



Związki zawodowe i rokowania zbiorowe w Norwegii – przewodnik

opracowała Line Eldring – Fafo Institute
for Labour and Social Research, 2013



Landsorganisasjonen i Norge



Projekt otrzymał dofinansowanie z Norwegii poprzez Norweski Mechanizm Finansowy 2009-2014,
w ramach Programu Godna Praca i Dialog Trójstronny.

Gdańsk 2013

Związki zawodowe i rokowania zbiorowe w Norwegii – przewodnik

opracowała Line Eldring – Fafo Institute
for Labour and Social Research, 2013

Wydawca:

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”
ul. Wały Piastowskie 24
80-855 Gdańsk

Publikacja wydana w ramach projektu
„Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”
Dział Programów Europejskich KK NSZZ „Solidarność”
ul. Wały Piastowskie 24
tel. (48) 58 308 43 18
fax (48) 58 308 42 11
e-mail programy.europejskie@solidarnosc.org.pl

Konsultacja merytoryczna:

Sławomir Adamczyk, Andrzej Matla, Barbara Surdykowska

Tłumaczenie:

Małgorzata Grabarczyk

Opracowanie graficzne, skład, łamanie, druk i oprawa:

Grafpol Agnieszka Blicharz-Krupińska
ul. Czarnieckiego 1
53-650 Wrocław
tel. 507 096 545
fax 71 797 88 80

ISBN 978-83-85610-19-9



Landsorganisasjonen i Norge



Projekt otrzymał dofinansowanie z Norwegii poprzez Norweski Mechanizm Finansowy 2009-2014,
w ramach Programu Godna Praca i Dialog Trójstronny.

Gdańsk 2013

Spis treści

Wprowadzenie dla polskich czytelników.....	7
1 Norweski rynek pracy – kluczowe fakty	11
2 Ramy prawne zbiorowych stosunków pracy	14
Ustawa o środowisku pracy.....	14
Ustawa o sporach zbiorowych	15
Ustawa w sprawie powszechnego stosowania porozumień płacowych.....	15
Inne odnośne prawa i regulacje	16
3 System rokowań zbiorowych	17
Porozumienia generalne	17
Układy sektorowe i zakładowe	18
Spory zbiorowe.....	19
4 Związki zawodowe i stowarzyszenia pracodawców	20
Związki zawodowe.....	20
Stowarzyszenia pracodawców	22
5 Rokowania zbiorowe	23
Zasięg układów zbiorowych pracy	24
Wynagrodzenia i powszechne stosowanie porozumień płacowych.....	25
Rokowania w sektorze prywatnym.....	26
Rokowania zakładowe i lokalne układy zbiorowe pracy	27
Mediacje i spory	27
Przerwy w pracy	28
6 Współdziałanie trójstronne	28
Instytucje korporacjonistyczne.....	29
Trwały model.....	30
Relacje na poziomie zakładowym	30
Współzarządzanie dla rozwoju przedsiębiorstwa.....	30
Reprezentacja pracownicza – pełnomocnicy ds. BHP, komisje BHP	32
7 Norwegia a europejski rynek pracy.....	34
Ramy prawne	34

8	Współpraca ponadnarodowa.....	38
	Członkostwo w międzynarodowych konfederacjach związków zawodowych.....	39
	Międzynarodowe układy ramowe	40
	Europejskie rady zakładowe.....	41
	Spółki europejskie (SE).....	41
	Przedstawicielstwo pracowników w zarządzie.....	42
	Solidarność, koledzy i konkurencja.....	42
9	Metody zwalczania dumpingu społecznego	43
	Powszechne stosowanie układów zbiorowych pracy.....	44
	Wzmocnienie inspekcji i kontroli.....	44
	Płace negocjowane zbiorowo w zamówieniach publicznych	44
	Zasada równouprawnienia dla pracowników tymczasowych	44
	Współpraca i spory.....	45
	Dialog społeczny na poziomie europejskim	45
	Ponadbranżowy europejski dialog społeczny	46
	Europejski branżowy dialog społeczny	46
10	Wspólne działania partnerów społecznych – doświadczenia i praktyki	47
	Wspólny program działań partnerów społecznych.....	50
	Projekty w ramach organizacji pracy	51
	„Alternatywa Solidarności”	52
	Porozumienie o współpracy na rzecz bardziej włączającego życia zawodowego.....	54
	Porozumienie i programy dotyczące włączającego życia zawodowego.....	55
11	Systemy edukacji związkowej.....	56

Do Waszych rąk, trafia przygotowany przez instytut związkowy FAFO, przewodnik prezentujący zwięzłą charakterystykę norweskiego systemu zbiorowych stosunków pracy. Jego rolą jest nie tylko dostarczenie wiedzy na ten temat, lecz przede wszystkim zwrócenie uwagi na fakt, jak sprawnie funkcjonujące mechanizmy dialogu między pracą i kapitałem mogą przyczyniać się zarówno do wysokiego wzrostu gospodarczego, jak też podnoszenia standardów pracy.

Oczywiście sukces gospodarczy Norwegii można tłumaczyć bardzo prosto – umiejętnie inwestowanymi wysokimi dochodami z wydobywania ropy naftowej. Lecz będzie to tylko część prawdy. Państwo to od ponad 80 lat wdraża w życie ideę korporacjonizmu społecznego, opierającą się na zasadzie konsensusu między organizacjami pracodawców i pracowników przy wspierającej (ale nie dominującej) roli państwa. Nie oznacza to, że w Norwegii nie dochodzi do konfliktów przemysłowych. Na wiosnę 2013 r. krajowi groziła wielka akcja strajkowa jako następstwo załamania się negocjacji płacowych między centralami związkowymi i organizacją pracodawców. Do porozumienia doszło w ostatniej chwili. Aby bronić spraw pracowniczych norweskie związki zawodowe nie wahają się także przeciwstawić rządowi, czego przykładem jest złożenie przeciwko niemu na jesieni 2013 r. skargi do Międzynarodowej Organizacji Pracy o naruszenie konwencji dotyczących wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych. Tak więc norweski system nie jest bynajmniej skostniały, lecz kieruje się własną dynamiką - przy założeniu jednak, że celem jest osiągnięcie kompromisu. Zasada pokoju społecznego umożliwia szeroki rozwój negocjacji dwustronnych na poziomie branżowym i zakładowym. W wypracowywaniu stosownych rozwiązań pomocne są różnego rodzaju instytucje dialogu wspierane przez władze publiczne. Jedną z najciekawszych cech norweskiego modelu jest trójstronne współdziałanie na szczeblu centralnym, w którym rząd będąc równoprawnym partnerem dla związków zawodowych i organizacji pracodawców szanuje ich autonomię i nie występuje z pozycji siły. Prowadzi to do podejmowania wspólnych perspektywicznych inicjatyw zorientowanych na rozwój przedsiębiorstw i pracowników.

Dla polskiego związkowca zapoznanie się z mechanizmami funkcjonującymi w Norwegii może być bardzo odkrywcze. W naszym kraju rzeczywistość relacji przemysłowych jest zgoła odmienna. Trudny do ukrycia fakt, że instytucje dialogu trójstronnego mają charakter fasadowy - powoduje, iż określa się nasz system gorzkim mianem iluzorycznego korporatyzmu. Państwo nie występuje jako partner dialogu, lecz usiłuje pełnić funkcję superarbitra, zawarowując sobie *de facto* prawo do dowolnego zmieniania ustaleń z pozostałymi partnerami społecznymi. Branżowy poziom rokowań zbiorowych w praktyce nie istnieje. Był on zresztą przedmiotem postępującej marginalizacji od samego początku transformacji

społeczno-gospodarczej. Zawieranie układów zbiorowych w przedsiębiorstwach prywatnych traktowane jest przez sporą część przedsiębiorców jako zbędny i nie wnoszący żadnej wartości dodanej balast.

Warto więc przyjrzeć się niektórym elementom modelu norweskiego i podjąć próbę utorowania drogi dla zbliżonych rozwiązań w naszym kraju. Przykładowo, ważną zasadą norweskich rokowań zbiorowych jest zasada wiodących sektorów. Nie jest to wymóg formalny, gdyż nie wynika z zapisów prawnych. Sprawdza się jednak w związkowej strategii negocjacyjnej. Polski system rokowań zbiorowych charakteryzuje się nie tylko daleko posuniętą decentralizacją, ale i małą wewnętrzną (wewnątrzwiązkową) koordynacją rokowań. Wskazanie przez centrale związkowe sektorów, w których cele negocjacyjne będą punktem odniesienia dla pozostałych, pozwoliłoby przezwyciężyć fragmentację rokowań, z oczywistych względów korzystną dla działających w Polsce korporacji ponadnarodowych. Towarzyszyć temu powinno upowszechnianie wyników rokowań oraz wymiana informacji o celach jakie były w nich stawiane – osiągnięciach i porażkach.

