

RADY PRACOWNIKÓW

W 2006 r. w polskich firmach zaczęły powstawać rady pracowników. W marcu zgodnie z obowiązującym prawem rady będą mogły powstawać w zakładach zatrudniających więcej niż 50 pracowników.

Po 23 marca br. zgodnie z prawem europejskim, każdy pracodawca zatrudniający więcej niż 50 osób będzie miał sześć miesięcy na zorganizowanie wyborów i utworzenie rady pracowniczej. Rada ma możliwość otrzymywania informacji dotyczących m.in. planów finansowych, fuzji i przejęć, wejścia do spółki inwestora strategicznego, emisji akcji na Giełdzie Papierów Wartościowych czy zagranicznej ekspansji. Najważniejsze dla pracowników są jednak możliwości uzyskania informacji i konsultowania planów przyjęcia bądź zwolnienia większej grupy pracowników.

Członkowie rad korzystają z ochrony podczas czteroletniej kadencji, tzn. że pracodawca nie może ich zwolnić ani pogorszyć ich warunków pracy czy płacy. Członek rady ma także prawo do płatnego urlopu, jeśli stwierdzi, że nie wystarcza mu czasu na załatwianie spraw pracowniczych.

– Dialog społeczny, informowanie oraz uwzględnianie opinii załogi są bardzo ważne dla firm, które poddawane są coraz szybszym i bardziej radykalnym zmianom. Bez zaangażowani każdej ze stron, przedsiębiorstwa nie będą potrafiły podjąć wyzwań, które na nie czekają. Jeśli pracownicy nie rozumieją tego, co się wokół nich dzieje i nie mają wpływu na podejmowane decyzje, byłoby całkowicie złudne oczekiwać z ich strony całkowitego zaangażowania w zachodzące przemiany – uważa Stephane Portet, dyrektor generalny SPartnera.

Kto tworzy radę?

Prawo powoływania tych organów uzyskują reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe albo pracownicy w wyborach powszechnych i tajnych.

Ważne terminy:

- Od 24 marca 2008 r. przepisy ustawy znajdą zastosowanie do pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników.
- Do 23 maja 2008 r. organizacje związkowe będą obowiązane powiadomić pracodawcę o wyborze rady pracowników lub o niezawarcie porozumienia w sprawie zasad powoływania i funkcjonowania rady pracowników.
- Do 23 lipca 2008 r. na pracodawcach ciążyć będzie obowiązek powiadomienia pracowników o prawie do wyboru rady.
- Do 23 września 2008 r. na pracodawcach ciążyć będzie obowiązek zorganizowania wyborów rady pracowników.

Warto wiedzieć

Informacje

Zgodnie z prawem rada pracowników powinna być informowana o:

- działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych przez niego zmianach
- stanie, strukturze i przewidywanych zmianach zatrudnienia oraz działaniach mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia
- działaniach, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia

Polskie ustawodawstwo nie precyzuje jednak jasno prawa rad pracowników do informacji, określając że jej zakres ogranicza się jedynie do powielenie ogólnych terminów zawartych w dyrektywie europejskiej. W odróżnieniu od innych krajów w Polsce nie określono,

jakiego rodzaju dokumentu może domagać się rada pracowników. Zakres informacji, jakie pracodawca będzie przekazywał radzie może zostać określona w ramach porozumienia między radą i pracodawcą. Porozumienie ma więc kluczowe znaczenie dla powodzenia działania rady. Musi ono regulować zasady dostępu do informacji, konsultacji, obciążeń kosztami związanymi z funkcjonowaniem rady, a w szczególności finansowanie pracy ekspertów. Mimo, że rada i pracodawca mają obowiązek negocjować porozumienie, nie są oni jednak zobowiązani do osiągnięcia takiego porozumienia. W tym przypadku, wyłączenie prawo reguluje kwestie przekazywania informacji.

Konsultacje

Rady pracowników mogą konsultować decyzje pracodawcy dotyczące:

- stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia
- działań, które mogą spowodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.

Zakres konsultacji również może podlegać negocjacji z pracodawcą. Z badań przeprowadzonych przez ekspertów SPartner wynika, że bardzo mało zawartych porozumień zawiera szczegółowy opis dotyczący konsultacji. W wielu przypadkach pracodawcy zaproponowali ograniczenie liczby konsultacji (na przykład maksymalnie dwie w ciągu roku), jak również czas, którym dysponuje rada na wydanie swojej opinii. Opinia natomiast jest warunkiem rozpoczęcia procesu konsultacji.

Ochrona członków rady pracowników

Pracownikom, którzy zostali wybrani do rady przysługuje ochrona, to znaczy, że pracodawca bez zgody rady pracowników nie może:

1. wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem rady pracowników w okresie jego członkostwa w radzie;
2. zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika będącego członkiem rady pracowników w okresie jego członkostwa w radzie chyba że dopuszczają to przepisy innych ustaw.

Oprócz tego pracownik będący członkiem rady pracowników ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, na czas niezbędny do udziału w pracach rady, które nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.

Rada pracowników to przydatna instytucja

Podczas pierwszych dyskusji dotyczących utworzenia rad pracowników pojawiły się liczne głosy wyrażające wątpliwości, co do konieczności powołania tego typu instytucji w Polsce. Jednak badanie przeprowadzone w 2004 r. przez CBOS potwierdziło, że istnieje silne poparcie dla tworzenia rad pracowników i zostało ono m.in. wyrażone także przez działaczy organizacji związkowych.

