



RAPORT Z BADAŃ ROKOWANIA ZBIOROWE W FIRMACH PONADNARODOWYCH

JULIUSZ GARDAWSKI Z ZESPOŁEM
WSPÓŁPRACA: S. PARTNER GRUPA SYNDEX

Raport został przygotowany przez prof. dr hab. Juliusza Gardawskiego z zespołem przy współpracy z S.Partner Grupa Syndex.

Cel główny badań: uzyskanie odpowiedzi na pytanie dotyczące barier utrudniających

zawieranie układów zbiorowych pracy oraz o działania, które powinny być podjęte, aby te bariery likwidować

Badanie przeprowadzono w 81 celowo dobranych spółkach, będących w przeważającej liczbie własnością przedsiębiorstw ponadnarodowych.

Badane zakłady pracy należały do pięciu branż: handel, budownictwo i przemysł drzewny, przemysł metalowy, przemysł spożywczy, usługi powszechnego dostępu.

Badaniu zostały poddane trzy zbiorowości: członkowie zakładowych organizacji zwią-

zkowych (komisji zakładowych i zarządów), członkowie kręgów kierowniczych związków nie będący członkami komisji zakładowych i zarządów, przedstawiciele zarządów zakładów pracy - głównie kierownicy działów zarządzania zasobami ludzkimi.

Praktyka układowa - czynniki wewnętrzne

Zespół badawczy pod kierownictwem Juliusza Gardawskiego, w opracowaniu przez siebie raporcie, wskazał najistotniejsze czynniki wewnętrzne* mające zasadnicze znaczenie dla rozwoju praktyki układowej w przedsiębiorstwach prywatnych z udziałem kapitału zagranicznego.

Do czynników wpływających na obecność, trwałość i treść układów zbiorowych pracy (u.z.p.) zaliczono: pluralizm związkowy, relacje związków zawodowych i zarządów pracy, poziom uzwiązkowienia załóg przedsiębiorstw, tryb rokowań i obecność ekspertów, relacje między kierownictwami związków, wiedzę członków zarządów związków z zakresu prawa pracy i prawa związkowego.

Pluralizm związkowy

Najbardziej sprzyjający społeczny grunt dla zawierania u.z.p. obserwowany

był w zakładach, w których działały dwa związki zawodowe. Również współpraca wszystkich organizacji związkowych działających w przedsiębiorstwie miała pozytywny wpływ na obecność i trwałość u.z.p., gdyż bywała czynnikiem przełamującym ewentualny nieprzyjazny stosunek zarządu do związków zawodowych i do u.z.p.

Obecność trzech i większej liczby związków w zakładzie pracy miała negatywny wpływ poziom deklaracji o obecności i trwałości u.z.p.

Relacje związków zawodowych i zarządów pracy

Zarządy w zakładach pracy, gdzie kierownictwa związków ze sobą współpracowały znacznie częściej miały do nich stosunek pozytywny lub neutralny. W przedsiębiorstwach, w których zarząd utrudniał związkom działalność, względna liczba układów była istotnie niższa niż tam, gdzie zarząd wspierał

działalność związkową lub był wobec niej neutralny.

Poziom uzwiązkowienie załóg przedsiębiorstw

W przedsiębiorstwach o wyższych poziomach uzwiązkowienia wzrastał wskaźnik zawarty u.z.p.; przy najwyższym poziomie uzwiązkowienia załóg 86,2% związkowców wskazało na istnienie układu.

Tryb rokowania, eksperci

Trwałość u.z.p. była największa, gdy propozycje rokowań podjęły wspólnie obydwie strony, tj.: strona pracodawców i strona związków zawodowych. Układy okazały się bardziej trwałe w przedsiębiorstwach, w których zarówno związki, jak i zarząd miały zewnętrznych ekspertów, a także gdy podczas rokowań ważną rolę odgrywali eksperci.

Relacje między kierownikami związków a treść układów

W zakładach, gdzie wszystkie związki współdziałały ze sobą, związkowcy częściej wskazywali na obecność w u.z.p. zapisów o przekształcaniu umów w umowy o pracę na czas nieokreślony oraz o wyższym niż ustawowe minimalnym wynagrodzeniu.

Wiedza członków zarządów związków z zakresu prawa pracy i prawa związkowego a obecność i trwałość u.z.p.

Dobra znajomość prawa pracy i prawa związkowego okazała się czynnikiem najsilniej determinującym obecność i trwałość układów. Samo doksztalcenie się w zakresie prawa, bez osiągnięcia odpowiednio wysokiego poziomu wiedzy, nie miało znaczenia.

