



Warszawa, dnia 16 września 2009 r.

KANCELARIA SENATU

BIURO ANALIZ I DOKUMENTACJI

Rolniczy dialog społeczny – Belgia, Francja, Niemcy, Szwecja, Węgry

BELGIA

Belgia jest krajem federalnym (jest podzielona na trzy regiony: Flandrię, Walonię i Region Bruksela oraz trzy Wspólnoty: francuską, flamandzką (holenderską) i niemieckojęzyczną), co oznacza, że kompetencje są dzielone pomiędzy różne podmioty. Na poziomie federalnym (krajowym) rozpatruje się problemy związane z prawem pracy, bezpieczeństwem socjalnym i podatkami, natomiast na poziomie regionalnym i na poziomie gmin rozpatruje się problemy dotyczące zatrudnienia, szkoleń i bezrobocia.

Umowy zbiorowe w rolnictwie są negocjowane na poziomie krajowym dla trzech podsektorów:

1. Uprawa gruntów rolnych i inwentarz hodowlany (w tym jeździectwo), w którym jest zatrudnionych około 2000 pracowników stałych i około 800 pracowników sezonowych,
2. Ogrodnictwo (owoce i warzywa, włączając grzyby, kwiaty, parki i ogrody), w których jest zatrudnionych 16 000 stałych pracowników oraz 45 000 pracowników sezonowych,
3. Agencje usług dla rolników, zatrudniające 1600 pracowników.

Leśnictwo nie należy do działalności rolniczej, ale utrzymanie lasów – tak. Negocjacje zbiorowe będą wkrótce prowadzone również dla tego podsektora.

Żaden z wynegocjowanych układów zbiorowych dla wymienionych podsektorów nie uwzględnia wszystkich aspektów dotyczących relacji pracodawca-pracownik. Dla każdego z tych obszarów jest negocjowany odrębny układ. Układy zbiorowe dotyczące płac różnią się od układów zbiorowych dotyczących innych obszarów negocjacji.

W dziedzinie rolnictwa i ogrodnictwa zostało zawartych ponad 50 układów zbiorowych.

Układy zbiorowe są negocjowane na określony, ustalony czas, na ogół na 2 lata i nie mogą być kwestionowane przez strony-sygnatariuszy w okresie ich obowiązywania (ważności). Jeśli układ zbiorowy nie zostanie ponownie zawarty w wymaganym terminie, przestaje obowiązywać. Wyjątkiem jest umowa dotycząca płac, która pozostaje w mocy do czasu jej zastąpienia przez inną umowę zbiorową.

Pracownicy są reprezentowani w negocjacjach przez trzy krajowe konfederacje związkowe: CSC (Konfederacja Chrześcijańskich Związków Zawodowych), FGTB (Powszechna Federacja Pracy) i CGSLB (Powszechna Centrala Liberalnych Związków Zawodowych). Około 60% pracowników należy do związków zawodowych, ponieważ organizacje związkowe zarządzają ubezpieczeniem od bezrobocia.

Pracodawcy w rolnictwie są reprezentowani przez dwie organizacje: Boerenbond (Związek Zawodowy Chłopów Flamandzkich – przyp. D.M.K.) i Walońską Federację Rolników. Obie te organizacje zasiadają w Komisji Wspólnej ds. Rolnictwa i Ogrodnictwa. W agencjach usług dla rolników pracodawcy są reprezentowani przez tzw. klasy średnie (małe i średnie przedsiębiorstwa).

Wspólna Komisja Rolnictwa składa się z sześciu delegatów - po dwóch z trzech wymienionych wyżej organizacji związkowych i sześciu pracodawców - czterech z Boerenbondu i dwóch z FWA (Walońska Federacja Rolnictwa). Komisja Wspólna ds. Ogrodnictwa składa się z dziewięciu pracowników i dziewięciu pracodawców. Osoby, które mogą uczestniczyć w pracach (w posiedzeniach) tych komisji są mianowane przez właściwe organizacje i powołane dekretem królewskim na okres czterech lat.

Procedura negocjacji

Umowy zbiorowe negocjowane w różnych sektorach muszą uwzględniać ramowe umowy międzybranżowe zawarte na poziomie krajowym. Te umowy międzybranżowe są negocjowane przez trzy konfederacje związkowe i trzy organizacje pracodawców: pracodawcy belgijscy w przemyśle i handlu, małe i średnie przedsiębiorstwa i Boerenbond, który reprezentuje wszystkich rolników. Umowa międzybranżowa obowiązuje tylko wtedy, gdy jest podpisana przez wszystkie organizacje. Boerenbond ma prawo skorzystania z prawa weta na tym poziomie negocjacji.

