

UKŁADY ZBIOROWE PRACY

Każde słowo jest tu **WAŻNE**

Porozumienie z pracodawcą regulujące zasady wynagrodzenia, trybu pracy, sposobu wynagradzania i dodatków do pensji mogą negocjować z pracodawcą reprezentatywne związki zawodowe, działające w zakładzie pracy. Takie porozumienie to układ zbiorowy pracy.

Co i kto może negocjować

Negocjować można w zasadzie wszystko, co dotyczy sytuacji pracowników w zakładzie pracy – czas pracy i ilość zmian, refundowanie np. kosztów dojazdu pracowników do pracy, premie, nagrody jubileuszowe. Układ nie może natomiast regulować warunków wynagradzania pracowników zarządzających zakładem, nie może naruszać praw osób trzecich ani nie może ingerować w tzw. bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa pracy, np. urlop macierzyński czy wiek emerytalny.

Zgodnie z kodeksem pracy, pracodawca nie może odmówić prowadzenia takiego dialogu.

Reprezentatywne organizacje związkowe to takie, które zrzeszają co najmniej 7 proc. członków załogi przedsiębiorstwa. W innym przypadku załogę w negocjacjach może reprezentować po prostu najliczniejsza organizacja związkowa w firmie. Swoich członków w zakładzie, zmierzającym do wynegocjowania układu zbiorowego, nie muszą „liczyć” organizacje zakładowe, zrzeszone w centralach związkowych, reprezentatywnych zgodnie z ustawą o Trójstronnej Komisji ds. Dialogu Społecznego i w niej zasiadające (są to wyłącznie NSZZ „Solidarność”, OPZZ i Forum Związków Zawodowych).

Układem mogą być objęci wszyscy pracownicy zatrudnie-

zatrudnionych na podstawie mianowania i powołania, pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru, mianowania i powołania w urzędach marszałkowskich, starostwach powiatowych, urzędach gminy, biurach związków jednostek samorządu terytorialnego, biurach jednostek administracyjnych jednostek samorządu terytorialnego, sędziów i prokuratorów.

Ponadzakładowe układy zbiorowe pracy

Układy ponadzakładowe są negocjowane przez reprezentatywne centrale związkowe („Solidarność”, OPZZ i Forum Związków Zawodowych) z organizacjami pracodawców, zrzeszającymi pracodawców kilku zakładów, najczęściej jednej branży. Negocjacje z organizacją pracodawców prowadzi wówczas ponadzakładowe struktury związkowe. W przypadku „Solidarności” może to być nawet Komisja Krajowa, która może jednak scedować reprezentowanie podczas negocjacji na właściwą strukturę branżową, czyli sekcję lub sekretariat.

Niestety, związki zawodowe nie mają często z kim zawierać takich układów, pracodawcy nie zrzeszają się w swoich organizacjach, nie są one często przygotowane do podejmowania negocjacji układowych.

Układ ponadzakładowy określa ramy prawne, obowiązujące we wszystkich zakładach, gdzie pracodawcy należą do związku pracodawców, który podpisał dokument. Podobnie jak układy zakładowe, układy zbiorowe pracy nie mogą zawierać zapisów poniżej standardów określonych przez kodeks pracy.

Co ważne, fakt obowiązywania w danej firmie układu ponadzakładowego nie wyklucza, że zakładowa organizacja związkowa może wystąpić do swojego pracodawcy z propozycją zawarcia układu, który obowiązywałby wyłącznie na terenie tej firmy. Jednak zapisy tego zakładowego układu nie mogą być mniej korzystne dla pracowników, niż te za-

Dyrektor wypowiedział układ zbiorowy i zapowiedział, że nowy będziemy negocjować co najmniej 10 lat.



RYŚ. PIOTR OWORUS

Układ zbiorowy pracy jest to uregulowane działem jednastym kodeksu pracy porozumienie normatywne, zawierane pomiędzy pracodawcami lub organizacjami pracodawców a związkiem lub związkami zawodowymi. Układy mogą określać szerzej i korzystniej uprawnienia pracownicze uregulowane powszechnie w kodeksie lub innych przepisach. Nie mogą natomiast zawierać przepisów mniej korzystnych dla pracownika niż przepisy prawa pracy.

