltung der Einfuhren. Die Einfuhren aus den LDC werden jedoch ab 2009/2010 gemäß der EBA-Verordnung vollständig liberalisiert. Erschwerend hinzu kommt die Anerkennung des SWAP als

² Studie von LMC International, Mai 2005: „Domestic Price Support – How sugar exporting countries maintain domestic prices above world prices and clear their domestic market“

³ Vorschlag für eine Verordnung des Rates für die Reform der GMO Zucker – KOM(2005) 263 endg. – 22. Juni 2005

⁴ Siehe Ratsdokument DS 658/2/05, 2. Überarb. vom 24.11.2005

zulässiges Verfahren⁵. Eine solche Außenhandelspolitik stellt folglich die Dauerhaftigkeit der Zuckermarktordnung für die Zukunft in Frage.

Haltung der AKP-Länder und der LDC

Die AKP-Länder⁶ und die LDC⁷ haben mehrfach ihre große Beunruhigung in Bezug auf die Auswirkungen der Reform der Zuckermarktordnung auf ihre Volkswirtschaften zum Ausdruck gebracht⁸. Diese Reform wird ganz besonders die traditionellen Lieferanten von Rohrohrzucker im Rahmen der Cotonou-Abkommen treffen.

In ihrer Stellungnahme vom 22. Juni 2005⁹ unterstreichen die LDC, dass die in der Reform der Zuckermarktordnung vorgesehene hohe und schnelle Senkung der Preise eine Destabilisierung der Volkswirtschaften der ärmsten Länder zu Folge haben wird, was im Widerspruch zu den von der EBA-Verordnung verfolgten Zielsetzungen steht. Sie verweisen ebenfalls darauf, dass diese Maßnahmen in keiner Weise das Ergebnis des Ausgangs des Zuckerpanels sind, bei dem wichtige Zugangsmöglichkeiten für den Zucker aus den LDC erhalten geblieben sind. Sie treten für eine quantitative Verwaltung ihrer Ausfuhren in die Union zu einträglichen Preisen und im Rahmen eines längeren Übergangszeitraums ein.

In ihrer Erklärung von Kisumu¹⁰ vom 25.9.2005 sprechen die AKP-Länder die katastrophalen Auswirkungen der Reform auf die Beschäftigung und das soziale Geflecht in ihren Regionen an. Wie auch die LDC verweisen sie darauf, dass diese Reform deutlich über das hinausgeht, was durch das Zuckerpanel der WTO gefordert wurde.

Zeitplan für die Verabschiedung

Das Europäische Parlament hat in der Plenarsitzung am 19. Januar 2006 den von Herrn Jean Claude Fruteau vorgeschlagenen Bericht gebilligt.¹¹

Der Ministerrat wird die neue Zuckermarktordnung am 20. Februar förmlich billigen. Die Durchführungsverordnungen der Kommission werden in den kommenden Wochen vorgeschlagen werden und im Verwaltungsausschuss gebilligt werden.

B. POTENZIELLE SOZIALE AUSWIRKUNGEN

Geht man aufgrund des Stopps der Ausfuhren und der erhöhten Einfuhren von einer Senkung der Produktion um 35 % aus, werden die Auswirkungen auf die Beschäftigung auf einen Verlust von mindestens 25 000 direkten Arbeitsplätzen (von 60 000) in der Industrie und

⁵ Der SWAP-Mechanismus ermöglicht es den begünstigten Ländern, Zucker zum Weltmarktpreis für ihren Inlandverbrauch zu kaufen und ihre gesamte Produktion zu einem rentablen Preis in die EU zu verkaufen. Dieses Verfahren könnte es z. B. ab 2009 Brasilien ermöglichen, über bestimmte LDC hohe Zuckermengen in die Union zu exportieren.

⁶ AKP-Länder: Staaten des afrikanischen, karibischen und pazifischen Raumes

⁷ LDC: Least developed countries - die 49 am wenigsten entwickelten Länder, auf die sich die „Alles außer Waffen“-Verordnung (Everything but Arms – EBA) bezieht.

⁸ Siehe Stellungnahme der AKP-Länder vom 22.6.2005.

⁹ Stellungnahme der LDC vom 22. Juni 2005. <http://www.ldesugar.org>

¹⁰ Siehe Erklärung von Kisumu, Kenia, vom 25.9.2005.

http://www.acpsec.org/en/trade/sugar/kisumu_declar_e.htm

¹¹ Siehe Fruteau-Bericht A6-0391/2005 – A6-0392/2005 – A6-0393/2005 vom 6.12.2005.

125 000 indirekten Arbeitsplätzen (von 500 000) geschätzt, das bedeutet insgesamt einen Verlust von 150 000 Arbeitsplätzen, durch den vorwiegend die ländlichen Gebiete getroffen werden, in denen sich in der Regel die Zuckerfabriken befinden.

Es sei daran erinnert, dass eine Verringerung der Produktion um 100 000 Tonnen im Durchschnitt die Schließung einer Fabrik in der EU-15 und von zwei bis drei Fabriken in den neuen Mitgliedsländern, die der EU im Mai 2004 beigetreten sind, bedeutet. In der Zuckerindustrie geht man normalerweise davon aus, dass jeder direkte Arbeitsplatz fünf indirekte Arbeitsplätze schafft.

II – ANTIZIPATION UND HANDHABUNG DER UMSTRUKTURIERUNG AUF DER SOZIALEN EBENE

Mit Hilfe und Unterstützung durch die Generaldirektion Beschäftigung wurden im Rahmen des europäischen sozialen Dialogs verschiedene Maßnahmen eingeleitet, um die sozialen Auswirkungen der Umstrukturierung zu antizipieren und im Rahmen des Möglichen ihr Management zu erleichtern:

- Konferenz am 28. Juni 2005 mit allen Beteiligten der Zuckerrüben-Zucker-Erzeugungskette
- Erstellung eines praktischen Leitfadens für den Zugang zu den Strukturfonds für die Zuckerindustrie
- Einrichtung einer Kontaktgruppe für den Zuckersektor durch die GD Beschäftigung. An der Kontaktgruppe sind vier Generaldirektionen beteiligt.
- Außerdem haben die Sozialpartner die Schaffung eines rechtlichen Bindeglieds zwischen der neuen Zuckermarktordnung und dem Zugang zu den Strukturfonds vorgeschlagen.

A. Konferenz von CEFS, CIBE und EFFAT am 28. Juni 2005

Am 28. Juni 2005 haben die Sozialpartner der europäischen Zuckerindustrie mit Unterstützung der Europäischen Kommission¹² in Brüssel eine Konferenz organisiert, an der alle Beteiligten der Zuckerrüben-Zucker-Erzeugungskette teilnahmen: Zuckerhersteller, europäische Rübenanbauer, Mitglieder der EFFAT. Ebenfalls anwesend waren die Vertreter der AKP-Länder.

Hauptziel dieser Konferenz war es, die Auswirkungen der Reform der Zuckermarktordnung zu analysieren und über die sozialen Begleitmaßnahmen für die Umstrukturierung nachzudenken. Den Vorsitz führte Joseph Daul, der Vorsitzende des Landwirtschaftsausschusses des Europäischen Parlaments. An der Konferenz nahmen 245 Personen aus den drei Organisationen sowie Vertreter des Europäischen Parlaments, der Europäischen Kommission, der Ständigen Vertreter und verschiedener Berufsverbände teil. Frau Fischer Boel, die für die Landwirtschaft zuständige Kommissarin, informierte über die wichtigsten Leitlinien der Reform der Zuckermarktordnung und antwortete auf Fragen der Anwesenden.

Angesprochen wurden nacheinander der landwirtschaftliche, der industrielle und der beschäftigungsspezifische Bereich. Über die Veranstaltung wurde von verschiedenen europäischen und berufsspezifischen Medien berichtet.

¹² GD Beschäftigung - Haushaltslinie 04.03.03.01

Die drei Organisationen einigten sich darauf, eine Reihe von Unausgewogenheiten des Vorschlags der Kommission herauszustellen, die beträchtliche Auswirkungen auf die Beschäftigung haben könnten. Sie machten den Wunsch nach einer Verbesserung des Vorschlags insbesondere im Hinblick auf den Zugang zu den Strukturfonds deutlich, um es so zu ermöglichen, den Arbeitnehmern im Rahmen der Solidarität, die immer im Zentrum des europäischen Sozialmodells stand, eine verantwortungsvolle soziale Begleitung zu bieten (siehe Redebeiträge, Schlussfolgerungen und Pressemitteilung auf der Website www.eurosugar.org).

