



Innovative trade union strategies in the railway sector

Innowacyjne strategie związków zawodowych w sektorze kolejowym

PL

An abstract graphic featuring a large, light gray arrow pointing upwards and to the right. Several curved, light gray lines sweep across the lower half of the image, creating a sense of motion and flow. The overall design is minimalist and modern.

Innovative trade union strategies in the railway sector



Innovative trade union strategies in the railway sector

Głównym celem projektu jest **zapoznanie związków zawodowych z polityką i prawem UE w sprawie zaangażowania pracowników** oraz promowanie wymiany informacji i dobrych praktyk pomiędzy przedstawicielami pracowników w kolejowych związkach zawodowych, a także promowanie innowacyjnych strategii pomiędzy kolejowymi związkami zawodowymi, celem dostosowania się do aktualnych wymagań rynku pracy. Sprzyjanie współpracy ponadnarodowej pomiędzy siecią kolejowych związków zawodowych z udziałem starych i nowych państw UE. Zwiększenie wpływu związków zawodowych w obronie pracowników. Promowanie integracji na rynku pracy.

Oczekiwane rezultaty, które udało się osiągnąć dzięki realizacji projektu:

- Zwiększenie możliwości kolejowych związków zawodowych do egzekwowania ich praw i obowiązków w odniesieniu do zaangażowania pracowników.
- Wzmocnienie współpracy pomiędzy związkami zawodowymi w odniesieniu do polityki i prawa UE w sprawie zaangażowania pracowników.
- Podniesienie wiedzy na temat polityki i prawa UE w sprawie zaangażowania pracowników w krajach partnerskich (Polska, Bułgaria, Rumunia, Portugalia).
- Zwiększenie świadomości związków zawodowych na temat innowacyjnych metod dostosowania swoich działań do współczesnych wyzwań rynkowych i potrzeb pracowników.
- Zwiększenie wiedzy przedstawicieli związków zawodowych o tym, w jaki sposób bardziej zaangażować pracowników w działania i podejmowanie decyzji.
- Zwiększenie wiedzy członków związków zawodowych na temat komunikacji z innymi podmiotami.
- Promowanie zintegrowanego rynku pracy.
- Zwiększenie świadomości społecznej na temat problemów związanych z zaangażowaniem pracowników.

Każdy z Partnerów opracował analizę sytuacji krajowej zgodnie z poniższą strukturą:

1. Partycypacja pracownicza: formy występujące w każdym z krajów w branży kolejowej (uszeregowane od najmniejszego do największego wpływu pracowników na podejmowanie decyzji na poziomie przedsiębiorstwa)
2. Kompetencje partycypacyjne związków zawodowych
3. Kompetencje partycypacyjne nie związkowych przedstawicielstw pracowników:
 - a. Rady pracowników (works councils) – jak została implementowana Dyrektywa 2002/14/WE?
 - b. Europejskie Rady Zakładowe
 - c. Inne formy partycypacji pracowników, charakterystyczne dla danego kraju
4. Podsumowanie



Gospodarka nakazowo-rozdziałowa istniejąca w Polsce przed 1989 r. zabezpieczała prawa pracownika poprzez gwarancję zatrudnienia i wynagrodzenia. W tamtym okresie nie było mowy o likwidacji przedsiębiorstw, czy braku zabezpieczenia środków na wynagrodzenia. Transformacja systemowa i przejście do gospodarki rynkowej spowodowało na konkurencyjnym rynku upadek lub likwidację wielu zakładów, w miejsce, których powstawały nowe. Firmy państwowe przekształcane były w spółki z udziałem kapitału zewnętrznego. Ta dynamika zmian zawsze była związana z pracownikiem. Lawinowo postępujące zwolnienia i bezrobocie kształtowało obraz polskiego społeczeństwa z coraz bardziej pogarszającą się sytuacją pracownika i jego rodziny. Ta z kolei rodziła konflikty społeczne, akcje protestacyjne, strajki. Podłoże takich wystąpień zawsze związane było z całą sferą zabezpieczeń socjalnych pracownika. Dominacja wolnego rynku oraz bezwzględnej konkurencji na plan dalszy odsunęła potrzeby pracownika oraz ochronę jego interesów. Taki system działania nie stanowił podstaw do stabilnego bezkonfliktowego przeobrażenia się przedsiębiorstw oraz ochrony praw pracowniczych.

Rozwój społeczeństwa przemysłowego bez interwencji państwa prawdopodobnie doprowadziłby do eskalacji protestów i zahamowania zmian, jakie się wtedy rozpoczęły. Niezbędnym elementem stała się ochrona praw pracowniczych. Na bazie doświadczeń międzynarodowych oraz europejskich, rząd polski przystąpił wraz z partnerami społecznymi do opracowania przepisów, w których takie gwarancje zostały zawarte. Powyższe problemy znalazły się w sferze uregulowań ustawowych z 23 maja 1991 r. i są zawarte w „Ustawie o związkach zawodowych” oraz w pracowniczym funduszu gwarancyjnym z 1993 r., w którym opracowano przepisy chroniące pracownika przed licznymi upadłościami poprzez zabezpieczenie jego wynagrodzenia. Problematyka ujęta w opracowaniu należy do zagadnień złożonych i bardzo obszernych. Dlatego przedstawiam w niej najistotniejsze kwestie dotyczące ochrony praw i interesów pracowniczych w branży kolejowej, które, wynikają z funkcjonowania prawa europejskiego, jak i krajowego.

Partycypacja pracownicza, jako element demokratyzacji przedsiębiorstwa oraz udział pracowników w realnym zarządzaniu jest w branży kolejowej bardzo zróżnicowana. Na poziomie zarządów tylko w jednej spółce – PKP CARGO jest przedstawiciel załogi. W pozostałych spółkach przedstawiciele załogi w zarządach spółek nie występują. Taki stan rzeczy wynika z procesu prywatyzacji przedsiębiorstwa PKP Cargo i związanym z nim wynegocjowanym Paktem Gwarancji Pracowniczych. To właśnie w tym porozumieniu zawarte zostały uzgodnienia dające pracownikom możliwość zgłaszania swojego kandydata, jako członka najwyższych władz przedsiębiorstwa. Ma to ogromny wpływ na procesy zachodzące w zakładzie oraz decyduje o sytuacji pracowników w przyszłości. Ustawa o związkach zawodowych wnosi niestety enumeratywnie ograniczenia na polach, w których mogą poruszać się związki czyli:

- w zakresie prawa pracy,
- prawa płacy,
- warunków socjalnych oraz
- wolności związkowych

Brak jest jednak mowy o współudziale w zarządzaniu przedsiębiorstwem, kreowaniu strategii, wdrażaniu nowych technologii czy kontroli całej sfery finansowej. Przedstawiciel załogi ma prawnie zagwarantowane różne formy wywierania i wpływania, oraz możliwość przekazywania informacji pracownikom i konsultacji już na etapie planowania i podejmowania decyzji. Taka forma partycypacji pracowniczej daje pracownikom realne poczucie samodzielności oraz wiedzy na temat kondycji i kierunków działania przedsiębiorstwa. Niestety, w innych spółkach kolejowych, których w tej chwili w Polsce jest ponad sto, nie ma przedstawiciela załogi w zarządach spółek. Bardzo często tam właśnie dochodzi do częstych konfliktów pracowniczych. Brak wiedzy o kondycji finansowej spółki, niski poziom wynagrodzenia w stosunku do starych krajów UE rodzi roszczenia, które często przewyższają możliwości finansowe zakładu. Aby zapobiec tego typu zdarzeniom, w wielu firmach kolejowych funkcjonuje inny rodzaj partycypacji pracowniczej. Uregulowania prawne dają możliwość wyboru członka Rady Nadzorczej spośród załogi całego zakładu. W branży kolejowej jest regułą, że przedstawiciele jest od jednej do trzech osób. Niestety zawsze ich ilość jest niewystarczająca do zablokowania niekorzystnych decyzji podejmowanych na szczęblu Rady Nadzorczej. Elementem bardzo ważnym jest możliwość kontroli finansowej oraz pozyskiwania niezbędnej wiedzy o kierunkach i strategii działania przedsiębiorstwa.

Skala udziału pracowników w kierowaniu firmą jest częstokroć uzależniona od formy własności, stosowanych procesów technologicznych czy usługowych, zapewniających miejsca pracy. Od nich uwarunkowane są kompetencje partycypacyjne związków zawodowych, które w tym wypadku będą skupiały się na czterech podstawowych elementach:

- a. funkcji informacyjnej,
- b. konsultacyjnej,
- c. wpływ na decyzyjność i finanse.

Jeszcze inny podział partycypacji pracowniczej przedstawia Krzysztof Wojciech Baran w książce „Zbiorowe prawo pracy”. W stosunkach pracy państw cywilizacji przemysłowej, formy oddziaływania na podejmowane przez pracodawców decyzje są silnie zróżnicowane. Mają bądź charakter informacyjno-konsultacyjny, bądź też kontrolno-stanowiący. Do tej pierwszej kategorii zaliczam kompetencje informacyjne, konsultacyjne, postulujące oraz skargowe. Z kolei do drugiej ze wskazanych kategorii należą uprawnienia władcze, współwładcze (współ stanowiące) oraz kontrolne i nadzorcze. Generalizując powyższą systematykę wedle kryterium poziomu wpływu przedstawicielstwa pracowników na sytuację podmiotu zatrudniającego, uprawnione jest rozróżnienie partycypacji „miękkiej” (niestanowiącej) oraz „twardej” (współstanowiącej). Tę pierwszą cechuje niski poziom ingerencji przedstawicielstwa pracowniczego w decyzje pracodawcy. Dlatego partycypacja pracownicza powinna odnosić się do współuczestnictwa pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem lub zakładem pracy i tylko wtedy spełni swoją rolę.

Natomiast **Kompetencje Partycypacyjne nie związkowych przedstawicielstw pracowników** w firmach kolejowych praktycznie nie występują. Zmiany, które nastąpiły na przełomie XX i XXI wieku w Polsce spowodowały, że do związków zawodowych należy około 14% wszystkich zatrudnionych pracowników. Do tego dominują umowy zlecenia i inne formy zatrudnienia, które nie pozwalają zrzeszać się i tworzyć związków zawodowych. Na szczęście, w przedsiębiorstwach kolejowych poziom zrzeszenia w związkach sięga 90-95% i to powoduje, że nie występują

obszary, w których potrzebna jest nie związkowa partycypacja pracownicza. Jeżeli więc doszłoby do sytuacji, w której następuje inicjatywa pozazwiązkowej partycypacji i powstaje wbrew woli związków to na ogół po krótkim czasie upada lub jest tak marginalna, że nie odgrywa żadnej roli.

Rady Pracownicze

Sejm RP w dniu 7 kwietnia 2006 r. uchwalił ustawę o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Wdrażała ona dyrektywę 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady Europejskiej z dnia 11 marca 2002 roku, której celem było wzmocnienie dialogu pomiędzy pracodawcami, a pracownikami.

