



Materiał szkoleniowy TransFair: Sześć narzędzi organizowania zawodowych kierowców w Europie

Sandra Stern (FORBA)

Wiedeń, Sierpień 2021



Materiał szkoleniowy TransFair:

Sześć narzędzi organizowania zawodowych kierwców w Europie

Sandra Stern (FORBA)

Zdjęcia: Johannes Stolba (FORBA)

Layout: Maximilian Jäger

TransFair otrzymuje finansowanie od Komisji Europejskiej, DG ds. Zatrudnienia, w ramach Programu UE na rzecz Zatrudnienia i Innowacji Społecznych (EaSI), Umowa o Dotację numer VS/2019/0401. Opinie wyrażone w niniejszym raporcie odzwierciedlają jedynie pogląd autorów. Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za wykorzystanie jakichkolwiek informacji zawartych w niniejszym opracowaniu.



Spis treści

Wstęp	2
1. Wzmacnianie międzynarodowej współpracy związkowej	5
1.1 Narzędzie organizowania nr 1: Mapowanie	6
1.2 Narzędzie organizowania nr 2: Komunikacja cyfrowa	8
1.3 Narzędzie organizowania nr 3: Planowanie akcji	10
2. Przygotowanie informacji dla zawodowych kierowców	11
2.1 Narzędzie organizowania nr 4: Gniew – Nadzieja – Działanie	11
3. Budowanie zaufania kierowców	13
3.1 Narzędzie organizowania nr 5: Bezpośrednia komunikacja	13
4. Umożliwienie transgranicznej prawnej reprezentacji	16
4.1 Narzędzie organizowania nr 6: Budowanie zdolności organizacyjnej	17
Skrzynka z narzędziami	18

Wstęp

Sektor transportu drogowego to 570 tys. firm i 3,3 mln pracowników, co oznacza, że można go uznać za jeden z **najważniejszych sektorów gospodarki** w Unii Europejskiej (UE). Jednocześnie **sprawiedliwa płaca i godne warunki pracy oraz ich egzekwowanie** w transporcie drogowym są jednym z głównych priorytetów w europejskich debatach na temat **równych praw migrujących pracowników**.

Czteroletnie badanie przeprowadzone przez *Europejską Federację Pracowników Transportu (ETF)* w 2013 roku wyraźnie pokazuje **systematyczne wykorzystywanie**, zwłaszcza **zawodowych kierowców pochodzących z Europy Południowej**

i Wschodniej. Kierowcy ci często napotykają na **różne przeszkody w dochodzeniu należnych im praw pracowniczych**. Trudności w zrozumieniu struktur firmowych i warunków kontraktowych, niskie wynagrodzenie i złe warunki pracy, brak dostępu do systemów opieki socjalnej i nieodpowiednie szkolenia mają bezpośredni wpływ na sytuację zawodową i życiową tych kierowców. Sytuacja jeszcze się pogorszyła podczas pandemii Covid-19, co stwierdzono w wyniku badania przeprowadzonego przez związki transportowe: *VNB, ITF i IUF*. Można również powiedzieć, że kwestia wyegzekwowania należnych praw powoduje główne napięcia w tej branży. Zaczynając od **niskiego poziomu uzwiązkowienia**, związki

Fig. 1: Spotkanie inicjujące projekt TransFair w dniach 20-21 lutego 2020 r. w centrali austriackiej Federacji Związków Zawodowych (ÖGB) w Wiedniu/Austria



Fig. 2-5: Spotkanie inicjujące projekt TransFair w dniach 20-21 lutego 2020 r. w centrali austriackiej Federacji Związków Zawodowych (ÖGB) w Wiedniu/Austria



zawodowe w całym europejskim sektorze transportu drogowego **dążą obecnie do przerwania tego błędnego koła.**

Zobacz skrzynkę narzędziową



Ostatnie badania pokazują, że **konkurencja w sektorze transportu drogowego** zdecydowanie bazuje na czynnikach kosztowych, a tym samym na konkurencji cenowej. Zapewne **ciągły popyt na tanie (tańsze) towary doprowadził do niższych cen, ale także do ciągłej presji na płace, rejestrowania firm w „tańszych” krajach oraz stosowania oszukańczych i nielegalnych praktyk, takich jak transgraniczny dumping społeczny. Rejestracja w tańszych krajach, podwykonawstwo i delegowanie pracowników** to jedne z kluczowych strategii korporacyjnych w tej branży (De Smedt/De Wispelaere 2020).

Zobacz skrzynkę narzędziową



W tym miejscu wkracza finansowany przez UE projekt - *TransFair – Droga do przejrzystych i uczciwych warunków pracy w sektorze transportu*. Łączy on **wiedzę i doświadczenie** w sektorze transportu drogowego z krajów partnerskich zarówno **Europy Wschodniej jak i Zachodniej**. W skład konsorcjum projektowego *TransFair* wchodzi dwa

instytuty badawcze (FORBA, KU Leuven), jedna **organizacja pozarządowa** (MKC) i cztery **związki zawodowe** (vida, Solidarność, NSDS, BTB-ABVV) z Austrii, Belgii, Polski i Słowenii. W ramach projektu współpracują również **organizacje wspierające pracowników** to ETF, *Fair Mobility* (Niemcy) i **związki zawodowe** z Czech i Serbii, Wiedeńska Izba Pracy oraz **krajowe inspektoraty pracy** z Belgii i Słowenii

Projekt *TransFair* zainicjowany został w styczniu 2020 roku i obejmował szereg **akcji związkowych dążących do realizacji celów** na dwóch poziomach:

1. **Zainicjowanie i intensyfikacja międzynarodowej współpracy** pomiędzy związkami zawodowymi i organizacjami wspierającymi pracowników w krajach partnerskich projektu.
2. **Stworzenie i dopracowanie informacji dla zawodowych kierowców** realizujących międzynarodowe trasy na temat ich praw i sposobów na ich egzekwowanie.

Warto wspomnieć, że wkrótce po spotkaniu inauguracyjnym w lutym 2020 r. poważnym wyzwaniem stała się **pandemia Covid-19**. Szczególnie wystawiona na próbę została **ponadnarodowa współpraca związkowa**. Z krótkim wyprzedzeniem musiały zostać odwołane zaplanowane wcześniej akcje. W niektórych przypadkach w bardzo krótkim czasie trzeba było stworzyć **nowe, często bardzo wymagające formy komunikacji**. Na nowo trzeba było wypracować **wspólne perspektywy i metody postępowania** w obliczu licznych utrzymujących się niepewności. **Wnioski** wypracowane dzięki realizacji projektu można uznać za przełomowe dla przyszłej współpracy związkowej, między innymi, w sektorze transportu drogowego. W niniejszej publikacji dokumentujemy **kluczowe ustalenia**.

W tym materiale szkoleniowym publikujemy nie tylko **wyniki akcji związkowej TransFair**. Udokumentowaliśmy również powiązane **procesy nowych doświadczeń** z ostatniego półtora roku. Dzięki temu wypracowane wnioski są **dostępne dla związków zawodowych** w sektorze transportu drogowego, a także w innych branżach **wspierających pracowników migrujących w poszukiwaniu pracy w Europie**.

Na początku każdego rozdziału podajemy **krótkie podsumowanie**, czego można się spodziewać w jego treści. W każdym rozdziale znajdują się w pierwszej kolejności opisy narzędzi organizacyjnych wspierających budowanie siły związkowej w transporcie drogowym. Po drugie, podajemy **konkretne przykłady z projektu TransFair**. W dodatku znajdziesz „Skrzynki z narzędziami”, które zawierają wszystkie wspomniane publikacje i materiały, które podobnie jak sam materiał szkoleniowy są dostępne do dalszego wykorzystania. Odniesienia znajdują się w tekście i są oznaczone tym symbolem:

Zobacz skrzynkę narzędziową



Niniejszy materiał szkoleniowy koncentruje się na **czterech kluczowych i podstawowych kwestiach** dla związków zawodowych w sektorze transportu drogowego:

1. Jak **wzmocnić międzynarodową związkową współpracę**, w szczególności podczas pandemii Covid-19?
2. Jak **przygotowywać informacje dla zawodowych kierowców**, aby umożliwić im dochodzenie ich praw pracowniczych?
3. Jak **budować zaufanie pracowników do** wsparcia, jakie mogą otrzymać od związków?
4. Jak **umożliwić transnarodową reprezentację prawną** dla kierowców nie będącymi rezydentami danego kraju?