B. Praktischer Leitfaden für den Zugang zu den Strukturfonds

Im Rahmen einer Gemeinschaftsfinanzierung¹³ und mit der Hilfe des externen Beraters Philippe Pochet vom „Observatoire social européen“ erstellen die europäischen Sozialpartner derzeit einen praktischen Leitfaden für den Zugang zu den Strukturfonds, der konkret auf die europäische Zuckerindustrie zugeschnitten ist. Es handelt sich dabei um ein interaktives Instrument, das es ermöglicht, schnell die nützlichen und notwendigen Informationen über die Möglichkeiten für den Zugang zu den Strukturfonds auszuwählen. Dies erfolgt in Abhängigkeit vom:

- . Standort der betreffenden Zuckerfabrik (Ziel 1, 2 oder andernfalls 3),
- . Unternehmensvorhaben (Unternehmensschließung, Verringerung der Mitarbeiterzahl, industrielle Umstellung, Wiederbelebung des Arbeitsmarktgebiets).

Das Instrument zeigt die Möglichkeiten auf, die im Rahmen der aktuellen Finanziellen Vorausschau (2000-2006) bestehen und gibt einen Ausblick auf die möglichen Maßnahmen im Rahmen der zukünftigen Finanziellen Vorausschau (2007-2013). Es informiert zusätzlich über die so genannten Gemeinschaftsinitiativen wie Leader+ oder Interreg, die eine mögliche Ergänzung der Finanzierung eines Vorhabens darstellen können.

Für „Nicht-Spezialisten“ wird die Funktionsweise der Strukturfonds auf einigen Seiten erläutert und werden die Aspekte zusammengefasst, die man für ihre Verwendung unbedingt kennen muss. Weitergehende Informationen sind über interaktive Links verfügbar, mit deren Hilfe man direkt in den verschiedenen Sprachen auf die gemeinschaftlichen und einzelstaatlichen Websites zugreifen kann.

Auf der Grundlage dieser relevanten Informationen wird man dann mit den nationalen Behörden sprechen, um die Stichhaltigkeit der einzelnen Forderungen deutlich zu machen und um, falls notwendig, zu versuchen die Behörden davon zu überzeugen, die aktuellen Prioritäten zu ändern. Dieser zweite Abschnitt kann nur auf der nationalen Ebene erfolgen, da die nationalen Behörden in Bezug auf die Strukturfonds quasi „allmächtig“ sind.

Das Instrument ist auf der Eurosugar-Website¹⁴ seit Ende des Jahres 2005 verfügbar. Es wird der Kommission im Rahmen des sektoralen Ausschusses für den Zuckersektor am 28. Februar 2006 offiziell vorgestellt werden. Falls erforderlich, kann das Instrument auf der Eurosugar-Website zu einem späteren Zeitpunkt jederzeit aktualisiert werden (Siehe Teil III – Kommunikation – Seite 8).

¹³ GD Beschäftigung - Haushaltlinie 04.03.03.01

¹⁴ www.eurosugar.org

C. Rechtliches Bindeglied

Die Sozialpartner haben mit der GD Beschäftigung der Kommission über die Möglichkeit nachgedacht, ein rechtliches Bindeglied zwischen der neuen Zuckermarktordnung und dem Zugang zu den Strukturfonds zu schaffen. Sie haben es für besonders zweckmäßig erachtet, dass im Rahmen der neuen Verordnung über die GMO Zucker (oder ihrer Durchführungsverordnungen) die Bedeutung der Funktion der europäischen Strukturfonds bei der Bewältigung des stattfindenden Wandels berücksichtigt wird, um neue Arbeitsplätze – namentlich in den besonders betroffenen ländlichen Gebieten - zu schaffen.

Das Europäische Parlament hat am 19. Januar 2006 den Vorschlag der Sozialpartner berücksichtigt und dem Rat die Ergänzung des folgenden Begründungspunktes vorgeschlagen

Änderungsantrag Nr 24 - Erwägung 40 a (neu)¹⁵

(40 a) Im Rahmen der Umstrukturierung der europäischen Zuckerindustrie muss der Rat in erster Linie die Mobilisierung der europäischen Strukturfonds und aller Instrumente der Politik des sozialen Zusammenhalts gewährleisten, um die Abwicklung dieser Umstrukturierung zu optimieren und die Schaffung neuer Arbeitsplätze zu fördern.

Agrund des Ausmasses der vorgesehenen Reform, die insbesondere in ländlichen Gebieten kurzfristig umgesetzt werden soll, und mehrere Wirtschaftstätigkeiten betrifft, ist es unerlässlich, umgehend Regionalprogramme auszuarbeiten, die aus den europäischen Strukturfonds und allen Instrumenten der Politik des sozialen Zusammenhalts unterstützt werden. Dies entspricht den Zielen der Lissabonner Strategie und der europäischen Strategie für Beschäftigung sowie den von der Kommission im Bereich der Kohäsion für den Zeitraum 2007-2013 vorgeschlagen politischen Leitlinien und steht insbesondere im Einklang mit der Mitteilung der Kommission über Umstrukturierung und Beschäftigung¹⁶.

In dieser Mitteilung wird vor allem betont, dass die EU natürlich die Kosten der von ihr auf den Weg gebrachten politischen Massnahmen tragen muss (Punkt 1.1.) und dass alle gemeinschaftlichen Finanzinstrumente sowie die wichtigsten Finanzinstrumente der Mitgliedstaaten komplementär und integriert genutzt werden müssen, um den wirtschaftlichen Umbruch zu bewältigen und die Auswirkungen auf die Beschäftigung zu optimieren (Punkt 2.1.3.).

Die Sozialpartner haben ihren Mitgliedern mitgeteilt, wie wichtig es ist, dass dieser Zusatz von den nationalen Experten, die an den Arbeiten des Rates mitwirken, sowie von den Mitgliedern des Verwaltungsausschusses unterstützt wird, damit er in die Verordnungstexte aufgenommen wird.

D. Einrichtung einer Kontaktgruppe für den Zuckersektor bei der Kommission

Die Kommission (GD Beschäftigung) hat, gemäß der von ihr in der Mitteilung vom 31. März 2005 über die Umstrukturierung und die Beschäftigung eingegangenen Verpflichtung, eine besondere Task Force¹⁷ für die Begleitung der Umstrukturierungen eingerichtet, die am 30.

¹⁵ Siehe Bericht des Europäischen Parlaments (Berichterstatter Jean Claude Fruteau) A6-0391/2005 vom 6.12.2005.

¹⁶ Mitteilung der Kommission mit dem Titel „Umstrukturierung und Beschäftigung - Umstrukturierungen antizipieren und begleiten und die Beschäftigung fördern : die Rolle der Europäischen Union » KOM(2005)0120.

¹⁷ Mitteilung der Kommission zu den Umstrukturierungen und zur Beschäftigung vom 31.3.2005 – KOM(2005)120 endg. - Punkt 2.1.1 und 2.1.4

September zum ersten Mal zusammengetreten ist. Diese Task Force hat die Einsetzung einer Kontaktgruppe beschlossen, deren Aufgabe es sein wird, die Begleitung der sozialen Auswirkungen der Umstrukturierung im Zuckersektor sicherzustellen.

Zur Erinnerung: am 25. April 2005 hatten die Sozialpartner an Frau Quintin geschrieben, um sie über ihre Analyse der Relevanz der Mitteilung in Bezug auf die Umstrukturierung im Zuckersektor zu informieren, und sie gebeten, von dem „verstärkten Followup“ für bestimmte Sektoren, die rasche und tiefgreifende Veränderungen durchlaufen, profitieren zu können. Am 12. Oktober 2005 hat uns Frau Quintin ein Schreiben geschickt, in dem die Einrichtung einer Kontaktgruppe für den Zuckersektor bestätigt wurde.

Außerdem hat Herr Fernando Vasquez, Berater des Generaldirektors für die industriellen Umstrukturierungen, in seiner Einleitung für den Praktischen Leitfaden für den Zugang zu den Strukturfonds folgendes bestätigt: « Die Europäische Kommission wird auch weiterhin den auf diese Weise entwickelten Ansatz der Partnerschaft, der Antizipation und der Mobilisierung unterstützen, wie sie dies in den Leitlinien der von ihr 2005 verabschiedeten Mitteilung „Umstrukturierung und Beschäftigung“ beschrieben hat, und wird eine verstärkte Begleitung des Sektors unter Berücksichtigung der sozialen Aspekte fortsetzen.“.