Generalizacja układów zbiorowych wprowadzona została w Norwegii stosunkowo niedawno, jako reakcja na zjawisko obniżania standardów pracy i płacy pracowników napływowych (w tym Polaków). Właściwa konstrukcja tego mechanizmu powoduje, że jest on wykorzystywany w praktyce. Mimo że w naszym kraju podobną możliwość prawnie zagwarantowano prawie 20 lat temu, nigdy z niej nie skorzystano. Być może warto przyjrzeć się norweskemu rozwiązaniu i stworzyć w Polsce odpowiednik rady taryfowej.

Charakterystyczne jest także kompleksowe zaangażowanie norweskich związków zawodowych w szeroko pojętą problematykę bhp. Wydaje się, że płaszczyzna ta jest traktowana nieco po macoszemu w polskich warunkach, a pozwala na pokazanie ogółowi załogi pozytywnej roli związku zawodowego.

Podaliśmy tu tylko 3 przykłady rozwiązań godnych polecenia. W przewodniku znaleźć można wiele innych punktów interesujących dla polskiego związkowca próbującego organizować skuteczną ochronę pracowników i prowadzić dialog z pracodawcą.

Jeszcze tylko uwaga dotycząca współpracy międzynarodowej. Wśród europejskich związków zawodowych toczą się ożywione debaty na temat możliwości europeizacji ich działań, co oznacza m.in. przeniesienie większej odpowiedzialności w obronie praw pracowniczych na poziom ponadnarodowy. W przewodniku wspomina się o układach ramowych jako instrumentach budowy solidarności między pracownikami różnych krajowych filii danej korporacji. Wyrażone są jednakże obawy, że szersze stosowanie tych układów może negatywnie wpływać na poziom ochrony norweskich pracowników - ze względu na to, iż regulacje krajowe są dla nich korzystniejsze. Trzeba pamiętać, że NSZZ „Solidarność” oraz inne związki z Europy Środkowowschodniej bardzo wyraźnie optują za prawnym wzmocnieniem europejskich układów ramowych jako ważnego instrumentu pomocnego w cywilizowaniu stosunków pracy w filiach korporacji ponadnarodowych operujących w państwach pokomunistycznych. Również idea ustanowienia europejskiej płacy minimalnej jest postrzegana odmiennie niż w Norwegii. Są to niuanse, o których warto pamiętać.

Na zakończenie chcielibyśmy zwrócić uwagę czytelników na kwestię fundamentalną. Niechęć państwa polskiego do wspierania rozwoju rokowań zbiorowych jest następstwem „grzechu pierworodnego” jaki popełniono przy konstruowaniu podwalin nowego ustroju po 1989 r. Uznano wówczas, że trzymanie się neoliberalnego dogmatu w odbudowie społeczeństwa stanowi najwłaściwszą receptę na sukces gospodarczy. W takim scenariuszu marginalizacja związków zawodowych w gospodarce prywatnej była działaniem wręcz pożądanym. Można jednak działać inaczej i skuteczniej. Proszę zwrócić uwagę, że w najnowszym rankingu konkurencyjności opublikowanym przez *World Economic Forum* Norwegia plasuje się na 11 miejscu, daleko przed Polską (miejsce 42). Jest to jasne przesłanie, że rozwinięte związki zawodowe oraz sprawnie działające mechanizmy rokowań zbiorowych nie „psują” gospodarki, lecz wprost przeciwnie – mogą przyczynić się do jej dynamicznego rozwoju.

Zespół konsultantów Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”

1 Norweski rynek pracy – kluczowe fakty¹

Norwegia stopniowo stała się jednym z najbogatszych krajów na świecie i dzisiaj można ją opisać jako kraj o małej, otwartej, zaawansowanej gospodarce towarowej. Norwegia nie jest członkiem Unii Europejskiej, ale jako członek Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) podlega większości przepisów prawodawstwa Unii Europejskiej.

W ciągu ostatnich 50 lat Norwegia przeszła wiele istotnych strukturalnych zmian w gospodarce i przemyśle. Ogólnie mówiąc, było to przejście z gospodarki bazującej na przemyśle wydobywczym, rolnictwie i produkcji, w kierunku gospodarki bazującej na sektorze usług. W tej chwili sektory rolnicze i wydobywcze zatrudniają poniżej 3% wszystkich pracowników, produkcja zapewnia około 20% krajowego zatrudnienia, natomiast sektor usług zatrudnia łącznie 77% wszystkich pracowników (Urząd Statystyczny Norwegii, 2012). Obraz ten staje się nieco inny w perspektywie znaczenia tych sektorów dla PKB, gdyż działalność związana z ropą naftową przynosi znacznie więcej wartości dla gospodarki krajowej niż dla zatrudnienia. Norwegia ma bardzo silny budżet krajowy dzięki ogromnym przychodom z wydobycia ropy naftowej. Główna część tych przychodów jest inwestowana za granicą poprzez państwowe fundusze.

W okresie 2004-2008 gospodarka Norwegii rozwijała się intensywnie i kraj doświadczał silnego wzrostu gospodarczego, zmalało bezrobocie i wzrosła imigracja na potrzeby rynku pracy. Rok 2008 przyniósł zdecydowaną zmianę na rynku pracy i doszło do ogromnego wzrostu bezrobocia w porównaniu z końcem lat 80. Rząd wprowadził szereg działań mających na celu zwalczanie skutków kryzysu finansowego, więc Norwegia zniosła ten kryzys zdecydowanie lepiej niż większość innych krajów. Stosunkowo szybko przywrócony został wzrost gospodarczy po okresie względnie łagodnej recesji i bezrobocie pozostało na niskim poziomie. Odporność Norwegii na kryzys została wzmocniona znaczącym złagodzeniem polityki makroekonomicznej, kontynuacją inwestycji w sektor ropy naftowej i gazu, wysokim zatrudnieniem w sektorze publicznym, ograniczonym uzależnieniem od najcięższej dotkniętych segmentów produkcji globalnej i względną stabilnością krajowego sektora finansowego.

Współczynnik zatrudnienia jest wysoki w porównaniu z innymi krajami: zatrudnionych jest łącznie 78,2% osób w wieku od 15 do 64 roku życia (dane z 2012 r.). Współczynnik zatrudnienia jest wysoki wśród kobiet: 75,8% kobiet (i 80,6% mężczyzn) to osoby aktywne na rynku pracy. Wskaźniki bezrobocia są stosunkowo niskie: 3,3% pracowników w wieku produkcyjnym pozostawała bezrobotna w 2013 roku, podczas kiedy niecałe 8% było zatrudnionych na umowy tymczasowe. Łącznie 40% pracujących kobiet zatrudnionych jest w niepełnym wymiarze czasu, w porównaniu z 14% mężczyzn pracujących w niepełnym wymiarze czasu (Urząd Statystyczny Norwegii 2012/2013).

Podstawową cechą modelu społecznego Norwegii jest model powszechnych świadczeń finansowanych z podatków i programy zasiłków. Edukacja na wszystkich poziomach jest

¹ Głównym źródłem niniejszego raportu jest: Løken, E., T. Aarvaag Stokke i K. Nergaard (2013), Zbiorowe stosunki pracy w Norwegii. Raport FAFO 2013:09.

uznawana za domenę odpowiedzialności publicznej i jest bezpłatna. Powszechny i wolny dostęp do edukacji skutkuje wysokim poziomem wykształcenia pracowników. Niektóre zasiłki dla pracowników i ubezpieczenia mogą być podwyższane poprzez układy zbiorowe pracy. Niemniej jednak - większość świadczeń socjalnych ma charakter powszechny.

Cechy charakteryzujące norweski i skandynawski model:

- Powszechne rozwiązania państwa opiekuńczego i duży sektor publiczny
- Wysoki współczynnik zatrudnienia zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn
- Niewielkie różnice płacowe i duża społeczna mobilność
- Silni aktorzy zbiorowych stosunków pracy
- Współistniejące centralnie koordynowane kształtowanie wynagrodzeń oraz lokalne rokowania na poziomie przedsiębiorstw
- Trójstronna współpraca między rządem, związkami pracodawców i związkami zawodowymi, w połączeniu ze współdecydowaniem i zaangażowaniem pracowników na poziomie przedsiębiorstw.

Zasadniczą cechą tego modelu jest silne zorganizowanie zarówno po stronie pracobiorców jak i pracodawców. Ich wzajemne relacje budowane były przez wiele dziesięcioleci. Poziom uzwiązkowienia jest wysoki w porównaniu z innymi krajami, a ponadto istnieją długie tradycje rokowań zbiorowych oraz publicznych regulacji w odniesieniu do konfliktów przemysłowych. Współpraca między pracodawcami i pracobiorcami bazuje na czterech filarach.