Z wnioskiem o negocjacje, mające na celu podpisanie układu zbiorowego, występują reprezentatywne organizacje związkowe, działające w danej firmie.

ni przez pracodawcę, również emeryci i renciści. Nie obejmują natomiast: członków korpusu służby cywilnej, pracowników urzędów państwowych

Pięć kroków, jakie ma podjąć organizacja zakładowa, chcąc zawrzeć zakładowy układ zbiorowy pracy.

- Osoby mające uczestniczyć w negocjacjach z pracodawcą powinny ukończyć odpowiednie szkolenia, organizowane przez nasz dział, w trakcie których zdobędą niezbędną wiedzę merytoryczną oraz nauczą się podstawowych zasad negocjacji.
- Przewodniczący organizacji zakładowej musi odbyć konsultacje ze związkowcami na temat zawartości przyszłego układu. Związkowcy powinni także przeprowadzić na ten temat rozmowy z niezrzeszonymi pracownikami, wyjaśniając im, jakie korzyści mogą odnieść z funkcjonowania zakładowego układu pracy. Jest to dobra okazja do pozyskiwania nowych członków Związku i uświadamiania kolegów z pracy co do roli związków zawodowych.
- Organizacja zakładowa musi wystąpić do pracodawcy z pisemnym wnioskiem o rozpoczęcie negocjacji nad zawarciem układu zbiorowego pracy, z podaniem podstawy prawnej. Poza oficjalnym pismem konieczne są rozmowy z pracodawcą, w trakcie których warto podpowiedzieć pracodawcy, by sam przygotował projekt układu.
- Organizacja zakładowa powinna wnioskować zawarcie z pracodawcą regulaminu negocjacji zakładowego układu zbiorowego. Powinien on zawierać częstotliwość spotkań negocjacyjnych i ich długość.
- Można rozpoczynać negocjacje, korzystając ze wsparcia prawników Regionu Gdańskiego „S”.

Irena Jenda,
kierownik Działu Szkoleń Regionu Gdańskiego „S”

LICZBA REJESTROWANYCH UKŁADÓW ZBIOROWYCH PRACY

| | |
|------|-----|
| 2010 | 163 |
| 2009 | 159 |
| 2008 | 199 |
| 2007 | 209 |

UKŁAD ZBIOROWY PRACY zawiera się w formie pisemnej na czas określony lub nieokreślony. Przed upływem terminu obowiązywania układu zawartego na czas określony strony mogą przedłużyć jego obowiązywanie lub uznać układ za zawarty na czas nieokreślony. Rozwiązuje się go na podstawie zgodnego oświadczenia stron lub z upływem okresu, na który został zawarty, względnie z upływem okresu wypowiedzenia dokonanej przez jedną ze stron.

Układy zbiorowe pracy zostały zapisane w kodeksie pracy w 1994 roku. Tym samym stały się częścią prawa pracy.

warte w układzie ponadzakładowym.

Kiedy pracodawca nie chce układu

Mimo że pracodawca nie może odmówić negocjacji układu zbiorowego pracy, to jednak już zawarte porozumienie może wypowiedzieć. Okres wypowiedzenia układu wynosi trzy miesiące, chyba że strony w układzie postanowią inaczej.

Do listopada 2002 roku, pomimo wypowiedzenia przez pracodawcę układu zbiorowego pracy, funkcjonował on w firmie nadal, aż do momentu wynegocjowania nowego. W 2002 roku jedna z organizacji pracodawców zaskarżyła ten zapis kodeksu pracy do Trybunału Konstytucyjnego, który orzekł jego niekonstytucyjność. Pomimo to, jeżeli w zawierającym układzie zbiorowym związek zawodowy wynegocjuje umieszczenie takiego zapisu, to będzie on obowiązujący i wyrok trybunału go nie obejmuje.

Kto rejestruje układy zbiorowe

Układy zbiorowe pracy rejestruje okręgowa inspekcja pracy. Do kwietnia br. łącznie w rejestrze figurowały 13 483 zakładowe układy. Jednak faktycznie większość z nich już nie funkcjonuje, z tej liczby obowiązującymi aktami prawnymi są dziś jedynie 8254 układy, obejmujące 1,6 mln pracowników.