W Polsce proces wdrożenia dyrektywy przebiegał w porozumieniu z pracodawcami, związkami zawodowymi i stroną rządową. Rozbieżność stanowisk obejmowała wiele dziedzin, w których brak było porozumienia. To z kolei doprowadziło do opóźnień i przesunięcia w czasie implementowanie dyrektywy do Prawa Polskiego. Związki zawodowe domagały się, aby Rady Pracowników tworzone były u pracodawców, którzy zatrudniają minimum 5 osób. Natomiast pracodawcy żądali, aby RP tworzone były w zakładach, które zatrudniają przynajmniej 100 osób. Związki zawodowe opowiadały się za modelem, w którym Rady Zakładowe powoływane są tylko w nieuzwiązkowanych zakładach pracy. Pracodawcy zaś, za modelem węgierskim, który polega na tym, że obok siebie mają funkcjonować zarówno związki zawodowe, jak i Rady Pracowników. Kolejnym problemem było to, kto ma zgłaszać kandydatów do Rad Pracowników, czy związki zawodowe, (które tego oczekiwały), czy pracownicy. Nie bez znaczenia są również kwestie dotyczące zakresu funkcjonowania Ustawy, i kto miał być nią objęty. Ponadto, związki chciały ustalenia, kto ponosi koszty funkcjonowania i działalności Rad oraz czy ochrona ma obowiązywać wyłącznie na czas kadencji, czy też wykraczać poza nią. Wreszcie dyskutowano, czy Polska powinna skorzystać z okresu przejściowego – co oznaczałoby, że przez pewien okres Ustawa znajdowałaby zastosowanie tylko do przedsiębiorstw o większej liczbie pracowników. Po rozwianiu wszystkich wątpliwości ustalono, że Rady Pracowników powinny być tworzone u pracodawców, którzy prowadzą działalność gospodarczą i zatrudniają co najmniej 50 pracowników, z tym że w okresie przejściowym do 23 marca 2008 r. obowiązek ten ciążył tylko na tych, którzy zatrudniają co najmniej 100 pracowników. Wielkość gremium zależy od liczby osób zatrudnionych przez pracodawcę.

Zgodnie z Ustawą, Rada składa się z:

- 3 pracowników – u pracodawcy zatrudniającego od 50 do 250 osób;
- 5 pracowników – u pracodawcy zatrudniającego od 251 do 500 osób;
- 7 pracowników – u pracodawcy zatrudniającego ponad 500 osób.

Rada Pracowników może ustalić z pracodawcą inną ilość, niż domyślnie proponowana w Ustawie, jednak nie mniejszą niż 3 członków. Zawsze każda organizacja związkowa działająca u pracodawcy ma prawo wyboru przynajmniej jednego członka Rady. W przypadku, gdy u pracodawcy działa liczba organizacji związkowych większa niż ilość członków Rady, wymagane jest zwiększenie liczebności rady do ilości równej liczba organizacji związkowych, zaś każda organizacja wybiera wówczas dokładnie jednego członka Rady.

Obowiązek tworzenia Rad nie dotyczy pracodawców publicznych takich jak:

- przedsiębiorstw państwowych, w których tworzony jest samorząd załogi przedsiębiorstwa
- urzędów, szkół, sądów itp.,
- państwowych instytucji filmowych
- przedsiębiorstw mieszanych zatrudniających do 150 pracowników

Ponadto pracodawcy objęci zakresem ustawy mogą uniknąć tworzenia Rady, jeżeli przed jej wejściem w życie zawrą z przedstawicielami pracowników porozumienie gwarantujące warunki informowania i konsultowania pracowników na poziomie przynajmniej takim samym, jak w ustawie. Z takiego ustalenia skorzystały związki zawodowe funkcjonujące na kolei i zawarły porozumienia takie, jak poniżej.



POROZUMIENIE

w sprawie informowania pracowników
i przeprowadzania z nimi konsultacji

zawarte w dniu 24 maja 2006 roku w Bydgoszczy pomiędzy:

„PKP Przewozy Regionalne” Sp. z o.o. Kujawsko Pomorski Zakład Przewozów Regionalnych w Bydgoszczy, reprezentowany przez:
mgr Mieczysława Cichosz – Dyrektora Zakładu
zwanego dalej „Pracodawcą”,

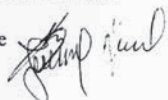
a

1. Międzyzakładowym Niezależnym Samorządnym Związkiem Zawodowym Kolejarzy reprezentowanym przez:
Adama Białę - Przewodniczącego,
 2. Niezależnym Samorządnym Związkiem Zawodowym „Solidarność” reprezentowanym przez:
Waldemara Bogatkowskiego - Przewodniczącego,
 3. Niezależnym Samorządnym Związkiem Zawodowym Drużyn Konduktorskich w RP reprezentowanym przez:
Andrzeja Janowskiego - Przewodniczącego
- zwanymi dalej „Organizacjami związkowymi”

Działając w oparciu o artykuł 24 Ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, Strony porozumienia (zwane dalej Stronami) postanawiają, że:

§ 1

1. Pracodawca przekazuje organizacjom związkowym informacje dotyczące:
 - 1) działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmian,
 - 2) stanu struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia;
 - 3) działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.
2. Pracodawca przekazuje informacje w razie przewidywanych zmian lub zamierzonych działań oraz na pisemny wniosek organizacji związkowych.
3. Pracodawca przekazuje informacje w terminie, formie i zakresie umożliwiającym organizacjom związkowym zapoznanie się ze sprawą, przeanalizowanie tych informacji, a w sprawach, o których mowa w ust. 1 pkt. 2 i 3 przygotowanie się do konsultacji.
4. W sprawach, o których mowa w ust. 1, organizacje związkowe



1

- przedstawiają pracodawcy swoją (władz statutowych związku) opinię.
5. Każda z organizacji związkowych może przedstawić pracodawcy zdanie odrębne.

§ 2

1. Pracodawca prowadzi konsultacje z organizacjami związkowymi, w sprawach o których mowa w § 1 ust. 1 pkt. 2 i 3.
2. Konsultacje powinny być prowadzone:
 - 1) w terminie, formie i zakresie umożliwiającym pracodawcy podjęcie działań w sprawach objętych konsultacjami,
 - 2) w zależności od przedmiotu dyskusji, na odpowiednim poziomie kierowniczym,
 - 3) na podstawie informacji przekazanej przez pracodawcę oraz opinii przedstawionej przez związki zawodowe,
 - 4) w sposób umożliwiający organizacjom związkowym odbycie spotkania z pracodawcą w celu uzyskania jego stanowiska wraz z uzasadnieniem odnoszącym się do ich opinii,
 - 5) w celu umożliwienia osiągnięcia porozumienia pomiędzy organizacjami związkowymi a pracodawcą.
3. Organizacje związkowe oraz pracodawca prowadzą konsultacje w dobrej wierze oraz z poszanowaniem interesów Stron.

§ 3

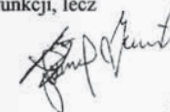
1. Przy wykonywaniu zadań organizacje związkowe mogą korzystać z pomocy osób posiadających specjalistyczną wiedzę.
2. Każda ze Stron porozumienia pokrywa koszty jakie poniosła w związku z realizacją porozumienia, w tym również koszty zleconej przez siebie ekspertyzy.

§ 4

1. Sprawy sporne rozstrzygają wspólnie przedstawiciele Związków Zawodowych oraz Pracodawca.
2. W związku z zawarciem niniejszego porozumienia strony postanawiają nie powoływać rady pracowników.

§ 5

1. Organizacje związkowe oraz osoby, o których mowa w § 3, są obowiązane do nie ujawniania uzyskanych w związku z pełnioną funkcją informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, co do których pracodawca zastrzegł obowiązek zachowania ich poufności. Nie ujawnianie uzyskanych informacji obowiązuje po zaprzestaniu pełnienia funkcji, lecz nie dłużej niż przez okres 3 lat.



2

2. Pracodawca, w szczególnie uzasadnionych przypadkach, może nie udostępnić organizacjom związkowym informacji, których ujawnienie mogłoby, według obiektywnych kryteriów, poważnie zakłócić działalność przedsiębiorstwa, albo narazić je na znaczną szkodę.
3. W przypadku uznania, że zastrzeżenie poufności informacji lub ich nie udostępnienie jest niezgodne z przepisami ust. 1 lub 2, organizacje związkowe mogą wystąpić do sądu rejonowego-sądu gospodarczego z wnioskiem o zwolnienie z obowiązku zachowania poufności informacji lub o nakazanie udostępnienia informacji lub przeprowadzenia konsultacji.
4. W sprawach, o których mowa w ust. 3, stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 17 listopada 1964 roku -Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. Nr 43, po; późn. zm.) o rozpoznaniu spraw z zakresu przepisów o przedsiębiorstwach państwowych, o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego, z wyłączeniem art. 691¹ § 2 i art. 691⁷. Zdolność sądową w tych sprawach mają organizacje związkowe oraz pracodawca.
5. Sąd na wniosek pracodawcy lub z urzędu, może, w drodze postanowienia w niezbędnym zakresie ograniczyć prawo wglądu do materiału dowodowego załączonego przez pracodawcę do akt sprawy w toku postępowania sądowego, jeżeli udostępnienie tego materiału groziłoby ujawnieniem tajemnicy przedsiębiorstwa lub innych tajemnic podlegających ochronie na podstawie odrębnych przepisów. Na postanowienie sądu ograniczające prawo wglądu do materiału dowodowego zażalenie nie przysługuje.
6. Postanowienia ust. 1-5 nie naruszają przepisów o ochronie tajemnicy określone w odrębnych przepisach.

§ 6

Kto wbrew postanowieniom porozumienia:

- 1) nie informuje organizacji związkowych lub nie przeprowadza z nimi konsultacji w sprawach określonych w niniejszym porozumieniu lub utrudnia przeprowadzenie konsultacji,
 - 2) dyskryminuje członków organizacji związkowych w związku z wykonywaniem przez nich czynności związanych z informowaniem i przeprowadzeniem konsultacji
- podlega przepisom karnym wynikającym z art. 19 Ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji.

§ 7

W sprawach nie objętych niniejszym porozumieniem stosowane będą postanowienia Porozumienia w sprawach wzajemnych zobowiązań stron Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników „PKP Przewozy Regionalne” spółka z o.o. zawarte 5 kwietnia 2005r. oraz inne przepisy prawa.

[Signature]

§ 8

1. Niniejsze „Porozumienie” zostaje zawarte na czas nieokreślony i wchodzi w życie z dniem 25 maja 2006r.
2. Każda ze Stron porozumienia może je wypowiedzieć z zachowaniem 3 (trzy) miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Strony porozumienia:

Pracodawca:

[Signature]
Dyrektor
mgr Mieczysław Cichosz

Przedstawiciele Organizacji Związkowych:

MIEDZYZAKŁADOWY ZWIĄZEK
ZAWODOWY „KOLEJARZY”
przy Kujawsko-Pomorskim
1) Zakładzie Przewozów Regionalnych
w Bydgoszczy
NIEZALEŻNY SAMORZĄDNY ZWIĄZEK
ZAWODOWY „SOLIDARNOŚĆ”
ZAKŁAD PRZEWÓZÓW REGIONALNYCH
w Bydgoszczy
85-082 Bydgoszcz, ul. Zygmunta Augusta 7
tel. 11-10 kolejowy, fax kolej. (800) 3629
fax miejski (5-82) 32 72 529
2) Związek Zawodowy
Drużyn Konduktorskich w RP
przy ZPP Bydgoszcz
Rada Zakładowa
w Toruniu
3) Związek Zawodowy Drużyn Konduktorskich w RP
z siedzibą w Toruniu
Andrzej Janowski

Europejskie Rady Zakładowe. Podstawę tworzenia w Polsce Europejskich Rad Zakładowych jest przepis Ustawy z dnia 5 kwietnia 2002 r. „O Europejskich Radach Zakładowych” (Dz. U. Nr 62, poz. 556, późn. zm.) . Ustawa ta, określa zasady tworzenia i funkcjonowania ERZ oraz sposoby informowania pracowników i drogi konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w celu realizacji praw pracowników. W zakresie spraw ponadnarodowych, nie narusza uprawnień do informowania i konsultacji określonych w przepisach odrębnych.