- Podstawowym filarem jest bliska współpraca na poziomie centralnym między względnie silnymi związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców i państwem. Taka trójstronna współpraca okazuje się być efektywna i panuje co do tego powszechny konsensus wśród głównych sił politycznych.
- Drugim silnym filarem jest współpraca między pracodawcami i pracownikami na poziomie przedsiębiorstw, która zapewnia legitymizację, wzmacnia produktywność i obniża poziom konfliktu.
- Współzarządzanie i uczestnictwo pracowników w organach zarządzających przedsiębiorstw.
- Mocne zapisy ustawy o środowisku pracy, które chronią prawa pracowników, wspomagane przez istnienie organów nadzorczych na poziomie centralnym i lokalnym. Ustawa ta podkreśla również odpowiedzialność pracobiorców i pracodawców za tworzenie zdrowego środowiska pracy.

Silne więzi między centralnymi organizacjami znajdują swoje odzwierciedlenie na poziomie przedsiębiorstw. Organy związkowe w przedsiębiorstwach odgrywają istotną rolę we wdrażaniu porozumień centralnych i angażują się w zakładowe rokowania zbiorowe. Odgrywają również istotną rolę w poprawie produktywności, a także przy restrukturyzacji oraz zmianach organizacyjnych. Takie połączenie scentralizowanych i zdecentralizowanych struktur umożliwia stosowanie elastycznych praktyk regulacyjnych w każdym zakładzie pracy.

Opisane powyżej filary stanowią odzwierciedlenie fundamentu wspólnych wartości i koncepcji bazujących na przekonaniu, że współpraca daje lepszą efektywność, ponieważ wspiera zdolności restrukturyzacyjne na poziomie przedsiębiorstw. Filary te są postrzegane jako podstawowy warunek zdrowej gospodarki na poziomie krajowym, w tym jako warunek rzeczywistego wzrostu płac i poprawy warunków pracy. Model ten uznawany jest zarówno przez związki zawodowe, jak i pracodawców - i obowiązuje na norweskim rynku pracy od końca II wojny światowej. Model ten zawsze miał podwójne podstawy: z jednej strony zabezpieczenie praw pracowniczych oraz, z drugiej strony, zapewnienie stabilnego i przewidywalnego środowiska dla funkcjonowania przedsiębiorstw.

Narzędziami regulującymi rynek pracy są zarówno przepisy prawa, jak i układy zbiorowe pracy. Ważnymi cechami tych narzędzi jest wzajemne uznawanie praw i obowiązków przez obie strony rynku pracy. Uznaje się, że strony te mają zarówno wspólne, jak i sprzeczne interesy. Istnieje względnie stabilna równowaga sił pomiędzy pracą i kapitałem, która jest zakorzeniona w kompromisie klasowym wynikającym z historycznych i politycznych uwarunkowań. W norweskich zbiorowych relacjach pracy występują spory i kompromisy. W dłuższej perspektywie obecność skutecznych rozwiązań prawnych oraz poważne zaangażowanie rządu w trójstronną współpracę przyczyniają się do obniżenia poziomu sporów. Ostatnio partnerzy społeczni na entralnym poziomie połączyli siły w działaniach na rzecz zwalczania skutków kryzysu finansowego, czego przykładem jest rekomendacja, aby rząd wprowadził zmiany w regulacjach na temat tymczasowych zwolnień grupowych.

W Norwegii uznaje się, że system silnych rokowań zbiorowych stanowi kręgosłup modelu norweskiego. W ostatnim rządowym raporcie znalazły się następujące sformułowania: *“Stwierdzono, że spłaszczona struktura płacowa (wynikająca z systemu rokowań zbiorowych) powoduje, iż przedsiębiorstwa oferujące niskie płace wypadają z rynku, zaś firmy o wyższych płacach stają się coraz silniejsze. W zdecentralizowanych systemach rokowań zbiorowych wysokość płac uzależniona jest od produktywności przedsiębiorstwa. Skoordynowane rokowania płacowe prowadzą do tego, że przedsiębiorstwa o niskiej produktywności nie mogą wyznaczać niskich stawek płacowych, a tym samym zmusza się je do redukcji liczby pracowników. Jednocześnie pracownicy w firmach o dużej produktywności nie mogą uczestniczyć w podziale zysków wynikających z wysokiej produktywności w postaci uzyskania wyższych wynagrodzeń. Taka sytuacja steruje pracą i kapitał w kierunku wysokiej produktywności. Poprawia to efektywność i produktywność, a także redukuje różnice płacowe”*². W kolejnych rozdziałach przedstawimy szereg przykładów wyjaśniających, w jaki sposób system rokowań zbiorowych przyczynił się do wzrostu efektywności i produktywności w Norwegii. Chociaż w dalszym ciągu istnieje duże pole do poprawy - zarówno na poziomie lokalnym jak i centralnym - przedstawiamy solidne dowody, w jaki sposób zdrowe, zbiorowe stosunki pracy, silny system rokowań zbiorowych oraz współpraca między partnerami społecznymi przyczyniły się do wzrostu dobrobytu zarówno norweskich przedsiębiorstw, jak i całego norweskiego społeczeństwa.

² <http://www.regjeringen.no/en/dep/ud/documents/propositions-and-reports/reports-to-the-storting/2012-2013/meld-st-25-20122013-2/3/3.html?id=732510>

2 Ramy prawne zbiorowych stosunków pracy

Zbiorowe stosunki pracy regulowane są przepisami prawa w połączeniu z prawnie wiążącymi układami zbiorowymi pracy, zawieranymi między organizacjami związkowymi i organizacjami pracodawców lub pojedynczymi pracodawcami. Mimo, że ogromna część świadczeń i warunków zatrudnienia podlega regulacjom przepisów prawa, nie ogranicza to w żaden sposób zakresu rokowań zbiorowych. Hierarchiczny, trzystopniowy system rokowań zbiorowych stanowi podstawowy element regulacji rynku pracy. Indywidualne prawo pracy reguluje prawa i obowiązki jednostek, podczas gdy zbiorowe prawo pracy reguluje kwestie rokowań zbiorowych i bazuje na powszechnym obowiązku ograniczenia sporów zbiorowych (zasada „pokoju społecznego”), z wyłączeniem okresu negocjowania układów zbiorowych pracy.

Ustawa o środowisku pracy

Głównym aktem prawnym dotyczącym praw indywidualnych pracowników jest *Ustawa o środowisku pracy*³. Celem tej ustawy jest zapewnienie bezpieczeństwa fizycznych i organizacyjnych warunków pracy oraz równego traktowania pracowników, a także zapewnienie zdrowego i godnego zatrudnienia. Ustawa ta reguluje takie kwestie jak: środowisko pracy (zdrowie, bezpieczeństwo itp. w zakładzie pracy), czas pracy i prawo do urlopu, ochrona przed dyskryminacją, kwestie zatrudnienia oraz ochrona przed zwolnieniem, w tym również kwestie związane z delokalizacją przedsiębiorstwa. Za odpowiednie środowisko pracy odpowiedzialność ponoszą zarówno pracodawcy, jak i pracownicy: pracodawca musi zapewnić przestrzeganie przepisów określonych w ustawie, zaś pracownicy muszą współpracować przy kształtowaniu, wdrażaniu i monitorowaniu systematycznej pracy przedsiębiorstwa na rzecz zdrowia, środowiska i bezpieczeństwa. Pracownicy ponadto zobowiązani są brać udział w zorganizowanych działaniach na rzecz bezpieczeństwa i środowiska pracy zakładu oraz muszą aktywnie współpracować przy wdrażaniu działań tworzących właściwe i bezpieczne środowisko pracy. Ustawa o środowisku pracy zawiera wymogi dotyczące społecznych inspektorów BHP i Komisji BHP wybieranych spośród pracowników we wszystkich przedsiębiorstwach. Ustawa o środowisku pracy odnosi się do wszystkich prywatnych i publicznych przedsiębiorstw, z wyłączeniem sektorów rybołówstwa i żeglugi, które są regulowane osobnymi przepisami prawa. W odniesieniu do urzędników służb cywilnych - przepisy ustawy dotyczące zatrudniania i ochrony przed zwolnieniem zastąpione są osobnymi przepisami ustawy o pracownikach służb cywilnych z 1983 roku. Zapisy zawarte w ustawie o środowisku pracy mogą w niektórych przypadkach być zmienione zapisami porozumień, głównie zbiorowych układów pracy. Poza nielicznymi wyjątkami - pracodawca i pracownicy lub związki zawodowe mogą nie zgodzić się na warunki pracy, które są poniżej standardów określonych tą właśnie ustawą.

³ Tekst ustawy w języku angielskim: <http://www.arbeidstilsynet.no/lov.html?tid=78120>.