Z kolei w spisie ministra pracy i polityki społecznej, rejestrującego ponadzakładowe układy zbiorowe pracy, zapisanych jest 170 takich aktów prawnych, którymi objętych jest ok. 390 tys. pracowników. Są to m.in. górnicy, kolejarze, ale także samorządowi pracownicy oświaty niebędący nauczycielami lub samorządowi pracownicy gospodarki komunalnej, pracownicy państwowych jednostek sfery budżetowej, zatrudnieni np. w jednostkach gospodarki wodnej czy wojskowych jednostkach organizacyjnych sfery budżetowej.

PIP nie stwierdza łamania

– Należy ubolewać, że układy zbiorowe nie funkcjonują w większej liczbie zakładów. Niestety, z reguły zawierane są tylko w dużych firmach, gdzie organizacje związkowe są na tyle silne, że potrafią wyartyku-

łować wyraźnie swoje żądania i skutecznie negocjować z pracodawcą – mówi **Mieczysław Szczepański**, szef Okręgowej Inspekcji Pracy w Gdańsku. OIP stwierdza jednak, że tam, gdzie układy funkcjonują, są z reguły przestrzegane. – Jeżeli pojawiają się jakieś problemy, to wynikają one raczej z wadliwej interpretacji prawnej zapisów – mówią inspektorzy, kontrolujący przestrzeganie układów zbiorowych pracy.

– Mądry pracodawca robi wszystko, by przywiązać pracownika do zakładu pracy, oferując mu pewne ponadstandardowe korzyści, w ten sposób buduje oddaną, związaną z firmą, doświadczoną kadrę – podkreśla okręgowy inspektor pracy. Zwraca uwagę, że łamanie postanowień układu tak naprawdę działa na szkodę pracodawcy, ponieważ demotywuje pracowników, wprowadzając złą atmosferę w firmie.

Niechęć pracodawców

Państwowa Inspekcja Pracy zauważa od kilku lat niechęć pracodawców do zawierania układów zbiorowych. Tam, gdzie one funkcjonują, są często ograniczane protokołami dodatkowymi, dotyczącymi

głównie zasad wynagradzania i wysokości dodatków do pensji. Najczęściej takie protokoły dotyczą zniesienia lub zmniejszenia nagród jubileuszowych. Protokoły takie muszą być negocjowane ze związkami zawodowymi, jednak często zgadzają się one na ograniczenie układu zamiast jego całkowitego wypowiedzenia przez pracodawcę. PIP odnotowuje także fakt okresowego zawieszania układów zbiorowych ze względu na trudności ekonomiczne firmy. Jednak liczba takich „zawieszeń” zmalała w 2009 roku o połowę w stosunku do roku 2008. Można domyślać się, że pracodawcy zaczęli w takich przypadkach po prostu wypowiadać układ zbiorowy.

Niestety, coraz częściej, jeżeli już pracodawcy decydują się na zawieranie układów zbiorowych pracy, z reguły dotyczą one bardzo wąskich obszarów. Tymczasem ich podstawowym zadaniem jest regulowanie kwestii płacowych, organizacji pracy, odpraw, równego traktowania itp. Specjaliści prawa pracy i związkowcy zwracają uwagę, że wprowadzenie funkcjonowanie układu w zakładzie pracy niesie ze sobą pewne doraźne koszty, jednak mądry pracodawca traktuje je jako inwestycję w pracowników.

Jarosław Wierchołowski
współpraca
Roman Stegart



W **SZWECJI**, gdzie uzwiązkowienie wynosi ok. 70 proc. zatrudnionych, układy zbiorowe pracy są powszechne, jednak z reguły zawierane są na określony czas, najczęściej na dwa lata. Szwedzi nie mają jednak problemów z negocjowaniem nowych zapisów układowych.

W **WIELKIEJ BRYTANII** układy zbiorowe pracy są jedyną regulacją prawa pracy. Nie funkcjonuje tam bowiem kodeks pracy, a wszelkie sporne kwestie regulowane są co najwyżej kodeksem cywilnym.

W **NIEMCZECH** czy **KRAJACH SKANDYNAWSKICH** ponadzakładowe układy zbiorowe pracy są na tyle powszechne, że stanowią podstawową motywację pracowników do zapisywania się do związków zawodowych. Zdają sobie sprawę, że w przypadku powołania w firmie organizacji zakładowej układ zbiorowy, wynegocjowany przez centralę związkową dla ich branży obejmie ich automatycznie.