Obowiązek stosowania przepisów Ustawy z dnia 5 kwietnia 2002 r. „O Europejskich Radach Zakładowych” dotyczy i ma zastosowanie do:

- 1) przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny ma siedzibę w Polsce,
- 2) przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny nie ma siedziby w państwie członkowskim, jeżeli zarząd ten wyznaczył swojego przedstawiciela z siedzibą w Polsce,
- 3) przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny nie ma siedziby w państwie członkowskim i nie wyznaczył przedstawiciela w państwie członkowskim, jeżeli w Polsce znajduje się zakład pracy wchodzący w skład takiego przedsiębiorstwa lub przedsiębiorstwo wchodzące w skład takiej grupy, w których zatrudnia się największą liczbę pracowników zatrudnionych w państwach członkowskich w danym przedsiębiorstwie lub grupie przedsiębiorstw.

12

Obowiązki i odpowiedzialność nałożone przez ustawę na zarząd centralny spoczywają odpowiednio na wyznaczonym przedstawicielu albo na zarządzie zakładu pracy lub przedsiębiorstwa, o których mowa w pkt 2 i 3.

Kadencja europejskiej rady zakładowej trwa 4 lata, po czym dokonuje się ponownych wyborów. Podobnie jak w przypadku krajowych Rad pracowniczych do kompetencji rady należy pozyskiwanie informacji oraz konsultacji zagadnień dotyczących:

- 1) struktury przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym,
- 2) sytuacji gospodarczej i finansowej oraz możliwego rozwoju działalności, w tym produkcji, sprzedaży i inwestycji,
- 3) sytuacji w dziedzinie zatrudnienia i możliwego rozwoju w tym zakresie,
- 4) wprowadzenia istotnych zmian organizacyjnych,
- 5) wprowadzenia nowych metod pracy lub nowych procesów produkcyjnych,
- 6) zmiany lokalizacji przedsiębiorstwa lub zakładu pracy albo istotnej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracy oraz przeniesienia produkcji do innego zakładu pracy lub przedsiębiorstwa,
- 7) łączenia i podziału przedsiębiorstw lub zakładów pracy,
- 8) ograniczenia rozmiarów bądź zaprzestania działalności przedsiębiorstwa lub zakładu pracy albo istotnej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracy,
- 9) zwolnień grupowych.

Taki zakres kompetencji daje szansę na partycypowanie i współzrządzenie przedsiębiorstwem ale również zapobiega tworzeniu się konfliktów na poziomie pracodawcy.

Inne formy partycypacji pracowniczej to w szczególności działalność Społecznych Inspektorów Pracy. Powołana ponad pół wieku temu do życia instytucja Społecznej Inspekcji Pracy jako organu organizacji związkowej uprawnionej do kontroli określonych podmiotów i we wskazanym zakresie, reprezentując wszystkich pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy.

Podstawowym aktem prawnym regulującym działalność społecznych inspektorów pracy jest Ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. „O Społecznej Inspekcji Pracy”. Ponadto bardzo ważne dla działalności SIP jest Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 lipca 1998 r. w sprawie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy oraz sposobu ich dokumentowania. Uregulowania dotyczące SIP znajdują się także w przepisach z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy. Nowelizacja Kodeksu Pracy z dnia 2 czerwca 1996 r. bardzo znacząco wzmocniła rangę i pozycję instytucji społecznego nadzoru nad warunkami pracy.

Społeczną inspekcję pracy tworzą:

1. Zakładowe społeczne inspekcje pracy
2. Oddziałowy (wydziałowy) inspektor pracy
3. Grupowi społeczni inspektorzy pracy.

Organizatorem wyborów społecznych inspektorów pracy są wyłącznie zakładowe organizacje związkowe, które winny opracować i uchwalić regulamin wyborów SIP. Wybory dokonuje się na okres kadencji trwającej 4 lata. Akt wyboru społecznego inspektora pracy nie podlega żadnej kontroli zewnętrznej (ani kontroli administracyjnej czyli kontroli sądowej) – teza postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1995 r. P.O.16/95 OSN Zbiór Urzędowy 1996 r. nr 12 poz. 176. Tak więc odwołanie społecznego inspektora pracy może, nastąpić jedynie w przypadku niewywiązania się ze swoich obowiązków społecznych.

13

Do najważniejszych zadań społecznej inspekcji pracy należy:

- Kontrolowanie stanu budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesów technologicznych z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Kontrolowanie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym postanowień układów zbiorowych pracy i regulaminów pracy, w szczególności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony pracy kobiet, młodocianych i osób niepełnosprawnych.
- Urlopów i czasów pracy, świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.
- Uczestniczenie w przeprowadzaniu przeglądu warunków pracy i pracach zakładowej komisji BHP.
- Uczestniczenie w kontroli przestrzegania w zakładzie pracy przepisów dotyczących ochrony środowiska naturalnego.
- Branie udziału w ustaleniu okoliczności przyczyn wypadków przy pracy oraz w analizowaniu przyczyn wypadków, zachorowań na choroby zawodowe i inne schorzenia wywołane warunkami środowiska pracy.
- Podejmowanie działań na rzecz aktywnego udziału pracowników zakładu pracy w kształtowaniu właściwych warunków bhp oraz oddziaływanie na przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad BHP.

Z ustawy o SIP wynikają szerokie kompetencje, jednak należy zauważyć, że zawsze społeczny inspektor pracy związany jest z funkcjonowaniem związków zawodowych.

Inną formą partycypacji pracowniczej jest Ustawa „O samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego” powołana dnia 25 września 1981 r. która m. in. określa:

1. Organy samorządu załogi przedsiębiorstwa

Art. 1. 1. Załoga uczestniczy w zarządzaniu przedsiębiorstwem państwowym na zasadach określonych w niniejszej ustawie.

2. Do samorządu załogi przedsiębiorstwa państwowego należy stanowanie w istotnych sprawach przedsiębiorstwa, wyrażanie opinii, podejmowanie inicjatywy i zgłaszanie wniosków oraz sprawowanie kontroli działalności przedsiębiorstwa.

3. Samorząd załogi oraz jego organy realizują zadania określone w ust. 2 niezależnie od organów administracji państwowej, organizacji społecznych, związkowych i politycznych. Art. 2. 1. Organami samorządu załogi są:

1) ogólne zebranie pracowników przedsiębiorstwa, ogólne zebranie pracowników poszczególnych zakładów oraz innych jednostek organizacyjnych wchodzących w skład przedsiębiorstwa,

2) rada pracownicza przedsiębiorstwa, która w statucie samorządu załogi może być nazwana radą robotniczą,

3) rada pracownicza zakładu w przedsiębiorstwie wielozakładowym.

4. Załoga może wypowiadać się w istotnych sprawach przedsiębiorstwa w formie referendum.

5. Rada Pracownicza przedsiębiorstwa reprezentuje samorząd załogi.

Samorząd załogi przedsiębiorstwa nie występuje i nie został powołany do życia w przedsiębiorstwie kolejowym.

Podsumowanie

Uprawnienia pracownicze a w szczególności zakładowej organizacji związkowej wynikające z Ustawy „O związkach zawodowych”, Kodeksu Pracy oraz innych aktów prawnych, dają możliwość realizacji funkcji obrońcy oraz reprezentowania pracowniczych interesów. Przedstawione przepisy zobowiązują partnerów do współpracy oraz poszukiwania rozwiązań na drodze dialogu społecznego oraz wspólnego zrozumienia.

Realizując konstytucyjne uprawnienia związek zawodowy powinien kształtować treść norm prawnych, które regulują warunki pracy pracowników. W szczególności zajmować się sprawami dotyczącymi zbiorowych interesów i praw pracowniczych, a w tym kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie istniejących przepisów. Nie mniejsze znaczenie odgrywa organizacja związkowa, która ma szerokie uprawnienia w reprezentowaniu pracownika w indywidualnych sprawach, wynikających ze stosunku pracy. Takie uprawnienie skutkować będzie z wyrażonego oświadczenia woli pracownika, który realizuje ją poprzez przystąpienie do związku zawodowego a dla niezrzeszonych ich prośba o objęcie obroną jego uprawnień przed pracodawcą. Związki zawodowe posiadają wskazane uprawnienia, mogą w sposób bezpośredni wpływać na treść tworzonych wewnątrzakładowych przepisów oraz aktów prawnych. Powszechna ochrona pracownika poza układem zbiorowym pracy może być regulowana w regulaminach pracy, regulaminach wynagradzania, w uregulowaniach dotyczących zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz regulaminów nagród i premii. W ten sposób pracodawca zostaje związany różnymi formami porozumień, które są wynikiem wspólnych ustaleń oraz niezbędnego kompromisu na drodze partnerskich zobowiązań. Szeroka skala uprawnień poczynawszy od tworzenia prawa poprzez jego realizację do kontroli i ochrony pracownika daje związkom wiele przywilejów, które w obecnym czasie nie zawsze są realizowane.

Z jednej strony ograniczone możliwości wynikające z małego uzwiązkowienia w zakładach pracy i brak kompleksowej wiedzy z tej dziedziny powoduje, że nie wszystkie zobowiązania są realizowane. Z drugiej strony spotyka się opór pracodawców, którzy pomimo istniejących przepisów starają się ich nie respektować pomimo wyraźnych zapisów ustawowych.

Taki obraz rzeczywistości zobowiązuje do ciągłego poszukiwania nowych rozwiązań związanych ze zbiorowymi stosunkami pracy realizowanymi poprzez związki zawodowe i Rady Pracowników. Ustawodawca przewidział również odpowiedzialność za naruszenie przepisów Ustawy. Ponosi ją każdy, kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją utrudnia, dyskryminuje lub nie dopełnia obowiązków wynikających z Ustawy i innych uregulowaniach z zakresu prawa pracy. Takie zapisy często wykluczają możliwość pomijania organizacji zakładowej i RP w kształtowaniu prawa oraz bezpośredniej ochrony pracowników.

Wspólne działanie na płaszczyźnie porozumienia dają wiele możliwości uniknięcia konfliktów, które wynikają z niespełnienia oczekiwań pracowników. Ich realizacja zapewnia dialog i szeroko rozumiany spokój społeczny. Jednak nie jest to możliwe przy korzystaniu tylko z kompetencji wynikających z implementacji prawa europejskiego i Dyrektywy o Radach Pracowników. W sytuacji głębokich przeobrażeń, jakie nastąpiły w Polsce po 1990 r. to związki zawodowe próbują wypełnić przepaść dzielącą pracowników od pracodawców. To również ustawodawstwo polskie daje prawne podstawy przede wszystkim związkom zawodowym do kształtowania polityki pracowniczej i walki o polepszenie jakości pracy.