Na podstawie umów międzybranżowych ustala się wysokość minimalnego, międzybranżowego wynagrodzenia oraz określa się „pole manewru” do negocjacji stawki sektorowej. Wynagrodzenie, zgodnie z prawem, musi być indeksowane na podstawie wskaźnika cen. Wskaźnik taki przypuszczalnie już nie istnieje w innych krajach Unii Europejskiej. Podczas ubiegłorocznych negocjacji oszacowano, że ceny wzrosną o 4% w ciągu roku. Umowa międzybranżowa dopuszczała wzrost wynagrodzeń w sektorach o 5%. W tych negocjacjach było to zaledwie 1% „pole manewru”.

W celu przygotowania strategii negocjacji, Boerenbond organizuje szereg spotkań z pracodawcami na obszarze całego regionu. Delegaci mianowani do komisji wspólnej mają formalne upoważnienie organów decyzyjnych tych organizacji do wszelkich działań. Przed rozpoczęciem negocjacji odbywają się również nieformalne spotkania z pracodawcami walońskimi oraz związkami zawodowymi.

Spotkaniom Komisji Wspólnej przewodniczy urzędnik z Ministerstwa Pracy, który sprawuje również funkcję sekretariatu Komisji Wspólnej. Nie bierze udziału w negocjacjach, ale może pełnić funkcję mediatora. W trakcie negocjacji, związki zawodowe mają dwóch rzeczników, pracodawcy – jednego. Po zawarciu porozumienia, podpisywany jest protokół ze spotkania. Wersja robocza ostatecznego porozumienia jest przekazywana partnerom społecznym do podpisania.

Minister pracy sprawdza, czy zawarte umowy nie zawierają przepisów naruszających już istniejące przepisy prawne. Umowy są publikowane w Monitorze (Dzienniku Urzędowym) dekretem królewskim. W konsekwencji, obowiązują pracodawców i pracowników w przyjętym zakresie.

FRANCJA

I. Uwagi ogólne

Ponadsektorowe porozumienia związków pracodawców przemysłu i handlu są stosowane w rolnictwie francuskim po uchwaleniu odpowiedniej ustawy.

W 2007 r. we Francji zawarto 25 krajowych, 76 regionalnych i 161 lokalnych bądź zakładowych układów zbiorowych.

Większość pracobiorców w rolnictwie otrzymuje ustawowe wynagrodzenie minimalne. Pracownicy sezonowi mogą otrzymać dodatkowe świadczenia, aż do 1,5-krotnej minimalnej płacy. We Francji funkcjonują na poziomie krajowym „zinstytucjonalizowane partnerstwa socjalne” w rolnictwie.

Wszyscy pracobiorcy podlegają układowi zbiorowemu (98%), tylko 2% (na stanowiskach kierowniczych) ma indywidualne warunki pracy.

We Francji na poziomie krajowym określone są ogólne ramy porozumień zbiorowych – stosunki pracy, dialog społeczny. Jedną ze stron porozumień jest Krajowa Komisja Parytetowa ds. Zatrudnienia Pracowników Rolnych (*Commission nationale paritaire pour l'emploi des salariés agricole*). Drugą stroną jest Krajowe Stowarzyszenie ds. Zatrudnienia i Kształcenia w Rolnictwie (*Association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture*). Ministerstwo rolnictwa bierze udział w negocjacjach jako obserwator. Na poziomie regionalnym i zakładowym zawierane są niezależne porozumienia. Ich podstawą prawną jest kodeks pracy (*code du travail*) i ustawa o rolnictwie (*code rural*).

We Francji układy zbiorowe, włączając w to ustalenia dodatkowe dołączone przez stronę rządową (ministerstwa pracy i rolnictwa), obowiązują wszystkich pracowników zatrudnionych w danej branży na określonym obszarze. Układy zbiorowe w rolnictwie dotyczą całego kraju. Zawierają one specjalne postanowienia dotyczące poszczególnych regionów i departamentów.

W kwestii płac w rolnictwie nie ma rozwiązań obowiązujących na terenie całego kraju. Obowiązują płace minimalne dla określonych zawodów. Taryfy płacowe w rolnictwie francuskim są negocjowane na poziomie regionów i departamentów.

We Francji obowiązuje ustawowa płaca minimalna.

II. Uwagi szczegółowe

Przepisy dotyczące dialogu społecznego we Francji reguluje Kodeks Pracy (*Code du travail*), zarówno w części legislacyjnej jak i normatywnej. Kodeks pracy był w zakresie dialogu społecznego kilkakrotnie nowelizowany. Ostatnia nowelizacja dotycząca procedury wcześniejszych uzgodnień została wprowadzona na mocy *Ustawy z 31 stycznia 2007 roku o modernizacji dialogu społecznego*. We Francji nie ma specjalnej ustawy, na mocy której przeprowadza się dialog społeczny w rolnictwie.

