



Fot. P. Machnica

Wizyta studyjna w Oslo

Podczas kwietniowej wizyty studyjnej w Norwegii (15-19 kwietnia 2013r.) przedstawiciele NSZZ „Solidarność” mieli okazję pogłębić swoją wiedzę o norweskim systemie rokowań zbiorowych, podzielić się doświadczeniami w tym zakresie oraz przyrzeć się stosowanym praktykom.

Podczas jednego ze spotkań uczestnicy, w wyniku wymiany zdań z obecnym na spotkaniu przedstawicielem norweskiej spółki holdingowej Aker ASA, dowiedzieli się o obowiązującym w Spółce międzynarodowym układzie ramowym. Układ ten gwarantuje między innymi wszystkim pracownikom dążenie do stabilności za-

trudnienia - niezależnie od kraju, w którym wykonują pracę. Ponieważ zarząd Aker ASA zobowiązał się egzekwować stosowanie się do standardów układu także od kontrahentów zewnętrznych - norwescy i polscy związkowcy postanowili zbadać możliwość wykorzystania zapisów układu do ograniczenia patologii umów śmieciowych w trójmiejskiej stoczni Crist, która wykonuje dużo zamówień dla Aker ASA. Stocznia ta jest znana z niechęci do zatrudniania osób na podstawie umowy o pracę.

Obecnie wiadomo, że norweski koncem wystąpił w tej sprawie z formalną prośbą o udzielenie wyjaśnień do polskich przedsiębiorców - właścicieli stoczni.

Międzynarodowe Układy Ramowe – ang. International Framework Agreements (IFA) - porozumienia negocjowane pomiędzy zarządami korporacji ponadnarodowych a związkami zawodowymi (globalnymi konfederacjami branżowymi i/lub wspólną reprezentacją krajowych związków zawodowych).

Aker ASA – norweska spółka holdingowa zaangażowana w morskie rybołówstwo, budownictwo i inżynierię. Centrala firmy znajduje się w Oslo - stolicy Norwegii. Spółka jest notowana na Giełdzie Papierów Wartościowych w Oslo.

Nie ma jak w stoczni Crist

W artykule Olgi Zielińskiej, który ukaze się we wrześniowym numerze „Magazynu Solidarność” będzie można przeczytać o sytuacji pracowników w stoczni Crist.

Fragmenty artykułu:

(...) Stocznia Crist buduje swoją siłę przede wszystkim na obniżaniu kosztów pracy. To główne źródło jej konkurencyjności. (...)

(...) **Obniżanie kosztów według stoczni Crist** Jeszcze w sierpniu 2012 r. stocznia Crist zatrudniała 1302 pracowników, przed uzyskaniem pożyczki od ARP w 2010 r. – 492 osoby. Dziś na etacie jest tylko 50 pracowników. Pozostali są na samozatrudnieniu; nie mają prawa do świadczeń chorobowych, urlopowych, pracodawca nie odprowadza za nich składek emerytalnych i rentowych. Według Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku na takich warunkach pracuje w Stoczni Crist ok. 1700 stoczniovców. Ale Państwowa Inspekcja Pracy nie może przeciwdziałać takim praktykom, ponieważ z punktu widzenia prawa samozatrudnieni

są osobnymi firmami i między nimi a stocznią Crist nie ma stosunku pracy. A tylko w takim przypadku PIP może interweniować. W ubiegłym roku jeden z armatorów, dla którego pracuje Crist – norweska firma Aker ASA – była zaniepokojona zbyt dużą liczbą usterek wykrytą w systemie kontrolnym. W celu sprawdzenia, co jest tego powodem, firma Aker ASA wysłała do stoczni Crist dwóch swoich pracowników, spawaczy. – Okazało się, że nie było znaczących różnic między polską technologią a norweską, stoczniovcy pracowali też na podobnym sprzęcie. Wykryto natomiast, że na błędy wpływała zbyt duża rotacja pracowników. W zespołach pracowali stale nowi ludzie – wyjaśnia Marek Lewandowski, rzecznik KK NSZZ „S”. (...)

(...)ARP promuje stocznnię Crist

Według „Sytuacji na rynku stoczniowym w Polsce – analiza SWOT” jako mocne strony ARP wymienia m.in.: Niższe koszty wynagrodzeń pracowników produkcyjnych oraz

elastyczne formy zatrudnienia (stosowane przez prywatne firmy np. CRIST S.A.) - nie bacząc, że to jawne wykorzystywanie pracujących tam stoczniovców. ARP przyznała, że stocznia Crist dostała wsparcie finansowe w wysokości 219 mln zł oraz iż objęła 29,63 proc. akcji Crista za 40 mln zł. (...)

➔ **więcej na: www.solidarnosc.gda.pl**

Agencja Rozwoju Przemysłu S.A – [ARP S.A.] - jednoosobowa spółka Skarbu Państwa. Misją Agencji jest kreowanie proinnowacyjnych rozwiązań zwiększających konkurencyjność przedsiębiorstw. Agencja wspiera działania sprzyjające inwestowaniu w gospodarkę opartą na wiedzy, wykorzystaniu kreatywnego potencjału polskich kadr przemysłowych, wspieraniu współpracy między przemysłem a sektorem badawczo-rozwojowym. To jeden z najistotniejszych elementów „Strategii rozwoju Agencji Rozwoju Przemysłu S.A. w latach 2012 – 2015”.