1. Wzmacnianie międzynarodowej współpracy związkowej

Streszczenie

Sektor transportu charakteryzuje się pracą mobilną i transgraniczną. W związku z tym, w niniejszym rozdziale koncentrujemy się na współpracy między związkami zawodowymi w różnych krajach. Najpierw pokazujemy, jak metoda mapowania może wspierać ponadnarodową współpracę związkową. Następnie przedstawiamy warunki i wyzwania dla skutecznej komunikacji cyfrowej. W dalszej kolejności omawiamy znaczenie wyznaczenia konkretnych celów przy planowaniu transgranicznych działań związków zawodowych

wyzwania dla związków zawodowych w transporcie drogowym. O *równą płacę za taką samą pracę w tym samym miejscu*, będącą historyczną przewodnią zasadą związkową, trzeba walczyć na nowo każdego dnia w tej branży

Związki zawodowe w sektorze transportu drogowego musiały stawić czoła wszystkim tym wyzwaniom. Jednak odpowiedzi i rozwiązania, którymi dysponują związki zawodowe, zależą nie tylko od **rozwoju gospodarczego branży** czy **strategii państw i pracodawców**. Istotne są również takie czynniki, jak **zbiorowe stosunki pracy** w danym kraju i **struktura związkowa**. Ponadto **procesy tworzenia rozwiązań ramowych** odgrywają kluczową rolę w kształtowaniu strategii związkowych.

Procesy tworzenia rozwiązań ramowych działają niczym filtr w postrzeganiu i interpretowaniu przez związki zawodowe zmian w swoim otoczeniu, a co ważniejsze, w opracowywaniu strategii w odpowiedzi na te zmiany. W celu wzmocnienia współpracy związkowej ważne jest zatem opracowanie **wspólnych rozwiązań ramowych**. Tylko na takiej podstawie **zbieżnych poglądów i analiz** możliwe jest również **wyznaczenie celu wspólnej pracy**.

Pod hasłami **neoliberalnej polityki**, tak zwane „cztery swobody” UE – **swobodny przepływ towarów, osób, usług i kapitału** – w ostatnich dziesięcioleciach w coraz większym stopniu przesunęły siłę ciężkości na **niekorzyść pracowników**. Ten brak równowagi jest szczególnie widoczny w sektorze transportu drogowego

Różnice wynagrodzeń między krajami, **różne regulacje prawne i ich egzekwowanie** oraz **dumping płacowy i socjalny** firm to główne

1.1 NARZĘDZIE ORGANIZOWANIA NR 1: MAPOWANIE

Mapowanie jest jednym z najważniejszych narzędzi do tworzenia wspólnych ram współpracy. Mapowanie ma na celu uzyskanie **przeglądowego obrazu** branży, struktury korporacji lub przepisów prawnych. Mapowanie za pomocą obrazów lub plansz umożliwia wykonanie takiego przeglądu i przedstawienie go w prostej formie. Wizualizacje zapadają w pamięć i są łatwo dostępne do odtworzenia. Karty do moderacji i karteczki samoprzylepne zapewniają przy tworzeniu mapy elastyczność, która może być potrzebna do wprowadzania zmian w miarę postępu dyskusji lub upływu czasu. Obecnie wielu dostawców internetowych oferuje zdalne możliwości pracy zespołowej, takiej jak burza mózgów lub planowanie prac w czasie rzeczywistym. Niektórzy dostawcy udostępniają również bezpłatnie niektóre funkcje.

Zobacz skrzynkę narzędziową



Zanim stworzymy obraz, musimy wiedzieć, co chcemy przedstawić. O czym rozmawiamy? Jaki jest **cel mapowania**? Na przykład, które parkingi wypoczynkowe lub inne miejsca są szczególnie odpowiednie do nawiązywania kontaktu z kierowcami ciężarówek? W jakich językach muszą mówić działacze związkowi, aby móc zwracać się do tych kierowców? Gdzie mamy sojuszników, którzy mogą nas wesprzeć? Dobrym przykładem jest praca belgijskiego związku zawodowego BTB-ABVV, który zbadał **krajobraz belgijskich przewoźników działających w słowackim sektorze transportu drogowego**. W wyniku ich pracy powstała obszerna broszura na temat systemowego dumpingu płacowego i socjalnego.

Zobacz skrzynkę narzędziową

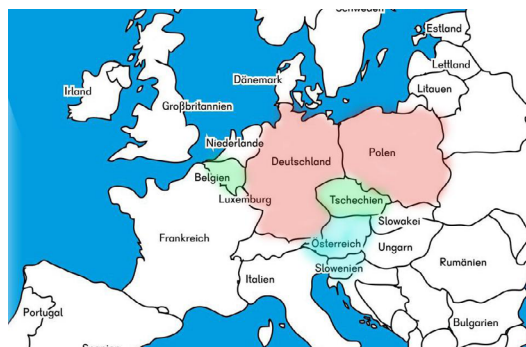


Mapowanie można również wykorzystać do **oceny relacji siły między pracodawcami a pracownikami** w danej branży. W ten sposób możemy zrozumieć, jaka jest siła związków zawodowych: W jakich firmach pracownicy są silnie uzwiązkowieni? Które firmy nie są uzwiązkowane i dlaczego?

PRZYKŁAD Z PROJEKTU TRANSFAIR: WYZWANIA ZWIĄZANE Z MAPOWANIEM ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W TRANSPORTACH DROGOWYM

Projekt *TransFair* skoncentrował się na **dwustronnej współpracy związkowej**. Dlatego na podczas spotkania inauguracyjnego, które odbyło

Fig. 6-9: Tandemy TransFair podczas spotkania inicjującego projekt w dniach 20-21 lutego 2020 r. w centrali austriackiej Federacji Związków Zawodowych (ÖGB) w Wiedniu/Austria



się w lutym 2020 r. w Wiedniu/Austria, ukonstytuowały się trzy dwustronne zespoły (**tandemy**) złożone ze związków zawodowych i organizacji pozarządowych pracowników z dwóch krajów. W

Fig. 10: Mapowanie strategii korporacyjnych w europejskim sektorze transportu drogowego podczas spotkania inicjującego projekt TransFair w dniach 20-21 lutego 2020 r. w centrali austriackiej Federacji Związków Zawodowych (ÖGB) w Wiedniu/Austria



tym czasie trudno było sobie wyobrazić, że pozostanie to **pierwszym i jedynym fizycznym spotkaniem wszystkich partnerów projektu**.

Każdy tandem składał się z **jednego kraju Europy Wschodniej i jednego kraju Europy Zachodniej**, aby uwzględnić istniejące nierówności w zakresie płacy minimalnej oraz warunków pracy w europejskim sektorze transportu drogowego. Współpracę rozpoczęły tandemy: **Polska-Niemcy, Czechi-Belgia i Słowenia-Austria**.

W niektórych przypadkach **ponadnarodowa współpraca związkowa istniała jeszcze przed rozpoczęciem projektu**, na przykład, pomiędzy projektem doradczym *Fair Mobility* Niemieckiej Konfederacji Związków Zawodowych (DGB) a polskim związkiem zawodowym *NSZZ Solidarność*. Projekt *Fair Mobility* przedstawił pisemny materiał na temat swojej wieloletniej pracy **w terenie i bezpośredniej komunikacji z kierowcami ciężarówek** na postojach. Wszystkie te doświadczenia okazały się pożyteczne dla projektu *TransFair*, a zwłaszcza dla opracowania niniejszego materiału szkoleniowego.

Na samym początku projektu wszyscy uczestnicy wymienili poglądy na temat **licznych wyzwań stojących przed pracą związkową** na sesji plenarnej podczas spotkania inauguracyjnego

projekt. Zaowocowało to **mapowaniem strategii firm w transporcie drogowym**. Następnie trzy tandemy **zawężyły je**, a w dalszej kolejności skoncentrowały się na strategiach korporacyjnych, które są charakterystyczne dla **ich regionów**.