Die Kontaktgruppe für den Zuckersektor ist zum ersten Mal am 9. November 2005 zusammengekommen. Sie besteht aus Vertretern von vier Generaldirektionen – der GD Beschäftigung, der GD Landwirtschaft, der GD Regionalpolitik und der GD Unternehmen. Ein erster Meinungs austausch hat zwischen der Kommission, der Industrie und den Sozialpartnern stattgefunden. Im aktuellen Stadium geht es vor allem um eine Arbeit der Klärung der Texte und eine koordinierte Prüfung mit den verschiedenen Generaldirektionen, insbesondere was den Zugang zu den Strukturfonds in Bezug auf den Umstrukturierungsfonds für die Industrie betrifft. Diese Arbeit wird fortgesetzt, wenn die Entwürfe für die Durchführungsverordnungen weiter fortgeschritten sind.

III – UMSETZUNG DES VERHALTENSKODEX IM JAHR 2005

A. Kommunikation

Eurosugar-Website

Die Eurosugar-Website wurde aktualisiert. Der Bereich „Umstrukturierung“ wurde hinzugefügt. Die Schlussfolgerungen der Konferenz vom 28. Juni sowie alle Redebeiträge wurden auf die öffentliche Website gestellt. Der Praktische Leitfaden wurde in den den Sozialpartnern vorbehaltenen Bereich der Website aufgenommen. Er ist dort in Französisch, Englisch und Deutsch, jeweils im html- und im Word-Format verfügbar. Auf der öffentlichen Website findet sich eine kurze Vorstellung dieses interaktiven Instruments. Die polnische Übersetzung des CSR-Verhaltenskodex wird demnächst auf der Website eurosugar zur Verfügung stehen (Siehe Anlage 1).

Externe Kommunikation

Außer der Konferenz von CEFS, CIBE und EFFAT am 28. Juni 2005 (siehe oben) wurden zahlreiche Kommunikationsmaßnahmen auf europäischer Ebene unternommen. Besonders zu nennen sind:

- Forum der Kommission über die Umstrukturierung am 23.6.2005
- Verbindungsforum der Kommission am 11.04.2005
- Conseil Paritaire Pole Alimentaire - 15.3.2005
- Europe et Société – 18.1.2005
- Organisation einer Tagung in Polen durch die EFFAT am 12. und 13. September 2005

Im Namen des CEFS und der EFFAT wies Dominique LUND während des Umstrukturierungsforums, das am 23. Juni 2005 von der GD Beschäftigung (Generaldirektionsebene) unter dem Vorsitz von Vladimir Spidla (Kommissar für Beschäftigung) und Odile Quintin organisiert wurde, auf die Umstrukturierung im Zuckersektor hin. An dieser Veranstaltung nahmen rund 200 Personen teil, zu denen Vertreter sämtlicher branchenspezifischen und branchenübergreifenden Sozialpartner, Vertreter der verschiedenen Mitgliedstaaten (Arbeitsminister) sowie verschiedener europäischer Institutionen und verschiedener Generaldirektionen der Kommission gehörten.

Dominique LUND sprach ebenfalls beim Verbindungsforum, das der Umstrukturierung gewidmet war und von der GD Beschäftigung der Kommission am 11. April 2005 organisiert wurde, um die Reform der Zuckermarktordnung, ihre möglichen sozialen Auswirkungen und die Maßnahmen der europäischen Sozialpartner zur Antizipation dieser Reform vorzustellen. Den Vorsitz dieser Sitzung führte Fernando Vasquez, Berater von Odile Quintin für den Bereich Umstrukturierung. Jean-Louis Barjol und Eric Dresin von der EFFAT nahmen ebenfalls an der Diskussion teil. Teilnehmer dieser Sitzung waren die verschiedenen Industriebranchen, die mit Umstrukturierungssituationen konfrontiert sind und einen europäischen sozialen Dialog führen (Bergbau und Metallindustrie, Schiffbau, Chemie, Möbelindustrie, Textil).

Dominique LUND stellte den europäischen sozialen Dialog am 15. März 2005 ebenfalls dem Conseil Paritaire Pole Alimentaire vor. Es handelt sich um ein französisches paritätisches Gremium, das den Lebensmittelbereich einer Vorausplanungs- und Zusatzrentengruppe für Beschäftigte vertritt, die sich zur Weiterbildung in Brüssel befand. Das Gremium setzte sich zur Hälfte aus Arbeitgebern und zur Hälfte aus Gewerkschaftsvertretern zusammen. Die Diskussion erwies sich als fruchtbar, der soziale Dialog im Zuckersektor wurde sehr positiv eingeschätzt.

Dominique LUND und Harald WIEDENHOFER sprachen bei einer Konferenz, die von der französischen Vereinigung „Europe et Société“ am 18. Januar 2005 zum Thema „Lissabonner Strategie und europäisches Sozialmodell“ abgehalten wurden. An dieser Konferenz nahmen zahlreiche Vertreter der französischen Behörden sowie von europäischen Universitätsbehörden, Nichtregierungsorganisationen sowie Vertreter der Kommission teil. Hierzu gehörte der für den sozialen Dialog zuständige Abteilungsleiter Jackie Morin, der ebenfalls einen Redebeitrag leistete.

Die EFFAT organisierte am 12. und 13. September 2005 in Polen eine Tagung zur Reform der Zuckermarktordnung und der Auswirkungen für Polen, an der Vertreter verschiedener

polnischer, deutscher und österreichischer Gewerkschaften teilnahmen. Der europäische soziale Dialog wurde dort ebenfalls angesprochen. Zur Teilnahme an der Tagung eingeladen waren die polnische Delegation des CEFS (polnischer Verband, BSO, Nordzucker) sowie der Generaldirektor des CEFS Jean Louis Barjol und die Rübenanbauer. Frau Dobrowolska von BSO stellte die Anwendung des Verhaltenskodex in Polen vor. Am Ende des Treffens wurde ein gemeinsames Schreiben an den polnischen Ministerpräsidenten übermittelt.

B. Mindeststandards

Es wurde eine Umfrage durchgeführt über die wichtigsten Aspekte der Umsetzung des CSR-Verhaltenskodex im Jahr 2005 durch die verschiedenen Delegationen. Hieraus geht insbesondere hervor, dass sich der CSR-Prozess in alle vertretenen Gesellschaften und Delegationen positiv entwickelt. Ein spezieller Schwerpunkt wurde auf die berufliche Bildung, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz sowie die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern im Rahmen der Umstrukturierung gelegt.

In Bezug auf den zweiten Standard (Ausbildung, Schulung und lebenslanges Lernen) wurden im Vergleich zu 2004 zahlreiche neue Aktionen von rund zehn Delegationen genannt, die sowohl auf das Bedienungspersonal wie auf die Direktion ausgerichtet sind. Besondere Wichtigkeit wurde der Entwicklung einer besseren Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter, die aufgrund der Reform der Zuckermarktordnung gezwungen sein können, die Tätigkeit zu wechseln, beigemessen sowie der Entwicklung der beruflichen Qualifikationen. Alle Delegationen verfolgen und verbessern die Schulungen in Bezug auf den Herstellungsprozess und den Bereich Sicherheit/Gesundheitsschutz.

Für den dritten Standard (Sicherheit und Gesundheitsschutz) haben zwölf Delegationen neue spezifische Maßnahmen genannt, die unter anderem die Veröffentlichung von Berufsleitfäden, Präventionsprogrammen, eine Reihe von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes des Personals sowie Maßnahmen für die Subunternehmen beinhalten. Außerdem wurden verschiedene Veranstaltungen oder Aktionen für Sicherheit und Gesundheitsschutz organisiert (Konferenzen, Audits, Hervorhebung guter Verfahrenspraktiken etc.).

Auf der nationalen Ebene war der vierte Standard (Beziehungen zwischen den Sozialpartnern) durch die üblichen Beziehungen im Rahmen der Tarifabkommen, der Aushandlung neuer Vereinbarungen und gegebenenfalls von Sitzungen vor oder nach der Kampagne gekennzeichnet. Außerdem wurden in verschiedenen Ländern besondere Zusammenkünfte für die Ausarbeitung von Sozialplänen im Rahmen der Schließung von Fabriken organisiert. In einem neuen Mitgliedsland wurde ein spezifischer Ausschuss für den sektoralen Dialog auf Ebene der Branche und des Zuckersektors eingerichtet, der die Behörden einschließt und es den Sozialpartnern ermöglicht, ihren Standpunkt besser deutlich zu machen (mit Marianne Nagy besprechen). Auf europäischer Ebene wurden verschiedene Maßnahmen für die Antizipation und die Bewältigung der sozialen Auswirkungen der Reform umgesetzt (siehe Teil II dieses Berichts).

