

POWSZECHNE ZAPOTRZEBOWANIE NA UKŁADY ZBIOROWE W CELU ZAPEWNIENIA BARDZIEJ STABILNEGO ZATRUDNIENIA, PRZECIWKO PRACY DORYWCZEJ

*(Dokument przyjęty na pierwszym spotkaniu Komitetu Wykonawczego industriAll Europe
Luksemburg, 27 i 28 listopada 2012)*

W ostatnich latach członkowie-założyciele industriAll European Trade Union (EMF, EMCEF i ETUF-TCL) przyjęli wspólnie potrzebę tworzenia bezpieczniejszego zatrudnienia i walki z pracą dorywczą, poprzez umowy zbiorowe. Kampanie dotyczące tych wspólnych postulatów trwały w momencie tworzenia IndustriAll European Trade Union. Dlatego industriAll European Trade Union stanowczo potwierdza tę wspólną potrzebę jako pierwszego, priorytetowego tematu nowo utworzonej Komisji Układów Zbiorowych i Polityki Społecznej w ramach nowej organizacji.

Przyczyny tej powszechnej potrzeby, jak również cele, pozostają w znacznej części niezmienione, w formie w jakiej zostały przedstawione przez członków-założycieli:

W ostatnich dekadach nastąpił dramatyczny wzrost pracy dorywczej we wszystkich krajach Europy a także na całym świecie. Poza stałym, wysokim poziomem bezrobocia w krajach członkowskich UE, następuje także coś, co określane jest jako erozja tego, co uznawane jest za “normalne”, “standardowe” czy “typowe” formy zatrudnienia. To, niewątpliwie, zagraża pracownikom i ogranicza ich możliwość uzyskania godziwego zatrudnienia, czyniąc ich tym samym, w zmieniających się z ogromną prędkością okolicznościach, pierwszymi ofiarami systemu

i obecnego kryzysu ekonomicznego. Aktualne statystyki dotyczące bezrobocia wskazują, że najbardziej podatymi grupami są młodzi, migrujący pracownicy oraz, przede wszystkim, kobiety. W czasie trwającego kryzysu obserwujemy dorywcze prace i pracowników, którzy jako pierwsi byli zwalniani oraz cierpieli z powodu kryzysu. To w pełni ilustruje dorywczość ich pracy. Niewątpliwie jednak, na początku ożywienia gospodarczego, prace dorywcze będą należały do tych, które oferowane będą w pierwszej kolejności i, co całkiem prawdopodobne, na gorszych warunkach niż te, które znamy dzisiaj.

Wiele bieżących problemów wynika bezpośrednio z przyjętej przez firmy praktyki podziału pracy w poszukiwaniu zwiększonej elastyczności. Wielu pracodawców przyjęło agresywne strategie mające na celu przekazywanie podwykonawstwa niestrategicznych elementów działalności, takich jak utrzymanie, sprzątanie, prace biurowe, programowanie komputerowe oraz, w coraz większym stopniu, działania badawcze i rozwojowe, wyspecjalizowanym firmom usługowym. W tym samym czasie, strategiom tym towarzyszy znaczne korzystanie z różnorodnych form umów pracy dorywczej, agencji pracy tymczasowej, które najczęściej są w stanie zapewnić od razu tańszą siłę roboczą.

W ostatnich latach, związki zawodowe w całej Europie musiały stawiać czoła próbom ze strony pracodawców, aby podważyć prawa pracowników, mającym na celu uzyskanie większej elastyczności, co powoduje coraz bardziej wrażliwy i niestabilny rynek pracy, na którym rozwija się nierówność. Rządy i pracodawcy dowodzą, że ta elastyczność jest właśnie szansą na zatrudnienie, ale zazwyczaj przeoczą/zapominają o elementach takich jak

bezpieczeństwo i prawo pracy. Skutkuje to jeszcze bardziej niepewnym zatrudnieniem. Obecny kryzys ekonomiczny, spowodowany kryzysem na rynkach finansowych, podniósł tę kwestię raz jeszcze: Europejski Bank Centralny, popierany przez wiele rządów, ujrzał możliwość ponownej debaty na temat swojej wersji idei flexicurity (Złotego Trójkąta).