Cechy charakterystyczne branży

- kierowcy unikają szkoleń bhp
- słaba infrastruktura drogowa niespełniająca potrzeb kierowców
- kierowcy rozpoczynają/kończą trasy w krajach Europy Zachodniej
- dramatyczny spadek wyników finansowych branży
- przedsiębiorstwa działające jako firmy-skrzynki pocztowe
- nielegalny kabotaż
- firmy jednoosobowe/spółki-córki (np. azylanci)
- firmy płacą kierowcom według stawki za dzień/kilometr

Rynek pracy i różnice płacowe

- luka płacowa pomiędzy krajami
- tymczasowe zatrudnianie obywateli krajów trzecich
- w niektórych krajach brak jest układów zbiorowych pracy w sektorze transportu drogowego

- brak pracowników → zatrudnianie obywateli krajów trzecich
- struktura wynagrodzeń (ubezpieczenia społeczne)
- nie w pełni dokumentowana praca
- niedokumentowana praca
- dumping socjalny
- kierowcy otrzymują wynagrodzenie w naturze

Związki zawodowe

- związki mają niską siłę negocjacyjną → niskie płace
- związki nie mają kontroli nad narracją (na płaszczyźnie transnarodowej)
- strategię organizowania związków (miejsca, gdzie można zwracać się do kierowców)

Inspekcje

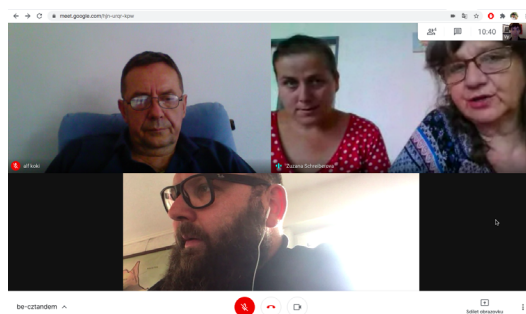
- kontrole koncentrują się na składkach na ubezpieczenie społeczne i na podatkach
- dobre kontrole niekoniecznie oznaczają więcej kontroli
- trudności w wykonywaniu kontroli (język, sprzęt)
- różnice między krajami w kwestii egzekwowania nałożonych kar
- słabe możliwości inspekcji pracy
- brak lub niewiele kontroli i ich egzekwowania
- dokumentacja czasu pracy

1.2 NARZĘDZIE ORGANIZOWANIA NR 2: KOMUNIKACJA CYFROWA

Powszechnym problemem w transporcie drogowym, zidentyfikowanym przez wszystkie trzy tandemy, jest **nieprzestrzeganie godzin pracy oraz czasu odpoczynku i prowadzenia pojazdu**. W celu zapewnienia dokumentowania i kontroli godzin pracy, większość ciężarówek na europejskich drogach musi być wyposażona w **cyfrowe tachografy**. Kierowcy ciężarówek muszą umieć je prawidłowo obsługiwać. Jednak pracodawcy często chcą, aby kierowcy **manipulowali tachografem**, aby ominąć obowiązujące przepisy dotyczące czasu pracy.

Z tego powodu związki zawodowe przykładają wiele wagi do **informowania kierowców ciężarówek o przysługujących im prawach** zgodnie z hasłem: Najważniejsza jest dokumentacja czasu pracy. Pomaga w tym tachograf cyfrowy. Technologie cyfrowe/internetowe mogą zatem **otwierać i poszerzać pole działania związków zawodowych**, jeśli są wykorzystywane do tego celu

Fig. 11: Spotkanie online CZ-BE 22 czerwca 2020 r.



To samo dotyczy **technologii cyfrowych i internetowych**, które umożliwiają tworzenie sieci związkowych nawet w czasach pandemii. Oczywiście korzystanie, na przykład, z platform do wideokonferencji online wiąże się z **dotatkowymi wysiłkami**. Korzystanie z technologii cyfrowych i internetowych wymaga **akceptacji i praktyki** ze strony ich użytkowników. Ważną rolę odgrywa tu **radzenie sobie ze zmianami**. Zwłaszcza w czasach kryzysu może to być trudne dla wielu osób.

Wdrożenia wymaga nie tylko **infrastruktura**, taka jak sprzęt komputerowy i oprogramowanie do spotkań online i ich **wykorzystanie**. W przypadku organizacji członkowskich, takich jak związki zawodowe i organizacje wspierające pracowników, wskazane jest również rozważenie **społecznych aspektów technologii**. Zdobyte już doświadczenie, możliwości uczenia się i motywacja pracowników, działaczy i wolontariuszy do pracy z nowymi i zaawansowanymi technologiami mogą się znacznie różnić w zależności od organizacji. Te względy należy wziąć pod uwagę przy planowaniu i realizacji projektów współpracy.

PRZYKŁAD Z PROJEKTU TRANSFAIR: UŁATWIENIE AKTYWNEGO UCZESTNICTWA

Wkrótce po rozpoczęciu projektu TransFair pandemia Covid-19, która rozprzestrzeniła się na całym świecie, zdecydowanie utrudniła prace projektowe. Ciągłe zmieniająca się sytuacja i różne środki ochrony przed pandemią podejmowane w krajach partnerskich wymagały **zrównoważonego i elastycznego sposobu radzenia sobie z niepewnością**.

Kluczowe znaczenie miało **uświadomienie sobie i zdefiniowanie własnej strefy wpływów**. Na co możemy mieć bezpośredni wpływ? Czego nie możemy zmienić w tym momencie? Po początkowych nadziejach na szybką poprawę sytuacji i dwustronnych bezpośrednich spotkaniach z sąsiednimi krajami partnerskimi (PL-DE, SI-AT),

Fig. 12: Spotkanie online SI-AT 6 kwietnia 2021 r.



koordynacja *TransFair* ostatecznie **skupiła się na planowaniu bezpieczeństwa i przeszła na komunikację cyfrową** za pośrednictwem internetowego narzędzia konferencyjnego **BigBlue-Button**.

W trakcie realizacji projektu *TransFair* odbyło się kilka **spotkań dwustronnych trzech tandemów w trybie online**, a także **międzynarodowe warsztaty** ze wszystkimi partnerami projektu. Podobnie jak miało to miejsce w przypadku spotkań fizycznych, w większości przypadków należało w tym celu zorganizować tłumaczenia ustne i pisemne materiałów przygotowawczych.

Płynna dyskusja wymaga korzystania z **tłumaczenia symultanicznego**. Jest to bardziej wyczerpujące dla tłumaczy, a co za tym idzie droższe, ponieważ tłumacze potrzebują przerw i muszą się zmieniać, ale taki rodzaj tłumaczenia pozwala na **lepsze zrozumienie między rozmówcami i łatwiejsze śledzenie dyskusji**.

Kolejnym istotnym elementem było **staranne przygotowanie** wydarzeń online. Tłumaczenie symultaniczne stwarza pewne wyzwania. Z jednej strony, to **uczestnicy muszą być przygotowani, zmotywowani i przeszkoleni** w zakresie korzystania z niezbędnego sprzętu. Z kolei **tłumacze**, którzy z racji zawodu mieli doświadczenie w korzystaniu z technologii audio, muszą nauczyć się radzić sobie z tłumaczeniem online. Dlatego przygotowaliśmy **pisemne instrukcje techniczne** zarówno dla uczestników, jak i tłumaczy

Zobacz skrzynkę narzędziową



Bardzo ważne było zapewnienie, aby wszyscy mieli odpowiedni **sprzęt** do udziału w spotkaniu online. **Sesje testowe przed każdym spotkaniem online** okazały się szczególnie pomocne w sprawdzeniu przydatności wyposażenia technicznego uczestników. Podczas takich sesji testowych koordynatorzy spotkań i kolega z działu IT byli dostępni, aby **odpowiadać na indywidualne pytania** uczestników i tłumaczy

Prosty język i cierpliwość tych kolegów odegrały ważną rolę, podobnie jak **akceptacja występowania trudności technicznych**. Skupiono się na znalezieniu **najlepszej możliwej opcji** dla każdego uczestnika.