Ustawa o sporach zbiorowych

Zbiorowe stosunki pracy regulowane są ustawą o sporach zbiorowych z 2012 roku⁴. Fundamentalna koncepcja ustawy, pochodzącej z 1915 roku, polega na promowaniu i wzmacnianiu zbiorowych układów pracy jako instrumentu kształtowania wynagrodzeń i warunków pracy oraz tworzenia całego systemu służącemu pokojowemu rozwiązywaniu wszelkich sporów zbiorowych. Ustawa ta sformalizowała zasadnicze rozróżnienie pomiędzy sporami na tle interesów i sporami na tle praw przysługującymi na mocy zawartych układów. Bazowanie na wcześniejszych układach zbiorowych zakłada zobowiązanie do zachowania zasady „pokoju społecznego”. Ustawa o sporach zbiorowych dotyczy zarówno sektora prywatnego, jak i samorządowego. Podobna ustawa o pracownikach służb cywilnych dotyczy sektora państwowego, w tym pracowników służb cywilnych wyższego szczebla, policji, sędziów itp.

Pracownicy i pracodawcy sektora samorządowego podlegają tym samym przepisom prawa co sektor prywatny. W niektórych kwestiach sektor państwowy podlega tym samym przepisom prawa co reszta rynku pracy. Istnieją jednak dwie ustawy odnoszące się wyłącznie do sektora państwowego. Pierwsza ustawa to *Ustawa o sporach w sektorze służb cywilnych*, która reguluje procedury zbiorowych rokowań, a także mediacji i arbitrażu. Druga z nich to *Ustawa o pracownikach służb cywilnych*⁵, która zastępuje w niektórych kwestiach przepisy ustawy o środowisku pracy.

Ustawa w sprawie powszechnego stosowania porozumień płacowych

W Norwegii nie ma płacy minimalnej, płace regulowane są w trybie zbiorowych i indywidualnych porozumień. W 1993 roku uchwalona została *Ustawa w sprawie powszechnego stosowania porozumień płacowych*⁶, - w celu ochrony przed potencjalnymi negatywnymi aspektami imigracji. Celem tej ustawy jest:

„...zapewnienie, aby warunki płacy i pracy zagranicznych pracowników były równorzędne z warunkami pracowników norweskich, w celu niedopuszczenia, aby pracownicy zagraniczni wykonywali pracę na warunkach znacząco gorszych od warunków określonych w ogólnokrajowych, zbiorowych układach pracy dla danej branży lub dla danego zawodu, lub ogólnie na warunkach gorszych niż warunki obowiązujące w danym zakładzie czy zawodzie”.

Ustawa ta daje, powołanej przez rząd norweski Radzie Taryfowej, prawo - decydowania, czy poszczególne zapisy ogólnokrajowego układu zbiorowego pracy powinny w części lub w całości odnosić się do wszystkich pracowników - zarówno zagranicznych, jak i norweskich - zatrudnionych w zakresie tego porozumienia. Instrument ten został po raz pierwszy wykorzystany w październiku 2004 roku i do 2013 roku regulacje te zostały stosowane w czterech sektorach norweskiej gospodarki.

⁴ Tekst ustawy w języku angielskim: <http://www.regjeringen.no/en/dep/ad/topics/The-working-environment-and-safety/arbeidsrett/the-labour-disputes-act.html?id=437549>.

⁵ Tekst ustawy w języku angielskim: <http://www.ub.uio.no/ujur/ulovdata/lov-19830304-003-eng.pdf>.

⁶ Tekst ustawy w języku angielskim: http://www.regjeringen.no/upload/AD/kampanjer/Tariffnemnda/Allmenngjoringsloven_sist_endret_2009_engelsk.pdf.

Inne odnośne prawa i regulacje

*Ustawa o urlopach wypoczynkowych*⁷ ma na celu zapewnienie, aby wszyscy pracownicy otrzymali coroczny płatny urlop wypoczynkowy. Ustawa gwarantuje każdemu pracownikowi prawo do czterech tygodni i jednego dnia urlopu rocznie. Jednak większość Norwegów ma prawo do najmniej pięcioletniego urlopu wypoczynkowego, na mocy zawartych układów zbiorowych pracy. Taki wymiar urlopu wypoczynkowego jest zapewniany przez większość przedsiębiorstw, nawet jeśli nie zawarto w nich zbiorowego układu pracy.

Świadczenia społeczne na rzecz pracobiorców regulowane są głównie *Ustawą o krajowych ubezpieczeniach społecznych*, zaś kwestie świadczeń ubezpieczeniowych rozstrzygane są pomiędzy indywidualnym pracownikiem a danym organem publicznymi. Celem ogólnokrajowego systemu ubezpieczeń jest zapewnienie świadczeń w przypadku choroby, ciąży, urodzenia dziecka, bezrobocia, starszego wieku, niezdolności do pracy lub śmierci członka rodziny, który utrzymywał rodzinę. System ten oferuje również finansowe wsparcie dla rodzin z jednym rodzicem. Wysokość krótkoterminowych świadczeń w przypadku choroby, urlopu rodzicielskiego lub bezrobocia zależy od poziomu dochodów, zaś świadczenie emerytalne wyliczane jest na podstawie stażu pracy i osiągniętych zarobków. Prawnie regulowana jest również wysokość świadczenia w przypadku wypadków i urazów przy pracy.

Ustawa o spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością oraz *Ustawa o spółkach giełdowych* uprawniają pracowników do reprezentacji w zarządach spółek⁸. Jeżeli przedsiębiorstwo zatrudnia więcej niż 30 pracowników i jeśli zażąda tego większość z nich - pracownicy mają prawo do reprezentacji w zarządzie. Liczba członków tego ciała wybieranych przez pracowników nie może przekroczyć jednej trzeciej i zależy od łącznej liczby pracowników oraz od tego, czy dana firma ma organ korporacyjny (obowiązkowy dla przedsiębiorstw zatrudniających ponad 200 pracowników). Pracownicy mają prawo wyboru jednej trzeciej członków organu korporacyjnego.

Kwestia równego traktowania kobiet i mężczyzn uregulowana jest w *Ustawie o równouprawnieniu płci*. Celem tej ustawy jest promowanie równego statusu kobiet i mężczyzn, a w szczególności poprawa pozycji kobiet. Prywatni pracodawcy zobowiązani są również do prowadzenia aktywnych, nakierowanych i systematycznych działań w celu promowania równouprawnienia płci we własnych strukturach organizacyjnych. Organizacje reprezentujące pracodawców i pracobiorców zobowiązane są promować równouprawnienie płci w swojej działalności.

Norweski system prawa można uznać za umiarkowany w kategoriach ochrony przed zwolnieniem, przy czym zatrudnienie na czas określony jest przedmiotem względnie restrykcyjnych regulacji (w porównaniu z sytuacją międzynarodową). Nie doszło do zasadniczej liberalizacji prawodawstwa w zakresie ochrony zatrudnienia. Przedsiębiorstwa mogą przeprowadzać okresowe zwolnienia grupowe w sytuacji, kiedy istnieje przejściowa po-

⁷ Tekst ustawy w języku angielskim: <http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=90352>.

⁸ W Norwegii, w przeciwieństwie do Polski, obowiązuje w zasadzie monistyczny system nadzoru korporacyjnego - co oznacza, że w miejsce rady nadzorczej i zarządu występuje jeden organ. Tu i w dalszej części tekstu będzie on określany mianem zarządu. Należy mieć jednak świadomość szerszych prerogatyw tego ciała w porównaniu z zarządem w rozumieniu polskiego prawa handlowego.

trzebna redukcji zatrudnienia. Wiele firm skorzystało z tej możliwości w latach 2008/2009, kiedy doszło do nagłego spadku zamówień. Ta możliwość regulowana jest w układach zbiorowych pracy, zaś zwolnieni pracownicy mają prawo do zasiłku dla bezrobotnych podczas całego okresu okresowego bezrobocia.

Prawo do reprezentacji w zarządzie spółek zagwarantowane jest w różnych aktach prawnych. Ogólna zasada stanowi, że jeśli przedsiębiorstwo ma osobowość prawną i ma własnych pracowników, to mają oni prawo do wyboru członków zarządu. Ustawy regulujące tę kwestię to: *Ustawa o spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością*, *Ustawa o giełdowych spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością* jak również *Ustawa o szpitalach, uczelniach i fundacjach*. Jeśli firma zatrudnia więcej niż 30 pracowników, i jeśli zażąda tego większość pracowników lub związki zawodowe reprezentujące 2/3 pracowników, pracownicy mają prawo do reprezentacji w zarządzie. Jeśli spółka zatrudnia między 30 a 50 pracowników, pracownicy mogą zażądać wyboru jednego przedstawiciela (i jego zastępcy). Jeśli firma zatrudnia ponad 50 osób, pracownicy mogą zażądać, aby 1/3 członków zarządu i ich zastępców została wybrana spośród pracowników. Jeśli liczba pracowników przekracza 200 osób, reprezentacja pracownicza jest obowiązkowa i nie trzeba w tym zakresie zgłaszać żadnych żądań. Należy dodać, że ten sam próg dotyczy grup kapitałowych i pracownicy (lub związki zawodowe) mogą zażądać swojej reprezentacji na poziomie podmiotu dominującego. Pracownik w podmiocie podporządkowanym może uczestniczyć w wyborze przedstawicieli do zarządu jego spółki oraz do zarządu jednostki dominującej. Przedstawiciele pracowników są wybierani spośród i przez wszystkich pracowników. Ubieganie się o tę funkcję wymaga zatrudnienia w danym przedsiębiorstwie. Członkowie reprezentacji pracowniczej zobowiązani są do reprezentowania wszystkich pracowników, a nie jedynie członków związku zawodowego. W celu opracowania rozwiązania korporacyjnego przedsiębiorstwo i pracownicy zwracają się do komisji powołanej przez ministerstwo pracy. W skład komisji wchodzi partnerzy społeczni, a na jej czele stoi neutralny przewodniczący. Komitet decyduje (i pomaga), które podmioty podporządkowane należy objąć tym systemem oraz w jaki sposób zorganizować wybory.