➔ **więcej na: www.arp.com.pl**

Powstanie raport na temat rokowań zbiorowych



Wchwili obecnej dobiegają końca prace związane w powstaniem raportu na temat stanu i efektów rokowań zbiorowych w przedsiębiorstwach prywatnych w Polsce. Raport powstaje w oparciu o badania przeprowadzone w wytypowanych przedsiębiorstwach.

Wśród badanych przedsiębiorstw były zarówno filie korporacji ponadnarodowych, jak też przedsiębiorstwa z kapitałem polskim. Badania dotyczyły problemów i barier oraz doświadczeń związanych z negocjacjami układów zbiorowych. Obejmowały one analizę porównawczą aktów wewnątrzakładowych oraz badania ankietowe i ustrukturyzowane wywiady z przedstawicielami związków zawodowych i przedstawicielami pracodawców.

Od lutego bieżącego roku zwracaliśmy się do przewodniczących zakładowych struktur NSZZ „Solidarność” o udostępnienie wszystkich tekstów będących rezultatem negocjacji i uzgodnień z pracodawcą w zakładzie pracy oraz o współpracę z ankietarami. Ankietarzy mieli przeprowadzić wywiady z liderami związkowymi, przedstawicielem pracodawcy oraz badanie ankietowe wśród członków naszego związku. Ze swojej strony bardzo dziękujemy za pomoc wszystkim, którzy pozytywnie odpowiedzieli na nasz apel. To między innymi dzięki ich zaangażowaniu powstanie raport, który dostarczy nam wszystkim wiedzę na temat rokowań zbiorowych w Polsce oraz posłuży jako punkt wyjścia do przygotowania programów szkoleniowych. Raport będzie obejmował analizę porównawczą dokumentów będących efektem negocjacji, przygotowanie i przeprowadzenie badań ankietowych oraz ustrukturyzowanych wywiadów tudzież wnioski. Całość raportu będzie ogólnie dostępna na stronie internetowej, o czym będziemy informować, tak aby wszyscy zainteresowani mieli możliwość zapoznania się z jego wynikami.

Przy realizacji zadania napotkaliśmy na różnego rodzaju trudności, między innymi odmowę udostępnienia zespołowi badawczemu dokumentów będących rezultatem negocjacji i uzgodnień z pracodawcą w zakładzie pracy.

Poprosiliśmy Sławomira Adamczyka, eksperta NSZZ „S” w projekcie, o przybliżenie tematu upublicznienia treści układu zbiorowego pracy.

AKTUALNOŚCI

Powstaje robocza wersja raportu na temat stanu i efektów rokowań zbiorowych w przedsiębiorstwach prywatnych w Polsce.

W sierpniu rozpoczną się prace nad programem szkoleniowym dla liderów Dialogu Autonomicznego.

Poradnik pt. „Rokowania w korporacjach ponadnarodowych” przygotowywany przez LO-Norway jest konsultowany z ekspertami NSZZ „Solidarność”.

Upublicznianie układów zbiorowych pracy

Układ zbiorowy pracy (zakładowy lub ponadzakładowy) wywiera skutek normatywny, a więc podobny jak np. ustawa. Wynika to z zapisu art. 9 Kodeksu pracy. Różnica polega tylko na tym że układ obejmuje swymi zapisami konkretną grupę obywateli/pracowników. Tak więc nie można przyjąć, aby wobec aktu o charakterze normatywnym pracodawca miał możliwość zastrzegania jego nieupublicznienia bądź nieprzekazywania jakimkolwiek podmiotowi.

Dodatkowo takie zapędy pracodawcy byłyby bezskuteczne, gdyż układy zbiorowe podlegają rejestracji (zgodnie z art. 241¹¹ k.p. układy zakładowe rejestrowane są przez okręgowego inspektora pracy, a ponadzakładowe - przez ministra właściwego do spraw pracy). Tym samym stają się częścią domeny publicznej i jako takie są dostępne dla każdej osoby prawnej lub fizycznej która ma w tym interes prawny – a taki interes może łatwo wykazać inna organizacja związków zawodowych lub struktura nadrzędna organizacji będącej stroną układu.

Należy także zwrócić uwagę na szczególne zapisy kodeksowe. Przykładowo art. 241¹¹ § 51 k.p. mówi, że w ciągu 90 dni od zarejestrowania układu osoba mająca interes prawny może wystąpić do organu rejestrowego z zastrzeżeniem, że został on zawarty z naruszeniem przepisów o zawieraniu układów zbiorowych. Norma ta nie miałaby żadnego sensu, gdyby przyjąć, że układ zbiorowy pracy może być „utajniony” dla osób trzecich.

Tym samym ewentualne żądanie pracodawcy dotyczące nieujawniania na zewnątrz treści zakładowego układu zbiorowego pracy jest nie do obrony w świetle obowiązującego prawa. Takie próby zaczynają się jednak pojawiać w firmach prywatnych, zaś organizacje związkowe nie zawsze wiedzą, jak na to zareagować. Wydaje się, że skutecznym na to antidotum byłoby prowadzenie przez struktury nadrzędne NSZZ Solidarność (branżowe, terytorialne) wewnętrznych baz danych układów zbiorowych oraz pozyskiwania z okręgowych inspektoratów pracy tekstów tych z nich, które pracodawca próbuje „utajnić”. Będzie to działanie całkowicie zgodne z prawem.

autor: Sławomir Adamczyk



KONTAKT

Agnieszka Rybczyńska, kierownik projektu, a.rybczynska@solidarnosc.org.pl
Katarzyna Jażdżewska, asystentka projektu, k.jazdzewska@solidarnosc.org.pl
Sławomir Adamczyk, ekspert z NSZZ „Solidarność”, sadamc@solidarnosc.org.pl