Po upewnieniu się, że wszyscy uczestnicy mogą **uczestniczyć** w spotkaniu online, następnym krokiem było upewnienie się, że mogą w nim **aktywnie uczestniczyć**. W okresie poprzedzającym spotkania online **kontaktowaliśmy się bezpośrednio z każdym uczestnikiem i tłumaczem**. Pomogło to doprecyzować ustawienia techniczne oraz poznać warunki i nastawienie uczestników do udziału w spotkaniach. W ten sposób oceniano **potrzeby w zakresie wsparcia** dla uczestników i tłumaczy oraz dokonywano ustaleń umożliwiających ich aktywny udział

Oczywiście dużą rolę odegrała **moderacja** wydarzeń online. Koncentracja i powtarzanie istotnych treści, przejrzyste prezentacje PowerPoint i spokojny sposób mówienia pomogły w **zapewnieniu zrozumiałości i jasności**. Moderowanie

wydarzeń online oznaczało również **ułatwienie procesu spotkań**. Udało się stworzyć atmosferę **spokoju i gotowości do akceptowania błędów**. Dzięki temu uczestnicy byli **bardziej skłonni do angażowania się** w nowe i wymagające technologie – zwłaszcza gdy wkraczali na niezbadane terytorium. Nie ma wątpliwości, że **wyraźne docenienie** wysiłków wszystkich uczestników zawsze przyczynia się do **produktywnej atmosfery pracy**.

1.3 NARZĘDZIE ORGANIZOWANIA NR 3: PLANOWANIE AKCJI

Wydaje się oczywiste, że związki zawodowe podejmują **działania na przejściach granicznych lub parkingach postojowych**. Spowodowane jest to głównie trudną dostępnością związków zawodowych do kierowców spoza danego kraju. To jedno z nielicznych miejsc, w których **związki zawodowe mogą spotykać się z kierowcami i gdzie możliwe są dyskusje na temat przysługujących im praw**. Jednocześnie wskazane jest **wyznaczenie bardzo konkretnych celów dla wszelkich działań związkowych** – zwłaszcza jeśli wiąże się to ze współpracą z innymi podmiotami. Wyobrażenia uczestników na temat celu danego działania mogą się znacznie różnić.

Nie tylko w kontekście transgranicznej pracy związkowej, **jasno sformułowane cele** są kluczowe dla **udanej współpracy**. Bazując na powtarzających się wymianach między związkami zawodowymi i organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz pracowników w poszczególnych krajach, rozpoczęto **planowanie wspólnych akcji**. Działania te przybierały różne formy w trzech tandemach projektu.

PRZYKŁAD Z PROJEKTU TRANSFAIR: LISTA KONTROLNA DLA TRANSGRANICZNEJ AKCJI ZWIĄZKOWEJ

W trakcie wymiany **słoweńsko-austriackiego tandemu** wiosną 2020 roku wspólna akcja na granicy została zaplanowana na późne lato. W tym kontekście, oprócz sytuacji związanej z pandemią i towarzyszącymi jej środkami politycznymi w obu krajach, konieczne było **wyjaśnienie uczestnikom kilku aspektów działania**.

W ramach przygotowań sporządzono **listę kontrolną związkowej akcji transgranicznej** w języku słoweńskim i niemieckim, zawierającą pytania takie jak: Jakie są konkretne cele wspólnego działania na granicy? Do jakich konkretnych grup docelowych chcemy się zwrócić? Co się wydarzy podczas akcji? Co zaangażowane związki zawodowe chcą przekazać tym kierowcom? Jakie materiały powinny być dystrybuowane? Czego związki zawodowe chcą się dowiedzieć od kierowców? Czy potrzebne jest tłumaczenie? Jacy sojusznicy w regionie wspieraliby akcję? W jaki sposób akcja zostanie udokumentowana?

Zobacz skrzynkę narzędziową



Szczególną uwagę zwrócono na **kontakty z mediami**, ponieważ stanowiska uczestniczących związków były rozbieżne. Ten aspekt został więc szczegółowo omówiony podczas planowania akcji: jakie media należy zaprosić? Czy związki zawodowe mają już dobre doświadczenia z pewnymi dziennikarzami? Wreszcie, co nie mniej ważne, rozważono potencjalne negatywne skutki zaangażowania mediów, takie jak możliwy negatywny wpływ na **gotowość kierowców do rozmów ze związkami zawodowymi**.

2. Przygotowanie informacji dla zawodowych kierowców

Streszczenie

Regulacje pracownicze i społeczne w transporcie drogowym oraz strategii egzekwowania przepisów różnią się w zależności od kraju. W szczególności zawodowi kierowcy niebędący rezydentami danego kraju mają trudności z poruszaniem się w gąszczu przepisów. W tej części skupiamy się na przygotowaniu informacji, które skłonią kierowców ciężarówek do działania. Przedstawiamy zasadę Gniew-Nadzieja-Działanie, która podsuwa różne wskazówki, na przykład przy tworzeniu tekstu ulotki lub do bezpośrednich rozmów z pracownikami.

Chociaż w krajach Europy Zachodniej prawa przysługują wszystkim kierowcom ciężarówek, szczególnie kierowcy z Europy Wschodniej i Południowej często padają ofiarą **systemowego wyzysku**. Rejestracja przedsiębiorstwa w tanich krajach, podwykonawstwo i delegowanie pracowników to nie przypadek, ale jedna z kluczowych strategii firm działających w transporcie drogowym. Pracow-

nicy związków zawodowych nazywają te praktyki korporacyjne „**zorganizowaną nieodpowiedzialnością**”.

Wielu zawodowych kierowców z Europy Wschodniej i Południowej zna te nieodpowiedzialne praktyki korporacyjne. **Często jednak nie wiedzą, że mają prawa** i uprawnienia takie same jak ich zachodnioeuropejscy koledzy. **Nie wiedzą, w jaki sposób mogą egzekwować swoje prawa** i z reguły **nie mają kontaktu ze związkami zawodowymi**. Z tego powodu tylko nieliczni kierowcy ostatecznie występują na drogę sądową przeciwko pracodawcy. Pewne jest, że firmy transportowe nie zaprzestaną swoich nieodpowiedzialnych i często nielegalnych praktyk, dopóki nie zostaną do tego zmuszone. **Decydującą rolę odgrywają sami kierowcy.**

2.1 NARZĘDZIE ORGANIZOWANIA NR 4: GNIEW – NADZIEJA – DZIAŁANIE

Oprócz informowania kierowców ciężarówek o przysługujących im prawach, rozmowy z nimi mają jeden główny cel: **motywowanie kierowców do działania**. Rzeczywiste zaangażowanie jest warunkiem zrozumienia, że **zmiana jest możliwa**. Związki powinny zatem motywować kierowców do działania.

Zasada GND znajduje tu idealne zastosowanie: Prowadzi od gniewu, przez nadzieję, do działania.

1. **Gniew.** Najpierw musimy podjąć kwestię problemów. Rozmowa o problemach jest warunkiem wstępnym zastanowienia się nad krokami niezbędnymi do ich rozwiązania. W transporcie drogowym oznacza to wyjaśnienie, dlaczego istnieje wyzysk, czy tak musi być i kto na tym korzysta?
2. **Nadzieja.** Na drugim etapie pracownicy potrzebują nadziei, że naprawę mogą coś zmienić. Nie chcą czuć się ofiarami. Kierowcy potrzebują zatem pomysłu, jak można coś zmienić, jakie kroki należy podjąć i dlaczego warto walczyć.
3. **Działanie.** Firmy zareagują tylko wtedy, kiedy zdadzą sobie sprawę, że pracownicy poważnie podchodzą do zmiany swojej sytuacji. Dlatego musimy działać. Pierwszym ważnym krokiem każdego zawodowego kierowcy jest dokumentowanie godzin pracy. W ten sposób kierowcy tworzą podstawę do dochodzenia swoich praw.

PRZYKŁAD Z PROJEKTU TRANSFAIR: WZÓR TRANSGRANICZNEJ ULOTKI ZWIĄZKOWEJ

W związku z tym projekt doradcy DBG *Fair Mobility* postawił sobie za cel znalezienie zawodowych **kierowców**, którzy odważą się podjąć kroki prawne przeciwko swojemu pracodawcy. W ramach długoterminowych kampanii prowadzonych w miejscach odpoczynku kierowców *Fair Mobility* **koncentruje się na kwestii płacy minimalnej** w Niemczech

Opierając się na tym doświadczeniu, opracowano **wzór ulotki związkowej** uwzględniając **specyficzną sytuację zagranicznych kierowców ciężarówek**. Zgodnie z zasadą „Gniew-Nadzieja-Działanie” szablon ulotki związkowej zawiera trzy główne treści:

1. Informacja na temat mechanizmów wyzysku w transporcie drogowym
2. Porady na temat konkretnych kroków, jakie mogą podjąć kierowcy
3. Dane kontaktowe lokalnych związków zawodowych

Dużą uwagę zwrócono na to, aby w **przejrzysty sposób przekazać najistotniejsze informacje, z wykorzystaniem ilustracyjnych grafik opartych na doświadczeniach kierowców**. Wykorzystano grafikę stworzoną w stylu piktogramów zbliżonych do symboli, które zawodowi kierowcy znają z codziennej pracy przy korzystaniu z tachografu cyfrowego.