3 System rokowań zbiorowych

Norweski system rokowań zbiorowych jest modelem wielopoziomowym, w którym system scentralizowany uzupełniany jest współpracą i negocjacjami na poziomie zakładu pracy. Tzw. porozumienie generalne definiuje zasadnicze cele oraz określa zasady i procedury. Zapisy na temat wynagrodzeń i warunków pracy znaleźć można w porozumieniach sektorowych i lokalnych.

Porozumienia generalne

Porozumienia generalne uzupełniają norweski system prawodawstwa pracy - definiując ogólne cele, a także wyznaczając zasady i procedury regulujące relacje pomiędzy stronami

na rynku pracy we wszystkich branżach. Głównym ich celem jest stworzenie jak najlepszej podstawy do współpracy pomiędzy stronami na wszystkich poziomach.

Pierwsze *Porozumienie generalne*⁹ zostało zawarte w 1935 roku pomiędzy głównymi organizacjami rynku pracy i podlega przeglądom co cztery lata. To porozumienie zbiorowe obejmuje prawa i obowiązki pracodawców i pracobiorców w codziennych relacjach na poziomie zakładu pracy, a także procedury rozstrzygania sporów. Porozumienie generalne zawarte jest we wszystkich układach zbiorowych pracy zawartych pomiędzy związkami zawodowymi a federacjami pracodawców, afiliowanymi w głównych konfederacjach (LO i NHO). Obecnie również inne konfederacje i niektóre niezależne związki zawodowe, a także stowarzyszenia pracodawców, mają podobne porozumienia.

W porozumieniu generalnym uregulowana jest kwestia strajków solidarnościowych, przy czym wzmacniany jest ustawowy obowiązek zachowania pokoju społecznego podczas obowiązywania układu zbiorowego. Porozumienie reguluje wiele kwestii dotyczących przedstawicieli związkowych, reprezentacji pracowników oraz prawa do informacji i konsultacji. Dodatkowo porozumienie zawiera "Umowę o współpracy", regulującą działania w różnych organach koordynacji. To porozumienie obejmuje kwestie podnoszenia kwalifikacji i umiejętności niezbędnych na rynku pracy. Do porozumienia generalnego istnieje wiele załączników, obejmujących takie kwestie jak: rozpoczynanie nauki przez pracowników, równouprawnienie kobiet i mężczyzn, a także porozumienie ramowe dotyczące działań kontrolnych wewnątrz przedsiębiorstwa.

Pod wieloma względami porozumienia generalne odzwierciedlają wolę stron rynku pracy do posiadania dobrze zdefiniowanych relacji na poziomie centralnym, a także do poszerzenia współpracy na poziomie zakładów pracy. Wyraźnym celem jest ograniczanie sporów wynikających, na przykład, z nieporozumień na temat podziału przychodów oraz osiąganie konsensusu w drodze dialogu i negocjacji, na przykład w formie współpracy dotyczącej rozwoju przedsiębiorstw. Ponieważ relacje między stronami rynku pracy regulowane są jedynie w niewielkim zakresie przez zapisy prawa znaczenie porozumień generalnych jest oczywiste. Prawa, obowiązki i zasady proceduralne określone w pierwszej części porozumień generalnych mają zasadnicze znaczenie dla zbiorowych relacji pracy w Norwegii. Inny główny element porozumień generalnych, czyli umowy o współpracy, ułatwiają stronom rynku pracy współpracę lokalną w bardzo wielu kwestiach. Taka współpraca polega często na podejmowaniu wspólnych działań, mających poprawić sprawność organizacyjną i efektywność przedsiębiorstwa. Porozumienia odzwierciedlają również zasadniczą rolę, jaką lokalne związki zawodowe odgrywają w reprezentowaniu pracowników w Norwegii.

Układy sektorowe i zakładowe

Warunki płacy i pracy objęte są ogólnokrajowymi układami zbiorowymi zawieranymi między krajowymi związkami zawodowymi i stowarzyszeniami pracodawców. Układy te, naj-

⁹ Tekst obecnego porozumienia generalnego między LO a NHO w języku angielskim: http://www.lo.no/Documents/Lonn_tariff/BasicAgreemo6-09_1.pdf.

częśćcej obejmujące daną branżę lub sektor, mogą zawierać szersze kwestie polityki społecznej, poza warunkami płacowymi i zatrudnienia.

Pracodawcy prywatni są zobowiązani przepisami prawa do stosowania warunków układów zbiorowych również w odniesieniu do nieuzwiązkowionych pracowników. Pracodawcy niezwiązani żadnymi układami zbiorowymi pracy nie muszą wdrażać zapisów sektorowego porozumienia, ale zakłada się, że to zrobią. Na mocy uchwały parlamentarnej warunki układów zbiorowych pracy obejmują wszystkich pracowników sektora państwowego, podczas gdy w sektorze samorządowym zasady równego traktowania oznaczają, że wszelkie odstępstwa od wyników zbiorowych rokowań są nieakceptowane.

Scentralizowane rokowania płacowe i układy zbiorowe pracy zazwyczaj są uzupełniane negocjacjami na poziomie zakładowym pomiędzy przedsiębiorstwem a zakładowym związkiem zawodowym. Lokalne negocjacje są szerzej stosowane w sektorze samorządowym od lat 90.

Norweskie układy zbiorowe pracy są ściśle hierarchiczne - co oznacza, że układy zakładowe, w tym systemy płacowe, nie mogą naruszać zapisów układów zawartych na poziomie branżowym. Rokowania na poziomie przedsiębiorstwa prowadzone są przez lokalnych partnerów, bez żadnego angażowania się stron centralnych, chyba że lokalni partnerzy nie będą w stanie uzgodnić nowego porozumienia. Lokalne rokowania przeprowadzane są pod warunkiem przestrzegania zasady pokoju społecznego, która oznacza zakaz strajków.

Spory zbiorowe

Większość sporów indywidualnych i zbiorowych rozwiązywana jest przez strony rynku pracy. Podstawowe porozumienia zazwyczaj nakładają na lokalnych partnerów obowiązek poczynienia wysiłków na rzecz rozwiązania lokalnych sporów. Podobny obowiązek spoczywa na stronach sektorowych układów zbiorowych, jeżeli spór zostanie przeniesiony na ich poziom.

Sąd pracy przeznaczony jest do rozstrzygnięcia sporów dotyczących uprawnień i zajmuje się jedynie kwestiami dotyczącymi treści i interpretacji układów zbiorowych pracy. Sąd może rozstrzygać w kwestiach dotyczących godzin pracy lub rekompensat płacowych, ponieważ te kwestie są regulowane układami zbiorowymi pracy. Sąd pracy zajmuje się również orzekaniem prawomocności strajków. Orzeczenia sądów są zazwyczaj ostateczne. Sąd pracy jest niezależny od rządu, a w jego skład wchodzi siedmiu sędziów, z których czterech mianowanych jest po konsultacjach z głównymi podmiotami rynku pracy.

Krajowa Rada Wynagrodzeń powoływana jest z mocy prawa i zajmuje się dobrowolnym arbitrażem w sporach dotyczących interesów i stanowi alternatywę dla zbiorowych działań, takich jak strajki czy lokauty. Wnioski o dobrowolny arbitraż nie są częste, tak więc Rada ta znacznie częściej wykorzystywana jest do arbitrażu obowiązkowego *ad hoc*. Uchwała zakazująca eskalacji konfliktu i kierująca spór do Krajowej Rady Wynagrodzeń podejmowana jest przez parlament na wniosek rządu. Rada jest niezależna od rządu i składa się z trzech nigdzie niestowarzyszonych ekspertów oraz dwóch stałych przedstawicieli organizacji pracodawców i pracobiorców, którzy są mianowani na trzyletnią kadencję – oraz, dodatkowo, w skład Rady wchodzi po jednym przedstawicielu każdej ze stron sporu.