Union of Locomotive Drivers in Bulgaria (ULDB)



Termin "innowacja" ma pochodzenie łacińskie i oznacza nowe idee. Według nas innowacja to nie tylko nowa idea, a idea, która się sprawdziła w praktyce. Słowo "strategia" jest pochodzenia greckiego i oznacza prowadzenie wojny, tj. jest to termin wojskowy. Przez "strategię" rozumie się długotrwałość organizacji. Współczesny świat rozwija się tak szybko, że związki zawodowe muszą być w stałej gotowości do wojny i nieustannie powinni tworzyć nowe pomysły, aby sprostać wyzwaniom naszych czasów.

Odnośnie form partycypacji pracowników w transporcie kolejowym w Republice Bułgarii, nasz Związek Zawodowy Maszynistów Kolejowych [uwaga tłum.: grupa zawodowa zrzeszona w tym związku zawodowym nazywa się personelem lokomotyw] może przekazywać informację tylko o partycypacji w działalności Bułgarskich Kolei Państwowych Jednoosobowa Sp. z o.o. z powodu tego, że mamy funkcje przedstawicielskie jedynie w tym przedsiębiorstwie o zasięgu ogólnokrajowym i to tylko wśród personelu lokomotywowego, odpowiednio w lokomotywniach. Na szczelbu przedsiębiorstwa (BKP JSp.z o.o.) wybrano przedstawicieli pracowników według przepisów Ustawy o informowaniu i konsultowaniu z pracownikami. Istnieją również i Komisje ds. warunków pracy, członkowie, których wybierani są według zasady parytetu (równa ilość przedstawicieli pracowników i przedstawicieli pracodawcy).

Na szczelbu zakładu pracy najbardziej skuteczny jest dialog prowadzony w ramach Rady Stron Układu Zbiorowego Pracy [RSUZP] (pomiędzy przedstawicielami organizacji związkowych i pracodawcą).

Swoją siłę i kompetencje organizacje związkowe pokazują najlepiej w rozwiązywaniu problemów socjalnych i zawodowych, w decydowaniu o warunkach pracy. W naszym przedsiębiorstwie ponownie utworzono Centralną Radę Stron UZP, która jest rzeczywiście skutecznie pracującym organem, choćby z powodu tego faktu, że w pracach tej Rady uczestniczą najlepsi specjaliści pracodawcy oraz związkowcy posiadający dużą wiedzę i doświadczenie, ponieważ wiele razy prowadzili rokowania dotyczące UZP. W rzeczywistości, podczas obrad CRSUZP związki zawodowe mogą, i czynią to w trakcie działania UZP, doprowadzić do poprawy i poszerzenia zdobyczy dla swoich członków, nie czekając na rozpoczęcie rokowań nt. nowego UZP. Praktycznie rzecz biorąc to tu są podejmowane globalne decyzje dotyczące całej firmy, które później obowiązują wszystkich pracowników.

Istnieje także Rada Branżowa przy Ministrze Transportu, która pomimo tego, że obejmuje wszystkie rodzaje transportu, jest aż tak wpływowa.

Sprawa udziału w kolejnictwie innych organizacji niż związki zawodowe jest regulowana przez prawo, ale w praktyce ma charakter formalny. Praktyka pokazuje, żeby był taki udział skuteczny, to aktywiści związkowi powinni być wybierani do reprezentowania pracowników.

Odnośnie rad robotniczych, w Spółce Bułgarskie Koleje Państwowe praktykuje się, że przedstawiciele rad pracowniczych obradują razem ze stronami UZP i w sposób naturalny to przedstawiciele organizacji związkowych grają pierwsze skrzypce.

Ogólne zebranie pracowników ma znaczenie podczas dyskusji nad projektem UZP, gdy istnieje więcej niż jeden projekt UZP i trzeba dokonać wyboru.

W odniesieniu do Europejskich rad robotniczych (ERZ) nie posiadamy prawie żadnych informacji i dlatego podamy wyniki badania przeprowadzonego przez Konfederację Niezależnych Związków Zawodowych w Bułgarii (KNSB): "Z ogólnej liczby 32 przedstawicieli w ERZ, 17 pochodzi z KNSB, 4 z Konfederacji Pracy "Podkrepa", a 11 nie jest członkami związków zawodowych, bo pochodzą głównie z zakładów nieposiadających struktur związkowych. Mają miejsce interwencje ze strony pracodawców podczas wyboru reprezentantów do ERZ, głównie z powodu możliwości zaprezentowania się i pokazania swoich wpływów przed Zarządem Spółki."

W 1997 roku w Bułgarii została przyjęta Ustawa o bezpieczeństwie i higienie pracy (UBHP). W przedsiębiorstwach posiadających więcej niż 50 pracowników tworzy się komitety ds. warunków pracy. Przedstawiciele tych komitetów mają prawo dostępu do aktualnej informacji dot. warunków pracy w przedsiębiorstwie, co jest nieodzowne w celu analizy całościowej działalności w zakresie ochrony zdrowia, zapewnienia bezpieczeństwa pracowników oraz zgłoszenia działań na rzecz poprawy stanu bezpieczeństwa, jak również inne obowiązki, które zostały im przypisane na podstawie wspomnianej ustawy.

Do tej pory związki zawodowe są najważniejszą organizacją w obronie pracowników. To właśnie związki zawodowe są w stanie, mając po swojej stronie zdolnych i przeszkolonych ludzi, do obrony swoich członków, a w ten sposób wszystkich osób zatrudnionych. Oprócz tego, że posiadają w swoich szeregach pracowników o dużej wiedzy i doświadczeniu, związki zawodowe prowadzą aktywne życie wewnątrz organizacji, dążąc do wzmocnienia zwartości załóg, a w ten sposób do budowania autorytetu liderów związkowych. Dla organizacji związkowych jest o wiele łatwiej wywrzeć presję na pracodawcę poprzez organizowanie masówek, protestów i strajków, gdyby stało się konieczne.

Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses (SMAQ)



Poniżej SMAQ rozwija tematy wymienione w powyższych punktach z podwójnej perspektywy: niezależnego związku zawodowego i ruchu związkowego działającego w Portugalii XXI wieku.

1. Udział pracowników branży kolejowej w Portugalii, obecnie i na tle XXI wieku, jest wynikiem, a jednocześnie pozostaje pod wpływem, zmian polityczno-społecznych spowodowanych wprowadzeniem nowego systemu politycznego 25 kwietnia 1974 roku, który to system dokonał radykalnych przemian, jakościowych i ilościowych, w zakresie organizacji i przedstawicielstwa ówczesnego ruchu związkowego w Portugalii w branży kolejowej.
2. Obecnie pracownicy są zorganizowani i reprezentowani we własnych strukturach w różnych zakładach, zarówno sektora publicznego, jak i sektora prywatnego; jest osiem zakładów działających w ramach przedsiębiorstwa Koleje Portugalskie, oraz firma zarządzająca infrastrukturą (IP – Infrastruktury Portugalii), która, w 2015 roku, zastąpiła przedsiębiorstwo Refer, zarządzające siecią kolejową i objęła swoją działalnością również zarządzanie sieci drogowej (EP – Drogi i Autostrady Portugalii).
3. Jeśli chodzi o model organizacyjny przyjęty w Portugalii w stosunku do transportu kolejowego, podmiotem regulującym w tej kwestii, a także innych rodzajów transportu lądowego, jest Instytut Mobilności i Transportu IP, który ma za zadanie nadzór, a także udzielanie zezwoleń i certyfikatów dotyczące wszystkich stron zainteresowanych, łącznie z koleją. Instytut ten jest również odpowiedzialny za przygotowanie zawodowe maszynistów oraz określenie wymagań kwalifikacyjnych i warunków psychosomatycznych niezbędnych do wykonywania tego zawodu. Wydaje certyfikaty i udziela zezwoleń firmom i instytucjom szkoleniowym, przy czym w Portugalii w tym zakresie ma miejsce zarówno kształcenie publiczne, jak i prywatne.
4. W tak przedstawionym zarysie organizacyjnym w branży kolejowej występują różne formy i podmioty reprezentacji związkowej pracowników tego sektora; w przypadku maszynistów SMAQ – Związek Zawodowy Maszynistów reprezentuje interesy tej grupy pracowników, zarówno, jeśli chodzi o prowadzenie negocjacji, jak i o zawieranie umów zbiorowych, działając nie tylko w przedsiębiorstwach tradycyjnie branży kolejowej, ale także w firmach operujących w sieci metra Lizbony/Almady oraz Porto.
5. Należy również podkreślić, że ze względu na różne kategorie zawodowe i firmy kolejowe, także firmy zajmujące się naprawami i konserwacją, **występowanie około dwudziestu jeden związków zawodowych** reprezentujących pracowników tego sektora zarówno przy zawieraniu umów zbiorowych, jak i, w ramach reprezentacji proporcjonalnej, w kontaktach z różnymi organami zajmującymi się bezpieczeństwem i higieną pracy czy innymi sprawami o charakterze społeczno-zawodowym lub dotyczącymi tego środowiska; duża większość tych związków zawodowych jest zrzeszona w dwóch centralach związkowych działających w Portugalii w CGTP-IN (Konfederacja Krajowa Pracowników Portugalskich – Intersindical Nacional) oraz w UGT (Krajowy Związek Pracowników).

6. Związek Maszynistów – SMAQ, jako organ niezależny posiada zdolność negocjacji oraz własny statut (PZ – Porozumienie Zakładowe), reprezentując dział prowadzenia pociągów i pojazdów trakcyjnych. Liczy sobie około 1500 członków, których procentowy udział w poszczególnych zakładach kształtuje się w następujący sposób:
 - CP EPE 98% – Firma przewożąca ludzi – Sektor publiczny;
 - CP Carga (MEDRAIL) 97% – Firma transportowa – Sektor prywatny;
 - Fertagus 55% – Firma przewożąca ludzi – Sektor prywatny;
 - Takargo 100% – Firma transportowa – Sektor prywatny
 - MTS 60% – Firma przewożąca ludzi (metro) – Sektor prywatny;
 - Prometro 90% – Firma przewożąca ludzi (metro) – Sektor prywatny;
 - Fernave 100% – Firma szkoleniowa w zakresie kolejnictwa – Sektor publiczny.
7. Obok struktur związkowych reprezentujących pracowników zajmujących się wyłącznie interwencjami i negocjacjami umów zbiorowych z pracodawcami, które mają na celu ochronę i zabezpieczenie interesów związkowców na drodze sądowej, ochronę i zabezpieczenie interesów związkowców poprzez inne działania, a także realizację różnych programów kształcenia, **istnieją inne formy** bezpośredniej reprezentacji pracowników w miejscu pracy, jak komisje związkowe, delegaci związkowi, zgromadzenia ogólne przedsiębiorstwa i komisje pracownicze oraz wybory przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach publicznych i komisjach do spraw higieny i bezpieczeństwa pracy; w wyborach tych głosowanie jest bezpośrednie i tajne.
8. Pracownicy, indywidualnie i/lub poprzez związki zawodowe, komisje pracownicze i/lub komisje specjalnie powołane do danej sprawy, wykonują swoje prawa do udziału przy pracach nad prawem pracy i/lub w konsultacjach społecznych, obowiązkowych na mocy prawa, przy czym jest zakazane przyjęcie jakiegokolwiek ustawy z zakresu prawa pracy bez wcześniejszej konsultacji pracowniczych organów przedstawicielskich, zarówno w trakcie dyskusji na forum Zgromadzenia Republiki, posiedzeń rządu, Zgromadzenia Ustawodawczego i posiedzeń rządu autonomicznych regionów Azorów i Madery.
9. Do kompetencji związków zawodowych należą także działania w sprawach dotyczących higieny i bezpieczeństwa pracy, czasu pracy, negocjacji różnych regulaminów wynikających z porozumień z przedsiębiorstwem/umowy zbiorowej, również regulaminów określających staż pracy, awanse, ocenę zawodową i opiekę socjalną w ramach odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstwa.
10. Umowa zbiorowa, jak już zostało powiedziane, jest zawierana przez związek zawodowy z przedsiębiorstwem lub stowarzyszeniem pracodawców; w pierwszym przypadku stosuje się wyłącznie w danym przedsiębiorstwie w stosunku do pracowników zrzeszonych w związku zawodowym, który ją podpisał, w drugim przypadku negocjatorzy biorący udział w przygotowywaniu umowy reprezentują różne związki zawodowe i różne stowarzyszenia pracodawców, co skutkuje objęciem daną umową różnych firm z tej samej branży.
11. Ustawa związków zawodowych i umów zbiorowych jest częścią kodeksu pracy, który zawiera wszystkie przepisy prawa pracy, oprócz przepisów zawartych w Konstytucji Republiki Portugalskiej, takich jak prawa podstawowe, wolność zrzeszania się w związkach zawodowych, prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych, zakaz dyskryminacji przywódców związkowych i przedstawicieli pracowniczych, prawo do strajku jako narzędzia ochrony interesów i zabezpieczenia żądań pracowników oraz zakaz lock-outu.