Ministerstwo Rolnictwa i Rybołówstwa Francji opublikowało w 2008 r. raport pt. *Bilans negocjacji zbiorowych, Negocjacje w zawodach rolniczych w 2008 r.* Z przedstawionego raportu wynikają kwestie następujące:

Dialog społeczny w zawodach rolniczych jest tradycyjnie zdecentralizowany z przyczyn historycznych. Decentralizacja wynika z silnych związków pomiędzy działalnością rolniczą a terytorialną oraz z pewnych szczególnych rozwiązań prawa pracy w dziedzinie rolnictwa, jak np. funkcjonująca aż do 1968 roku procedura ustalania przez prefektów minimalnej płacy, czego ślady znajdujemy jeszcze dzisiaj w pewnych działaniach prefektów. 157 zbiorowych umów branżowych, podpisanych na poziomie departamentów dowodzi, że decentralizacja dialogu społecznego jest ciągle aktualna. Z raportu wynika, że zauważalne jest obecnie wzmocnienie dialogu na poziomie regionalnym, a nawet na poziomie krajowym na niekorzyść departamentów.

Trzy przykłady wzorcowych umów międzybranżowych opisanych w raporcie, których tematyka i zawartość wydają się istotne z uwagi na wzrastające zainteresowanie partnerów społecznych w rolnictwie ustalaniem pewnych norm na poziomie krajowym, świadczą o możliwości prowadzenia szeroko zakrojonego dialogu z zachowaniem jednocześnie bogactwa zdecentralizowanego dialogu społecznego.

Raport zawiera szereg szczegółowych i interesujących informacji dotyczących negocjacji międzybranżowych i branżowych na poziomie krajowym, tematyki negocjacji, informacji dotyczących podpisywania umów i aktywności związkowych organizacji pracowników.

Przyjęcie *Ustawy z 31 stycznia 2007 r. o modernizacji dialogu społecznego* było bezpośrednio związane z niepokojami społecznymi i licznymi manifestacjami w pierwszym kwartale 2006 roku przeciwko: „kontraktowi na pierwsze zatrudnienie”¹, ogłoszonemu bez uzgodnienia z organizacjami związkowymi.

Zdaniem obserwatorów, ustawa ta jest bardzo ważnym etapem w historii stosunków społecznych we Francji. Dotychczas wstępne uzgodnienia dotyczące przyjęcia reform były niesformalizowane. Zgodnie z obowiązującymi zmianami, wszelkie reformy związane ze stosunkami pracy, zatrudnieniem, kształceniem zawodowym itp. muszą być obowiązkowo przedmiotem uzgodnień z organizacjami pracodawców lub organizacjami związkowymi przed rozpoczęciem międzybranżowych negocjacji na poziomie krajowym. Partnerzy społeczni mogą poinformować rząd o zamiarze zaangażowania się w negocjacje, wskazując termin, który uważają za konieczny, aby je dobrze przeprowadzić. Zgodnie z nowymi przepisami wprowadzonymi do kodeksu pracy na mocy ustawy z 2007 r. obowiązuje procedura wcześniejszych uzgodnień, z wyjątkiem spraw uznanych przez rząd za pilne, co rząd powinien umotywić na piśmie.

Nowe przepisy nakładają również na rząd obowiązek przedstawienia stronom dialogu społecznego: Komisji Krajowej ds. negocjacji zbiorowych, Komitetowi ds. Zatrudnienia oraz Krajowej Radzie do spraw kształcenia ustawicznego, projektów ustaw, dekretów i innych dokumentów w celu opracowania wstępnych uzgodnień do negocjacji.

Partnerzy społeczni, zasiadający w tych strukturach, którzy nie są formalnie reprezentantami organizacji w dialogu, mogą również wyrażać swój punkt widzenia. Mogą wyrazić dezaprobatę, jeśli przedstawiony przez rząd tekst różni się zasadniczo od wcześniej zawartej umowy.

Ustawa zobowiązuje do organizowania corocznych spotkań rządu i partnerów społecznych w ramach Komisji Krajowej ds. Negocjacji Zbiorowych. Raport z takiego spotkania powinien być przedstawiony parlamentowi.

¹ Specjalny typ francuskiej umowy o pracę, pozwalający na zwalnianie pracowników do 26 roku życia przez pierwsze dwa lata od zatrudnienia, bez żadnego uzasadnienia i bez konsekwencji prawnych.

