



## Sprawozdanie z warsztatów polsko-austriackich dotyczących układów zbiorowych pracy

Katowice, 13÷14.11.2008

Dwudniowe bilateralne spotkanie w ramach projektu **Dobrodošli** miało na celu:

- porównanie ram prawnych i praktyki funkcjonowania układów zbiorowych w Austrii i w Polsce
- omówienie kluczowych problemów i trudności w zakresie równego traktowania pracowników podejmujących pracę w innym kraju (w tym zawierania umów o pracę, właściwego zaszeregowania, uznania kwalifikacji i adekwatnego wynagrodzenia)

W warsztatach wzięło udział 26 uczestników (4 osoby z GPA-DJP Austria, 22 reprezentantów NSZZ „Solidarność”, w tym 7 przedstawicieli jednostek badawczo-rozwojowych).

Na wstępie przedstawiono podstawowe pojęcia i obowiązujące przepisy prawne w obu krajach. Stwierdzono stosunkowo dużą zbieżność w tym zakresie, co dało możliwość przeprowadzenia porównania najbardziej istotnych fragmentów układów zbiorowych (stanowiska pracy i przynależne wynagrodzenia). Z uwagi na ograniczony czas warsztatów i zainteresowania uczestników, do szczegółowego omówienia wybrano następujące przykłady układów zbiorowych:

Austria	Polska
Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy dla pracowników umysłowych przemysłu metalowego	Zakładowy układ zbiorowy pracy Timken Polska sp. z o.o.
Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy dla pracowników w pozauniwersyteckich ośrodkach badawczych	Zakładowy układ zbiorowy pracowników instytutu naukowo-badawczego (przykładowy)

Należy zwrócić uwagę, że z naszej strony były dostępne układy na szczeblu zakładowym, gdyż układy ponadzakładowe w tych branżach nie funkcjonują.

Porównanie układów dla instytutów wykazało następujące główne różnice:

Austria	Polska
Pracownicy mają zagwarantowane minimalne stałe wynagrodzenie na wysokim poziomie, które jest rewaloryzowane. Schemat wynagrodzeń zorientowany jest na jakość pracy	Istotną częścią wynagrodzenia są składniki zmienne (premie, dodatki), stałe składniki na niskim poziomie. Jakość pracy na ogół nie jest brana pod uwagę, brak ustalonego trybu rewaloryzacji
Stanowiska opisywane są przez tzw. grupy zatrudnienia, podczas zaszeregowania pracownika brane są pod uwagę kryteria ogólne (rodzaj wykonywanych czynności), kryteria fachowe (wiedza) oraz prowadzenie i koordynacja prac	W tabelach zaszeregowania wyspecyfikowane są nazwy stanowisk, kryteria zaszeregowania są bardzo formalne i nie uwzględniają rzeczywistego charakteru pracy konkretnej osoby. Rozpiętość wynagrodzenia dla danego stanowiska może być bardzo duża
Opisany jest sposób oceny pracowników i kryteria awansu w danej grupie zatrudnienia, w powiązaniu z określoną podwyżką wynagrodzenia	W większości instytutów podwyżki wynagrodzeń pracowników są uznaniowe w ramach wspomnianych wyżej szerokich „widełek” dla danego stanowiska

Omówiono również zawartość świadectwa pracy i jego przydatność do oceny kwalifikacji i kompetencji pracownika w sytuacji, gdy zatrudnia się on u pracodawcy za granicą.. Dyskusja wykazała, że informacje zawarte w świadectwie mogą być niewystarczające do prawidłowego zaszeregowania pracownika, zgodnie z obowiązującym u zagranicznego pracodawcy układem zbiorowym, w związku z czym pracownik może ponosić określone straty. Zaproponowano rozważenie przydatności stosowania w tym zakresie zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23.04.2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie

Ustalono, że spotkanie podsumowujące warsztaty bilateralne: czesko-austriacki, węgiersko-austriacki i polsko-austriackie odbędzie się w Wiedniu w pierwszej połowie marca 2009 r. Zostanie na nim przedstawiony raport z dotychczasowych ustaleń oraz opracowane będą materiały informacyjne, w tym przewiduje się wydanie poradnika dla związków zawodowych.

Opr. sprawozdania:  
Marek BOGACZ