Warto NEGOCJOWAĆ



KAROL GUZIKIEWICZ,
wiceprzewodniczący KM „S”
Stoczni Gdańskiej

– Mamy podpisany dobry układ zbiorowy. Nie ma tu żadnych rewelacji, ale zawiera wszystko, co chcieliśmy. Jednak w stoczni funkcjonuje od lat system akordowy, określany też jako zadaniowy, który przestał sprawdzać się w obecnych warunkach. Pracodawca zwraca uwagę, że jest kosztowny, a i pracownicy uważają, że jest niejasny i nieczytelny. Nie sprawdza się w przemyśle okrętowym i Stocznia Gdańsk jest w tej chwili ostatnim zakładem tej branży, pracującym w ten sposób. Nie istniał też jednolity system wynagradzania, co często było krzywdzące dla pracowników. Nie stwarzał też odpowiedniej motywacji, szczególnie dla tych, którzy dopiero rozpoczęli pracę w stoczni. Jeżeli dojdzie do wprowadzenia systemu dniówkowego z premiami, ok. 2 tys. pracowników będzie musiało przejść skomplikowaną ocenę kwalifikacji i umiejętności, nie tylko ściśle związanych z wykonywaną pracą, ale także np. językowych czy interpersonalnych. Czekają nas trudne negocjacje, w układzie musimy zawrzeć wiele szczegółowych zapisów, by nowy system był jak najkorzystniejszy dla stoczniowców.



ZBIGNIEW MOTYCKI, KZ „S”
w Robotniczej Spółdzielni
Mieszkaniowej im. Komuny
Paryskiej w Gdyni

– Nasz układ zbiorowy wynegocjowaliśmy w 1996 roku. Udało nam się zawrzeć w nim wówczas wiele korzystnych zapisów, dotyczących np. dłuższych urlopów wypoczynkowych, współczynników wzrostu wynagrodzeń, ścieżki awansu czy funduszu płac uzależnionego od sytuacji ekonomicznej firmy. Zapisaliśmy wówczas także, że w przypadku wypowiedzenia układu obowiązuje do czasu zawarcia nowego. Został wypowiedziany przez pracodawcę w 2006 roku i w sądzie musieliśmy uzasadnić, że ten zapis gwarantuje mimo to obowiązywanie układu zbiorowego. Sąd przyznał nam rację, jednak układ został formalnie wyrejestrowany i od tego czasu kolejni prezesi renegowują z nami zapisy. Zdajemy sobie sprawę z nie najlepszej sytuacji finansowej firmy i jako odpowiedzialni związkowcy staramy się ograniczać nasze żądania. Dzisiaj nasz układ zbiorowy pracy jest w zapisach zbliżony w zasadzie do zapisów kodeksu pracy. Nie jest to z pewnością komfortowa sytuacja, zwłaszcza gdy patrzy się na to, od czego wychodziliśmy. Jednak dzisiejszy układ zbiorowy jest gwarancją pewnej stabilności. Ciągłe słyszymy o zamierzeniach rządu poczynienia niekorzystnych dla pracowników i związków zawodowych zmian w kodeksie pracy. Mając układ zbiorowy będziemy przed tym zabezpieczeni.



STANISŁAW KOTYŃSKI
przewodniczący KM „S”
w Gdańskim Przedsiębiorstwie
Energetyki Ciepłej

– W ubiegłym roku zawarliśmy nowy układ zbiorowy. Udało nam się zawrzeć w nim wiele korzystnych zapisów. Co roku do końca marca nasza organizacja zatwierdza wzrost płac w poszczególnych grupach wynagrodzeń, tzw. widełki płacowe. Uzgadniane z nami są także awanse. Ponieważ mamy nie najlepsze doświadczenia z pracodawcą, bardzo ważne było dla nas zawarcie w układzie zapisów o polityce antymobbingowej. Mamy także zagwarantowaną kompletną opiekę medyczną w prywatnej klinice na koszt pracodawcy, bogaty pakiet socjalny, premię uzależnioną od realizacji celów firmy, nagrody świąteczne. Poprzedni układ zbiorowy został wypowiedziany przez pracodawcę w 2009 roku. Zawierał jeszcze korzystniejsze zapisy, jednak dzięki umiejętnym negocjacjom udało nam się wiele z nich ocalić. Istotne jest, że uzgodniliśmy, iż paragraf, dotyczący bardzo korzystnych odpraw emerytalnych, zawarty w starym układzie zbiorowym, będzie obowiązywał aż do 2019 roku.