Kodeks Pracy

Na podstawie Ustawy nr 2007-130 z 31 stycznia 2007 r. o modernizacji dialogu społecznego dokonano nowelizacji Kodeksu Pracy, polegającej na dodaniu nowych artykułów (L101-1 (AbD), L101-2 (AbD) i L101-3 (AbD) oraz zmianie obowiązujących (L136-2 (AbD) oraz L322-2 (AbD).

Do kodeksu pracy, przed Tytułem I księgi I został włączony tytuł wstępny: Dialog społeczny oraz rozdział pt. **Procedury uzgodnień, konsultacji i informacji**

Artykuł L101-1

Wszelkie projekty reform proponowane przez rząd, dotyczące relacji indywidualnych i zbiorowych pracy, zatrudnienia i kształcenia zawodowego, które są przedmiotem negocjacji krajowych i międzybranżowych są wstępnie uzgadniane z organizacjami związkowymi pracowników i organizacjami upoważnionymi do reprezentowania pracodawców na poziomie krajowym i międzybranżowym w celu otwarcia ewentualnych negocjacji.

Rząd jest więc zobowiązany do przedstawienia kompletnej dokumentacji zawierającej elementy prognoz, cele i propozycje rozwiązań. Jeśli organizacje podejmą decyzję o negocjacjach, proponują rządowi termin, jaki uważają za niezbędny do ich przeprowadzenia.

Artykułu tego nie stosuje się w przypadkach spraw pilnych. Jeśli rząd zamierza przyjąć projekt reformy, bez procedury uzgodnień, musi przekazać swoją decyzję wymienionym organizacjom, umotywowaną na piśmie, przed podjęciem jakichkolwiek działań.

Artykuł L 101-2

Rząd przedstawia projekty tekstów legislacyjnych i rozporządzeń wypracowanych na drodze zdefiniowanej w art. L 101-1, w zależności od przypadku: albo Krajowej Komisji ds. Negocjacji Zbiorowych lub Komitetowi ds. Zatrudnienia lub Radzie Krajowej ds. kształcenia ustawicznego, zgodnie z artykułami L 136-2, L322-2 i L910-1.

Artykuł L 101-3

Każdego roku rząd przedstawia Komisji Krajowej ds. Negocjacji Zbiorowych kierunki swojej polityki dotyczącej relacji indywidualnych i zbiorowych pracy, zatrudnienia i kształcenia zawodowego na rok następny wraz z przewidywanym kalendarzem wprowadzenia w życie nowych przepisów. Organizacje wymienione w art. L101-1 przedstawiają ze swej strony, stan zaawansowania toczących się negocjacji międzybranżowych, jak również negocjacji przewidywanych na rok następny. Sprawozdanie z debaty jest publikowane. Każdego roku, rząd

składa raport parlamentowi, przedstawiając szczegółowo wszystkie procedury uzgodnień i konsultacji, które miały miejsce w minionym roku (w zastosowaniu art. L101-1), wyszczególniając wszystkie dziedziny, w których te procedury były zastosowane, jak również kolejne fazy przebiegu tych procedur.

Pomimo przyjęcia ustawy, która wg komentatorów ma historyczne znaczenie, pozostał jednak nieuregulowany w ustawie z 2007 r. problem reprezentacji organizacji związkowych, który jest przedmiotem wielu dyskusji. Osłabienie związków zawodowych w sensie ich efektywności, ich wzrastający podział, pojawienie się nowych organizacji spowodowało, że przepisy ustanowione w latach 1945 i 1966 są obecnie przestarzałe.

Pomysłem często przywoływanym w dyskusjach jest tworzenie reprezentacji nie na podstawie kryteriów opracowanych *a priori*, lecz w wyniku wyborów. Ten kierunek działań jest popierany przez CGT (Powszechną Konfederację Pracy), przez CFDT (Francuską Demokratyczną Konfederację Pracy), przez UNSA (Krajowy Związek Autonomicznych Związków Zawodowych) i FSU (Jednościową Federację Związkową) a odrzucany przez MEDEF (Ruch Przedsiębiorstw Francuskich – organizację pracodawców), przez CGT-FO (Siła Robotnicza), przez CFTC (Francuską Konfederację Pracowników Chrześcijańskich) i CFE-CGC (Powszechną Konfederację Kadr). W celu uregulowania tego problemu, rząd zdecydował, że podda reformę w tym zakresie procedurze uzgodnień przewidzianej prawem, tzn. ustawą o modernizacji dialogu społecznego. Procedura uzgodnień miała być „otwarta” w 2008 r.

Ogólne postanowienia Kodeksu Pracy – część normatywna zawierająca przepisy dotyczące niżej wymienionych zagadnień:

CZĘŚĆ DRUGA: Zbiorowe stosunki pracy.