12. W stosunku do pracowników niezrzeszonych z związkach zawodowych stosowana jest niejednorodna praktyka w zależności od przedsiębiorstwa i od zawartej, przy czym dwie najczęściej występujące sytuacje to:
 - Przedsiębiorstwa sektora publicznego w stosunku do wszystkich maszynistów i prowadzących pojazdy trakcyjne stosują porozumienia wynegocjowane ze SMAQ, traktując ich jak wszystkich innych pracowników pracujących w danym wymiarze czasowym;
 - W przedsiębiorstwach prywatnych stosowane są różne porozumienia zakładowe, w zależności od związków zawodowych, które je zawierały oraz od rzeczywistej reprezentacji pracowniczej, przy czym SMAQ wyznaje zasadę porozumienia autonomiczne.
13. Należy również dodać, że pracownik nie zrzeszony w związku zawodowym ma prawo przystąpić do jednego z wielu instrumentów regulacji zbiorowej stosowanej w danym przedsiębiorstwie, jak na przykład zasady dotyczące warunków świadczenia pracy, stawki zarobkowe, urlopy, czas pracy, czas wypoczynku, awanse i kategorie zawodowe, etc. Aby sprostać stosowaniu tych instrumentów wobec wszystkich pracowników można opracować i wprowadzić **zarządzenia rozszerzające** ze strony instytucji oficjalnej, jaką jest Ministerstwo Pracy, co by mogło skutecznie rozwiązać problem wyrównanych warunków pracy i równości płacowej.
14. Niektóre przedsiębiorstwa w branżach, gdzie przedstawicielstwo związkowe jest słabe, a pracodawcy nie są skłonni do umów zbiorowych, wręcz negując prawo nadane związkowi zawodowemu i uświęcone w Konstytucji Republiki Portugalskiej, stosują indywidualne umowy o pracę, przez co podważają ważność świadczenia pracy, narażając przez to pracowników na gorsze warunki pracy, co prowadzi do wrogich nastrojów względem reprezentacji związkowej i przeciwstawienia się umowom zbiorowych ze strony pracodawców.
15. W ramach Umowy Zbiorowej między SMAQ a przedsiębiorstwem Fertagus S.A. został zainicjowany proces negocjacyjny, który uznany został za przypadek do badań, ze względu na czas jego trwania, od 02 kwietnia 2007 roku, a więc od dziewięciu lat. SMAQ przedstawił firmie Fertagus – Travessia do Tejo, Transportes, S.A. propozycję zawarcia pierwszego Porozumienia Zakładowego. Firma od samego początku odmówiła bezpośrednich negocjacji ze związkiem zawodowym. W konsekwencji miał miejsce proces **ugodowo-mediacyjny**, prowadzony przez odpowiednie komórki Ministerstwa. Kolejny etap napotkał na upór ze strony firmy Fertagus, w wyniku czego SMAQ wnioskował o arbitraż obowiązkowy.

Dnia 14 września 2009, w drodze Rozporządzenia, Minister Pracy i Solidarności Społecznej uznał uzasadnioną konieczność istnienia Instrumentu Regulacji Zbiorowej Pracy – decyzji arbitrażowej – której podlegali maszyniści i prowadzący pojazdy trakcyjne zrzeszeni w SMAQ i wykonujący pracę w firmie Fertagus.

Poprzez ponowną odmowę co do posiadania Instrumentu Regulacji Zbiorowej Pracy firma Fertagus dokonała ataku na Rozporządzenie Ministra oraz na możliwość działania Sądu Arbitrażowego, przedstawiając PIĘĆ wniosków o zabezpieczenie i występując o TRZY postępowania administracyjne specjalne. Przez ostatnie lata fir-

ma Fertagus przegrała, bez wyjątku, wszystkie sprawy o zabezpieczenie i wszystkie postępowania administracyjne, na różnych szczeblach, włącznie z Najwyższym Sądem Administracyjnym. Pozostało jej jedynie odwołanie się do Trybunału Konstytucyjnego, które również przegrała.

I tak, po ośmiu latach od zapoczątkowania negocjacji ze SMAQ i po ponad sześciu od otwarcia Sprawy 1/2009, przy Radzie Gospodarczej i Społecznej, Fertagus jeszcze raz sprzeciwiła się obowiązkowemu arbitrażowi, wywołując nastrój podejrzeń wobec sędzi reprezentującej pracowników w Sądzie Arbitrażowym. W wyniku tego wciąż nie są rozstrzygnięte dwie sprawy: sprawa obowiązkowego arbitrażu oraz sprawa podejrzeń, przy czym ten pierwszy oczekuje na rozstrzygnięcie tego drugiego (w tym przypadku przez Prezesa Sądu Drugiej Instancji w Lizbonie).

Osiem lat nieustającego konfliktu sprawiło, że SMAQ ma na swoim koncie coraz większe zasługi; firma Fertagus „prowadzi grę z czasem”, maszyniści, reprezentowani przez SMAQ, doprowadzili do sytuacji, w której ciągle odmowy ze strony pracodawcy odbiły się szerokim w środowisku większości arbitrów Sądu, która nie umiała, lub nie chciała, przeszkodzić w prowadzeniu wyreżyserowanych i powtarzających się działań ze strony firmy Fertagus skierowanych na sądy administracyjne, które, pomimo tego, że były one systematycznie obalane, w efekcie wywołały stan paraliżu, jaki można zaobserwować. Przez cały długi czas trwania Sprawy 7/2009 Sąd Arbitrażowy mógł uniemożliwić, aby firma Fertagus uparcie trwała w dążeniu do osiągnięcia swoich celów; wystarczyłoby, co zresztą należy to do kompetencji Sądu, wydać orzeczenie i nie wdawać się niepotrzebnie w spory prowadzące do paraliżu poprzez podejmowanie decyzji wstrzymujących („zawieszających”) postępowanie czy środki zapobiegawcze. Gra prowadzona przez firmę Fertagus nie była na próżno, jednakże dla ten, kto przegrywa i zawsze przegrywał na forum sądownictwa administracyjnego powinien ponieść konsekwencje ze względu na doprowadzenie do paraliżu sądownictwa arbitrażowego, co jest niezrozumiałe i niepokojące.

Sytuacja, co najmniej intrygująca i niefortunnie odpowiadająca rzeczywistości związanej z powolnością całego mechanizmu ustawodawczego dotyczącego prawa pracy z jednej strony, i ze skutecznością całego procesu legislacyjnego oraz organów odpowiadających za Umowy Zbiorowe będące prawem podstawowym pracowników i związków zawodowych, prawem określonym w ustawie zasadniczej, jaką jest Konstytucja Republiki Portugalskiej, z drugiej strony. Ostatnim przykładem nieskuteczności i obstrukcji procesu Umów Zbiorowych prowadzonej zgodnie z prawem i w myśl przepisów prawnych jest niestety odmowa wydania odpisu protokołu Obowiązkowego Arbitrażu z dnia 3 czerwca 2016 roku (dokument stanowi załącznik). W odmowie brak jest jakichkolwiek konkluzji, jeśli chodzi o stosowanie Porozumienia Zakładowego, wypracowanego w ramach Obowiązkowego Arbitrażu z udziałem stron zainteresowanych i zgodnie z przepisami prawa pracy:

- Sąd Arbitrażowy/Rada Gospodarcza i Społeczna (Sędzia Arbiter Przewodniczący);
- SMAQ – Związek Zawodowy Maszynistów (Sędzia Arbiter Strony Zainteresowanej);
- Fertagus – Travessia do Tejo S.A. (Sędzia Arbiter Strony Zainteresowanej).

16. Jeśli chodzi o implementację dyrektywy 2002/14/CE w branży kolejowej, jej transpozycja do portugalskiego prawa pracy generalnie została dokonana na drodze rewizji Kodeksu Pracy, zatwierdzonego i wprowadzonego w życie na mocy ustawy numer 7/2009, z dnia 12 lutego.

W podstawowych przepisach prawnych już wcześniej była zawarta treść, którą obecna dyrektywa stawia sobie na celu chronić, szczególnie w zakresie artykułów 4, 6 i 7, a także artykułu 5, głównie poprzez umowy zbiorowe, które zajmują się sprawami pracowniczymi i chronią warunki pracy w interesie pracowników i ich organizacji społeczno-związkowej, w której Kodeks Pracy przewiduje minimalne warunki, bez regulacji i bez określenia specyficznego rynku pracy w branży kolejowej, szczególnie, jeśli chodzi o pracę maszynistów i prowadzących pojazdy trakcyjne.

W branży kolejowej rady pracownicze nie występują na takich zasadach, zewnętrznie ich organizacja, jak zostało powiedziane, leży po stronie SMAQ – Związek Zawodowy Maszynistów, komisji związkowych i międzyzwiązkowych. Mają na celu lepszą organizację negocjacji zbiorowych z przedsiębiorstwami i sprawniejszą obronę interesów pracowników, których reprezentują; z kolei wewnętrznie dzielą się na komisje i podkomisje pracownicze, których celem jest zapewnienie prawa do informacji i konsultacji, a także prawa do kontroli nad zarządzaniem poprzez sporządzanie sprawozdań i opinii, dotyczących szczególnie, jakości, restrukturyzacji przedsiębiorstwa, i kształcenia ustawicznego pracowników, a także polepszenie warunków pracy z zakresu higieny i bezpieczeństwa pracy. W sektorze publicznym dokonuje się wyborów pracowników do organów społecznych przedsiębiorstwa, którzy biorą udział w procesach restrukturyzacyjnych.