Der siebte Standard (Umstrukturierungen) war im Rahmen der Reform der Zuckermarktordnung besonders wichtig. 2005 wurden vier Fabrikschließungen mitgeteilt, drei davon stehen in direktem Zusammenhang mit der Reform der Marktordnung. Es wurden Maßnahmen zur Unterrichtung und zur Anhörung umgesetzt sowie Schulungen, um einen anderen Arbeitsplatz finden zu können, Vorschläge für die Eingliederung in andere Gesellschaften und Unterstützung bei der Arbeitssuche. Bezüglich der Information über die Entwicklung der

Arbeiten und Diskussionen im Zusammenhang mit der Reform gaben sämtliche Delegationen an, dass sie regelmäßig Informationszusammenkünfte durchgeführt haben. Auf der europäischen Ebene wurden ebenso wie für den vierten Standard mehrere Maßnahmen im Rahmen der Antizipation der Reform durchgeführt (siehe Teil II des Berichts).

Hinsichtlich des achten Standards (Geschäftsbeziehungen und Wahl der Zulieferer) gaben mehrere Delegationen insbesondere in den neuen Ländern an, dass sie den Dialog mit den Hauptzulieferern bezüglich der CSR-Verpflichtung vertieft haben.

C. Beispiele für gute Verfahrenspraktiken

Die Delegationen haben die Gültigkeit der Beispiele für gute Verfahrenspraktiken überprüft, die auf der Eurosugar-Website aufgeführt werden. Drei neue Beispiele wurden als Illustration für die Themen „Berufliche Bildung“, „Arbeitsbedingungen“ und „Umstrukturierungen“ von Frankreich, der Tschechischen Republik und der slowakischen Republik vorgeschlagen (siehe Anlage 2).

IV - SCHLUSSFOLGERUNGEN

Im Laufe des Jahres 2005 haben die Sozialpartner mit der Hilfe der Kommission eine Reihe konkreter Maßnahmen für die Antizipation und das Management der sozialen Auswirkungen der Reform der Zuckermarktordnung entwickelt:

- . Aktion für die Information und den Dialog auf der Ebene des gesamten Berufsstandes und der verschiedenen Institutionen (Konferenz am 28.6.2005)
- . Schaffung eines digitalen Instruments über den Zugang zu den Strukturfonds, dessen Ziel es ist, den potenziellen Nutzern zu helfen
- . Einrichtung einer Kontaktgruppe durch die Kommission auf Bitte der Sozialpartner. Ziel der Gruppe ist es, die Koordination der Zugangsmaßnahmen für die Strukturfonds und die verschiedenen Begleitmaßnahmen im Rahmen des sozialen Zusammenhalts sicherzustellen.

Das Jahr 2006 stellt den Beginn einer tief greifenden Restrukturierung dar, die direkt mit der am 1. Juli 2006 in Kraft tretenden Reform der GMO Zucker verbunden ist. Diese Restrukturierung wird insbesondere die ländlichen Gebiete betreffen, die häufig nur begrenzte Wiederbeschäftigungsmöglichkeiten bieten.

Herr Fernando Vasquez hat dies in seiner Einleitung für den Praktischen Leitfaden so dargestellt:

„Für die Unternehmen und die Arbeitnehmer des Sektors sowie für die Erzeuger und die Produktionsgebiete beginnt mit der Reform der gemeinsamen Marktorganisation für Zucker eine Periode der grundlegenden Umwälzungen. Unternehmen werden schließen, andere werden ihre Aktivität ändern. Tausende Arbeitnehmer werden eine neue Tätigkeit ausüben oder ihren Arbeitsplatz wechseln müssen. Landstriche werden gezwungen sein, sich neu zu orientieren.

Die Finanzinstrumente der Europäischen Union können in dieser Periode einen entscheidenden Beitrag leisten und allen Beteiligten des Sektors dabei helfen, mit den Veränderungen fertig zu werden, indem sie die wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen der Reform abmildern und neue Entwicklungen fördern. Die Strukturfonds und insbesondere der Europäische Sozialfonds haben die Aufgabe, die wirtschaftliche Regenerierung der betroffenen Regionen zu erleichtern und die Anpassungskapazitäten der Arbeitnehmer des Sektors zu stärken.“

Die Anstrengungen der Sozialpartner und der Zuckergesellschaften für ein verantwortliches Management dieser Umstrukturierung können in der Praxis nur dann erfolgreich sein, wenn sie von der Europäischen Kommission und den Mitgliedstaaten nachhaltig unterstützt werden und wenn sämtliche Instrumente des sozialen Zusammenhalts mobilisiert werden. Ein solches Zusammenwirken aller öffentlichen und privaten Beteiligten ist unerlässlich, um neue Aktivitäten, neue Arbeitsplätze zu schaffen, neue Absatzmärkte zu ermöglichen und die Herausforderung der sozialen Verantwortung anzunehmen.

ANLAGE 1

Polnische Übersetzung des CSR-Verhaltenskodex

ODPOWIEDZIALNOŚĆ SOCJALNA PRZEDSIĘBIORSTW W EUROPEJSKIM PRZEMYŚLE CUKROWNICZYM

KODEKS ZACHOWANIA

I. – WSTĘP

W europejskim przemyśle cukrowniczym odpowiedzialność socjalna przedsiębiorstw jest rodzajem, który dla branży cukrowniczej na zasadzie dobrowolności umożliwia rozwijanie norm socjalnych oraz wspomaganie przestrzegania podstawowych praw. Poprzez ten kodeks uznajemy stale rosnącą odpowiedzialność socjalnej przedsiębiorstw i zobowiązujemy się do rozwijania i umacniania dalszego utrzymania przemysłu cukrowniczego. W branży, przedsiębiorstwa zobowiązują się do odpowiedzialności nie tylko za produkty i usługi ale również za warunki produkcji.

Europejski przemysł cukrowniczy od lat wspiera europejski model socjalny poprzez liczne działania daleko przekraczające ustawowe wymogi, wśród najważniejszych elementów tego modelu znajduje się również udział pracowników w dialogu socjalnym prowadzonym na każdym poziomie.

Zgodnie z tym, partnerzy socjalni przemysłu cukrowniczego powołały wspólne inicjatywy dotyczące odpowiedzialności socjalnej przedsiębiorstw.

Nowe ramy odpowiedzialności socjalnej w przemyśle cukrowniczym przekraczają to, i na zasadzie dobrowolności w wielu dziedzinach określają minimalny poziom, np. w zakresie prawa człowieka, kształcenia, szkolenia, ochrony zdrowia, bezpieczeństwa, płac, przekształceń strukturalnych, warunków pracy oraz stosunków pomiędzy partnerami socjalnymi.

Ponadto, partnerzy socjalni stworzyli to porozumienie ramowe, celem przyczynienia się w ramach europejskiego przemysłu cukrowniczego do wymiany doświadczeń i zachęcania do stworzenia dobrych praktyk.

W końcu, instrument ten jednoznacznie określa pozycję europejskiego przemysłu cukrowniczego względem różnych grup interesów, niech to będą pracownicy, konsumenci, kupujący, dostawcy, władze administracyjne czy fiskalne, Komisja Europejska lub światowa Organizacja Handlu i Gospodarki.

Celem europejskiego przemysłu cukrowniczego jest tworzenie - poprzez odpowiedzialność socjalną - dalszych wartości ludzkich i socjalnych w każdym swoim działaniu.

Ta inicjatywa opiera się na szerokiej koncepcji, przejrzystym i otwartym dialogu prowadzonym pomiędzy grupami zainteresowanymi i może również dotyczyć dalszej kwestii odpowiedzialności socjalnej przedsiębiorstw i jej rozwoju.

W tym kontekście w ramach obszaru działania CEFS europejski przemysł cukrowniczy reprezentuje tych członków CEFS, którzy działają w tych krajach gdzie istnieje przedstawicielstwo CEFS – patrz załącznik II – lista członków CEFS.