Od pracowników wymaga się stale większej elastyczności, akceptowania szybkich zmian w organizacji pracy, wydłużających się godzin pracy, mniej bezpiecznych umów, akceptowania umów dorywczych, z pomniejszonymi prawami pracy, bez równego traktowania i pracy z jak najmniejszym wynagrodzeniem, przez co negowana jest istotna równowaga, obecna w oryginalnej idei flexicurity, poprzez przyjmowanie jedynie koncepcji elastyczności, przy jednoczesnej redukcji bezpieczeństwa pracowników. Nie tylko zmniejsza to bezpieczeństwo pracowników, jednocześnie podnosi poziom stresu związanego z pracą, zagrażając wymaganiom BHP.

Co więcej, sytuacja taka czyni niezwykle trudnym wypracowanie odpowiedniego, zdrowego balansu pomiędzy pracą i życiem prywatnym.

Zaobserwowano, że istnieje związek pomiędzy pogorszeniem się warunków pracy kobiet i wzrastającą dorywczością samego społeczeństwa (organizacja życia rodzinnego, opieka nad dziećmi itd.). W rzeczywistości, ważnym aspektem dorywczości pracy jest jej natura, jeśli chodzi o płęć. Istotnym elementem pracy dorywczej jest to, że kobiety, ludzie młodzi, pracownicy migrujący, grupy pracowników, które są szczególnie wrażliwe, są generalnie nadreprezentowane.

Poza bezpośrednim wpływem na życie i dobrobyt zainteresowanych pracowników, ma to również niefortunne konsekwencje we wspomnianych dorywczych formach zatrudnienia i alokacji zadań dla podwykonawców, które podważają nierzadko układy zbiorowe i Europejski Model Społeczny.

IndustriAll European Trade Union jednoznacznie popiera umowy na czas nieokreślony z jednym pracodawcą, jako najbezpieczniejszą formę regulacji umów, tak jak jest to przewidziane przez konwencje ILO (Międzynarodowa Organizacja Pracy). Niemniej jednak, my także obserwujemy to, że pracę dorywczą odnaleźć można w szerokim wachlarzu przypadków.

“Dorywcza praca” lub dorywcze zatrudnienie oznacza w efekcie pracę z niewystarczającym poziomem bezpieczeństwa, który mógłby zapewnić akceptowalny standard życia w społeczeństwie jako całości – tym samym tworząc poczucie niestabilności, braku bezpieczeństwa w odniesieniu do tego, co może przynieść przyszłość. Zatrudnienie dorywcze jest kwestią bardzo obszerną. Sposób w jaki ją postrzegamy, czujemy i doświadczamy jest bardzo osobisty. Odnosi się to do bezpośrednich sytuacji związanych z pracą w zakładach, firmach (rodzaj umowy jaką otrzymujemy, sposób wypłaty wynagrodzenia, uzyskiwane informacje...), ale także do naszej pozycji w szerszej grupie społecznej (w jaki sposób postrzegana jest nasza praca, w jakim stopniu jest szanowana, za jaką się ją uważa itd.).

W każdym przypadku praca może być uważana za dorywczą, w przypadku:

- braku lub niewielkiej ochrony pracy
- niskiego i niepewnego wynagrodzenia

- braku lub niedostatecznego dostępu do ubezpieczenia społecznego (uwzględniających świadczenia rentowe, ubezpieczenie zdrowotne zasilek dla bezrobotnych)
- braku kontroli nad procesem pracy, co związane jest z obecnością lub nieobecnością związków zawodowych i odnosi się do kontroli warunków pracy, płac, czasu i tempa pracy
- braku ochrony przed zwolnieniami
- braku dostępu do kształcenia zawodowego
- braku możliwości rozwoju kariery
- braku lub niewielkiej ochrony pracy w ramach BHP
- braku ochrony prawnej lub wynikającej z umów
- braku reprezentacji przez związki zawodowe.