Księga I: Związki branżowe przedsiębiorców (Związki zawodowe).

Księga II: Reprezentatywność (przedstawicielstwo) związkowa.

Rozdział II: Przedstawicielskie związki zawodowe.

Sekcja I: Wysoka Rada ds. dialogu społecznego.

Szczegółowe przepisy dotyczące zbiorowych stosunków pracy w części normatywnej:

Artykuł R* 2122-1²

² Wszystkie wymienione artykuły dodano do Kodeksu Pracy na mocy dekretu nr 2008-1163 z 13 listopada 2008 r., art.1.

Wysoka Rada ds. dialogu społecznego, wzmiankowana w art. L2122-11 Kodeksu Pracy składa się z:

1. Pięciu reprezentantów organizacji związkowych pracowników krajowych i międzybranżowych oraz w równej liczbie przedstawicieli reprezentatywnych organizacji pracodawców na poziomie krajowym, desygnowanych przez te organizacje. Zastępcy przedstawicieli, w tej samej liczbie, co mianowani przedstawiciele są wyznaczeni na tych samych warunkach. Obradują jedynie podczas nieobecności przedstawicieli mianowanych;
2. Trzech reprezentantów ministra pracy;
3. Trzech kompetentnych osób (doradców) zaproponowanych przez ministra pracy.

Art. R* 2122-2

Członkowie Wysokiej Rady ds. dialogu społecznego są mianowani przez premiera na okres pięciu lat.

Premier wyznacza jedną osobę kompetentną, ze wspomnianych w punkcie 3 artykułu R* 2122-1, która przewodniczy posiedzeniom Wysokiej Rady.

Art. R* 2122-3

Pod koniec czteroletniego okresu wyborczego, przewidzianego w artykułach L2122-5 i L2122-9, minister pracy przedstawia Wysokiej Radzie ds. dialogu społecznego wyniki i zasięga jej opinii (konsultuje ją) co do przedstawicielskich organizacji związkowych różnych branż na poziomie krajowym i międzybranżowym.

Konsultacje takie muszą się odbyć nie później, jak w osiem miesięcy od zakończenia okresu wyborczego.

Art. R* 2122-4

Wysoka Rada ds. dialogu społecznego spotyka się na wezwanie ministra pracy, z własnej inicjatywy, lub na prośbę przynajmniej połowy przedstawicieli organizacji związkowych pracowników i pracodawców wymienionych w akapicie 1 artykułu R* 2122-1.

Wysoka Rada wysłuchuje wszystkie międzybranżowe organizacje związkowe pracowników, na ich prośbę.

Służby ministra pracy obsługują Sekretariat Wysokiej Rady ds. dialogu społecznego.

Kodeks pracy - część legislacyjna (przykład)

Artykuł L2122-11³

Po zasięgnięciu opinii Wysokiej Rady ds. dialogu społecznego, minister pracy, na podstawie artykułów L2122-5 do L2122-10 ustala listę przedstawicieli branżowych organizacji związkowych, listę przedstawicieli na poziomie krajowym i międzybranżowym.

Wysoka Rada ds. dialogu społecznego składa się z przedstawicieli organizacji reprezentujących pracodawców na poziomie krajowym i organizacji związkowych pracowników na poziomie krajowym i międzybranżowym oraz przedstawicieli ministra pracy i kompetentnych (wykwalifikowanych ekspertów) osób.

Organizację i zasady funkcjonowania Wysokiej Rady reguluje dekret Wysokiej Rady.

• • •

Zbiorowe układy pracy (Conventions collectives de travail)

Zbiorowe układy (porozumienia) pracy mają na celu określenie warunków zatrudnienia i pracy pracowników. Porozumienia te są zawierane pomiędzy związkami zawodowymi pracowników, które zostały uznane za reprezentujące pracowników a jedną lub kilkoma organizacjami związkowymi pracodawców, inną grupą pracodawców lub też kilkoma pracodawcami indywidualnie.

We Francji rozróżnia się trzy rodzaje układów (porozumień) zbiorowych:

Porozumienia rozciągnięte – są liczne w rolnictwie i stosują się do wszystkich z danej branży; ten typ porozumienia zbiorowego powinien być obowiązkowo podpisany przez pracodawców jak i pracowników, przez jedną lub więcej organizacji reprezentujących; rozciągnięcie porozumienia na wszystkich pracodawców i pracowników danej działalności branżowej następuje na mocy rozporządzenia ministerstwa, po uzyskaniu opinii Komisji Krajowej ds. Negocjacji Zbiorowych, podkomisji rolnictwa ds. porozumień i układów.

Porozumienia zwykłe – stosują się wyłącznie do sygnatariuszy lub członków.