II. – MINIMALNE NORMY

Członkowie CEFS w tych krajach gdzie CEFS ma swoich członków, zobowiązują się do przestrzegania poniższych, minimalnych norm oraz również do ich wspierania w dziedzinach będących poza zakresem odpowiedzialności CEFS (załącznik II.). Normy dobrowolne i ogólnie obowiązujące w większości przypadków nie osiągną poziomów *de facto* stosowanych w Unii. Przestrzeganie norm nie może być podstawą do zmniejszenia wcześniej istniejących poziomów, a wręcz przeciwnie.

1. PRAWA CZŁOWIEKA

Europejski przemysł cukrowniczy szanuje postanowienia ILO, Deklaracji Ogólnych Praw Człowieka ONZ i podstawowe zasady zgodne z przepisami prawnymi Europy oraz prawa związane z pracą.

Europejski przemysł cukrowniczy:

- (a) szanuje prawo do zrzeszania się, a przez to prawo pracowników do powoływania związków zawodowych lub przystąpienia do nich, łącznie z prawem przedstawiciela pracowników do wejścia na teren zakładu (Konwencja ILO, 87);
- (b) uznaje prawo do negocjacji zbiorowych i w miarę możliwości zapewnia dla przedstawicieli pracowników warunki do szybkiego i skutecznego wykonywania ich pracy (Konwencja ILO, 98 i 135);
- (c) potwierdza, że pracownicy i ich przedstawiciele poprzez sprawowanie tych praw nie mogą się znaleźć w sytuacji niekorzystnej pod względem osobistym lub zawodowym;
- (d) nie stosuje żadnych form pracy przymuszonej lub obowiązkowej (Konwencja ILO, 29)
- (e) jest przeciwny pracy dzieci (Konwencja ILO, 182) i realizuje oczekiwania Konwencji ILO 138, które określa minimalną granicę wieku dotyczącą rozpoczęcia zatrudnienia;
- (f) przeciwstawia się dyskryminacji, socjalnej lub narodowej, religijnej, płciowej, dotyczącej zainteresowań seksualnych, wieku, przynależności związkowej lub innych przynależności politycznych i zobowiązuje się do wspierania równych szans dla mężczyzn i kobiet (Porozumienie ILO 100 i 111, wytyczne Rady 76/207/EWG z 9-go lutego 1976 r. i 2000/78/WE z 27-go listopada 2000 r.).

2. KSZTAŁCENIE, SZKOLENIE i NAUKA PRZEZ CAŁE ŻYCIE

Europejski przemysł cukrowniczy stara się zapewnić pracownikom jak najlepsze kwalifikacje zawodowe i wiedzę, aby mogli oni jak najlepiej rozwijać swoje osobiste predyspozycje. Poprzez to przyczynia się do konkurencyjności przedsiębiorstw.

Zapewnia kształcenie zgodne z wymogami technicznymi procesu produkcyjnego, dostosowuje się w odpowiedni sposób do zagadnień ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, jak również wszystkich ważnych dziedzinach funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Kształcenie i szkolenie jest częścią dialogu społecznego w przedsiębiorstwie. Propozycje i inicjatywy dotyczące kształcenia i doszkolenia pracowników i ich przedstawicieli przyjmują i realizują zgodnie z narodowymi obyczajami.

Europejski przemysł cukrowniczy zaleca przedsiębiorstwom, uczynienie – o ile warunki ekonomiczne i społeczne na to pozwolą – stanowczych kroków w celu zapewnienia dla młodzieży szkolenia praktycznego i poprawienia jej umiejętności w zakresie bycia konkurencyjnym na rynku pracy.

3. OCHRONA ZDROWIA I BEZPIECZEŃSTWO

Europejski przemysł cukrowniczy przywiązuje wagę do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy. Dlatego przemysł cukrowniczy stara się dla pracowników stworzyć takie warunki pracy, które pod względem ochrony zdrowia, zapewniają bezryzykowną pracę, godną człowieka. Przemysł cukrowniczy razem z pracownikami i ich przedstawicielami dba o bezpieczne i higieniczne środowisko pracy, które zbudowane jest na najlepszych praktykach bhp i wynikach prac rozwojowych. Działania przyczyniają się do zwiększenia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w zakładzie pracy posiadają priorytet. Przemysł cukrowniczy nie tylko realizuje europejskie przepisy prawne dotyczące ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, - przede wszystkim - dyrektyw ramowych z 1989 roku, ale w większym stopniu przypadków nawet je znacznie przewyższa.

W cukrowniach stosowane są specjalne, dostosowane do przemysłu cukrowniczego programy szkoleniowe, procedury i systemy bezpieczeństwa, które biorą pod uwagę niebezpieczeństwa związane ze specjalnymi procesami produkcyjnymi oraz kładą nacisk na zapobieganie im.

4. KONTAKTY PARTNERÓW SOCJALNYCH

Partnerzy społeczni europejskiego przemysłu cukrowniczego, którzy są reprezentowani przez Comité Européen des Fabricants de Sucre (CEFS) i European Federation of Trade Unions for Food, Agriculture and Tourism (EFFAT), uważają - z punktu widzenia powodzenia przedsiębiorstw - za podstawowy warunek prowadzenie na różnych szczeblach konstruktywnego dialogu społecznego z przedstawicielami pracowników i związkami zawodowymi. Informacje i konsultacje z przedstawicielami pracowników wspomagają budowanie zaufania i poprzez to współpracę pomiędzy pracownikami i pracodawcami.

Dlatego europejski przemysł cukrowniczy sukcesywnie od 1969 roku prowadzi na szczeblu europejskim dialog społeczny, uznany też oficjalnie przez Komisję Branżową w 1999 roku przez Komisję Europejską. Ponadto partnerzy społeczni przeprowadzili wspólne analizy i programy szkoleniowe głównie w tematyce bezpieczeństwa. Kontynuują tę współpracę i rozwijają dialog.

Na poziomie narodowym reprezentowanie pracowników i negocjacje zbiorowe prowadzone są zgodnie z obowiązującymi przepisami prawnymi. Europejskie przepisy dotyczące prawa do informacji i konsultacji pracowników zostały przeniesione na grunt własny.

W ramach rozszerzenia Unii Europejskiej, partnerzy socjalni wyrazili życzenie aby przy pomocy i wsparciu wadaż rozpoczął rzeczywicie konstruktywny i odpowiedzialny dialog, którego celem będzie zbudowanie fundamentu pod rozszerzoną Europę i dla krajów przystępujących po włączenie modelu socjalnego z konkurencyjnością gospodarczą.

5. GODZIWE WYNAGRODZENIE

Wynagrodzenia stosowane w przemyśle cukrowniczym odpowiadają branżowym lub specyficznym dla przemysłu porozumieniom państwowym i/lub przepisom prawnym dotyczącym minimalnych wynagrodzeń. O ile nie istnieje układ zbiorowy lub tabela płac, wynagrodzenia wypłacone w branży są wystarczające, aby zabezpieczyć pracownikom i ich rodzinom odpowiedni poziom życia, zgodnie z Międzynarodową Organizacją Pracy „Tripartite Declaration of Principles” i definicją Deklaracji podstawowych praw człowieka (deklaracja podstawowych zasad i praw związanych z pracą).

Celem uniknięcia dyskryminacji, europejski przemysł cukrowniczy zapewnia takie same wynagrodzenie dla pracowników wykonujących taką samą pracę, w warunkach podobnych (Konwencja ILO 100, Umowa WE artykuł 141., dyrektywa 2000/78/WE).

6. WARUNKI PRACY

Europejski przemysł cukrowniczy realizuje europejskie normy prawne dotyczące warunków pracy jak również normy branżowe i specyficzne dla przemysłu dotyczące określenia czasu pracy. Odnośnie czasu pracy na okres trwania kampanii, możliwe jest zawarcie osobnego porozumienia z partnerami socjalnymi lub władzami. O ile takich norm nie ma, partnerzy socjalni mogą zawierać porozumienia; warunki pracy w każdym przypadku ustalać należy równoważnie z warunkami pracy zagwarantowanymi przez przedsiębiorstwo porównywalne, działające na terenie kraju.

7. RESTRUKTURYZACJA

Na poziomie europejskim, w ramach europejskiego dialogu socjalnego dokonuje się systematyczna wymiana informacji i opinii, i partnerzy – w razie potrzeby - dokonują wspólnych kroków w kwestiach związanych z polityką i przepisami prawnymi wspólnoty, jak również omawiają ich skutki ekonomiczne i socjalne w przemyśle cukrowniczym.

Dialog ten spełnia wymogi postanowień prawnych na poziomie narodowym i europejskim, a nawet je przekracza.