Czy popiera Pan(i) propozycję wprowadzenia rad pracowniczych ?	Odpowiedzi (w procentach)		
	pracowników najemnych	członków związków zawodowych	pracujących na własny rachunek
Zdecydowanie tak	36	36	21
Raczej tak	36	35	26
Raczej nie	10	16	21
Zdecydowanie nie	8	5	24
Trudno powiedzieć	10	7	7

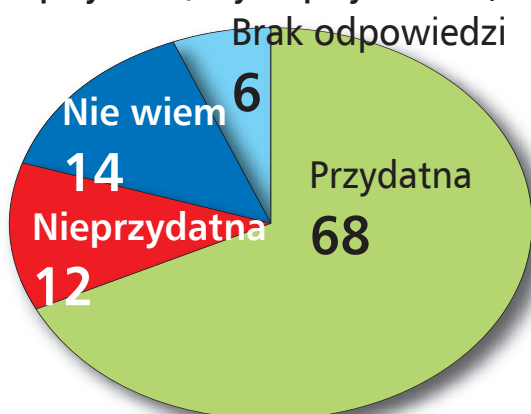
Źródło CBOCS

Z badań wynika, że duża większość pracowników najemnych (72 proc.) i członków związków zawodowych (71 proc.) popiera wprowadzenie do zakładów pracy rad pracowników a tylko nieliczni są przeciwni.

Obowiązująca w Polsce ustawa jest rezultatem kompromisu pomiędzy partnerami społecznymi i stanowi sumę rozbieżnych interesów i strategii. Organizacje związkowe zatrzymały swoje uprawnienia i zapewniają sobie prawo do przyglądania się radom pracowników.

Przeprowadzone badanie przez S. Partner potwierdziło ten fakt i 68 proc. przedstawicieli załogi uważa, że rady pracowników są przydatne, a jedynie 13 proc. uważa je za nieprzydatne.

Czy Państwa zdaniem rada pracowników jest przydatna, czy nieprzydatna ? (w%)



Jeśli chodzi o samych członków rad pracowników to aż 80 proc. uważa, że rady pracowników są przydatne.

W badaniu przeprowadzonym przez S. Partner na temat udziału organizacji związkowych w radach pracowników, działacze NSZZ „Solidarność” stanowili 68 proc. ankietowanych, 13 proc. działacze OPZZ, 4 proc FZZ i 14 proc. inne organizacje związkowe. Rady pracowników, które wzięły udział w badaniu składały się w 66 proc. z mężczyzn i 33 proc. z kobiet w średnim wieku 44 lata.

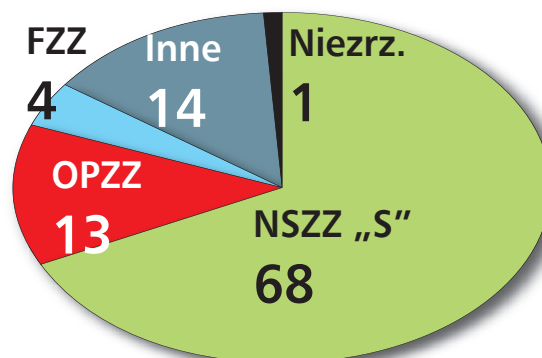
Rady pracowników w liczbach

- 11 proc. firm zatrudniających powyżej 100 pracowników mają dziś rady pracowników.
- 1900 rad pracowników było w Polsce 1 marca 2007 r.
- 17 000 przedsiębiorstw w Polsce zatrudnia powyżej 100 osób
- 4040 porozumień zawartych w przedsiębiorstwach na podstawie artykułu 24 było na dzień 1 marca 2007 r.
- Na 1900 rad pracowników, 1492 powstało w wyniku porozumień pomiędzy organizacjami związkowymi.
- 51 rad wyłoniono w wyniku wyborów zorganizowanych w firmach, w których brak było porozumień między organizacjami związkowymi a 354 wybrali pracownicy firm, w których nie ma organizacji związkowych.
- 80 proc. rad pracowników powołano dzięki organizacjom związkowym.

Skład rady pracowników

W badaniu przeprowadzonym przez S. Partner na temat udziału organizacji związkowych w radach pracowników, działacze NSZZ „Solidarność” stanowili 68 proc. ankietowanych, 13 proc. działacze OPZZ, 4 proc FZZ i 14 proc. inne organizacje związkowe. Rady pracowników, które wzięły udział w badaniu składały się w 66 proc. z mężczyzn i 33 proc. z kobiet w średnim wieku 44 lata.

Udział organizacji związkowych w radach pracowników (w proc.)



Rady pracowników w państwach UE

Austria – Ciało wybierane przez pracowników, które reprezentuje wszystkich zatrudnionych w przedsiębiorstwie (zatrudniającym, co najmniej pięć osób). Rada uczestniczy w konsultacjach i mechanizmach współdecydowania na poziomie miejsca pracy.

Belgia – Wspólnie z komisją ds. higieny i bezpieczeństwa pracy, rady pracowników stanowią podstawę partycypacji i reprezentacji pracowniczej w podmiotach zatrudniających, co najmniej 100 pracowników. Jest to ciało dwustronne składające się z reprezentantów wybieranych przez pracowników zgłoszonych przez pracodawcę spośród kadry kierowniczej.

Dania – Wspólne ciało, w którym uczestniczą przedstawiciele kadry kierowniczej i pracowników (pod warunkiem, że nie należą do związków zawodowych), utworzone w oparciu o porozumienie o współpracy, którego celem jest promocja kooperacji zaangażowania pracowników na poziomie pojedynczego miejsca pracy

Hiszpania – Ciało tworzą wybrani przez pracowników reprezentanci. Posiada uprawnienia w zakresie informacji i konsultacji (z wyłączeniem uprawnień do współdecydowania) oraz obowiązek monitorowania realizacji praw pracowniczych.

RADY PRACOWNIKÓW

SĄ DLA CIEBIE

Więcej informacji na temat Rad Pracowników
www.solidarnosc.org.pl/radypracownikow