Praktycznie niemożliwe jest przytoczenie wszystkich nowych rodzajów stosunków wynikających z umów, które zostały stworzone w ostatnich latach, z tej prostej przyczyny, że jest ich zbyt wiele. Pracodawcy, podobnie jak rządy wydają się być bardzo kreatywni w rozwijaniu nowych form umów dotyczących pracy, dla których czynnikiem determinującym jest to, że systemy ochrony funkcjonujące dla normalnych umów na czas nieokreślony są częściowo lub całkowicie usuwane.

Wszystkie te formy zatrudnienia łączy to, że odbiegają od standardowego stosunku pracy (umowa na pełny etat z jednym pracodawcą, podpisana na czas nieokreślony), ale nie mogą być we wszystkich przypadkach określane jako dorywcze, z uwagi na to, że odpowiednie prawodawstwo i/lub dobre układy zbiorowe mogą zapewnić większe bezpieczeństwo tym formom umów. IndustriAll European Trade Union i organizacje członkowskie zdecydowały z tego powodu potwierdzić powszechną potrzebę w nadchodzących turach układów zbiorowych, pod hasłem “dla bezpieczniejszego zatrudnienia – przeciwko pracy dorywczej”.

Niemniej jednak, w przypadku zatrudnienia dorywczego, nie możemy pominąć prawnych aspektów, ściśle związanych z tym tematem. Nie wszystko i nie we wszystkich przypadkach może być rozwiązane na drodze układów zbiorowych. Z tego też powodu naszą wspólną potrzebą jest rozszerzeniem szerszej kampanii związków zawodowych, skierowanej przeciwko pracy dorywczej.

Ta wspólna potrzeba musi zostać wprowadzona w życie w naszych różnorodnych krajach, w połączeniu z narodowymi tematami priorytetowymi, narodową tradycją oraz metodami układów zbiorowych, a więc może obejmować różne elementy, wg. Aktualnego stanu wiedzy w różnych krajach. Pomimo tego, proponujemy **nie ograniczającą** listę **możliwych** punktów działania:

AGENCJE PRACY TYMCZASOWEJ

Praca tymczasowa w coraz większym stopniu staje się istotną częścią siły roboczej w przemyśle. Korzystanie z usług pracowników zatrudnionych przez agencje pracy tymczasowej w firmach powinno być rozwiązaniem tymczasowym dla szczególnych warunków zatrudnienia i nie powinno stać się normalną formą stosunku pracy. Szczególna uwaga powinna być poświęcona temu, że pracodawcy w coraz większym stopniu korzystają

z agencji pracy tymczasowej, jako zamiennika i/lub przedłużenia normalnego okresu próbnego w umowie na czas nieokreślony.

W takim stanie rzeczy, pierwszym istotnym elementem działań związków zawodowych powinno być wprowadzenie Dyrektywy dotyczącej Agencji Pracy Tymczasowej w taki sposób, aby gwarantowały one w pełni równe traktowanie pracowników agencji pracy tymczasowej, porównywalne z pracownikami firm, bez żadnych wyjątków, okresów oczekiwania na równe traktowanie. Inne szczegółowe elementy powinny zawierać:

- gwarantowany pełny dostęp do istniejących świadczeń firmy korzystającej z ich usług, poprzez przepisy wewnętrzne firmy i/lub agencji;
- gwarantowany dostęp do oraz informację na temat regulacji dotyczących BHP wewnątrz firmy-użytkownika, włączając w to dostęp do tego samego wyposażenia i szkoleń z zakresu BHP, jakie zapewnione są dla firmy-użytkownika;
- gwarantowany dostęp i prawo do indywidualnego szkolenia;
- negocjowanie umów zbiorowych na poziomie sektorowym lub agencyjnym tam, gdzie inne przepisy lub regulacje nie zapewniają równego traktowania w zakresie wynagrodzenia lub innych świadczeń;
- ograniczone korzystanie z agencji pracy tymczasowej, np. ustalenie górnych limitów na korzystanie, ustalanie szczególnych przyczyn korzystania (szczyt sezonu, szczyt aktywności), wyłączenie określonych sektorów;
- wykluczenie możliwości pracodawcy do korzystania z agencji pracy tymczasowej, jeśli firma-użytkownik strajkuje.