Porozumienia zakładowe lub porozumienia w ramach przedsiębiorstwa – jak sama nazwa wskazuje stosują się tylko do zakładów lub przedsiębiorstw; są zbliżone do porozumień zwykłych.

³ Na mocy ustawy no 2008-789 z 20 sierpnia 2008 – art. 2

Stosowanie i zasięg porozumień.

Terytorialne.

Porozumienia krajowe, regionalne, lokalne lub ograniczone do kilku zakładów lub do jednego lub kilku przedsiębiorstw.

Zawodowe.

Ograniczone do sygnatariuszy, z uwzględnieniem tego, że dla porozumień rozciągniętych, zakresem stosowania jest dziedzina działalności.

Czas obowiązywania:

Porozumienia są zawierane na czas określony lub nieokreślony. Porozumienie na czas nieokreślony może być ogłoszone przez jednego lub kilku sygnatariuszy. Skutki porozumienia obowiązują do czasu wejścia w życie porozumienia, które je zastępuje lub wejścia w życie postanowień nowego porozumienia, na okres jednego roku (z wyjątkiem klauzuli przewidującej dłuższy czas obowiązywania) biorąc pod uwagę wygaśnięcie terminu wypowiedzenia.

Celem porozumienia jest przyjęcie przepisów korzystniejszych od obowiązujących na mocy ustaw i rozporządzeń. Na ogół odnoszą się one do definicji zatrudnienia, wynagrodzenia, premii i różnych dodatków, warunków rekrutacji i zwolnień, reprezentacji pracowników. Porozumienia rozciągnięte powinny obowiązkowo zawierać pewne klauzule.

Z danych na 2007 r. wynika, że około 96 % pracowników korzystało z warunków określonych w tzw. zawodowych porozumieniach zbiorowych.

Opracowanie nie zawiera wszystkich przepisów dotyczących dialogu społecznego zawartych w kodeksie pracy, których nie sposób rozpatrywać bez informacji na temat przepisów dotyczących samych związków zawodowych (Księga I Kodeksu Pracy). Księga II Kodeksu Pracy jest poświęcona w całości negocjacom zbiorowym, umowom, porozumieniom i układom zbiorowym pracy, warunkom przeprowadzania negocjacji i podpisywaniu w/w układów zbiorowych.

NIEMCY

Zbiorowy układ pracy (*Tarifvertrag*) stanowi szczególny rodzaj porozumienia zawieranego pomiędzy pracodawcami a związkami zawodowymi reprezentującymi pracowników. Układ określa na okres kilku lat zasady wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników określonej branży. Zbiorowe układy pracy częstokroć przewidują korzystniejsze warunki zatrudnienia dla pracowników, np. wyższe stawki minimalne, niż obowiązujące powszechnie przepisy prawa pracy. Zbiorowy układ pracy reguluje m.in.:

- wynagrodzenie i zarobki
- czas pracy
- przysługujący urlop
- warunki pracy
- zakończenie i wypowiedzenie stosunku pracy
- okres trwania umowy

W zależności od porozumienia pomiędzy stronami umowa zawierać może dodatkowe klauzule odnoszące się do konkretnych sytuacji i osób – powinny one znaleźć się w zbiorowym układzie pracy. Strony zawierające taką umowę mają całkowitą autonomię w sprawach merytorycznych umowy i warunki jej zawarcia nie mogą zostać przez nikogo narzucone, nawet przez ustawę. Podstawę prawną do zawarcia takiej umowy stanowi ustawa o zbiorowym układzie pracy (*Tarifvertragsgesetz, TVG*). Wszystkie zbiorowe układy pracy zarejestrowane są w specjalnym rejestrze prowadzonym przy federalnym Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej.

W rolnictwie, ogrodnictwie i leśnictwie negocjuje się porozumienia regionalne. W przypadku rolnictwa negocjacje takie poprzedzone są ustaleniami na poziomie federalnym, których rezultat („wzorcowy” zbiorowy układ pracy dla rolnictwa) uwzględniany jest później w trakcie negocjacji na szczeblu regionalnym. Z kolei w ogrodnictwie jako wzorzec służy zbiorowy układ pracy podpisywany w landzie Nadrenia Północna-Westfalia.

Z danych IG BAU (*Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt – Związek Zawodowy Przemysłu Budownictwo-Rolnictwo-Środowisko*) wynika, że 40-50% przedsiębiorstw uwzględnia układy zbiorowe i ok. 60.000 zatrudnionych w rolnictwie jest wynagradzanych zgodnie z układami zbiorowymi. Dotyczy to pracowników zakładów związanych układami zbiorowymi, należących do osób będących członkami związków pracodawców.