Kierowcy mają prawa – bez względu na to, gdzie znajduje się siedziba pracodawcy. Ale te prawa **muszą być egzekwowane**. Do tego niezbędna jest **dokumentacja godzin pracy**. Kierowcy ciężarówek muszą być w stanie wiarygodnie wykazać, że pracowali w określonym kraju w określonym czasie. Głównym celem jest zatem **uświadomienie kierowcom, że to oni sami odgrywają kluczową rolę** w tym procesie.

Aby zwrócić się do zawodowych kierowców jeżdżących po austriackich drogach, przekazano ulotkę związkową słoweńsko-austriackiego tandemu w różnych językach: **niemieckim i angielskim, a także słoweńskim i bośniacko-chorwacko-serbskim**, ponieważ wielu kierowców zatrudnionych w przedsiębiorstwach z siedzibą w Słowenii, pochodzi z Bośni i Hercegowiny oraz z Serbii.

Zobacz skrzynkę narzędziową



3. Budowanie zaufania kierowców

Streszczenie

Praca w trasie oznacza dużo samotności. Często zawodowi kierowcy z krajów Europy Wschodniej i Południowej nie mają dużego doświadczenia ze współpracy ze związkami zawodowymi w swoich krajach pochodzenia. Związki transportowe w Europie Zachodniej mają bardzo niski poziom uzwiązkowienia wśród zagranicznych kierowców. Ten rozdział koncentruje się na tym, w jaki sposób związki zawodowe mogą wykorzystać bezpośrednią komunikację do budowania zaufania z zawodowymi kierowcami spoza danego kraju.

Sektor transportu drogowego charakteryzuje się **dużą presją konkurencyjną**. W praktyce często występuje **generalny wykonawca zachodnioeuropejski**, np. austriacki, niemiecki lub belgijski, który ma **podwykonawców w kraju wschodnioeuropejskim**, takim jak Polska, Czechy czy Słowenia. Rejestracja przedsiębiorstwa w tanim kraju, podwykonawstwo i delegowanie to szeroko rozpowszechnione strategie korporacyjne mające na celu **uniknięcie płacenia podatków i składek na ubezpieczenia społeczne**. Wiele firm w Europie Zachodniej i Wschodniej czerpie korzyści z tej „zorganizowanej nieodpowiedzialności”.

Na tym procederze cierpią kierowcy ciężarówek. **Dumping płacowy i socjalny** dotyka głównie kierowców z Europy Wschodniej i Południowej. W rezultacie zawodowi kierowcy z Europy Zachodniej działają w **zaostrzonej sytuacji konkurencyjnej**. Ponadto opisane powyżej praktyki korporacyjne w coraz większym stopniu prowadzą do **erozji systemów zabezpieczenia społecznego** w Europie.

Ale jest też dobra wiadomość. W większości krajów europejskich **wszyscy zawodowi kierowcy mają prawa** – bez względu na to, gdzie znajduje się siedziba pracodawcy. W większości przypadków kierowcy zagraniczni zdają sobie sprawę, iż są wyzyskiwani. Jednak zgodnie z badaniem ETF często nie są świadomi swoich **praw pracowniczych i socjalnych w krajach Europy Zachodniej**, a duża część kierowców **nie jest uzwiązkowiona**. Niemniej jednak, większość ankietowanych przez ETF zagranicznych kierowców była zainteresowana członkostwem w związku, ale nie miała wcześniej kontaktu ze związkiem zawodowym, co daje nowe możliwości dla związków zawodowych w Europie Zachodniej.

3.1 NARZĘDZIE ORGANIZOWANIA NR 5: BEZPOŚREDNIA KOMUNIKACJA

Związki zawodowe muszą **dotrzeć** do zagranicznych zawodowych kierowców. Istnieje wiele sposobów komunikowania się z potencjalnymi członkami. Czy to Facebook, Twitter czy Instagram

– media społecznościowe jeszcze bardziej rozszerzyły kanały komunikacji. Szczególnie uświadomiła nam to pandemia Covid-19. Jednak gdy chcemy, aby **pracownicy podjęli konkretne działania**, nic nie zastąpi rozmowy twarzą w twarz. W **osobistej rozmowie** budujemy relację i zaufanie. Z tego samego powodu ważne jest, aby **zwracać się do pracowników w ich rodzimym języku**.

W świetle pandemii Covid-19 szczególnie ważne jest **podjęcie odpowiednich środków ochrony higienicznej** podczas działań związkowych związanych z bezpośrednim kontaktem. Jest to odpowiedzialność, która faktycznie spoczywa na pracodawcy, ale często nie jest traktowana poważnie. W ten sposób związki zawodowe mogą pokazać, że noszenie maseczek ochronnych na nosie i ustach, zachowanie dystansu i troska o siebie nawzajem to nie tylko kwestia **zdrowia**. Jest to również kwestia **szacunku** dla zawodowych kierowców, którzy podczas pandemii wykonują ważną pracę i są narażeni na większe ryzyko zarażenia niż reszta społeczeństwa.

Fig. 13-14: Akcja związkowa tandemu PL-DE na parkingu wypoczynkowym w Niemczech 30 grudnia 2020 r.



PRZYKŁAD Z PROJEKTU TRANSFAIR: AKCJE ZWIĄZKOWE NA PARKINGACH DO WYPOCZYNYKU

Projekt doradców związku DGB *Fair Mobility* w Niemczech postawił sobie za cel **informowanie kierowców na parkingach o przysługujących im prawach**. Jednocześnie doradcy poznawali warunki pracy zawodowych kierowców poprzez bezpośredni kontakt z nimi. Na przykład, gdy doradcy *Fair Mobility* rozmawiali z kierowcami z tzw. krajów trzecich, często słyszeli o problemach wizowych.

Fair Mobility **buduje świadomość na temat rzeczywistego miejsca pracy**. Kierowcy muszą zrozumieć, że wykonują tę samą pracę, co ich lokalni koledzy i dlatego też powinni otrzymywać wynagrodzenie zgodnie z lokalnymi warunkami. Ponadto w ramach projektu *Fair Mobility* zajmowano się **konkretnymi sprawami**, aby zawodowi kierowcy zrozumieli, w jaki sposób można poradzić sobie z systemowym dumpingiem płacowym i socjalnym ich pracodawcy.

Fig. 15-16: Akcja związkowa tandemu SI-AT na granicy słoweńsko – austriackiej 1 września 2020 r.



Bezpośredni kontakt na miejscu, osobiste rozmowy i doradztwo w języku kierowców pozwalają zbudować niezbędne zaufanie. Opierając się na doświadczeniu *Fair Mobility*, **ukierunkowane rozmowy 1:1** z kierowcami obejmują trzy kluczowe kroki – podobne do zasady „Gniew-Nadzieja-Działanie”

- 1. Rozpocznij od informacji.** Przykład: „Jesteśmy tu dzisiaj, ponieważ chcemy przekazać Ci informacje. Jeśli jeździsz w Austrii, masz prawo do płacy minimalnej. Czy otrzymujesz austriacką płacę minimalną?”
- 2. Mów o wyzysku i słuchaj.** Przykład: „Wiemy, że nie otrzymujesz płacy minimalnej i wiemy, że Twój pracodawca systematycznie Cię wykorzystują. Ale wiemy też, że możesz coś z tym zrobić.“ W tym miejscu często pojawiają się zrozumiałe zastrzeżenia. Dlatego ważne jest, aby słuchać i wyjaśniać. W końcu nikt poza samymi kierowcami nie będzie mógł zmienić tej sytuacji.
- 3. Rozwiązaniem jest dokumentacja.** Przykład: „Ważne jest, aby dokładnie dokumentować czas pracy. Teraz używasz tachografu, aby przejść przez inspekcję („czysty tachograf”). Ale chcemy, abyś używał tachografu jako swojej kasy. Na przykład, jeśli klikniesz „pauza“ przy rozładunku to rezygnujesz ze swoich praw.”

