

OPISY PRODUKTÓW (ZAŁ. 2)

1. Dżem

Nowe opakowanie produktu wprowadzone przez firmę jest bardziej ekonomiczne, bo na jego produkcję zużyto znacznie mniej materiału (tektury). W publikacji międzynarodowego magazynu „The Economist” zwrócono jednak uwagę, że producent tego dżemu wprowadził w ramach swojej polityki rażąco nierówności płac. Prezes zarabia 350 razy więcej niż przeciętny pracownik w przedsiębiorstwie. Co więcej, po raz trzeci z rzędu firma została ukarana grzywną za zanieczyszczenie jednego z lokalnych ujęć wody. Aby nieco ocieplić swój wizerunek, zarząd firmy zdecydował o wprowadzeniu płatnych praktyk zawodowych dla młodzieży, jako sposobu walki z bezrobociem w regionie, w którym znajduje się jej główna fabryka.

2. Dżem

Zarząd firmy produkującej ten dżem zobowiązał się do zlikwidowania nieprawidłowości w wynagrodzeniach swoich pracowników pomiędzy najgorzej i najlepiej opłacanymi. Dzięki temu stosunek płac w przedsiębiorstwie wynosi obecnie 5:1. Jest to wynik znacznie lepszy niż optymalny stosunek 10:1 wyliczony i sugerowany przez inicjatorów Gospodarki Dobra Wspólnego. W ciągu ostatnich dziesięciu lat firma przejęła szereg mniejszych firm i w ten sposób ugruntowała swoją pozycję na rynku. Firma w swojej polityce zatrudnieniowej zobowiązała się do uwzględnienia balansu między życiem zawodowym i prywatnym pracowników. Pracownicy producenta mają teraz elastyczny czas pracy, w tym mogą np. przyjechać do niej wcześniej i wyjść o 15:00. Zarząd firmy ograniczył ponadto liczbę nadgodzin o 50%, zatrudniając m.in. nowych pracowników w szczycie popytu. Raport roczny firmy nie zawiera żadnych informacji na temat kondycji finansowej jej spółek zależnych.

3. Dżem

Producent tego produktu nie ujawnia wysokości wynagrodzeń swoich pracowników, pomimo nacisku wielu grup społecznych. Kierowany przez pracowników firmy tzw. Zielony Zespół spotyka się raz w tygodniu, aby wypracowywać ekologiczne rozwiązania dla procesu produkcyjnego, w tym np. omówić sposoby ograniczenia emisji węgla przez firmę. Ze względu na stały niedobór personelu w firmie, nadgodziny są tu powszechną praktyką. Przedsiębiorstwo wprowadziło elastyczny harmonogram pracy. Obowiązkowe godziny pracy ustalono na czas od godz. 9.00-13.00. Poza tymi godzinami pracownicy mogą swobodnie zarządzać swoim czasem. Firma zapewniła kadrcze o najniższym wynagrodzeniu podwyżkę o 10%, celem wyrównania istniejącej dysproporcji w wysokości płac.

OPISY PRODUKTÓW (ZAŁ. 2)

1. Orzechy

Firma produkująca ten produkt prowadzi swoją działalność jako spółdzielnia. Wszyscy jej pracownicy mają udziały w spółdzielni i tym samym głos w podejmowaniu decyzji strategicznych. Przedsiębiorstwo oferuje studentom z regionu bezpłatne staże w różnych jego działach, zapewniając im wszechstronny rozwój umiejętności potrzebnych na rynku pracy. Za każde 1000 sztuk sprzedanych orzeszków, firma sadi jedno drzewo, aby zrekompensować swój negatywny wpływ na środowisko naturalne. W nowym katalogu firmy, w którym znajduje się prezentacja jej pełnej oferty produkcyjnej, jednak w sekcji została napisana językiem brajla, jako wyraz troski o komfort czytania katalogu przez osoby niewidome. Firma opublikowała niedawno swój pierwszy roczny raport na temat zrównoważonego rozwoju.

2. Orzechy

Niedawno, producent tego produktu dokonał fuzji przejęcia jednego ze swoich głównych konkurentów. Związki zawodowe i społeczne grupy nacisku wspólnie demonstrowały przeciwko tej decyzji. Akcjonariusze zrezygnowali z corocznej dywidendy i zarekomendowali, aby zysk z działalności został przeznaczony na aktywność spółki. Firma ściśle przestrzega zasad ochrony środowiska. W zeszłym miesiącu firma została przyjęta do lokalnej Izby Handlowej. Jej przedstawiciel został członkiem jej Komitetu. Krajowe Stowarzyszenie Konsumentów jest członkiem Zarządu Spółki i ma wpływ na proces decyzyjny w spółce.