— Deklaracja Praw Człowieka artykuł 23: „Kiedy kto pracuje ma prawo do godziwego i wystarczającego wynagrodzenia, które zapewni dla niego i rodziny egzystencję godną człowieka.”
Deklaracja ILO:

Poniewa_ otwarty dialog pomi_dzy managementem i pracownikami stanowi warunek wst_pny dla stworzenia atmosfery wzajemnego szacunku i zaufania, pracownicy i ich przedstawiciele s_ regularnie informowani i bior_ udzia_ w systematycznej konsultacji, której tematem jest sytuacja przedsi_biorstwa i planowana restrukturyzacja.

Europejski przemys_ cukrowniczy, zgodnie z Kodeksem Zachowania post_puje w duchu odpowiedzialno_ci socjalnej, realizuj_c plany restrukturyzacyjne i inwestycyjne.

Oprócz tego podejmie wszelkie dzia_ania celem poprawy mo_liwo_ci zatrudniania pracowników.

8. KONTAKTY HANDLOWE I WYBÓR DOSTAWCÓW

Przemys_ cukrowniczy oczekuje zachowania pe_nego odpowiedzialno_ci socjalnej, równie_ od swoich dostawców. Przy dokonywaniu wyboru g_ównych dostawców, pomi_dzy kryteriami zawodowymi znajduje si_ równie_ odpowiedzialno__ socjalna zgodnie z postanowieniami Kodeksu Zachowania. Europejski przemys_ cukrowniczy w ten sposób mo_e przyczyni_ si_ do rozpowszechniania poj_cia „odpowiedzialno_ci socjalnej przedsi_biorstw” na poziomie mi_dzynarodowym, oraz stara si_ w konkretny sposób przyczyni_ do walki z prac_dzieci.

Europejski przemys_ cukrowniczy popiera te europejskie przepisy prawne, które w ramach kontaktów handlowych pomi_dzy ró_nymi krajami _wiata zawieraj_ dzia_ania dotycz_ce walki z oszustwem i korupcj_.. W ramach etyki przedsi_biorstw, europejski przemys_ cukrowniczy zobowi_zuje si_ do poszanowania „wytycznych przedsi_biorstw multinacjonalnych OECD”, popiera to równie_ w miar_ mo_liwo_ci poza obszarem dzia_ania CEFS⁴.

III. – LEDZENIE, EWALUACJA, AKTUALIZACJA

1. EFFAT i CEFS w ramach Komisji Dialogu Bran_owego _ledz_ stopniow_ realizacj_ Kodeksu Zachowania oraz systematyczn_ aktualizacj_ dobrych praktyk post_powania.
2. W tym celu EFFAT i CEFS raz w roku, w sprawozdaniu obejmuj_cym rok kalendarzowy, wspólnie dokonuj_ oceny przeniesienia na grunt w_asny Kodeksu Zachowania, sprawozdanie to omawiaj_ w m-cu lutym nast_puj_cym po zako_czeniu przedmiotowego roku, na posiedzeniu Komisji Dialogu Bran_owego po_wi_conemu specjalnie temu tematowi.
3. Sprawozdanie roczne jest sporz_dzane na podstawie danych, zebranych przez europejskich partnerów socjalnych. W tym celu, w ka_dym roku EFFAT i CEFS wyznaczaj_ grup_ ad_hoc, której zadaniem jest zebranie, przetworzenie i przedstawienie tych danych.

³ Rozporz_dzenie Rady WE 2501/2001, 10 grudzie_2001. Porz_dek ogólnych preferencji celnych (ABI. L 346, 2001.12.31.), rozporz_dzenie o Ba_kanach i porozumieniach bilateralnych 2007/200/WE.

⁴ OECD website: <http://www.oecd.org>

5

Grupa *ad hoc* sk_ada si_ z 2-2 cz_onków, Komisji Bran_owych dwóch organizacji.

4. Kodeks Zachowania wchodzi w _ycie z dniem 1-go stycznia 2004 r. Rok poprzedzaj_cy wej_cie w _ycie jest przeznaczony na przygotowanie przeniesienia na grunt w_asny Kodeksu. Pierwszy raport zostanie sporz_dzony w lutym 2004 r. i da przegl_d strktur wspólnie powo_anych na szczeblu europejskim, s_u_cych _ledzeniu; celem jest zapewnienie komunikacji i odpowiedniego szkolenia, dotycz_cego zastosowania Kodeksu Zachowania. Oprócz tego – o ile jest to konieczne – od_wie_y równie_ przyk_ady dobrych praktyk.
5. Celem zapewnienia odpowiedniego przygotowania Kodeksu Zachowania i w_a_ciwego go zrozumienia na poziomie narodowym, delegacje narodowe dokonaj_przet_umaczenia tekstu kodeksu na ró_ne j_zyki.

Miarodajne s_wersje francuska, angielska i niemiecka.

Bruksela, 7 luty 2003.



Jean-Louis BARJOL
Dyrektor Generalny
CEFS



Harald WIEDENHOFER
Sekretarz Generalny
EFFAT

**Kodeks Zachowania
europejskiego przemysłu cukrowniczego
Załącznik I.**

Przykład praktyki dobrego postępowania

Zobacz osobny dokument

KODEKS ZACHOWANIA

ZA__CZNIK II

Lista cz_onków CEFS

Zobacz przypisek pod tekstem ¹ Kodeksu Zachowania – europejski przemys_cukrowniczy w ramach obszaru dzia_alno_ci CEFS reprezentuje tych cz_onków CEFS, którzy znajduj_si_ w krajach, w których CEFS jest reprezentowany.

Kraj	Federacja	Przedsi_biorstwo
AUSTRIA		Agrana Zucker und Stärke AG Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen-Platz 1 Postfach 345 A-1020 WIEN Tel: +43/1/211 37 0 Fax: +43/1/211 37 29 98
BELGIA	SUBEL 182, Avenue de Tervuren B-1150 Bruxelles Tel: +32/2/775 80 69 Fax: +32/2/775 80 75	
DANIA		DANISCO Sugar 1, Langebrogade PO BOX 17 DK-1001 COPENHAGEN Tel: +45/32 66 25 00 Fax: +45/32 66 21 50
FINLANDIA		FINNSUGAR Ltd Sokeritehtaanite 20 FIN-02460 KANTVIK Tel: +35/89/297 41 Fax: +35/89/297 47 44
FRANCJA	<p>Syndicat National des Fabricants de Sucre de France 23, Avenue Iéna F-75783 PARIS Cedex 16 Tel: +33/1/49 52 66 66 Fax: +33/1/40 70 10 79</p> <p>Syndicat des Fabricants de Sucre de la Réunion B. P. 284 97 466 ST-DENIS CEDEX LA REUNION Tel: +262/262/58 82 65 Fax: +262/262/46 53 01</p> <p><i>Chambre Syndicale des Raffineurs de Sucre de France</i> 23, Avenue Iéna F-75783 PARIS CEDEX 16 Tel: +33/1/49 52 66 66 Fax: +33/1/40 70 10 79</p>	

NIEMCY	<p><u>Verein der Zuckerindustrie</u></p> <p>8, Am Hofgarten D-53113 BONN Tel: +49/228/22 85 0 Fax: +49/228/22 85 102</p>	
GRECJA		<p><i>Hellenic Sugar Industry S.A.</i> <i>34, Mitropoleos Street</i> <i>GR-54623 THESSALONIKI</i> <i>Tel: +30/2310/26 95 55</i> <i>Fax: +30/2310/228 029</i></p>
W_GRY	<p><u>Syndicate of Hungarian Sugar Industry</u></p> <p><u>Komocsy u.41</u></p> <p><u>H-1141 BUDAPEST</u></p> <p><u>Tel: +36/1/383 35 26</u></p> <p><u>Fax: +36/1/383 19 30</u></p>	
IRLANDIA		<p><i>Irish Sugar Ltd</i> <i>Athy Road</i> <i>IRL-CARLOW</i> <i>Tel: +353/503/31 487</i> <i>Fax: +353/503/43 087</i></p>
W_OCHY	<p><u>Associazione Nazionale fra gli Industriali dello Zucchero</u></p> <p><u>3/3 Piazza Campitelli</u></p> <p><u>I-00186 ROMA</u></p> <p><u>Tel: +39/06/678 11 53</u></p> <p><u>Fax: +39/06/699 00 34</u></p>	
HOLANDIA		<p><i>CSM Suiker bv</i> <i>Postbus 349</i> <i>NL-1000 AH AMSTERDAM</i> <i>Tel: +31/20/590 69 11</i> <i>Fax/ +31//20/695 25 27</i> <i>Suiker Unie</i> <i>113, Noordzeedijk</i> <i>NL-4671 TL DINTELOORD</i> <i>Tel: +31/165/52 52 52</i> <i>Fax:+31/165/52 50 20</i></p>
PORTUGALIA	<p><u>Associação dos Refinadores de Açúcar Portugueses</u></p> <p><u>412, Avenida da Republica</u></p> <p><u>P-2750-475 CASCAIS</u></p> <p><u>Tel: +351/21 484 74 40</u></p> <p><u>Fax: +351/21 484 74 41</u></p> <p><u>DAI – Sociedade de Desenvolvimento Agro-Industrials S.A.</u></p> <p><u>Monte da Barca</u></p> <p><u>P-2100-052 CORUCHE</u></p> <p><u>Tel: +351/243/610 600</u></p> <p><u>Fax: +351/243/610 602</u></p>	