17. Jeśli chodzi o Europejskie Rady Zakładowe, dokonano transpozycji wewnętrznego porządku prawnego, poprzez Ustawę 96/2009, z dnia 03 września, jednakże jej stosowanie jest wyjątkowo nieskuteczne ze względu na trudności oraz na jej złożoność w zakresie organizacji w ramach przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw o charakterze unijnym. Także fakt, że pracodawcy wyraźnie utrudniają relacje zaufania i nowoczesności na szczeblu pracy, szczególnie przy wypełnianiu prawa do informacji i konsultacji pracowników, nie przyczynia się do polepszenia sytuacji.
18. Obok reprezentacji związkowej i ochrony pracowniczej na szczebli różnych organizmów i instytucji społecznych i publicznych, co jest uświęcone w prawie pracy, pracownicy mogą również liczyć na organy inspekcji, prewencji i ochrony w organizacji i w obronie warunków świadczenia pracy. Są to:
- Krajowy Nadzór Warunków Pracy (inspekcja);
 - Ubezpieczenie od wypadków przy pracy, ubezpieczenie zdrowotne i chorób zawodowych (ochrona pracownika);
 - Ministerstwo Spraw Publicznych (ochrona pracownika);
 - Sądy Pracy/Sądy Drugiej Instancji/Sąd Najwyższy/Sąd Konstytucyjny (konflikty prawa pracy i konstytucyjne).
19. W Portugalii brak jest struktur samorządu pracowniczego w przedsiębiorstwach publicznych; nie ma również przedstawicieli pracowników w radach nadzorczych ani w zarządach firm publicznych i/lub sprywatyzowanych. Odnotowujemy jedynie przykłady struktur samorządowych w sektorze usług i/lub w przedsiębiorstwach o charakterze społecznym/odpowiedzialności społecznej firma, poprzez reprezentację związkową i/lub przedstawicieli wybieranych przez pracowników, obok reprezentacji pracodawcy.

20. Na koniec, w okresie od 2010 do chwili obecnej, w okresie kryzysu ekonomiczno-finansowego i społecznego, przy ograniczeniach/unieważnieniach umów zbiorowych w sektorze publicznym oraz, w mniejszym zakresie, w sektorze prywatnym, najważniejsze jest, aby wywierać nacisk na inicjowanie negocjacji w obronie warunków pracy określonych w układzie zbiorowym, aby czynić wszystko w kierunku nie pogarszania warunków życia i nieograniczania godności zawodowej maszynistów i prowadzących pojazdy trakcyjne reprezentowanych przez SMAQ, w razie konieczności korzystanie z prawa do strajku, jeśli wykorzystane zostaną wszystkie możliwości negocjacji zbiorowej i wynikającego z niej dialogu społecznego, wspieranie kryteriów wcześniejszego przejścia na emeryturę, zachowania i tworzenia miejsc pracy w atmosferze motywacji i przedsiębiorczości.

Największą troską, jeśli chodzi o działania interwencyjne SMAQ – Związku Zawodowego Maszynistów są opóźnienia w rozpatrywaniu spraw sądowych, przy stałym dążeniu o legalność i skuteczne orzecznictwo. Łącząc to wszystko z koniecznością skuteczności i sprawności procesu negocjacyjnego na jego różnych etapach, poczynając od Rady Porozumienia Społecznego i **kończąc na zawarciu i stosowaniu Porozumień Zakładowych, negocjowanych i podpisanych w oparciu o rygorystyczne warunki ustalone przez Prawo Pracy, odwołujące się do praw pracowniczych i do prawa do zrzeszania się w związki zawodowe określone w Konstytucji Republiki Portugalskiej.**



Arbitragem Obrigatória

Nº Processo: 1/2009 – AO/IS

Conflito: art. 508.º CT – Arbitragem Obrigatória (Convenção Coletiva)

Assunto: PEDIDO DE DETERMINAÇÃO DE ARBITRAGEM OBRIGATÓRIA – PARTE REQUERENTE: SMAQ – SINDICATO NACIONAL DOS MAQUINISTAS DOS CAMINHOS DE FERRO PORTUGUESES; PARTE REQUERIDA: FERTAGUS – TRAVESSIA DO TEJO TRANSPORTES, SA. – **INCIDENTE DE SUSPEIÇÃO**

Tribunal Arbitral:

- Árbitro presidente: Jorge Bacelar Gouveia;
- Árbitro dos trabalhadores: Vítor Ferreira;
- Árbitro dos empregadores: Rodrigo Simeão Versos.

ATA DA REUNIÃO DO TRIBUNAL ARBITRAL, DE 3 DE JUNHO DE 2016

O Tribunal Arbitral (TA) reuniu no dia 3 de junho de 2016, pelas 11H00, no Conselho Económico e Social (CES), para apreciar a situação decorrente do recurso interposto pela Dra. Mª da Glória Amaral, de alegado despacho de 04 de maio de 2016 do Senhor Presidente do Tribunal da Relação de Lisboa, no processo nº 458/11.2YRLSB, o qual chegou ao conhecimento deste Tribunal Arbitral mediante informação do CES.

Este Tribunal verifica não ter sido recebida do Tribunal da Relação de Lisboa, no âmbito do processo acima identificado, qualquer notificação dirigida a este Tribunal Arbitral ou ao CES, na sequência da remessa do expediente relativo ao mencionado processo à Relação de Lisboa.

Arbitraz obowiązkowy

Sygnatura akt: 1/2009 – AO/IS

Konflikt: art. 508 KP – Arbitraz Obowiązkowy (Umowa Zbiorowa)

Sprawa: Wniosek o ustalenie arbitrazu obowiązkowego – Powód: SMAQ – Związek Zawodowy Maszynistów Kolei Portugalskich; Pozwany: FERTAGUS – Travessia do Tejo Transportes, SA. – ZAWIADOMIENIE O PODEJRZENIU

Sąd Arbitrażowy:

- Sędzia Przewodniczący: Jorge Bacelar Gouveia;
- Sędzia reprezentujący interesy pracowników: Vítor Ferreira;
- Sędzia reprezentujący interesy pracodawcy: Rodrigo Simeão Versos,

PROTOKÓŁ Z POSIEDZENIA SĄDU ARBITRAŻOWEGO, Z DNIA 3 CZERWCA 2016 ROKU

Sąd Arbitrażowy (SA), na posiedzeniu w dniu 3 czerwca 2016, o godzinie 11:00 w siedzibie Rady Gospodarczej i Społecznej (RGS) rozpatrzył apelację wniesioną przez panią mecenas Marię Glorię Amaral, będącą zażaleniem na postanowienie, z dnia 04 maja 2016 roku, Przewodniczącego Sądu Drugiej Instancji w Lizbonie, sygnatura akt 458/11.2YRLSB, którego treść jest znana Sądowi Arbitrażowemu dzięki informacji otrzymanej od RGS.

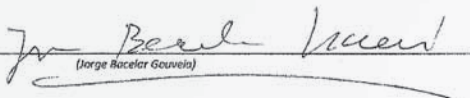
Jednocześnie Sąd Arbitrażowy stwierdza, iż od Sądu Drugiej Instancji w Lizbonie nie otrzymał żadnego zawiadomienia w wyżej wymienionej sprawie, również nie wpłynęło żadne zawiadomienie do RGS w związku z przekazaniem akt sprawy.

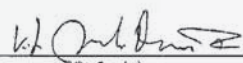
Por outro lado, a confirmar-se o despacho do Presidente do Tribunal da Relação de Lisboa mencionado no recurso da Dra. M^{re} Glória Amaral, verifica-se que este despacho determina a remessa do processo a este Tribunal Arbitral.

Assim, este Tribunal Arbitral delibera não tomar qualquer medida e aguardar a notificação pelo Tribunal da Relação de Lisboa do que vier a ser decidido, ou do que tenha sido decidido nesse mesmo Tribunal.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, pelas 12H30, de que se lavrou a presente ata, que vai ser assinada pelos árbitros presentes.

Lisboa, 3 de junho de 2016

Árbitro Presidente 
(Jorge Bacelar Gouveia)

Árbitro de Parte Trabalhadora 
(Vítor Ferreira)

Árbitro de Parte Empregadora 
(Rodrigo Simões Versos)

Z drugiej strony, jeśli potwierdzi się postanowienie Przewodniczącego Sądu Drugiej Instancji w Lizbonie, o którym mowa w zażaleniu wniesionym przez panią mecenas Marię Glorię Amaral, wynika z niego, że sprawa zostaje przekazana do Sądu Arbitrażowego.

Dlatego też Sąd Arbitrażowy postanawia nie podejmować żadnej decyzji w oczekiwaniu na powiadomienie od Sądu Drugiej Instancji w Lizbonie, co do postanowienia, które Sąd ten już podjął lub też podejmie.

Po wyczerpaniu porządku posiedzenia, zostało ono zamknięte, o godzinie 12: 30, a pod sporządzonym protokołem zostały złożone podpisy przez członków składu sędziowskiego.

Lizbona, 3 czerwca 2016



Ramy prawne dialogu społecznego

Obecnie ramy prawne regulujące dialog społeczny składają się z następujących aktów normatywnych:

- Ustawa nr 53/2003 – Kodeks pracy, z późniejszymi zmianami i uzupełnieniami;
- Ustawa nr 62/2011 – Ustawa o dialogu społecznym, z późniejszymi zmianami i uzupełnieniami;
- Ustawa nr 467/2006 – Ustawa o ogólnych ramach informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami;
- Ustawa nr 217/2005 – Ustawa o europejskich radach zakładowych;
- Ustawa nr 248/2013 – Ustawa o organizacji i funkcjonowaniu Rady Gospodarczej i Społecznej;
- Ustawa nr 319/2006 – Ustawa o bezpieczeństwie i higienie pracy;
- Uchwała Rządu nr 1425/2006 w sprawie zatwierdzenia przepisów wykonawczych Ustawy o bezpieczeństwie i higienie pracy nr 319/2006;
- Uchwała Rządu nr 187/2007 w sprawie informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami w społeczeństwach europejskich;
- Uchwała Rządu nr 188/2007 w sprawie informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami w spółdzielniach europejskich;
- Uchwała Rządu nr 1260/2011 w sprawie branż działalności ustanowionych na mocy Ustawy nr 62/2011;
- Nadzwyczajne Rozporządzenie Rządu nr 28/2009 w sprawie uregulowania niektórych środków ochrony socjalnej (komitety branżowe);
- Konwencja MOP nr 87/1948 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych;
- Konwencja MOP nr 154/1981 dotycząca popierania rokowań zbiorowych;
- Konwencja MOP nr 98/1949 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych;
- Konwencja MOP nr 135/1971 dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień.

Należy zauważyć, że podstawowym aktem normatywnym dialogu społecznego w Rumunii jest Ustawa nr 62/2011 – Ustawa o dialogu społecznym, z późniejszymi zmianami i uzupełnieniami, która reguluje: tworzenie, organizację i zasady funkcjonowania organizacji związkowych i organizacji pracodawców oraz kryteria uzyskania przez nie reprezentatywności; zinstytucjonalizowane struktury dialogu społecznego (Krajowa Rada Trójstronna ds. Dialogu Społecznego, komisje dialogu społecznego); negocjowanie układów zbiorowych pracy; sposoby rozwiązywania sporów pracowniczych.

Formy zinstytucjonalizowanego dialogu społecznego w Rumunii

Trójstronny dialog społeczny

W trójstronnym dialogu społecznym jako partnerzy społeczni uczestniczą związki zawodowe, organizacje pracodawców oraz przedstawiciele centralnej i lokalnej administracji publicznej, w stosownych przypadkach.