3. Orzechy

Zarząd firmy produkującej ten produkt dba o relacje z innymi podmiotami w regionie oraz o jego mieszkańców, w tym m.in. zaprasza lokalne organizacje społeczne na coroczne Walne Zgromadzenie i regularnie konsultuje z nimi decyzje dotyczące sytuacji osób mieszkających w okolicach fabryki. Po sześciomiesięcznym okresie próbnym, dyrektor firmy postanowił przywrócić w niej hierarchiczną strukturę zarządzania, w miejsce dotychczasowej - płaskiej- zaproponowanej wcześniej przez pracowników. Ze względu na konflikty interesów, postanowił także zrezygnować z udziału w Stowarzyszeniu Producentów Orzechów. Ujawniono, że spółka posiada znaczną liczbę akcji firmy lotniczej i zbrojeniowej EADS.

OPISY PRODUKTÓW (ZAŁ. 2)

1. Mleko

Producent tego produktu co roku upublicznia wysokość wynagrodzeń swojej kadry, zwłaszcza wskazuje na różnice płac między pracownikami produkcyjnymi a kadram wyższego szczebla. Firma wprowadziła intensywny program zdrowego trybu życia dla pracowników, mający na celu poprawę ich fizycznego i psychicznego zdrowia. Sporządzony niedawno audyt wykazał, że firma przyjmuje do pracy stażystów bez wynagrodzenia. Staże są realizowane na stanowiskach, które powinny być obsadzone stałymi pracownikami z wynagrodzeniem w pełnym wymiarze czasu pracy. Przedsiębiorstwo przeprowadziło audyt GDW i opublikowano raport „Gospodarki Dobra Wspólnego”. Udziały w przedsiębiorstwie zostały w całości zakupione przez pracowników.

2. Mleko

Pomimo wysokich zysków płace pracowników producenta tego mleka nie uległy zmianie, a kadra nie otrzymała dodatkowej premii. Komisja ds. Konkurencji ustaliła, że firma sprzedała swoje produkty po cenie niższej od ceny rynkowej w celu osłabienia konkurencji i stworzenia monopolu (dumping). Firma zobowiązała się do przetestowania koncepcji strategii Gospodarki Dobra Wspólnego w Hiszpanii i zostanie poddana audytowi. Nowy Zarząd firmy odmawia odnowienia certyfikatu środowiskowego ISO 14001.

3. Mleko

Firma produkująca mleko uzależnia godziny pracy swoich pracowników od popytu, co jest dla części z nich niekorzystne i utrudnia znalezienie balansu między życiem zawodowym a prywatnym. Firma korzysta z usług dostawców, którzy przestrzegają normy ISO 14001. W ciągu ostatnich kilku lat ponad 80% produkcji tego producenta zostało zlecone na zewnątrz. Warunki pracy pracowników uległy pogorszeniu. Firma wspiera Fundację, która oferuje programy społeczne i kulturalne. Główna siedziba firmy została w pełni dostosowana infrastrukturalnie do potrzeb osób niepełnosprawnych, interesantów i pracowników.

OPISY PRODUKTÓW (ZAŁ. 2)

1. Ser

Pracownicy producenta tego produktu nie są informowani, jaki jest rzeczywisty dochód firmy i jak wydawany jest zysk. W każdy piątek stołówka firmowa oferuje bezpłatne wegetariańskie posiłki dla swoich pracowników. W firmie wdrożono politykę minimalnego i maksymalnego wynagrodzenia. Wynagrodzenia są ustalane zgodnie z zasadą 10:1, co oznacza, że maksymalna pensja wypłacana przez firmę nie może przekroczyć dziesięciokrotności minimalnej. Wszystkie procesy logistyczne w przedsiębiorstwie zostały ostatnio zoptymalizowane. Jedną z korzyści jest radykalne zmniejszenie negatywnego wpływu firmy na środowisko, który był powodowany m.in. przez wzmożony ruch ciężarówek. Przedsiębiorstwo stosuje politykę podatkową wspólną dla kilku zagranicznych spółek zależnych, co pozwala na unikanie płacenia podatków w ich krajach macierzystych.