UMOWY NA CZAS OKREŚLONY

Umowy na czas określony były początkowo używane w bardzo podobny sposób jak agencje pracy tymczasowej, jako zamiennik umów lub rozwiązanie tymczasowe dla zwiększonego popytu na produkcję, z tą dodatkową różnicą, że umowy podpisywane były bezpośrednio z firmą-użytkownikiem. W ostatnim czasie coraz częściej używane są do roli, do której nie zostały stworzone, dając pracownikom umowy na czas określony, zamiast umów z nieograniczonym okresem zatrudnienia. A w rzeczywistości, umowy na czas określony coraz częściej używane są jako zamiennik lub przedłużenie normalnego okresu próbnego dla pracownika. Podstawowym elementem tutaj powinno być zapewnienie w pełni równego traktowania z innymi pracownikami firmy. Dalsze elementy mogłyby zawierać:

- ograniczenie liczby kolejnych umów na czas określony w jednej firmie;
- ustalenie górnego limitu umów na czas określony w firmie;
- zapewnienie pełnego dostępu do wszystkich świadczeń firmy;
- ograniczenie przyczyn korzystania z tego typu umów, np. dla pracy sezonowej lub tymczasowych “szczytów”;
- gwarancja możliwości przejścia na umowę na czas nieokreślony.

FAŁSZYWE SAMOZATRUDNIENIE

Korzystanie z usług pracowników w oparciu o fałszywe umowy o samozatrudnieniu stale wzrasta. Pracodawcy czasami utrzymują – błędnie – że jest to forma zbliżona do outsourcingu lub podwykonawstwa. IndustriAll European Trade Union całkowicie odrzuca fałszywe umowy o samozatrudnieniu – główną różnicą jest tu oczywiście to, że ci tak zwani samozatrudnieni pracownicy, faktycznie pracują pod nadzorem i bezpośrednio kontrolą firmy.

- Tam gdzie prawo, zasady i/lub umowy nie zapewniają tego, powinniśmy negocjować jasną definicję samozatrudnienia skonstruowaną z fałszywym samozatrudnieniem: “praca pod nadzorem” powinna we wszystkich przypadkach być traktowana jako normalna umowa o pracę, nie jako umowa o samozatrudnieniu;
- Należy wykluczyć lub ograniczyć korzystanie z umów o samozatrudnieniu;
- Należy ograniczyć ilość powodów korzystania z tego typu umów.

UMOWY BAZUJĄCE NA PROJEKCIE

Umowy bazujące na projekcie dają zadanie, którego pracownik ma się podjąć w zamian za określone wynagrodzenie. Często nie ma żadnych świadczeń dotyczących czasu pracy, brak też odpowiednich warunków pracy oraz ochrony społecznej. Żądania związków zawodowych mogą zawierać:

- Przepisy wyjaśniające, które projekty mogą być objęte takimi umowami;
- Przepisy zawierające jasny opis projektów, z uwzględnieniem nie tylko aspektów technicznych, ale także warunków społecznych oraz warunków pracy;
- Jeśli są to rzeczywiście działania niezależne, umowa powinna zapewniać jasny opis odpowiedzialności oraz obowiązków względem uzgodnionej płacy;
- Jeśli projekt nie jest faktycznie wykonywany niezależnie, na podstawie samozatrudnienia: zapewnienie możliwości przejścia na umowę na czas nieokreślony, z uzgodnionym czasem pracy;
- Warunek klauzuli normalnegoczasu pracy, z jasnym określeniem odpowiedniego balansu praca/życie;
- Przepis o dostępie do ubezpieczenia społecznego.

UMOWY Z NIELIMITOWANYM CZASEM PRACY (Zlecenie)

Nie należy mylić tego z tradycyjnym dyżurem w przemyśle, w służbach naprawczych i konserwacji urządzeń, w których pracownicy z umowami na czas nieokreślony proszeni są o to, aby byli dostępni, za dodatkowym wynagrodzeniem, poza regularnymi godzinami pracy (wieczory, noce, weekendy) w wypadku pilnych interwencji. Umowy z nienormowanym czasem pracy są nowym rozwiązaniem, nie objętym zasięgiem tradycyjnej pracy na dyżurze, w którym pracownik wzywany jest na dyżur jeśli i kiedy firma go/jej potrzebuje i otrzymuje wynagrodzenie za przepracowane godziny. W niektórych krajach jest to określane jako praca dorywcza lub umowy dorywcze. Żądania związków zawodowych mogą zawierać:

- Odrzucenie wszystkich umów z nielimitowanym czasem pracy (zlecenie);
- Zapewnienie jasnych umów dotyczących pracy na dużej, z czytelnie zdefiniowaną formą płatności, sposób odrabiania, aspekty dot. czasu pracy,

PRACA W NIEPEŁNYM WYMIARZE GODZIN

Praca w niepełnym wymiarze godzin nie może oczywiście jako taka być traktowana jako praca dorywcza, ale istnieją przypadki w których musimy zająć się zapewnieniem wystarczającego bezpieczeństwa i gwarancją niezależności ekonomicznej. Jest tak dlatego, że praca w niepełnym wymiarze godzin może powodować dorywczość, jeśli jest wymuszana na pracowniku, kiedy wynagrodzenie w sposób oczywisty nie jest wystarczające, aby zagwarantować przyzwoity poziom życia lub kiedy powoduje problemy związane z ubezpieczeniem społecznym. Dla przykładu, są kraje, w których pracownicy pracujący w niepełnym wymiarze mają dostęp do ubezpieczenia społecznego, tylko jeśli ich umowa ma minimalną liczbę godzin. Praca w niepełnym wymiarze godzin powinna również każdorazowo mieć naturę dobrowolną a równe traktowanie pracowników niepełnoetatowych jest niezwykle istotne, zwłaszcza z uwagi na fakt, że często są oni pomijani przy szansach szkoleń lub awansów.

- Jako związki zawodowe powinniśmy promować dobrowolny aspekt pracy w niepełnym wymiarze godzin; w wielu przypadkach nasi członkowie są zainteresowani wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze godzin;
- Umowy powinny zapewniać dostęp do pracy w niepełnym wymiarze godzin na życzenie pracownika: indywidualne prawo;
- Prace w niepełnym wymiarze godzin powinny zawsze mieć pełny dostęp do ubezpieczenia społecznego;
- Gwarancja równego dostępu do ośrodków szkoleniowych i możliwości szkolenia;
- Gwarancja równych szans awansu dla pracowników pracujących w niepełnym wymiarze godzin
- Możliwość powrotu do umowy na pełny etat.

OUTSOURCING / PODWYKONAWSTWO

W większości wielkich firm europejskich praktyka outsourcingu części produkcji lub jej podwykonawstwo stała się praktyką ogólną. Powiązania gospodarcze pomiędzy firmą-matką lub główną firmą oraz firmami-córkami lub firmami podwykonawczymi stwarza ryzyko dorywczości dla firm znajdujących się niżej w łańcuchu firm. Jest to strategia parasola ochronnego, aby przenieść część odpowiedzialności ekonomicznej i społecznej na firmy w dole łańcucha, podzielić ją pomiędzy firmę-matkę i podwykonawców. Pracownicy z reguły ponoszą negatywne konsekwencje takiej sytuacji, ponieważ tworzy ona konkretne problemy zarówno dla pracowników firmy-matki, jak również dla pracowników działających na zasadzie outsourcingu czy podwykonawstwa, włączając w to przyczynienie się powodowania dorywczości tej pracy. Wymagania związków zawodowych w kwestii regulacji tego obszaru mogą zawierać:

- Solidarną odpowiedzialność współwłaścicieli spółek;

- Umowy dotyczące równego traktowania w kwestii płac, warunków pracy, szkoleń I możliwości awansu dla pracowników wykonujących pracę na zasadzie outsourcingu lub pracowników firm-córek;
- Klauzulę dotyczącą standardów społecznych w umowach zbiorowych firmy-matki, dostarczającą jasnych zasad dla firm w ramach outsourcingu lub podwykonawców;
- Określoną liczbę norm i zasad dla działań firm outsourcingowych I podwykonawczych;
- Potrzebę posiadania wcześniejszych umów ze związkami zawodowymi / radą pracowniczą, dotyczącą działań z zakresu outsourcingu I podwykonawstwa;
- Prognozę związków zawodowych / rady pracowniczej, dotyczącą działań z zakresu outsourcingu i podwykonawstwa;
- Prognozę dotyczącą możliwości wspólnych umów zbiorowych dla całego łańcucha działań;
- Podstawowy zbiór zasad dla podwykonawców.