Problemy dotyczące indywidualnych relacji zatrudnienia bazującego na przepisach prawa rozstrzygane są przez sądy powszechne. Ustawa o środowisku pracy zawiera szczególne postanowienia dotyczące procedur stosowanych w przypadkach obejmujących ochronę zatrudnienia. W pierwszym rzędzie, przed wszczęciem postępowania sądowego, strony zachęca do negocjacji pomiędzy pracodawcą i pracownikiem. Drugą zasadą jest prawo pracownika do utrzymania stosunku pracy w oczekiwaniu na wynik sprawy sądowej (chyba że sąd uzna, iż jest to bezzasadne). Te zasady stosowane są wobec zwykłych zwolnień, ale nie znajdują zastosowania w przypadkach zwolnień dyscyplinarnych ani sporów dotyczących wykorzystania zatrudnienia na czas określony. W połączeniu z innymi postanowieniami ochrony zatrudnienia - pracownik nie ma prawa do kontynuacji takiego stosunku pracy, ale może ponownie podjąć zatrudnienie, jeśli sąd wyda orzeczenie na jego korzyść. Tak się dzieje, kiedy na przykład zatrudnienie na czas określony zostanie uznane za bezprawne i jeśli sąd uzna, że pracownik ma prawo do zatrudnienia na czas nieokreślony. Sąd może ponadto zasądzić finansową rekompensatę z tytułu poniesionych szkód.

Osobny system rozstrzygania sporów obejmujących konkretne aspekty godzin pracy został wprowadzony w 2006 roku. Spory dotyczące prawa do urlopu rodzicielskiego, obniżonych godzin pracy i podwyższonych godzin pracy dla pracowników zatrudnionych na część etatu rozstrzygane są przez radę mianowaną przez rząd. Rada ta jest niezależnym organem i wydaje w większości przypadków wiążące rekomendacje dla stron. Jeżeli, mimo tego strony nie mogą znaleźć porozumienia, sprawa może zostać skierowana do sądu. Celem powołania tego systemu było skrócenie terminu rozpatrywania sprawy oraz obniżenie liczby spraw kierowanych do sądów.

4 Związki zawodowe i stowarzyszenia pracodawców

Związki zawodowe

Na dzień 31 grudnia 2012 roku norweskie związki zawodowe liczyły łącznie 1.727.129 członków, w tym członków niezatrudnionych. Uzwiązkowienie - czyli procent pracowników należących do związków - może być mierzone na wiele różnych sposobów, przez co wyniki mogą być trochę różne. Na podstawie statystyk uzwiązkowienia i liczby pracowników szacowanych w różnych badaniach - uznaje się, że uzwiązkowienie w Norwegii wynosi 52%. Po krótkim okresie wzrostu, tuż po II wojnie światowej, poziom uzwiązkowienia utrzymuje się od 1950 roku na stabilnym poziomie, mimo przekształcania się rynku pracy w formę postindustrialną. Tendencja ta stanowi kontrast wobec sytuacji w większości innych krajów europejskich¹⁰.

Mimo że uzwiązkowienie jest wysokie, w porównaniu z większością innych krajów, jest jednak niższe niż w pozostałych krajach skandynawskich, w których uzwiązkowienie waha się między 65% a 70%. Wynika to z faktu, że ubezpieczenie dla osób bezrobotnych w Nor-

¹⁰ Nergaard K. i T. Aa. Stokke (2007), Zagadka uzwiązkowienia w Norwegii, Transfer - Europejskie Badania Rynku Pracy, tom 13, nr 4, 2007.

wegii organizowane jest przez państwo, a nie przez związki zawodowe, tak jak dzieje się to tradycyjnie w innych krajach skandynawskich (system gandawski). Związki zawodowe nie administrują żadnymi osobnymi funduszami ubezpieczeniowymi dla osób bezrobotnych.

Wskaźniki uzwiązkowienia wyglądają różnie w zależności od branży. Uzwiązkowienie w sektorze publicznym pozostaje na wysokim poziomie 80–85%, ale uzwiązkowienie w sektorze prywatnym wynosi około 40%. Jest ono najniższe w prywatnym sektorze usług, zwłaszcza w handlu detalicznym, hotelarstwie i w branży gastronomicznej.

Szeroki zakres funkcji sprawowanych przez związki zawodowe w zakładach pracy jest ważnym powodem poparcia dla związków zawodowych. Należy zauważyć, że rosnący poziom wykształcenia raczej nie wpłynął negatywnie na uzwiązkowienie, ponieważ dobrze wykształcone grupy - takie jak nauczyciele, pielęgniarki i nauczyciele akademicy cechują się wysokim wskaźnikiem uzwiązkowienia.

Poziom uzwiązkowienia jest nieco wyższy wśród kobiet (59%) niż wśród mężczyzn (51%). Zjawisko to wytłumaczyć można faktem, że wiele kobiet zatrudnionych jest w sektorze publicznym, o wysokim poziomie uzwiązkowienia.

Analizy przeprowadzone przez Fafo wskazują, że poziom uzwiązkowienia w sektorze prywatnym uzależniony jest od wielkości zakładu pracy. Im większy zakład pracy, tym większy poziom uzwiązkowienia. W przedsiębiorstwach zatrudniających poniżej pięciu pracowników - czterech z pięciu nie należy do organizacji związkowej, podczas gdy w przedsiębiorstwach zatrudniających ponad 200 osób - 65% pracowników należy do związków. W sektorze publicznym nie istnieje raczej żadna korelacja między wielkością zakładu pracy a uzwiązkowaniem.

Prawie wszystkie z blisko 90 ogólnokrajowych organizacji związkowych afiliowane są w jednej z czterech konfederacji, z których największą jest Norweska Konfederacja Związków Zawodowych (LO).

Norweska Konfederacja Związków Zawodowych (LO), założona w 1899 roku, jest zdecydowanie najbardziej dominującą siłą związkową, mimo że straciła swoją relatywną siłę w ostatnich dziesięcioleciach, w miarę jak pojawiały się nowe konfederacje. Jej dominację wyjaśnić można połączeniem tradycyjnej hegemonii wśród pracowników produkcyjnych w sektorze prywatnym i poziomem uzwiązkowienia w dużym sektorze publicznym, zwłaszcza w lokalnym sektorze publicznym (w którym pracodawcą są gminy). LO reprezentuje ponad połowę wszystkich uzwiązkowionych pracowników. Konfederacja składa się z 22 różnych ogólnokrajowych związków zawodowych, liczących ogółem 895,257 członków, z których około 628.000 to osoby zatrudnione. Obecnie związkowcy LO są raczej równo rozłożeni między sektorem prywatnym a publicznym, przy czym kobiety stanowią połowę wszystkich członków związków.

Krajowe związki afiliowane w konfederacji LO są organizacjami ogólnokrajowymi, składającymi się z lokalnych związków zawodowych. Wykwalifikowani i niewykwalifikowani pracownicy są zazwyczaj członkami tego samego związku. Kilka związków organizuje zarówno pracowników produkcyjnych, jak i umysłowych, ale w części sektora prywatnego pracownicy produkcyjni i umysłowi są członkami osobnych związków. Każdy związek ogół-

nokrajowy przeznaczony jest dla konkretnego zawodu, branży lub sektora usług publicznych. Można więc uznać, że w przeważającej mierze związki zawodowe w Norwegii mają strukturę branżową.

Związki afiliowane w LO mają różną liczbę członków, od poniżej 1.000 do ponad 300.000. W ostatnich latach doszło do połączenia kilku związków, które dążą do uzyskania większych wpływów i do zapewnienia lepszych usług dla swoich członków. Największe związki zawodowe są następujące:

Norweski Związek Pracowników Ogólnych i Gminnych (*Fagforbundet*), który organizuje pracowników gmin i służby zdrowia

Norweski Związek Federacji Związków Zawodowych (*Fellesforbundet*), który organizuje pracowników większości przemysłu wytwórczego w budownictwie, hotelarstwie i gastronomii

Norweski Związek Pracowników Handlu i Pracowników Biurowych (*Handel og Kontor i Norge*), związek przeznaczony głównie dla pracowników umysłowych w sektorze prywatnym oraz dla pracowników handlu

Najwyższą władzą LO jest zjazd, który obraduje raz na cztery lata. Zjazd uchwała program działań i ustanawia ogólny kierunek LO na okres do kolejnego zjazdu, a także wybiera zarząd LO.

W całej historii LO współpracuje blisko z Norweską Partią Pracy, która sprawowała rządy przez wiele kadencji od zakończenia II wojny światowej. LO ma też kontakty z innymi partiami politycznymi i grupami interesów mającymi poglądy zbliżone do poglądów ruchu związkowego, ale ta współpraca nie jest tak bardzo sformalizowana, jak współpraca z Partią Pracy.