W Niemczech postanowienia ogólnego układu zbiorowego są na nowo opracowywane przez strony związkową i pracodawców – mogą być one swobodnie zmieniane i poprawiane. Odbywa się to na bazie wspomnianej ustawy o układach zbiorowych. Zawarty układ obowiązuje jego strony w określonym czasie i na określonym obszarze. W rolnictwie wypracowane na poziomie

centralnym zalecenia dotyczące płac, urlopu, świadczeń emerytalnych itp. są potem konkretyzowane na poziomie krajów związkowych (landów), a następnie wprowadzane w życie. W zakładach, których właściciel nie należy do żadnej organizacji pracodawców, wypracowywane są układy zakładowe obowiązujące dla danego zakładu. Stronami negocjacji są związek zawodowy i kierownictwo zakładu.

Niemieckie federalne ministerstwo pracy i spraw socjalnych oraz odpowiednie ministerstwa w krajach związkowych (landach) mogą ogłosić na wniosek przedstawicieli pracodawców i związków zawodowych, że wynegocjowany zbiorowy układ pracy jest ogólnie wiążący.

W okresie od 1.5.2002 r. do 31.12.2007 r. wzrost płac w rolnictwie wyniósł zaledwie 1,6%. Istnieją regionalne różnice płac np. w rolnictwie od 4,46 €/h w Saksonii do 6,39 €/h w Meklemburgii-Pomorzu Przednim. Szacuje się, że w rolnictwie w Niemczech wschodnich tylko 25% pracujących otrzymuje wynagrodzenia na podstawie zbiorowych układów pracy.

W niemieckim rolnictwie nie ma określonej płacy minimalnej.

SZWECJA

W Szwecji rolnicze związki pracodawców biorą udział w ponadsektorowych negocjacjach na poziomie krajowym, mających na celu wypracowanie porozumień. Wynegocjowany zbiorowy układ pracy (taryfowy) ma w Szwecji moc umowy cywilno-prawnej, z której wynikają obowiązki i prawa pracodawców i pracowników (jako sygnatariuszy porozumień). Pracownicy, którzy nie należą do związku będącego stroną negocjacji, aby uniknąć nierównego ich traktowania, również korzystają z (wszystkich lub wybranych) postanowień układów.

Szwedzka Federacja Pracodawców w Rolnictwie i Leśnictwie (SLA) jest jednym z 51 związków – członków Szwedzkiej Konfederacji Przedsiębiorców. Jedynym partnerem pracodawców w dialogu społecznym dotyczącym rolnictwa jest Unia Pracowników Rolnych. Wspólnie podejmują decyzję o podjęciu dwustronnych negocjacji.

Tradycja negocjacji układów zbiorowych sięga 1938r. Odbywają się one na poziomie krajowym. SLA negocjuje w swoim sektorze 11 układów taryfowych (m.in. w rolnictwie, ogrodnictwie, leśnictwie, dla pracowników pól golfowych, weterynarzy), trwających 3 lata. W tym okresie żadna ze stron nie ma prawa proponować podjęcia na nowo negocjacji płacowych – obowiązuje „pokój społeczny”. Jeśli do czasu wygaśnięcia starych porozumień nie zostanie uchwalony nowy układ zbiorowy, obowiązują stare ustalenia. Jednocześnie pracodawcom

przysługuje prawo jego wypowiedzenia. Możliwość ta istnieje w perspektywie strajku, ale praktycznie nigdy do tego nie doszło.

Do negocjacji SLA wyłania 15-osobową ekipę, składającą się z czynnych pracodawców i zatrudnionych doradców. To samo robi Unia Pracowników Rolnictwa. Obie delegacje dysponują mandatem do prowadzenia negocjacji i podpisania porozumień.

Przygotowania do negocjacji rozpoczynają się 6 miesięcy przed upływem ważności poprzedniego układu zbiorowego. W tym czasie odbywają się liczne spotkania członków SLA w terenie. Formułowane są propozycje, które pozwolą wypracować najlepszą strategię negocjacyjną. Należy przy tym uwzględnić m.in. inflację, zmiany w systemie podatkowym, sytuację gospodarczą przedsiębiorstw itp. Na 3 miesiące przed rozpoczęciem negocjacji strony przekazują sobie swoje propozycje, które potem są dyskutowane na wspólnych spotkaniach.

Rozmowy na temat nowego układu zbiorowego rozpoczynają się od spotkania plenarnego, które jest natury formalnej. Właściwe negocjacje toczą się w małych zespołach, po 2 osoby z każdej strony. Zbierają się one w oddzielnych pomieszczeniach – nie ma spotkań plenarnych. Zwoływane są one dopiero wtedy, gdy w którymś z małych zespołów zostanie wypracowane porozumienie.