POROZUMIENIE O ZAKAZIE POZYSKIWANIA PRACOWNIKÓW / UMOWA O ZAKAZIE KONKURENCJI

Porozumienie o zakazie pozyskiwania pracowników jest umową pomiędzy dwoma firmami, mającą na celu utrudnienie jednej firmie zatrudniania pracowników z drugiej. Porozumienie takie jest często umowy ramowej lub kontraktu ze współpracującą firmą, dotyczącą dostarczania usług. Treść klauzuli o zakazie pozyskiwania pracowników może być następująca: “Strony nie mogą zatrudniać lub poszukiwać do zatrudnienia pracownika drugiej strony umowy przez okres 12 miesięcy od wygaśnięcia tej umowy.” Zdarza się, że takie umowy podpisywane są bez wiedzy pracowników, co oznacza, że pracownikom, których dotyczy taka umowa nie należy się żadna forma odszkodowania.

Umowa o zakazie konkurencji jest umową i/lub zastrzeżeniem w indywidualnej umowie o pracę, zabraniającym pracownikowi świadczenia pracy dla innej firmy o tej samej branży lub profilu działalności przez określony czas.

Żądania związków zawodowych w tym obszarze tematycznym mogą zawierać:

- Całkowitego zniesienia porozumień o zakazie pozyskiwania pracownika;
- Takie umowy powinny przynajmniej być podpisywane także przez pracowników, których dotyczą, w przeciwnym razie traciłyby swoją ważność;
- Ograniczenie klauzul o zakazie konkurencji w indywidualnych umowach o pracę;
- Maksymalny limit dotyczący czasu i zakresu klauzul o zakazie konkurencji.

BEZPIECZEŃSTWO PRACY DLA UMÓW NA CZAS NIEOGRANICZONY

W większości przypadków umowy na czas nieokreślony spotykają się w firmach z konkurencją tych nietypowych umów. Oznacza to, że umowy na czas nieokreślony mogą również stawać się coraz bardziej dorywcze, jeśli podlegać będą presji zamiany na inne formy umów.

- Promujemy umowy na czas nieokreślony, jako standardowe umowy w naszej branży;
- Zapewniamy ciągle ulepszenia klauzul dotyczących zwolnień, poprzez zawarcie np. poprawy lub wydłużenia okresu wypowiedzenia;
- Zapewniamy klauzule ogólnego bezpieczeństwa miejsc pracy w umowach zbiorowych;
- Zapewniamy szkolenia, jako sposób ugruntowania kariery;
- Włączamy w to wewnętrzne możliwości awansu.

MAJĄC NA WZGLĘDZIE POWYŻSZE PUNKTY DZIAŁANIA:

Miejsce pracy jest jednostką społeczną, np. wszyscy w danym miejscu pracy są kolegami: zarówno pracownicy zatrudnieni w oparciu o umowy bezterminowe, na czas określony, pracownicy pozyskani poprzez agencje pracy tymczasowej i w ramach outsourcingu, włączając w to dla przykładu personel sprzątający lub pracowników ochrony itd. Każdy, kto pracuje w danym miejscu pracy jest kolegą i pomiędzy tymi różnymi grupami pracowników powinna nawiązać się nie solidarność.

Wymagania związków zawodowych mogą zawierać:

- Negocjowania firmy użytkownika pełnej odpowiedzialności za zobowiązania podwykonawców w jakiegokolwiek formie, zwłaszcza w zakresie jednakowej płacy za jednakowy zakres obowiązków, niezależnie od rodzaju umowy, na podstawie której pracownik jest zatrudniony.
- Ponownego sformułowania/renegocjacji zakresu naszych układów zbiorowych w taki sposób, aby obejmowały one wszystkich pracowników, niezależnie od rodzaju umowy o pracę.
- Prawo współdecydowania i reprezentacji związkowej dla wszystkich pracowników, niezależnie od rodzaju umowy o pracę, zwłaszcza w odniesieniu do czasu pracy, warunków pracy itd.