4. Umożliwienie transgranicznej prawnej reprezentacji

Streszczenie

Na szczeblu europejskim istnieje wiele wiążących przepisów regulujących prawa pracownicze i socjalne w transporcie drogowym. Aby skutecznie reprezentować w sądzie zawodowych kierowców spoza danego kraju, związki zawodowe muszą w każdym przypadku określić rozsądne strategie prawne. Ten rozdział koncentruje się na budowaniu zdolności niezbędnych do osiągnięcia tego celu.

Kiedy firmy angażują się w **dumping płacowy i socjalny**, dotyka to zawodowych kierowców w całej Europie. Z jednej strony idzie to w parze z **wyzyskiem** kierowców z Europy Południowej i Wschodniej. Z drugiej strony cierpią na tym kierowcy z Europy Zachodniej z powodu rosnącej **presji na standardy pracy i standardy społeczne**. W związku z tym, wsparcie dla kierowców zagranicznych jest w **interesie wszystkich zawodowych kierowców**.

Według ETF dostępne są prawne rozwiązania większości problemów, z którymi borykają się zagraniczni kierowcy. *Wytyczne ETF dotyczące transgra-*

nicznej reprezentacji prawnej kierowców niebędących rezydentami oferują narzędzie „pierwszej pomocy” umożliwiające związkowi zawodowemu dokonanie szybkiej **oceny problemu**, z jakim boryka się dany kierowca oraz przedstawiają **przykładowe sposoby prowadzenia działań prawnych** obejmujących prawo pracy i ubezpieczeń społecznych w zestawieniach różnych krajach. Opracowane wytyczne wspierają związki zawodowe w **opracowaniu analizy prawnej i strategii** poprzez przedstawienie kluczowych sposobów i czynników, które należy wziąć pod uwagę przy angażowaniu się w **transgraniczne działania prawne**.

Zobacz skrzynkę narzędziową



Egzekwowanie praw zagranicznych kierowców wymaga dwóch niezbędnych elementów: Z jednej strony wymaga **współpracy między organami publicznymi**. Obejmuje to zarówno współpracę krajową między różnymi organami, jak i współpracę ponadnarodową między organami z różnych państw członkowskich UE. Z drugiej strony egzekwowanie praw wymaga **uzwiązkowania kierowców i reprezentowania ich zbiorowych interesów**. Z punktu widzenia ETF, uzwiązkowanie zagranicznych kierowców jest absolutną koniecznością

4.1 NARZĘDZIE ORGANIZOWANIA NR 6: BUDOWANIE ZDOLNOŚCI ORGANIZACYJNEJ

Podsumowując, kierowcom pochodzącym z innych krajów przysługują określone prawa. Dlatego muszą je **egzekwować na poziomie krajowym**. Dla związków zawodowych oznacza to **budowanie zdolności organizacyjnych** niezbędnych do wspierania zawodowych kierowców z innych krajów. Według ETF, budowanie zdolności obejmuje **chęci, finanse i zasoby doradcze, rozwój strategii prawnych i współpracę z innymi podmiotami**.

W przypadku sporu prawnego z pracodawcą zdolność organizacyjna jest podstawą **do podejmowania przez związki zawodowe istotnych decyzji** w czterech kluczowych kwestiach i do **odpowiedniego działania**:

1. **Identyfikacja jurysdykcji, która będzie najkorzystniejsza dla danego kierowcy.** Gdzie interesy kierowcy są najlepiej chronione – w jakim sądzie, w którym państwie członkowskim?
2. **Wybór związku zawodowego, który udzieli pomocy.** Który związek najlepiej nadaje się do obrony interesów kierowców? Związek zawodowy z kraju ojczystego kierowcy, związek zawodowy z kraju, w którym pracuje, związek zawodowy z kraju, w którym składane jest roszczenie?
3. **Sprawdzenie uprawnień kierowcy.** Jakie zasady i przepisy, w jakim kraju mają zastosowanie?
4. **Określenie zakresu związkowego wsparcia.** Jaka jest najlepsza forma pomocy związkowej? Czy ma być to udzielenie informacji, porady, czy może towarzyszenie przy zawieraniu pozasądowej ugody z pracodawcą lub w postępowaniu sądowym?

Skrzynka z narzędziami

PUBLIKACJE

Road freight transport in the European Union – In search of a balance between the economic and social dimension of the internal market. A quantitative sectoral analysis, Lynn De Smedt & Frederic De Wispelaere, 2020: https://transfair-project.eu/wp-content/uploads/2021/03/TRANSFAIR_Quanti_Dimension_Transport_EU_EDITED_Feb2021.pdf

The Road to Slovakia is still busy – The ABC of social dumping and how nothing has changed...The BTB continues to investigate, Belgische TransportBond, 2019: https://www.btb-abvv.be/images/WegvervoerEnLogistiek/campagne/sociale_dumping/Engels/Zwartboek_2019_EN_WEB.pdf

ETF Guidelines for cross-border legal representation of non-resident drivers, 2013, can be requested via the ETF Secretariat: <https://www.etf-europe.org/about-us/team/>

The Pandemic of Exploitation in European Trucking, VNB, ITF, & IUF, 2020: https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/news/files/VNB_ITF-IUF_Report_FINAL.pdf

ULOTKI

TransFair Ulotka związkowa dla zagranicznych kierowców zawodowych SI-AT w różnych językach: <https://transfair-project.eu/more-leaflets-for-drivers/>

Ulotka związkowa tandemu PL-DE: https://transfair-project.eu/wp-content/uploads/2021/02/FM_Solidarnosc_2020_Leaflet_TransFair_PL.pdf

NARZĘDZIA ONLINE DO WSPÓLNEJ PRACY

BigBlueButton: <https://bigbluebutton.org/>

Miro: <https://miro.com/>

Mural: <https://www.mural.co/>

Flinga: <https://flinga.fi/>

#1 Lista kontrolna trans-granicznych działań związkowych

1) CELE

- › Co chcemy osiągnąć przez naszą wspólną akcją związkową?

2) GRUPY DOCELOWE

- › Do kogo chcemy dotrzeć za pomocą naszej akcji?
- › Odnośnie do kierowców:
 - » Czego chcemy się od nich dowiedzieć?
 - » Co chcemy im przekazać?

3) SPRZYMIERZENICY

- › Czyje wsparcie jest nam potrzebne? Jacy sprzymierzeńcy powinni nas wspierać przed tą akcją/podczas/po tej akcji związkowej?
- › Media:
 - » Jakie to mają być media? Jakie są ich grupy docelowe?
 - » Co chcemy osiągnąć angażując te media?
 - » Czy angażując media narażamy kierowców na ryzyko?
 - » Czy otrzymamy od kierowców potrzebne nam informacje angażując (te) media?
 - » Jacy to dziennikarze? Czy mamy już z nimi dobre kontakty?
 - » Jaką chcemy mieć relację z naszej akcji? Co możemy zrobić, żeby media dały taką relację, jaką chcemy?
- › Odnośnie do naszych własnych kanałów medialnych:
 - » Czy mamy własne media?
 - » Czy koledzy z naszych związkowych mediów mogą nam towarzyszyć podczas akcji?
 - » Kto jeszcze mógłby nas w tym wesprzeć?

4) TERMIN I MIEJSCE

- › Kiedy rozpoczniemy akcję na granicy? Jak długo powinna potrwać? Kiedy się zakończy?
- › Gdzie dokładnie odbędzie się nasza akcja?
- › Co będziemy robić podczas akcji? Krok po kroku: Jak będzie wyglądał ten proces?
- › Czy należy coś jeszcze przygotować w zakresie terminu i miejsca akcji?

5) MATERIAŁY

- › Jakie już mamy materiały do przekazania kierowcom ? (materiały informacyjne, pozytywne prezenty, deklaracje członkowskie, itp.)
- › Czy potrzebujemy nową ulotkę? W jakich językach?
- › Kto co przygotowuje i przyniesie?

6) UCZESTNICZY

- › Kto będzie uczestniczył w akcji?
- › Kto kogo zaprosi?

7) TŁUMACZENIA

- › Czy potrzebni będą tłumacze podczas rozmów z kierowcami? Jakich języków?
- › Czy potrzebujemy tłumaczy do naszej wewnętrznej komunikacji?
- › Kto się skontaktuje z tłumaczami i kto ich przygotowuje?

8) DOKUMENTACJA

- › Jak udokumentować akcję? (zdjęcia, protokoły, raport wewnętrzny, informacja prasowa)
- › Kto odpowiada za jakie elementy dokumentacji?