Państwo nie odgrywa w zasadzie żadnej roli podczas tych negocjacji. Jeśli pojawiają się trudności w dojściu do porozumienia, strony mogą poprosić ministerstwo pracy o pomoc. Nie ma ono jednak prawa narzucenia im jakiegoś rozwiązania.

W praktyce postanowienia układu zbiorowego stosują również pracodawcy nienależący do SLA. Na rynku pracy brakuje siły roboczej i pracodawcy muszą zabiegać o znalezienie odpowiednich pracowników. Aby ich przyciągnąć, oferują stawki i warunki pracy lepsze od tych zapisanych w zbiorowym układzie pracy. Negocjacje dotyczące płac odnoszą się do 17 kategorii pracowników rolnych – od najniższej do wysokokwalifikowanych. Dla każdej z tych kategorii zbiorowy układ pracy przewiduje określoną miesięczną płacę minimalną. Pracodawca, zatrudniając pracownika, sam decyduje, którą kategorię zaszeregowania mu przyzna. Jeśli sprawa jest sporna, włącza się w to przedstawiciel związku zawodowego, aby pomóc rozwiązać ten spór z pracodawcą. Państwo nie ingeruje w kwestie warunków pracy i wynagrodzenia uzgodnione między pracodawcami a pracownikami.

60% zakładów pracy w rolnictwie realizuje ustalenia zbiorowego układu pracy. Członkowie związków zawodowych otrzymują wynagrodzenie taryfowe. Zakład podlegający układowi zbiorowemu płaci zgodnie z wynegocjowaną taryfą. Układ zbiorowy obejmuje ok. 90% pracowników rolnictwa. Problemy z układami zbiorowymi istnieją głównie w stadninach koni.

8% zatrudnionych w szwedzkim rolnictwie otrzymuje taryfowe wynagrodzenie minimalne (1.300 €/14.600 SEK). W Szwecji nie ma ustawowej płacy minimalnej.

WĘGRY – uzupełnienie poprzednio przekazanej informacji

Zasady dialogu społecznego między partnerami społecznymi określa Kodeks pracy z roku 1992. Był wielokrotnie nowelizowany, aby dostosować go do norm międzynarodowych. Sektorowy dialog społeczny rozwija się od 2003 r. Jest wspierany przez państwo, które finansuje kształcenie partnerów społecznych i organizuje ich spotkania. Zasady jego funkcjonowania określa Krajowa Rada Dialogu Trójstronnego. W rolnictwie organizacja pracowników rolnictwa MEDOSZ (Krajowa Federacja Pracowników Rolnictwa, Leśnictwa i Gospodarki Wodnej) zawiera układ zbiorowy ze zrzeczeniem pracodawców MOSZ (Krajowa Federacja Producentów i Spółdzielców Rolnych). Tematyka negocjacji jest ściśle określona przez Kodeks pracy – nie wchodzi do nich np. zagadnienie elastyczności pracy. Układy zbiorowe funkcjonują w ok. 20% spółek rolniczych. Dotyczą one ok. 50.000 osób czyli połowy zatrudnionych.

Ustawowa płaca minimalna pracownika w roku 2007 wynosiła HUF 65.500,- miesięcznie (1005 PLN). Została wynegocjowana w komisji trójstronnej i opublikowana w Monitorze Ministerstwa. Jest ona obowiązująca dla każdego pracownika. Obowiązuje ona przede wszystkim w rolnictwie, gdzie około połowy pracowników otrzymuje wynagrodzenie minimalne (w porównaniu do innych branż gospodarki narodowej wynagrodzenia w rolnictwie należą do najniższych).

Źródła:

1. Materiały z Seminarium zorganizowanego przez GEOPA-COPA w Budapeszcie 2007 r. pt. *Pracownicy rolnictwa i dialog społeczny w rolnictwie w krajach członkowskich UE.*
2. *Bilan de la négociation collective. La négociation dans les professions agricoles 2008*, Ministère de l'Agriculture et de la Pêche, 2008 r.
3. *Loi no 2007-130 du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social* – Legifrance
4. *Code du travail* – Legifrance

http://www.fffat.org/files/8a7953b1a68b53c67483776b50b19322_1191933117.pdf

http://www.agri-info.eu/polski/c_de.php

http://www.agri-info.eu/polski/c_fr.php

http://www.agri-info.eu/polski/c_hu.php

http://www.agri-info.eu/polski/c_se.php

<http://budziak.blox.pl/html/1310721,262146,169.html?2>

Wybór i tłumaczenie i opracowanie

Artur Dragan

Danuta Małgorzata Korzeniowska

Biuro Analiz i Dokumentacji

Dział Analiz i Opracowań Tematycznych