Związki zawodowe są prawnie ustanowione zgodnie z Ustawą nr 62/2011, Ustawą o dialogu społecznym. Zgodnie z ustawą, związek zawodowy składa się z co najmniej 15 osób w tej samej jednostce.

Organizacje pracodawców są prawnie ustanowione zgodnie z tą samą ustawą, Ustawą o dialogu społecznym. W celu założenia organizacji pracodawców konieczne są co najmniej dwa podmioty prawne z tej samej branży.

Trójstronny dialog społeczny odbywa się na trzech szczeblach:

- na szczeblu krajowym;
- na szczeblu branżowym;
- na szczeblu terytorialnym.

Trójstronny dialog społeczny na szczeblu krajowym

W dialogu społecznym na szczeblu krajowym uczestniczą, jako partnerzy społeczni: konfederacje pracodawców reprezentatywne na szczeblu krajowym, konfederacje związków zawodowych reprezentatywne na szczeblu krajowym, Rząd Rumunii.

Konfederacje pracodawców reprezentatywne na szczeblu krajowym nabywają ten status zgodnie z Ustawą nr 62/2011, Ustawą o dialogu społecznym. Kryteria reprezentatywności przewidziane w ustawie są następujące: niezależność organizacyjna i majątkowa obejmuje, co najmniej połowę okręgów, w tym miasto Bukareszcie i co najmniej 7% z liczby zatrudnionych w gospodarce narodowej.

W Rumunii jest zarejestrowanych 6 konfederacji pracodawców reprezentatywnych na szczeblu krajowym, a mianowicie:

- Konfederacja Pracodawców Przemysłu Rumunii C.O.N.P.I.R.O.M.
- Pracodawcy Krajowi Rumunii P.N.R.
- Generalny Związek Przemysłowców Rumunii U.G.I.R.
- Krajowa Konfederacja Pracodawców Rumunii C.N.P.R.
- Krajowa Rada Małych i Średnich Przedsiębiorstw Rumunii
- Konfederacja Pracodawców Concordia

Konfederacje związków zawodowych reprezentatywne na szczeblu krajowym nabywają ten status również zgodnie z Ustawą nr 62/2011, Ustawą o dialogu społecznym. Kryteria reprezentatywności dla konfederacji związków zawodowych przewidziane przez ustawę są następujące: status prawny konfederacji związkowej; niezależność organizacyjna i majątkowa; posiadanie w swoim składzie własnych struktur związkowych, w co najmniej połowie okręgów, w tym w mieście Bukareszcie; objęcie, co najmniej 5% z ogólnej liczby zatrudnionych w gospodarce narodowej.

W Rumunii istnieje 5 konfederacji związków zawodowych reprezentatywnych na szczeblu krajowym, a mianowicie:

- Krajowa Konfederacja Wolnych Związków Zawodowych Rumunii – Frăția [Braterstwo]
- Krajowa Konfederacja Związków Zawodowych "Cartel Alfa"
- Krajowy Blok Związków Zawodowych
- Krajowa Konfederacja Związków Zawodowych "Meridian"
- Konfederacja Demokratycznych Związków Zawodowych Rumunii.

Zinstytucjonalizowane struktury trójsstronnego dialogu społecznego na szczeblu krajowym:

- Krajowa Rada Trójsstronna ds. Dialogu Społecznego
- Rada Gospodarcza i Społeczna – struktura stała
- Komitet Monitorujący Porozumienie Społeczne – struktura sui-generis, z nieprzerwaną działalnością przez cały okres trwania umowy
- Krajowy Komitet Kryzysowy – struktura ad-hoc, tworzona w celu opracowania planu działań antykryzysowych.

Krajowa Rada Trójsstronna ds. Dialogu Społecznego, utworzona na mocy Ustawy o dialogu społecznym, jest trójsstronnym organem ustanowionym na najwyższym szczeblu w celu promowania dobrych praktyk w zakresie trójsstronnego dialogu społecznego. Zgodnie z ustawą, Krajowa Rada Trójsstronna składa się z przewodniczących konfederacji pracodawców i związków zawodowych reprezentatywnych na szczeblu krajowym; przedstawicieli Rządu, powoływanych na mocy decyzji Prezesa Rady Ministrów, co najmniej na szczeblu sekretarza stanu, z każdego ministerstwa, jak również z innych organów państwowych, zgodnie z uzgodnieniami z partnerami społecznymi; Przewodniczącego Rady Gospodarczej i Społecznej oraz innych członków uzgodnionych z partnerami społecznymi.

Do głównych zadań Krajowej Rady Trójsstronnej należą:

- zapewnienie ram konsultacyjnych w sprawie ustalania gwarantowanej płacy minimalnej;
- omawianie i analizowanie projektów programów i strategii opracowanych na szczeblu rządowym;
- opracowywanie i wspieranie realizacji strategii, programów, metod i standardów w zakresie dialogu społecznego;
- rozstrzyganie sporów o charakterze społecznym i gospodarczym na drodze dialogu trójsstronnego;
- negocjowanie i podpisywanie umów i paktów społecznych oraz innych ustaleń na szczeblu krajowym, jak również monitorowanie ich realizacji;
- analizowanie i, w stosownych przypadkach, zatwierdzanie wniosków o przedłużenie układów zbiorowych pracy na szczeblu branżowym dla wszystkich przedsiębiorstw w danej branży;
- inne zadania uzgodnione przez Strony.

Na posiedzenia Krajowej Rady Trójsstronnej mogą być zapraszani również przedstawiciele innych władz państwowych lub eksperci, zgodnie z ustaleniami pomiędzy stronami.

Rada Gospodarcza i Społeczna jest publiczną instytucją interesu narodowego, trójsstronną, niezależną i utworzoną w celu realizacji krajowego dialogu trójsstronnego pomiędzy organizacjami pracodawców, organizacjami związków zawodowych i przedstawicielami zorganizowanego społeczeństwa obywatelskiego. Zakres kompetencji Rady Gospodarczej i Społecznej jest następujący:

- polityka gospodarcza;
- polityka finansowa i fiskalna;
- polityka stosunków pracy, ochrony socjalnej i płac;
- polityka zdrowotna;
- edukacja, badania naukowe i kultura.

Rada Gospodarcza i Społeczna może zawiadamiać samą siebie lub może zostać zawiadomiona przez dowolny organ publicznych lub przez organizacje pracodawców i/lub związków zawodowych na szczeblu krajowym, a także przez przedstawicieli społeczeństwa obywatelskiego w sprawie niektórych stanów faktycznych, rozwoju sytuacji lub zdarzeń społeczno-gospodarczych leżących w interesie krajowym.

Zadania Rady Gospodarczej i Społecznej:

- zatwierdzanie aktów prawnych w dziedzinach podlegających jego kompetencji;
- opracowywanie, na wniosek Rządu, Parlamentu lub z własnej inicjatywy, analiz i badań na temat realiów gospodarczych i społecznych;
- sygnalizowanie Rządowi i Parlamentowi o pojawieniu się zjawisk gospodarczych i społecznych, które wymagają nowych przepisów;
- dążenie do wypełnienia zobowiązań wynikających z Konwencji nr 144/1976 Międzynarodowej Organizacji dotyczącej trójsstronnych konsultacji w zakresie wprowadzenia w życie norm w sprawie pracy, przyjętej w dniu 2 czerwca 1976 roku w Genewie, ratyfikowanej przez Rumunię na mocy Ustawy nr 96/1992.

Komitet Monitorujący Porozumienie Społeczne jest specyficzną strukturą, która jest utworzona na szczeblu krajowym w celu monitorowania sposobu osiągnięcia celów uzgodnionych w porozumieniu. Komitet monitorujący jest tworzony za każdym razem, gdy zostaje zawarte porozumienie społeczne i składa się z przedstawicieli stron, które je podpisały.

Struktury ustanawiane ad-hoc. Przykładem takiej struktury jest **Krajowy Trójsstronny Komitet Kryzysowy**, utworzony w styczniu 2009 roku, którego zadaniem było opracowanie planu działań ekonomicznych i społecznych w celu zwalczania kryzysu gospodarczego w Rumunii. Propozycje partnerów społecznych, zatwierdzone i przyjęte przez Rząd, zostały włączone do Krajowego Programu Antykryzysowego i uzyskały fundusze z budżetu na mocy Ustawy budżetowej.

Formy prowadzenia dialogu społecznego

Najczęstsze formy prowadzenia dialogu społecznego są następujące:

- Informowanie
- Konsultacje
- Negocjacje
- Porozumienie

Procedury informowania i konsultacje są procedurami uregulowanymi przez Ustawę nr 467/2006 ustanawiającą ogólne ramy informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami. Ustawa ta definiuje:

- Informowanie jako przekazywanie danych przez pracodawcę przedstawicielom pracowników, aby umożliwić im zapoznanie się z problematyką debaty oraz przeanalizowanie jej ze znajomością tematu;
- Konsultacje jako wymianę poglądów w ramach dialogu społecznego pomiędzy pracodawcą a przedstawicielami pracowników.

Negocjacje i Porozumienie – poprzez negocjacje na szczeblu krajowym w latach 2001, 2002 i 2004 zostały zawarte Porozumienia Społeczne, na mocy, których partnerzy uzgodnili szereg celów będących przedmiotem wspólnego interesu w dziedzinie gospodarczej i społecznej, których realizacja była monitorowana przez Komitety

Monitorujące wspomniane powyżej. Te krajowe porozumienia lub pakty społeczne odzwierciedlały zarówno dostępność obu partnerów społecznych w zakresie kultury dialogu społecznego, jak i jego znaczenie w procesie porozumienia społecznego.

Branżowy trójstronny dialog społeczny

Branżowy trójstronny dialog społeczny jest uregulowany na mocy Ustawy Nr 62/2011, Ustawy o dialogu społecznym, w której jest określone utworzenie i funkcjonowanie Komisji Dialogu Społecznego. Ustawa definiuje strony uczestniczące w branżowym dialogu społecznym, w tym przypadku w ramach Komisji Dialogu Społecznego utworzonych na szczeblu ministerstw i wyszczególnionych organów. W ramach tych komisji, partnerzy społeczni reprezentatywni na szczeblu krajowym, zarówno związki zawodowe, jak i organizacje pracodawców, wyznaczają swoich przedstawicieli w celu omówienia aktów normatywnych, programów i strategii zainicjowanych na szczeblu każdego ministerstwa. Poglądy partnerów, wyrażone w trakcie debaty nad aktami normatywnymi są protokołowane w dokumencie przedstawiającym stanowisko, który jest załączony do aktu normatywnego przez cały okres jego opiniowania, w tym też na Radzie Gospodarczej i Społecznej.

Trójstronne Rady Administracyjne

W celu efektywnego zarządzania, fundusze socjalne utworzone w zakresie rent i emerytur, opieki zdrowotnej i bezrobocia są zarządzane trójstronnie. W tym celu tworzone są trójstronne komisje administracyjne: Krajowy Zakład Rent i Emerytur oraz innych Praw do Ubezpieczeń Społecznych, Krajowy Zakład Ubezpieczeń Zdrowotnych [NFZ].