#2 Lista kontrolna transgranicznej prawnej reprezentacji

1) IDENTYFIKACJA JURYSDYKCJI, KTÓRA BĘDZIE NAJKORZYSTNIEJSZA DLA DANEGO KIEROWCY

Gdzie interesy kierowcy są najlepiej chronione – w jakim sądzie, w którym państwie członkowskim?

1. Które państwo członkowskie ma najkorzystniejsze postępowanie sądowe (np. gdzie orzeczenie sądu może zostać wydane w najkrótszym czasie?)
2. Które państwo członkowskie ma wyspecjalizowane sądy, np. sądy pracy?
3. W którym państwie członkowskim istnieje największe prawdopodobieństwo, że kierowca otrzyma dochodzone odszkodowanie?
4. W którym państwie członkowskim pracodawca posiada najcenniejsze aktywa, które można wykorzystać na potrzebę zapłaty odszkodowania kierowcy?
5. W jakim państwie członkowskim tryb odwoławczy jest najbardziej korzystny dla kierowcy?

2) WYBÓR ZWIĄZKU ZAWODOWEGO, KTÓRY UDZIELI POMOCY

Który związek najlepiej nadaje się do obrony interesów kierowców? Związek zawodowy z kraju ojczystego kierowcy, związek zawodowy z kraju, w którym pracuje, związek zawodowy z kraju, w którym składane jest roszczenie? Przy identyfikacji takiego związku należy brać pod uwagę następujące aspekty:

1. Bliskość kulturowa z kierowcą (język, kultura, itp.);
2. Znajomość przepisów proceduralnych

wybranej jurysdykcji i zdolność do zarządzania tą procedurą;

3. Znajomość obowiązującego prawa właściwego dla roszczenia kierowcy w danej sytuacji (np. Sąd niemiecki jest właściwy, ale przepis, któremu podlega roszczenie kierowcy jest polski – w takiej sytuacji niezbędna jest współpraca pomiędzy związkami zawodowymi obu krajów);
4. Potrzeba formalnej współpracy związkowej (np. porozumienie w sprawie kosztów postępowania sądowego);
5. Dostępne zasoby (ludzie i finanse).

3) SPRAWDZENIE UPRAWNIEŃ KIEROWCY

Jakie zasady i przepisy, w jakim kraju mają zastosowanie?

4) OKREŚLENIE ZAKRESU ZWIĄZKOWEGO WSPARCIA

Jaka jest najlepsza forma wsparcia związkowego?

1. Informacja i zwrócenie uwagi na złożoność i niejasność form zatrudnienia, które mogą powodować zablokowanie kierowcom dostępu do wyegzekwowania ich praw i świadczeń; dane na temat płac, praw i świadczeń we wszystkich państwach członkowskich UE; rola związków zawodowych i ich kompetencje oraz możliwość udzielenia związkowego wsparcia;
2. Pomoc w osiągnięciu pozasądowej ugody;
3. Pomoc dla zagranicznych kierowców w postępowaniu sądowym.

3 Instrukcje techniczne na międzynarodowy warsztat online TransFair

Czwartek, 1 października 2020 r. godz. 10.00 – 16.00

Link do Sali konferencyjnej (online od 9.30):

<https://bigblue.forba.at/b/san-wf7-vcp>

Linki do sal z tłumaczeniem:

Polski: <https://bigblue.forba.at/b/san-k7d-4qu>

Čeština: <https://bigblue.forba.at/b/san-hmj-h4m>

Bosanski/Hrvatski/Srpski: <https://bigblue.forba.at/b/san-2yr-2qt>

English: <https://bigblue.forba.at/b/san-vzw-3wh>

Deutsch: <https://bigblue.forba.at/b/san-hew-e33>

Szanowni Koledzy!

Zbliżają się nasze **Transnarodowe Warsztaty Online** w ramach projektu TransFair i ogromnie cieszymy się z Twojego uczestnictwa! Warsztaty odbywać się będą na naszym serwerze konferencyjnym FORBA bigblue.forba.at

Cieszymy się, że warsztaty będą **tłumaczone symultanicznie na pięć języków**, aby jak najwięcej kolegów mogło w nich aktywnie uczestniczyć. Po naszej stronie będzie ośmiu wykwalifikowanych tłumaczy, którzy będą tłumaczyć w parach następujące języki: **polski, czeski, bośniacko-chorwacko-serbski, angielski i niemiecki**.

Jeśli znasz wszystkie te języki, wystarczy otworzyć link do sali konferencyjnej i nie musisz czytać

dalej ;) Ale jeśli potrzebujesz – jak ja – tłumaczenia symultanicznego, uprzejmie prosimy o wykonanie następujących trzech rzeczy:

- Prosimy o **dokładne zapoznanie się z niniejszą instrukcją**. Z mojego doświadczenia wynika, że najlepiej zrobić to przy kawie lub herbacie, a jeszcze lepiej z kawałkiem ciasta
- Czytając niniejszą instrukcję prosimy też o sprawdzenie sprzętu, na którym będziesz uczestniczyć w warsztatach. Twoje **urządzenia muszą spełniać określone wymagania**.
- Weź udział w naszym wirtualnym spotkaniu testowym, aby przetestować swoje urządzenia w praktyce. Wirtualne spotkanie testowe odbędzie się w **środę 30 września w godzinach 10-11** przy użyciu tych samych linków internetowych, co w przypadku samych warsztatów online (patrz strona 1).

Aby móc słyszeć wybrany język, **musisz być jednocześnie obecny w dwóch wirtualnych pokojach i przełączać dźwięk między tymi wirtualnymi pokojami**. W ten sposób możesz w dowolnym momencie wybrać, czy chcesz posłuchać oryginalnego dźwięku, czy tłumaczenia.

Teraz masz 2 opcje do wyboru. Na kolejnych trzech stronach opisujemy te opcje. I nie martw się, to nie będzie skomplikowane .

OPCJA 1 (ZALECANA PRZEZ NAS)

= otwórz 2 zakładki w aktualnej wersji Mozilla Firefox + samodzielna regulacja dźwięku za pomocą myszy

1) Potrzebny sprzęt:

- 1 komputer/laptop z zainstalowaną aktualną wersją Mozilla Firefox
- 1 zestaw audio (=słuchawki oraz mikrofon)
- 1 myszka lub touchpad (panel dotykowy)

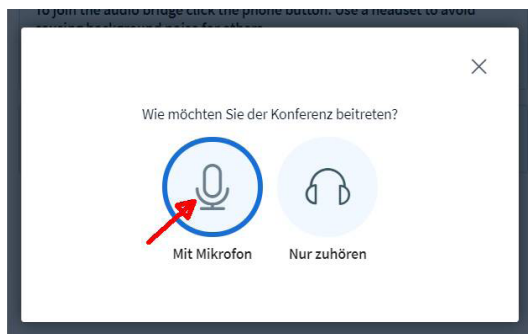
Ważne: Prosimy nie używać głośników. Mogą one powodować zakłócenia. Prosimy również nie używać zestawów słuchawkowych bluetooth. Są one często wyposażone w czujnik, który wyłącza się automatycznie, gdy zdejmiesz je z głowy. Nie powinno to mieć miejsca podczas warsztatów. Oba zestawy słuchawkowe muszą nadawać w sposób ciągły.

2) Jeśli masz niezbędny sprzęt możesz wejść do sali konferencyjnej – 3 kroki do zrobienia:

Krok 1: Otwórz poniższy link w Mozilla Firefox:
<https://bigblue.forba.at/b/san-wf7-vcp>

Krok 2: Wpisz swoje imię i język w którym chcesz słuchać i mówić w pierwszym polu, np. Jan Kowalski (PL). Pomoże to tłumaczom w ich pracy.

Krok 3: Kliknij „Mit Mikrofon“ i już jesteś w Sali konferencyjnej, w której wszyscy będziemy rozmawiać – cudownie!



3) Następnie wejdź do sali z tłumaczeniem języka, którego chcesz słuchać. Robisz to podobnie jak przy wejściu do Sali konferencyjnej – w 3 krokach – z jedną drobną różnicą:

Krok 1: Otwórz nowy link w Mozilla Firefox do Sali tłumaczeniowej z wybranym językiem.

Krok 2: Tu też w pierwszym polu wpisz imię i nazwisko oraz język, np. Jak Kowalski (PL).