S_OWACJA	<p><u><i>Slovak Association of Sugar Producers</i></u></p> <p><u><i>Safarikovo nám. 4</i></u></p> <p><u><i>811 02 BRATISLAVA</i></u></p> <p><u><i>Tel: +421/47/5631 059</i></u></p>	
S_OWENIA		<p><i>Tovarna Sladkorja D. D.</i></p> <p><i>Opekarska Cest 4</i></p> <p><i>p.p. 37</i></p> <p><i>2270 ORMOZ</i></p> <p><i>Tel: +386/2/741 03 28</i></p>
HISZPANIA	<p><u><i>Asociación General de Fabricantes de Azúcar de España</i></u></p> <p><u><i>c/ Montalbán, 11</i></u></p> <p><u><i>E-28014 MADRID</i></u></p> <p><u><i>Tel: +34/91/522 84 32</i></u></p> <p><u><i>Fax: +34/91/531 06 08</i></u></p>	
SZWECJA		<p><i>Danisco Sugar AB</i></p> <p><i>S-20504 MALMÖ</i></p> <p><i>Tel: +46/40 53 70 00</i></p> <p><i>Fax: +46/40 43 07 29</i></p>
SZWAJCARIA		<p><i>Zuckerfabriken Aarberg + Frauenfeld AG</i></p> <p><i>Postfach 16 - CH-3270 AARBERG</i></p> <p><i>Tel: +41/32/391 62 00</i></p> <p><i>Fax: +41/32/391 62 40</i></p>
ZJEDNOCZONE KRÓLESTWO		<p><i>British Sugar Plc. Oundle Road</i></p> <p><i>UK-PE2 9QU PETERBOROUGH</i></p> <p><i>Tel: +44/1733/563 171</i></p> <p><i>Fax: +44/1733/422 418</i></p> <p><i>Tate & Lyle Plc.</i></p> <p><i>Factory Road</i></p> <p><i>UK-E16 2EW LONDON</i></p> <p><i>Tel: +44/20/7626 65 25</i></p> <p><i>Fax: +44/20/7816 27 27</i></p>

DLA INFORMACJI: CZ ONKOWIE EFFAT

Kodeks Zachowania obowiązuje tylko w europejskim przemyśle cukrowniczym, zgodnie z przypiskiem 1. na pierwszej stronie.

ALBANIA	<i>Sindikata E Pavarur E Ushqimit, Tregtise Dhe Bankave Te Shqiperise (SPUTBSH)</i>
AUSTRIA	<i>Gewerkschaft Agrar-Nahrung-Genuß (ANG)</i>
BELGIA	<i>Centrale Chrétienne de l'Alimentation et des Services (CCAS-CSC)</i>
	<i>Centrale des Travailleurs de l'Alimentation et de l'Hôtellerie (FGTB)</i>
	<i>CGSLB-ACLVB (cooperation in the sugar sector)</i>
BO_NIA-HERCEGOWINA	<i>Samostalni Sindikat Radnika Poljoprivrede, Prehrambene I Duhanske Industrije i Vodoprivrede, Ugostiteljstva, Turizma i Trgovine Republike BiH (PPDIVUT)</i>
BU_GARIA	<i>Federation of Independent Trade Unions in the Food Industry (FITU-Food)</i>
REPUBLIKA CZESKA	<i>Nezávisl_ Odborov_ Svaz Pracovníku potravinářského průmyslu a příbuzn_ch oburu Cech a Moravy (NOS PPP)</i>
CHORWACJA	<i>Sindikat zaposlenih u poljoprivredi, prehrambenoj i duhanskoj industriji i vodoprivedi Hrvatske (PPDIV)</i>
CYPR	<i>Cyprus Industrial Employees' Federation (OVIEK-SEK)</i>
DANIA	<i>Naerings-og Nydelsesmiddelarbejderforbundet (NNF)</i>
	<i>SID Industry</i>
ESTONIA	<i>Eesti toiduainetetöötajate ametiühingute Liit (ETMK) Estonian Food Worker and Landworker's Union</i>
FINLANDIA	<i>Suomen Elintarviketyöläuisten Liitto r.y. (SEL)</i>
FRANCJA	<i>Fédération Générale Agroalimentaire CFDT (FGA-CFDT)</i>
	<i>Fédération générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des tabacs et allumettes et des services annexes - Force Ouvrière (FGTA-FO)</i>
	<i>Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière (FNAF-CGT)</i>
NIEMCY	<i>Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten (NGG)</i>
GRECJA	<i>Panellinia Omospondia Ergaton Epistismou kai Ypallelon Touristiko Epaggelmaton Fédération Panhellénique des Travailleurs de l'alimentation et des hôtels (POEETE)</i>
W_GRY	<i>Magyar Élelmészisipari Dolgozók Szakszervezeteinek Szövetsége (EDOSZ)</i>
IRLANDIA	<i>Bakers' Food & Allied Workers' Union (BFAWU)</i>
W_OCHY	<i>Federazione Agricola Alimentare Ambientale Industriale (FAI CISL)</i>
	<i>Federazione dei Lavoratori dell' Agroindustria (FLAI-CGIL)</i>

	<i>Unione Italiana Lavoratori Agroalimentari (UIILA-UIL)</i>
_OTWA	<i>Latvian Agriculture and Food Trade Union (LATU)</i>
	<i>Latvijas Partikas Rupniecības Arodbiedrība / Latvian Food Workers (LPRA)</i>
LITWA	<i>Lietuvos Maistininku Profesinė Sąjunga (LMP)/Lithuanian Trade Union of Food producers</i>
LUXEMBURG	<i>Lëtzebuurger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond (LCGB)</i> <i>Fédération Commerce et Alimentation</i>
	<i>Syndikat Nahrung, Genuß, Gaststätten (O.G.B-L)</i>
MALTA	<i>General Worker's Union (GWU)</i>
HOLANDIA	<i>FNV-Bondgenoten (FNV-BG)</i>
	<i>CNV Bedrijvenbond</i>
NORWEGIA	<i>Norsk Nærings-og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN)</i>
POLSKA	<i>Sekretariat Przemysłu Spożywczego NSZZ "SOLIDARNOSC" (Food)</i>
PORTUGALIA	<i>Federação Dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (FESAHT)</i>
	<i>Sindicato da Agricultura Alimentação, e Florestas (SETAA)</i>
RUMUNIA	<i>Federatia Nationala a Sindicatelor din agricultura, alimentajte, tutun, domenii si servicii conexe (AGROSTAR)</i>
	<i>Centrala Sindicatelor Lucratorilor din Agricultura si Alimentatie (CERES)</i>
	<i>Federatia Sindicatelor Libere din Industria Alimentara (FSIA)</i> <i>Fédération des Syndicats de l'Industrie Alimentaire</i>
	<i>Federatia Sindicatelor Libere din Morarit si Panificatie (FSLMP)</i>
	<i>Federatia Sindicatelor Independentente din Hoteluri-Restaurante Comert si Ind. Alimentara (HORIA)</i>
S_OWACJA	<i>Odborov_ zväz potravinárov Slovenska Republika (OZP)</i>
S_OWENIA	<i>Sindikat kmetijstva in zivilske industrije slovenije(KZI)</i>
HISZPANIA	<i>Federación agroalimentaria de CC.OO (FSIABT-CC.OO)</i>
	<i>Federacion Agroalimentaria (FTA-UGT)</i>
SZWECCJA	<i>Svenska Livsmedelsarbetare Förbundet (LIVS)</i>
	<i>Svenska Industritjänstemannaförbundet (SIF)</i> <i>(Swedish Union of Clerical and Technical Employees in Industry)</i>
SZWAJCARIA	<i>Gewerkschaft Verkauf Handel Transport Lebensmittel (VHTL - FCTA)</i>
ZJEDNOCZONE KRÓLESTWO	<i>GMB</i>
	<i>Transport and General Workers' Union (TG&U)</i>