2. Ser

Artykuł w gazecie ujawnił informację o wypłacie przez spółkę dużych kwot lokalnym politykom w celu uzyskania kontraktów. Wybierając środki transportu, firma traktuje priorytetowo te o najniższej emisji CO₂. Wykonywanie przez pracowników pracy poza zakładem za pomocą środków komunikacji elektronicznej (czyli tzw. telepraca) stanowi 30% całkowitych godzin pracy i odsetek ten stale rośnie.

Jednocześnie, artykuł w gazecie ujawnił, że jeden z dostawców firmy nie przestrzega przepisów ochrony środowiska. Firma postanowiła zerwać z nim umowę i rozpocząć współpracę z innym dostawcą. Fundacja, która jest ściśle powiązana z firmą wspiera finansowo Eko-Targi organizowane przez lokalne stowarzyszenia.

3. Ser

Plan strategiczny rozwoju firmy produkującej ser na następne dziesięć lat został zaakceptowany przez jej pracowników w ramach demokratycznych konsultacji. Zarząd przedsiębiorstwa podpisał umowę ze Stowarzyszeniem Osób z Celiakią (celiakia to choroba trzewna o podłożu autoimmunologicznym, potocznie nazywana nietolerancją glutenu). Umowa ta dotyczyła opracowania nowej linii produktów bezglutenowych. Główni dostawcy firmy zostali zaproszeni do wzięcia udziału w audycie społecznym i środowiskowym. Jego negatywne rezultaty mogą oznaczać nieprzedłużenie z nimi umowy na dostawy. Podczas procesu oceny i selekcji kandydatów do pracy w firmie dochodzi często do nieprawidłowości, w tym np. kobiety są pytane, czy są w związku małżeńskim i czy planują zajść w ciążę w najbliższej przyszłości. Firma została kupiona przez fundusz inwestycyjny zlokalizowany w miejscu, w którym przepisy podatkowe są łagodne, ale niestety znany jest on z braku poszanowania praw pracowniczych i ochrony środowiska.

OPISY PRODUKTÓW (ZAŁ. 2)

1. Makaron

Środki pieniężne tej firmy, stanowiące nadwyżkę finansową, zostały zainwestowane w papiery wartościowe i nieruchomości. Firma skróciła tygodniowe godziny pracy do 35 godzin. Międzynarodowy magazyn opublikował informację na temat złych warunków pracy w fabrykach firmy zlokalizowanych w Algierii, w których nie są przestrzegane międzynarodowe standardy pracy. Lokalna gazeta oskarżyła firmę o naruszenie norm środowiskowych i zanieczyszczenie rezerwatu przyrody zlokalizowanego w regionie. Zarząd firmy zrezygnował z nowej linii produktów, ponieważ nie wiążą się one z zaspokajaniem potrzeb ludzi, czy z ochroną środowiska.

2. Makaron

W każdy weekend pracownicy firmy produkującej makaron podejmują aktywność społeczną (wolontarystyczną) na rzecz ochrony środowiska, w tym np. sadzą las. Firma otrzymała nagrodę od Global Solidarity Foundation za opracowanie i wdrożenie w swojej działalności zrównoważonego procesu produkcyjnego. Firma nieodpłatnie udostępnia swoje pomieszczenia lokalnej organizacji społecznej, która prowadzi zajęcia edukacyjne dla dorosłych przedstawicieli lokalnej społeczności. Rok wcześniej nastąpiło połączenie firmy z jej dotychczasowym konkurentem, który, jak się okazało w wyniku badania rynku przeprowadzonego przez London School of Economics z UK, niewłaściwie ustalał ceny dla swoich produktów (stosował m.in. zmwę cenową oraz ceny dumpingowe). Przeprowadzony audyt firmy wykazał, że kobiety zatrudnione w przedsiębiorstwie zarabiają mniej niż mężczyźni na tych samych stanowiskach.

3. Makaron

Firma uczestniczy w pracach zespołu skupionego w Smith Institute, który bada innowacyjne rozwiązania dla biznesu pomagające zmniejszyć negatywny wpływ na środowisko. Proces rekrutacji firmy jest nastawiony na przyciąganie do pracy młodych ludzi z okolicy. W związku z kryzysem finansowym w 2008 r. pracownicy firmy zrezygnowali z wynagrodzenia za nadgodziny. Aktualnie finanse przedsiębiorstwa uległy poprawie, co skłoniło zarząd do podjęcia zobowiązania wypłaty zaległych wynagrodzeń dla pracowników. Firma niedawno kupiła kilka patentów związanych z rozwojem technologii dla utrzymania swojej pozycji rynkowej. Firma wypłaca godziwe wynagrodzenie swoim pracownikom.