Konfederacja Związków Zawodowych (YS) składa się z 20 niezależnych organizacji związkowych liczących łącznie 226.624 członków, z których 72% to osoby zatrudnione. Związki te organizują pracowników we wszystkich sektorach, także - w pewnym zakresie - w tych samych segmentach, co niektóre związki należące do LO. Granice między YS a LO są zamazane, co prowadzi do pewnej rywalizacji i konkurencji.

Konfederacja Związków Profesjonalistów (Unio) jest drugą co do wielkości konfederacją związkową i składa się z 12 organizacji związkowych zrzeszających łącznie 317.608 członków, pracujących niemal wyłącznie w sektorze publicznym. Ponadto istnieje *Federacja Norweskiego Stowarzyszenia Profesjonalistów (Akademikerne)*, będącą konfederacją organizacji zawodowych, których członkowie mają wyższe wykształcenie. Akademikerne ma 13 organizacji członkowskich, liczących łącznie 170.387 członków.

Stowarzyszenia pracodawców

Istnieje pięć głównych podmiotów po stronie pracodawców, z których dwa reprezentują przedsiębiorstwa sektora prywatnego, dwa reprezentują sektor publiczny, a jeden reprezentuje członków obu sektorów (głównie jednak publicznego).

Największa konfederacja w sektorze prywatnym to *Konfederacja Norweskich Przedsiębiorców (Hovedorganisasjon, NHO)*, która powstała w wyniku fuzji w 1989 roku pomiędzy

NAF założonym w 1900 roku i dwoma stowarzyszeniami przemysłu i rzemiosła. Łącznie NHO zrzesza 21.211 firm, zatrudniających 574.303 pracowników (na 31 grudnia 2012 r.), głównie w sektorze produkcji, ale również budownictwa, rzemiosła i usług.

Wszyscy członkowie należą do jednej z 21 ogólnokrajowych federacji branżowych¹¹, a także do jednego z 15 stowarzyszeń regionalnych. Stowarzyszenia branżowe bronią interesów danej branży, podczas gdy stowarzyszenia regionalne stanowią lokalny punkt kontaktowy, pomiędzy przedsiębiorstwami a władzami, na poziomie regionalnym. Największa z federacji to Federacja Norweskiego Przemysłu, która powstała w wyniku fuzji dwóch największych federacji przemysłowych NHO, Federacji Norweskiego Przemysłu Produkcyjnego oraz Federacji Norweskiego Przemysłu Przetwórczego. Federacja ta zrzesza 2.534 przedsiębiorstw zatrudniających łącznie 132.646 pracowników.

NHO i jej federacje łączą rolę stowarzyszenia pracodawców z rolą organizacji biznesowych i przemysłowych. Mimo że federacje negocjują samodzielnie ze swoimi partnerami - NHO wywiera silny wpływ centralny na federację, jeśli chodzi o negocjacje i zawieranie układów zbiorowych pracy ze związkami LO lub YS, oraz jest stroną we wszystkich zbiorowych układach pracy. Dodatkowo wiele układów zbiorowych pracy pracowników umysłowych zawieranych jest niezależnie od branży i są one odnawiane przez NHO w imieniu kilku federacji.

Virke, Federacja Przedsiębiorstw Norwegii jest głównym partnerem strony pracodawców w handlu i prywatnych usługach a składa się głównie mniejszych firm, liczących łącznie 16.485 członków zatrudniających łącznie 211.247 pracowników. Virke reprezentuje, między innymi, handel detaliczny, hurtownie, importerów, agentów handlowych, agencje podróży, wydawców, apteki, firmy w sektorze IT, przedsiębiorstwa usługowe i organizacje interesów oraz ich stowarzyszenia, w tym znaczącą część sektora organizacji pozarządowych w Norwegii.

Stowarzyszenie Przedsiębiorstw Państwowych (Spekter) założone zostało, żeby spełnić potrzeby półautonomicznych przedsiębiorstw państwowych. Stowarzyszenie to szybko się rozwija w miarę postępującego oddzielania przedsiębiorstw od administracji państwowej. Ponieważ niektóre z przedsiębiorstw państwowych zrestrukturyzowano i zamieniono w spółki, a także (częściowo) sprywatyzowano, organizacja ta obecnie zrzesza wiele różnych przedsiębiorstw – łącznie 219, które zatrudniają łącznie 188.665 osób.

5 Rokowania zbiorowe

System rokowań zbiorowych jest wielopoziomowy i uzgodnienia negocjacyjne na poziomie centralnym uzupełniane są zakładowym systemem współpracy i rokowań.

Norweski system rokowań zbiorowych ma bardzo hierarchiczny porządek. Porozumienia generalne definiują główne cele i określają zasady i procedury. Porozumienia te stanowią pierwszą część porozumień branżowych, które - razem z porozumieniami zakładowymi

¹¹ Patrz załącznik z listą federacji i adresami ich stron internetowych.

- wyznaczają rzeczywiste zapisy dotyczące wynagrodzeń oraz warunków pracy. Porozumienia zakładowe, w tym system wynagrodzeń, nie mogą w żaden sposób naruszać postanowień zapisanych w porozumieniach zawartych na poziomie branżowym.

Układy zbiorowe pracy regulują standardowe stawki wynagrodzeń i warunków pracy. Definiują zobowiązania i prawa zarówno pracodawców, jak i pracowników. Ponadto układy zbiorowe pracy zawierają szereg różnych zapisów dotyczących zakładowych świadczeń socjalnych dla pracowników, takich jak: płatne urlopy, urlopy zdrowotne oraz szkolenia. Na przykład, wymiar czasu pracy ustalony w układach zbiorowych wynosi 37,5 godziny tygodniowo, podczas kiedy ustawowy maksymalny wymiar zatrudnienia, zgodnie z Ustawą o środowisku pracy, wynosi 40 godzin tygodniowo.

System wcześniejszych emerytur AFP jest również przykładem wynegocjowanych świadczeń. System ten pierwotnie zapewniał pracownikom objętym układami zbiorowymi pracy prawo do przejścia na emeryturę w wieku 62 lat. Po reformie emerytalnej w 2011 roku - system AFP głównie jest uzupełniającą emeryturą dla pracowników objętych układami zbiorowymi pracy. Mimo że AFP jest głównie finansowany przez pracodawców, również państwo udziela wsparcia dla tych świadczeń poprzez ulgi podatkowe.

Ważną zasadą norweskich rokowań zbiorowych jest zasada wiodących sektorów. Porozumienie sektorowe (Industriavtalen) wyznacza tempo wzrostu wynagrodzeń w sektorze wytwórczym oraz metalowym i jest uznawane również w pozostałych branżach. Nie jest to żaden formalny wymóg, ale wynik negocjacji w tzw. wiodących branżach stanowi wytyczne dla pozostałej części gospodarki. Wiodące branże obejmują zarówno pracowników produkcyjnych, jak i umysłowych w odnośnych podbranżach. Ramy finansowe wyznaczone są za pomocą ekstrapolacji minionego roku, przy założeniu ogólnego wzrostu wynagrodzeń w ogólnokrajowych negocjacjach branżowych (czyli rokowania na poziomie zakładowym dla pracowników produkcyjnych i indywidualne wzrosty wynagrodzeń dla pracowników umysłowych).

Zasięg układów zbiorowych pracy

Według badania rynku pracy (2012) 54% wszystkich pracowników w sektorze prywatnym jest objęta układami zbiorowymi pracy¹². Pamiętając, że w sektorze publicznym układy obejmują 100% pracowników, zasięg układów zbiorowych na całym rynku pracy wynosi około 70%. Ten wskaźnik odzwierciedla wysoki poziom uzwiązkowienia, duży sektor publiczny, zasady stosowania układów zbiorowych wobec wszystkich pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach prywatnych objętych układami zbiorowymi pracy i działania związków, aby zapisy układów były stosowane również w przedsiębiorstwach nie będących członkami żadnego stowarzyszenia pracodawców¹³.

W porównaniu z pozostałymi krajami europejskimi Norwegia ma stosunkowo wysoki poziom uzwiązkowienia i stosunkowo skromny zasięg układów zbiorowych pracy. Inne

¹² W sektorze publicznym wszyscy pracownicy są objęci układami. Dlatego zasięg układów w sektorze państwowym i gminnym wynosi 100%.

¹³ Dølvik, J.E (2007), Skandynawski system zarządzania rynkiem pracy: Od kryzysu do sukcesu? Oslo: Fafo.

kraje europejskie - takie jak Austria, Włochy i Francja - mają duży zasięg układów zbiorowych pracy mimo niskiego uzwiązkowienia, ponieważ w krajach tych funkcjonuje zinstytucjonalizowany mechanizm rozszerzania zasięgu układów zbiorowych pracy, nawet jeśli pracownicy nie należą do związków. W ten sposób zasięg układów zbiorowych jest głównie funkcją wysokiego wskaźnika uzwiązkowienia wśród *pracodawców*, a nie pracowników. W Norwegii do połowy lat 2000-ych nie istniał taki mechanizm¹⁴. Układy zbiorowe pracy mogą być zawierane jedynie wtedy, gdy w zakładzie działają związki zawodowe, a zakładowy związek zawodowy uznawany jest, jeśli co najmniej 10% załogi należy do związków.