***czynniki wewnętrzne to czynniki dotyczące w większym lub mniejszym stopniu zakładowych związków zawodowych i będące potencjalnie pod ich kontrolą**

Praca nad programem szkoleniowym

Na spotkaniu zespołu ds. programu szkoleniowego, które tym razem odbyło się w Krakowie, udało się wypracować finalną wersję programu szkoleniowego poświęconego rokowaniom zbiorowym i przeznaczanego dla liderów dialogu autonomicznego.

Również zostały zakończone prace nad materiałami dla uczestników przyszłych szkoleń. Podstawą prac zespołu były wyniki i wnioski z przeprowadzonych badań jakości rokowań zbiorowych w przedsiębiorstwach ponadnarodowych w Polsce.

Jeden z ważniejszych wniosków wynikający z badań dotyczy wiedzy członków komisji i zarządów organizacji związkowych z zakresu prawa pracy i prawa związkowego. Ta właśnie wiedza ma kluczowy wpływ na obecność i trwałość układów zbiorowych pracy (u.z.p.) w przedsiębiorstwach. Zakładowe związki zawodowe mogą mieć ogromny wpływ na podnoszenie kompetencji swoich liderów.

Osobom współtworzącym program szkoleniowy i materiały szkoleniowe dla uczestników bardzo zależało na opracowaniu materiału, dzięki któremu będzie można przekazać podczas szkoleń rzetelną wiedzę m.in. z zakresu prawa pracy i prawa związkowego. Wiedzę odzwierciedlającą nie tylko teoretyczne problemy, ale również popartą praktycznymi przykładami z sytuacji występujących dzisiaj w polskich zakładach pracy. Czy to się udało? Już niedługo uzyskamy odpowiedź na to pytanie.

W połowie stycznia 2014r. w warszawskim Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbędą się warsztaty dla czternastu trenerów NSZZ „Solidarność”. Warsztaty te mają przygotować ich do prowadzenia w najbliższej przyszłości szkoleń adresowanych do



Fot. M. Kaniszewska (2)

Kraków, 28-30.10.2013r. członkowie zespołu podczas pracy nad finalną wersją programu szkoleniowego dla liderów dialogu autonomicznego.

liderów dialogu autonomicznego z zakładów w Polsce. Szkolenia dla liderów dialogu autonomicznego rozpoczną się od lutego 2014r.

W naborze na trenerów prowadzących szkolenie z rokowań zbiorowych uczestniczyć mogą wyłącznie osoby będące członkami NSZZ Solidarność i spełniające jednocześnie następujące warunki:

1. przedstawienie pisemnej rekomendacji władz regionalnych lub sekretariatów;
2. posiadanie wyższego wykształcenia;

3. posiadanie doświadczenia zawodowego w prowadzeniu szkoleń dla członków związku w zakresie:

- prawa pracy, ze szczególnym uwzględnieniem zbiorowego prawa pracy,
- prawa wewnątrzzwiązkowego,
- negocjacji.

Pełna informacja o naborze trenerów zostanie przesłana drogą e-mailową do przewodniczących zarządów regionów NSZZ „Solidarność” i sekretariatów branżowych NSZZ „Solidarność”.

Kalendarium wydarzeń

od sierpnia 2013r. do lipca 2014r.

sierpień 2013 – powstał raport z badań dotyczących jakości rokowań zbiorowych w Polsce oraz poradnik „Rokowania zbiorowe w przedsiębiorstwach”.

- pierwsze spotkanie Zespołu ds. programu szkoleniowego, Chmielno 26-30.08.2013r.

- powstaje program szkoleniowy z zakresu rokowań zbiorowych tworzony z myślą o liderach/działaczach w przedsiębiorstwach.

wrzesień 2013 – odbyło się spotkanie Komitetu Sterującego projektu, Gdańsk

18.09.2013r., w spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele NSZZ „Solidarność” i LO-Norway odpowiedzialni za projekt, podczas spotkania omówiono realizację projektu, termin następnego spotkania zaplanowano na czerwiec 2014r.

październik 2013 – drugie spotkanie Zespołu ds. programu szkoleniowego – praca nad końcową wersją programu szkoleniowego z zakresu rokowań zbiorowych tworzonego z myślą o liderach/działaczach w przedsiębiorstwach.

listopad - grudzień 2013 – rekrutacja trenerów związkowych, którzy będą prowadzić szkolenia z rokowań zbiorowych.

styczeń 2014 - warsztaty dla trenerów związkowych przygotowujące do prowadzenia szkoleń z rokowań zbiorowych.

luty – maj 2014 – rekrutacja uczestników i przeprowadzenie szkoleń z rokowań zbiorowych.

lipiec 2014 – konferencja poświęcona rokowaniom zbiorowym w Polsce.

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