Krok 3: Tym razem jednak kliknij na „Nur zuhören“ – to jest ta różnica. Następnie wchodzisz do Sali tłumaczeniowej i możesz słuchać rozmów w wybranym języku.

Świetnie! To prawie wszystko!



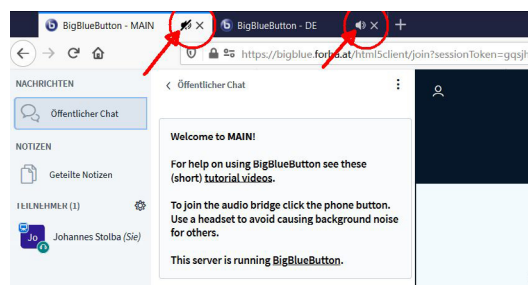
4) Podczas warsztatów musisz włączać lub wyłączać dźwięk sali konferencyjnej oraz dźwięk wybranej sali tłumaczeń – w zależności od tego, w jakim języku chcesz słuchać. Czyli tak:

Musisz wyciszyć dźwięk sali konferencyjnej lub dźwięk wybranego pokoju tłumaczeń. W przeciwnym razie słyszysz wszystko jednocześnie, a nikt tego nie chce. Na przykład, ja będę moderować warsztaty w języku niemieckim. Jeśli chcesz usłyszeć inny język, musisz wyłączyć dźwięk w sali konferencyjnej, co oznacza, że musisz mnie wyciszyć. W pokoju tłumaczeń włączasz dźwięk. Dlatego musisz kliknąć tylko raz, maksymalnie dwa razy:

Krok 1: Kliknij na górnej linijce w symbol głośnika, żeby wyłączyć dźwięk. Wtedy nie słyszysz już oryginalnego dźwięku, czyli w tym przypadku mnie.

Lub: Możesz klikać prawym przyciskiem myszy, żeby włączyć lub wyłączyć dźwięk.

Świetnie – teraz możesz słuchać warsztatów w wybranym języku i możesz też zabierać głos w wybranym języku!



OPCJA 2 (TEŻ DO PRZYJĘCIA:)

= 2 urządzenia z zainstalowaną przeglądarką Mozilla Firefox lub Google Chrome + przełączenie zestawu audio/słuchawek

1) Potrzebny sprzęt:

- 1 komputer/laptop z zainstalowaną aktualną wersją Mozilla Firefox lub Google Chrome
- 1 drugi sprzęt, np. smartfon, komputer, laptop również z aktualną wersją Mozilla Firefox lub Google Chrome (smartfon lepiej działa na Google Chrome)
- 1 zestaw audio (=słuchawki oraz mikrofon)
- 1 para słuchawek lub drugi zestaw audio

Ważne: Prosimy nie używać głośników. Mogą one powodować zakłócenia. Prosimy również nie używać zestawów słuchawkowych bluetooth. Są one często wyposażone w czujnik, który wyłącza się automatycznie, gdy zdejmiesz je z głowy. Nie powinno to mieć miejsca podczas warsztatów. Oba zestawy słuchawkowe muszą nadawać w sposób ciągły.

Jeśli korzystasz ze smartfona: Jeśli używasz smartfona do pokoju tłumaczeń, warto wyłączyć tryb oszczędzania baterii (dla tej aplikacji, czyli Mozilla Firefox lub Google Chrome). Wiele smartfonów zamyka aplikacje, które nie są aktywnie używane przez pewien czas – jak w naszym przypadku, gdy „tylko” słuchamy tłumaczenia, w wyniku czego smartfon wyrzuca Cię z pokoju tłumaczeń. Nie jest to najgorsze, ponieważ możesz łatwo wrócić do pokoju tłumaczeń. Ale jest to denerwujące i dlatego radzimy wyłączyć tryb oszczędzania baterii w smartfonie na czas udziału w warsztatach.

2) Możesz wejść do sali konferencyjnej i do wybranej sali tłumaczeń w taki sam sposób, jak w opcji 1 (patrz strony 2+3).

Zwróć uwagę: Jeśli korzystasz ze smartfona do, na przykład, sali tłumaczeń, możesz ręcznie wprowadzić adres linka lub możesz przesłać link na smartfona. Musisz też mieć zainstalowaną najnowszą wersję przeglądarki Mozilla Firefox lub Google Chrome – przy czym na smartfonach lepiej działa Google Chrome.

3) Jeśli chcesz się przyłączyć między dźwiękiem oryginalnym a tłumaczeniem, przełączasz jedynie swój zestaw audio/słuchawki.

Po prawej stronie widać zdjęcie naszego kolegi informatyka, Johannesesa Stolby. Tutaj jest obecny w sali konferencyjnej i rozmawia przez swój zestaw słuchawkowy (czarny, z uchwytem zawieszonym na szyi). Z drugiej strony jest obecny w jednym z pokoi tłumaczeń. W tym celu używa słuchawek dousznych (białych).



Świetna robota! Teraz możesz słuchać i mówić podczas warsztatów w wybranym języku!

Dziękuję za uwagę i raz jeszcze przypominam o spotkaniu testowym **BigBlue 30 września**. W przypadku jakichkolwiek wcześniejszych pytań można skontaktować się ze mną lub z Johannesem:

Johannes Stolba +436802158231 it@forba.at

Sandra Stern +436506355174 stern@forba.at

4 Ulotka związkowa dla zagranicznych kierowców SI-AT po angielsku

This is what you can do in Austria

Be quick! Often there are **short expiry periods of only three months** in which you can demand your minimum wage. Otherwise you will lose your entitlements. For support, contact the VIDA union.



- Write a **letter to your employer** within the expiry period demanding your money. Keep a **copy**.
- Send the **letter by post with recorded delivery**. Keep the **receipt**.
- If you have **made your written demand to your employer within three months**, you have a maximum of three years to go to **court**.

 This is what a letter to your employer should look like:

"Dear Mr/Mrs XY, I was employed at your company from ... until ... For this period I am entitled to the Austrian minimum wage which I have not received (entirely) for this period. I hereby assert this claim."

Signature, place, date

How to contact your local union

Neodvisni Sindikat Delavcev Slovenije
Slovenska cesta 54
1000 Ljubljana, SI
T: 00386 590 53 850
E: info@nsds-sindikati.si
www.nstds-sindikati.si



Gewerkschaft VIDA
Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien, AT
T: 0043 1 53444 79
E: info@vida.at
www.vida.at



The addresses of **competent authorities** in Slovenia and Austria can be found online at:
<https://transfair-project.eu/>



TransFair is funded by the European Commission as part of the EU Programme EaSI (GA no VS/2019/0401). The European Commission is not responsible for any use of the information contained therein.


Are you a truck driver in Austria?

You have the right to the Austrian minimum wage of € 9,56 gross (2021) per working hour!




You are entitled to the minimum wage




If you are a truck driver in Austria (except transit) you have **rights – no matter where your employer's registered office is located**.




You have the right to:

- the **minimum wage of € 9,56 gross (2021)** per working hour.
- holiday and Christmas pay**.
- allowances**, e.g. if you work overtime, drive during the night or transport dangerous goods.
- expenses**, e.g. if you have to pay for food and accommodation.

 Your employer pays your expenses as part of your salary? That's not right! Expenses must be paid in **addition** to the minimum wage.


 +  +  = **9,56€/h**

Driving is working time. **Loading and waiting** also count as working time. But often employers don't pay anything or pay too little for this type of work.



Document all your working time:


- Working time records** are important evidence.
- The **tachograph** and your **driver card** make documentation easier.
- You can document your working time **on paper** or in your **diary**.

 Does your employer want you to manipulate the tachograph? That's illegal!

Document everything: make a written note, take a screenshot or record a voicemail of the instructions you receive. Also note the date.


This is what you can do in Slovenia

Take all your **working time records** and contact the NSDS union.



The NSDS union:

- calculates the minimum wage** you are entitled to.
- advises and supports** e.g. if your employer has not paid you enough.
- In Slovenia you can **go to court and demand the wages** you should have been paid **over the previous five years**.

 Is your employer paying you too little? That's **wage and social dumping!** By doing so your employer is also breaking the law!

**Materiał szkoleniowy TransFair:
Sześć narzędzi organizowania zawodowych kierowców w Europie**

Sandra Stern (FORBA)

Wiedeń, Sierpień 2021