Trójstronny dialog społeczny na szczeblu terytorialnym

Na szczeblu terytorialnym, Ustawa nr 62/2011 określa sposób tworzenia i funkcjonowania Okręgowych Komisji Dialogu Społecznego. Partnerzy społeczni reprezentatywni na szczeblu krajowym wyznaczają przedstawicieli w ramach swoich struktur terytorialnych w ramach tych komisji. Administracja jest reprezentowana w komisji przez 2 współprzewodniczących: prefekta i przewodniczącego rady okręgu. Uzasadnienie istnienia współprzewodnictwa leży w innym charakterze władzy obu współprzewodniczących – prefekt reprezentuje rząd na szczeblu terytorialnym, a więc struktury administracji publicznej, zaś przewodniczący rady okręgu zarządza funduszami w terytorium. W ramach terytorialnego dialogu społecznego partnerzy społeczni są zainteresowani współpracą z oboma przedstawicielami władzy, ponieważ dialog społeczny na tym szczeblu przybiera przeważnie formy partnerstwa w interesie rozwoju lokalnego.

Są również w komisji członkowie będący przedstawicielami zdecentralizowanych struktur centralnej administracji publicznej, jak również jeden przedstawiciel Tere nowej Inspekcji Pracy, ze strony Ministerstwa Pracy, Rodziny i Opieki Społecznej.

Mając na względzie potrzebę pogłębiania dialogu społecznego na szczeblu lokalnym, Komisja Dialogu Społecznego utworzona na szczeblu okręgu może podjąć decyzję o powołaniu podkomisji dialogu społecznego w niektórych miejscowościach na terenie okręgu. Te podkomisje pozwalają partnerom społecznym skutecznie angażować się w rozwiązywanie konkretnych problemów lokalnych.

Dwustronny dialog społeczny

W dwustronnym dialogu społecznym mamy do czynienia z partnerami społecznymi, pracodawcą lub organizacjami pracodawców i organizacjami związków zawodowych oraz/lub przedstawicielami pracowników, w stosownych przypadkach.

Formy prowadzenia dwustronnego dialogu społecznego

Dominującą formą prowadzenia dwustronnego dialogu społecznego w Rumunii jest negocjowanie układów zbiorowych pracy. Kryteria reprezentatywności stron, procedury negocjacji, zawierania i wykonywania układów zbiorowych pracy są regulowane przez Ustawę nr 62/2011, Ustawę o dialogu społecznym.

Szczeble dialogu społecznego

Dwustronny dialog społeczny prowadzony jest na następujących szczeblach:

- branża;
- grupa przedsiębiorstw;
- przedsiębiorstwo.

Na szczeblu branżowym

Branże w gospodarce są ustalone na mocy Uchwały Rządu nr 1260/2011 w sprawie branż określonych w Ustawie nr 62/2011.

Partnerzy społeczni w dialogu społecznym na szczeblu branżowym są następujący:

- federacje związków zawodowych reprezentatywne na szczeblu branżowym, zgodnie z Ustawą nr 62/2011.
- **Kryteria:** posiadanie statusu prawnego federacji związkowej; posiadanie niezależności organizacyjnej i majątkowej; posiadanie liczby członków wynoszącej co najmniej 7% z ogólnej liczby zatrudnionych w danej branży.
- federacje pracodawców reprezentatywne na szczeblu branżowym, zgodnie z Ustawą nr 62/2011

Kryteria: posiadanie niezależności organizacyjnej i majątkowej; posiadanie liczby członków wynoszącej co najmniej 10% z ogólnej liczby zatrudnionych w danej branży.

Do głównych celów partnerów społecznych na szczeblu branżowym należy zawieranie układów zbiorowych pracy na tym szczeblu oraz opracowywanie strategii branżowych. Układ zbiorowy pracy wynegocjowany na szczeblu branżowym zostaje zarejestrowany jako taki jedynie wówczas, gdy zarówno pracodawcy, jak i związki zawodowe reprezentują ponad połowę wszystkich osób zatrudnionych w tym sektorze, zgodnie z Narodowym Instytutem Statystyki. Jeśli powyższy warunek nie jest spełniony, układ jest rejestrowany jako układ na szczeblu grupy przedsiębiorstw. Jednocześnie, jeśli układ zbiorowy jest zarejestrowany na szczeblu jednej z działalności w danej branży, jego sygnatariusze mogą zwrócić się do Krajowej Rady Trójstronnej ds. Dialogu Społecznego z wnioskiem o jego rozszerzenie na całą branżę. Rada może zatwierdzić wniosek o rozszerzenie układu, które jest przeprowadzane na mocy rozporządzenia Ministra Pracy, Rodziny i Opieki Społecznej. Jeśli nie ma wniosku o rozszerzenie obowiązywania układu lub wniosek zostanie odrzucony, dany układ rodzi skutki dla wszystkich pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach w danym rodzaju działalności w branży, dla którego został zawarty układ zbiorowy pracy i do którego należą również organizacje pracodawców, które podpisały układ.

Główną przeszkodą w trakcie negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy na szczeblu branżowym jest sposób, w jaki zostały ustalone rodzaje działalności w ramach branż na mocy Uchwały Rządu nr 1260/2011. Branże określone w tej ustawie są zbyt obszerne, co spowodowało i powoduje trudności w spełnianiu warunków wymaganych przez ustawę do zawarcia układu zbiorowego na tym szczeblu. Sytuację pogarsza fakt, że nie ma korelacji pomiędzy rodzajami działalności objętymi przez struktury związkowe i struktury pracodawców utworzone na tym szczeblu. Wierzymy, że w celu zaradzenia istniejącej sytuacji konieczne są konsultacje z partnerami społecznymi zainteresowanymi bezpośrednimi negocjacjami na tym szczeblu oraz ze strukturami partnerów społecznych utworzonymi na szczeblu federalnym, w celu dokonania przeglądu uchwały rządu i zwiększenia liczby branż, aby zapewnić wyszczególnienie każdego rodzaju działalności w branży. Według ustawodawstwa rumuńskiego, układy zbiorowe pracy nie są obowiązkowe na szczeblu branżowym. Po przyjęciu Ustawy 62/2011, układy zbiorowe pracy na szczeblu branżowym zniknęły.

Struktury na szczeblu branżowym

W celu prowadzenia dialogu społecznego na szczeblu branżowym istnieją różne struktury partnerskie. Spośród nich można wymienić:

Struktury utworzone na mocy Ustawy

komitety sektorowe, jako instytucje dialogu społecznego o użyteczności publicznej, regulowane przez Nadzwyczajne Postanowienie Rządu 28/2009

Struktury utworzone na mocy porozumienia dwustronnego (układu zbiorowego)

Na szczeblu grupy przedsiębiorstw

Grupy przedsiębiorstw mogą składać się z dwóch lub więcej przedsiębiorstw posiadających taki sam przedmiot działalności zgodnie z kodem EKD. Grupy przedsiębiorstw stanowią najbardziej elastyczną formę organizacji w celu negocjowania układów zbiorowych pracy, ponieważ ustawa nie nakłada wymogów prawnych niezbędnych do rejestracji grupy. Jednocześnie, grupa przedsiębiorstw, jako forma organizacji do negocjowania układu zbiorowego pracy, odzwierciedla w sposób najbardziej dokładny zbiorowe interesy poszczególnych stron. Układ zbiorowy pracy zawarty na szczeblu grupy przedsiębiorstw obowiązuje wszystkich pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach, które należą do danej grupy. Przedsiębiorstwa państwowe, samorządy lub organy publiczne mogą tworzyć grupy przedsiębiorstw, jeśli posiadają w swoim składzie podległe im lub koordynowane przez nie inne osoby prawne, zatrudniające pracowników.

Zgodnie z przepisami w Rumunii, układy zbiorowe pracy nie są obowiązkowe na szczeblu grup przedsiębiorstw.

Na szczeblu przedsiębiorstw

Ustawa nr 62/2011 przewiduje obowiązkowość negocjacji układu zbiorowego pracy na szczeblu przedsiębiorstwa dla wszystkich przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 21 pracowników. Układy zbiorowe pracy nie mogą zawierać postanowień, które ustanawiałyby prawa na szczeblu niższym, niż ten, którego dotyczy układ zbiorowy pracy zawarty na szczeblu wyższym, ani praw przewidzianych przez korzystniejsze akty normatywne.

W celu zawarcia umowy na szczeblu branżowym, Ustawa przewiduje zastosowanie zasady większości w reprezentacji pracowników. W tym względzie, kryterium reprezentacyjności dla związku zawodowego na szczeblu przedsiębiorstwa wynosi, co najmniej 50% + 1 spośród liczby pracowników przedsiębiorstwa. Jeżeli warunek ten nie zostanie spełniony, w negocjacjach uczestniczą również przedstawiciele pracowników, wybrani na warunkach określonych w ustawie. Należy zauważyć, że ustawa nie przewiduje szczególnej procedury wyboru przedstawicieli pracowników (głosowanie indywidualne, na listach, elektroniczne, itp.), lecz jedynie ustala warunek, że przedstawiciele pracowników mają być wybrani, przez co najmniej połowę z ogólnej liczby pracowników (w tym pracowników tymczasowych) niezależnie od tego, czy są oni członkami związków zawodowych, czy też nie. Konkretnie sytuacje, w których związki i / lub przedstawiciele pracowników uczestniczą w negocjowaniu układu zbiorowego pracy, są określone w Ustawie nr 62/2011 dla każdego przypadku z osobna.

Struktury partnerskie na szczeblu przedsiębiorstwa

- Ustanowione na mocy układu zbiorowego pracy – *Komisje parytetowe*
- Ustanowione na mocy ustawy **Komitety ds. bezpieczeństwa i higieny pracy**, w przedsiębiorstwach zatrudniających ponad 50 pracowników.
- Ustanowione na mocy prawa europejskiego (transpozycja dyrektywy UE) Ustawa o Europejskich Radach Zakładowych. **Europejskie Rady Zakładowe** w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym. Związki zawodowe w Rumunii, które mają swoich członków w przedsiębiorstwach ponadnarodowych (Carrefour, Metro, itp.) posiadają członków w ich Europejskich Radach Zakładowych, a nawet w zarządach przedsiębiorstw ponadnarodowych. W sektorze kolejowym jest jeden operator ponadnarodowy działający w Rumunii (DB Schenker), w którym nie ma rumuńskich przedstawicieli w europejskiej radzie zakładowej.

Nowością w Ustawie nr 62/2011 w zakresie rokowań zbiorowych jest wprowadzenie zasady wzajemnego uznawania partnerów społecznych, w ramach której każda organizacja związkowa utworzona zgodnie z prawem może zawrzeć z pracodawcą lub z organizacją pracodawców wszelkie inne rodzaje porozumień, konwencji lub układów, w formie pisemnej, które stanowią prawo stron i których postanowienia mają zastosowanie tylko do członków organizacji będących ich sygnatariuszami. Przepis ten zapewnia formę elastyczności w zakresie rokowań zbiorowych, nie nakładając warunków reprezentatywności i umożliwiając stronom reprezentowanie konkretnych interesów pracowników i/lub pracodawców, o ograniczonym zakresie zastosowania. Przykład: interesy pewnej lub pewnych kategorii pracowników, sytuacje wyjątkowe lub okazjonalne, wyłączny interes członków związku zawodowego itp.



Innovative trade union strategies in the railway sector
Innowacyjne strategie związków zawodowych w sektorze kolejowym



With financial support from the European Union



Sole responsibility lies within autor. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained therein.

This copy is free