ANLAGE 2

***NEUE BEISPIELE FÜR GUTE
VERFAHRENSPRAKTIKEN***

Wann und wo	In Frankreich, ab 2004
Gegenstand	Ausbildung – Angleichung der beruflichen Befähigungsnachweise (Certificats de Qualification Professionnelle – CQP) der verschiedenen Branchen der Lebensmittelindustrie
Situation	Im Rahmen einer innerhalb des nationalen Verbandes der Lebensmittelindustrie ANIA (dem der SNFS und die CSRCSF angehören) eingerichteten Arbeitsgruppe wurde festgestellt, dass die verschiedenen dem Verband angehörenden Branchen eine große Zahl von beruflichen Befähigungsnachweisen geschaffen und eingerichtet haben: Maschinenführer/in, Produktionslinienführer/in, Logistikmitarbeiter/in etc. Dabei wurde ebenfalls deutlich, dass z. B. im Rahmen der Arbeit der Maschinenführer bestimmte Tätigkeiten für die Verpackung identisch sind, unabhängig davon, ob es sich um Zucker, Kaffee, Kekse oder sogar Wurstwaren handelt.
Projekt	Es entstand deshalb die Idee, für einen bestimmten Arbeitsplatz eine Aufstellung der arbeitsplatzspezifischen Tätigkeiten und eine Aufstellung der Fähigkeiten und Fachkenntnisse zu erstellen, die für alle Lebensmittelbranchen gleich sein könnten, und so einen übergreifenden beruflichen Befähigungsnachweis zu schaffen – wobei jede Branche natürlich die Möglichkeit hat, die Besonderheiten bezüglich des behandelten Produkts oder spezifische Anforderungen beispielsweise im Hinblick auf die Hygiene oder die Qualität beizubehalten.
Ergebnis	Bis jetzt wurden die Aufstellungen für den Arbeitsplatz und die Aufstellungen der Fachkenntnisse für 13 berufliche Befähigungsnachweise harmonisiert: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Maschinenführer/in ▪ Produktionslinienführer/in ▪ Schichtleiter/in ▪ Bereichs-/Werkstattleiter/in ▪ Instandhaltungsmitarbeiter/in ▪ Logistikmitarbeiter/in ▪ Außendienstmitarbeiter/in ▪ Facharbeiter/in Industriereinigung ▪ Vorbereiter/in ▪ Schichtleiter/in Logistik ▪ Instandhaltungstechniker/in ▪ Telefonverkäufer/in ▪ Verwalter/in für die Personal- und Entgeltverwaltung <p>Die paritätische branchenübergreifende technische Arbeitsgruppe der Lebensmittelindustrie befasst sich jetzt mit der Harmonisierung der Evaluierungen der Beschäftigten im Hinblick auf die Zuerkennung der Bezeichnung.</p> <p>Während bestimmte Branchen der Lebensmittelindustrie Schwierigkeiten haben, Personal zu finden (negatives Image dieser Branchen insbesondere bei jungen Menschen), droht unsere Branche in Kürze mit einem strukturellen Personalüberschuss konfrontiert zu sein.</p> <p>Deshalb erhöhen diese Befähigungsnachweise neben der verbesserten Qualifizierung der Beschäftigten auch ihre Beschäftigungsfähigkeit: die Inhaber dieser CQP können ihre Fachkenntnisse nicht nur in ihrem eigenen Unternehmen geltend machen, sondern auch bei allen Unternehmen ihrer Berufsbranche und - was besonders wichtig ist - darüber hinaus bei sämtlichen Branchen, die an der Harmonisierung mitgewirkt haben. Sie sind somit förderlich für die weitere Beschäftigung.</p>
Mittel	Paritätische technische Arbeitsgruppe mit Vertretern verschiedener Branchen der Lebensmittelindustrie. Die Studie wird mit Hilfe eines externen Beraters durchgeführt, der im Rahmen der Mittel der paritätische Beitragssammelstelle für Maßnahmen der beruflichen Bildung der Lebensmittelindustrien, der AGEFAFORIA, finanziert wird.
Kontakt	Geneviève CASTELLI – Mail : afisuc@fr.oleane.com

1. Wann und wo	Pova_sk_cukor – Slowakische Republik 2002-2005
2. Gegenstand	Umstrukturierung
3. Situation	Gemäß dem Unternehmensvorhaben des Mehrheitsaktionärs Nordzucker AG erfolgte zwischen 2002 und 2005 die Fusion der Gesellschaften Pova_sk_cukor a.s. und Word a.s., _uriansky cukrovar a.s. und Trnavsk_cukrovar a.s. zu einer einzigen gesetzlichen Einheit, der Pova_sk_cukor a. s. Der Umstrukturierungsprozess war am 1. Juli 2005 beendet, die fusionierten Gesellschaften stellten zum gleichen Zeitpunkt ihre Tätigkeit ein. Ziel war es, in die Schaffung einer modernen Zuckerfabrik mit einer hohen Produktionskapazität zu investieren und gleichzeitig die Produktionskosten zu verringern.
4. Projekt	<ol style="list-style-type: none"> 1. Den ausgewählten Beschäftigten wurde ein Arbeitsplatz angeboten. 2. In Übereinstimmung mit der Tarifvereinbarung erhielten alle Beschäftigten eine Entschädigung in Höhe von fünf Durchschnittsmonatslöhnen. 3. Arbeitnehmer, die in den Vorruhestand treten wollten, wurde die Möglichkeit dazu gegeben. 4. Das Angebot neuer Arbeitsplätze wurde in Zusammenarbeit mit den nationalen und regionalen Institutionen gelöst. 5. Arbeitnehmer, die einen neuen Arbeitsplatz gefunden hatten, erhielten die Möglichkeit, ihren Arbeitsvertrag vorzeitig zu beenden und alle vorgesehenen Entschädigungen zu erhalten.
5. Ergebnis	Durch eine gemeinsame Anstrengung der Direktion und des Personals und dank der Zusammenarbeit mit den Stellen für den Arbeitsplatzwechsel konnten die meisten der Arbeitnehmer, die ihre Arbeit aufgrund der Umstrukturierung verloren hatten, schnell einen neuen Arbeitsplatz finden.
6. Mittel	Die Mittel wurden aus einem besonderen Jahresbudget entnommen.
7. Kontakt	Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an: Bc. Jarmila _umajova Tel.: 0421 32 6558500 Fax: 0421 32 6591498 E-Mail: j.sumajova@povazsky-cukor.sk

1. Wann und wo	Moravskoslezské cukrovary a.s. - Tschechische Republik - 2005
2. Gegenstand	Arbeitsbedingungen
3. Situation	Das Zuckerunternehmen Moravskoslezské cukrovary a.s. ist von der Bedeutung der Motivation und der allgemeinen Zufriedenheit der Beschäftigten (den so genannten weichen Faktoren des Personalmanagements) überzeugt. Aus diesem Grund führt es regelmäßig langfristig ausgerichtete soziologische Umfragen durch.
4. Projekt	Die Umfrage wird alle 3 bis 4 Jahre durchgeführt (1998, 2001, 2005). Das Personal wird vor und während der Umfrage auf dem Laufenden gehalten. Die Ergebnisse der Umfrage werden dem gesamten Personal und den Gewerkschaftsvertretern mitgeteilt. Der Direktion werden genauere Analysen übermittelt.
5. Ergebnis	Dies erlaubt eine bessere Beurteilung des Unternehmensklimas und der Unternehmenskultur sowie der Motivations- (bzw. Demotivations-)Faktoren und der langfristigen Entwicklung. Die Ergebnisse der Umfrage schlagen sich in Anpassungen auf Organisationsebene nieder: Änderungen auf Direktionsebene, Definition der Prioritäten, Schulungsaktivitäten.
6. Mittel	Das Personal der beiden Zuckerfabriken nimmt an der Umfrage teil. Die Personalabteilung organisiert Informationssitzungen, erstellt Broschüren und führt Analysen durch. Die Umfrage selbst wird von einer professionellen externen Stelle durchgeführt.
7. Kontakt	Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an: Richard Vít, DRH +420 515 209 384 vit@cukrovar