Wynagrodzenia i powszechne stosowanie porozumień płacowych

W przedsiębiorstwach, w których zawarto układ zbiorowy pracy, system wynagrodzeń jest częścią zawartego układu. Systemy i poziomy wynagrodzeń są różne, w zależności od branży i porozumienia. Pracownicy produkcyjni zazwyczaj mają stałą stawkę, która uwzględniana ich kwalifikacje oraz staż pracy. Pracownicy umysłowi zazwyczaj mają indywidualnie określone wynagrodzenia i strony mogą je podwyższyć w wyniku negocjacji na poziomie zakładu.

Płace minimalne pracowników fizycznych zazwyczaj są określane w ogólnokrajowym układzie zbiorowym pracy, po którym następują rokowania na poziomie lokalnym, decydujące o ostatecznym poziomie wynagrodzeń. Niektóre branże mają tak zwane porozumienia o "standardowych wynagrodzeniach" - co oznacza, że ogólnokrajowe porozumienia wyznaczają branżowe stawki płac.

Systemy wynagrodzeń mogą również zawierać elementy zmiennej części płacy, bazującej na osiągniętych wynikach; na przykład wynagrodzenie od wykonanego elementu czy też premia bazująca na wynikach danego pracownika lub całego zakładu. Takim systemem w sektorze prywatnym (system premiowy, akord, prowizja, itp.) objętych było 12% pracowników na początku lat 1990-tych, i 37% w 2009 roku¹⁵.

W Norwegii nie istnieje ustawowa płaca minimalna, ale porozumienia płacowe zazwyczaj zawierają minimalne stawki płacowe¹⁶. Niektóre stowarzyszenia pracodawców wspierają koncepcję ustawowej minimalnej płacy, ale związki się temu sprzeciwiają, ponieważ obawiają się, że to mogłoby osłabić znaczenie rokowań zbiorowych. Problem ten zaktualizował się w ostatnich latach, w konsekwencji poszerzenia Unii Europejskiej, które doprowadziło do dużego wzrostu liczby imigrantów z krajów Europy Środkowowschodniej. Wywiązała się debata na temat możliwości dumpingu społecznego i konkurowania niskimi płacami. Już w 1992 roku rząd zaproponował płacę minimalną w branżach, w których odnotowano najwięcej imigrantów szukających pracy, ale zostało to odrzucone przez związki zawodowe. Zamiast tego wprowadzona została *Ustawa w sprawie powszechnego stosowania porozumień płacowych*, mająca na celu ochronę przed potencjalnymi negatywnymi aspektami

¹⁴ Rodzaj mechanizmu poszerzania - Ustawa w sprawie stosowania porozumień płacowych - jest opisana niżej (system wynagrodzeń).

¹⁵ Zgodnie z wyliczeniami Fafo.

¹⁶ Eldring, L. & Alsos, K. (2012), *Europejska płaca minimalna: perspektywa skandynawska*. Raport Fafo - 2012:16

imigracji¹⁷. Ustawa ta daje radzie mianowanej przez rząd, tzw. Radzie Taryfowej¹⁸, prawo do decydowania, czy poszczególne zapisy ogólnokrajowych układów zbiorowych pracy w całości lub w części będą stosowane wobec wszystkich pracowników zagranicznych i norweskich, pracujących w zakresie danego układu. Ten instrument został po raz pierwszy wykorzystany w październiku 2004 r., kiedy Rada Taryfowa orzekła na korzyść częściowego rozszerzenia trzech układów zbiorowych pracy na siedem instalacji wydobywania ropy naftowej na lądzie. Przypadek ten został zgłoszony Radzie przez związki zawodowe w związku z tym, że zagraniczni pracownicy w siedmiu lokalizacjach mieli wypłacane niższe wynagrodzenia i pracowali na gorszych warunkach. Później takie powszechne stosowanie zostało rozszerzone w trybie podobnych rozstrzygnięć na inne sektory: budownictwo, rolnictwo (zielony sektor), przemysł stoczniowy i sprzątanie obiektów przemysłowych. Ustawa ta pozwala również, aby związki zawodowe mogły wprowadzić bojkot w przypadkach, kiedy poszerzone zapisy nie są przestrzegane przez przedsiębiorstwa, kiedy natomiast Norweska Inspekcja Pracy może wezwać policję i nałożyć karę na takiego pracodawcę.

Rokowania w sektorze prywatnym

Porozumienia płacowe w sektorze prywatnym zawierane są na dwa lata, co pozwala na ich renegotjacje co drugi rok. Podczas rundy rokowań można dokonać zmian całej treści układu zbiorowego pracy.

W ostatnich dziesięcioleciach stosowano różne modele rokowań. Stopień koordynacji wewnątrz i pomiędzy branżami jest różny, w zależności od rundy negocjacyjnej. Negocjacje zasadniczo rozgrywają się między najwyższym międzybranżowym poziomem i poziomem branżowym w sektorze prywatnym. Rada Generalna LO, jako dominująca konfederacja związków zawodowych, decyduje czy rokowania będą prowadzone centralnie, czy też przez krajowe organizacje branżowe. Daje to związkom zawodowym możliwość elastycznego wyboru poziomu i formy koordynacji rokowań. W ostatnich dziesięcioleciach główne renegotjacje pomiędzy LO a NHO jedynie dwukrotnie miały miejsce na poziomie międzybranżowym (w roku 2000 i 2008). Pośrednie lub średniookresowe rundy negocjacyjne są zawsze koordynowane centralnie i zazwyczaj koncentrują się na wynagrodzeniach.

Związki LO regularnie przeprowadzają głosowania na temat wyboru głównej rundy negocjacyjnej. Głosowania te nie są wymogiem prawnym i są mniej powszechne wśród związków pracowników umysłowych.

Koordynacja rokowań ma miejsce nawet wtedy, kiedy negocjowanie odbywa się na poziomie branżowym zarówno po stronie związków zawodowych, jak i pracodawców. W ostatnich dziesięcioleciach NHO wzmocniło swoją rolę koordynacyjną. Należy zauważyć, że ostatnie tendencje koordynacji rokowań nie wynikają z praktyki rokowań międzybranżowych (negocjowanie scentralizowane na poziomie konfederacji), ale oznaczają, że równie istotne stały się inne sposoby koordynacji.

¹⁷ Alsos, K. & Eldring, L. (2008), „Mobilność pracy i dumping płacowy: Przykład Norwegii.” *Europejski Dziennik Relacji Pracy* 14(4):441-459.

¹⁸ Rada składa się z jednego przedstawiciela organizacji pracodawców, jednego związków zawodowych i z trzech przedstawicieli „neutralnych”, mianowanych przez rząd.

Rokowania zakładowe i lokalne układy zbiorowe pracy

Rokowania prowadzone są zarówno na poziomie branżowym, jak na poziomie lokalnym, czyli na poziomie przedsiębiorstw. W związku z tym scentralizowane rokowania płacowe i układy zbiorowe zazwyczaj uzupełniane są negocjacjami zakładowymi, prowadzonymi między pracodawcą i lokalnymi związkami zawodowymi. Lokalne negocjacje prowadzone są z poszanowaniem klauzuli pokoju społecznego - co oznacza, że podczas rokowań zabronione są strajki. Rokowania na poziomie zakładów pracy przeprowadzane są przez lokalne strony bez żadnej ingerencji stron centralnych, chyba że lokalne strony nie będą w stanie uzgodnić nowego porozumienia.

Dwustopniowy model negocjacyjny odgrywa najistotniejszą rolę w sektorze prywatnym, zaś rokowania sektora publicznego do lat 90. są silnie scentralizowane na poziomie krajowym. Obecnie jednak lokalne negocjacje są szeroko stosowane również w sektorze publicznym.

Oprócz kwestii płacowych, strony na poziomie zakładu pracy mogą negocjować wiele różnych obszarów, takich jak systemy godzin pracy, systemy wynagrodzeń, emerytury branżowe i inne rodzaje świadczeń dodatkowych.

Mediacje i spory

Rozstrzygnięcie sporów dotyczących zmiany układów zbiorowych pracy głównie polega na mediacji. W praktyce jest to tryb obowiązkowy. Podstawą prawną mediacji jest ustawa o zbiorowych sporach pracy (*Arbeidstvistloven*). W odniesieniu do sporów dotyczących pracowników sektora państwowego - podstawą prawną jest ustawa o sporach pracowników służb cywilnych (*Tjenestetvistloven*). Tzw. Mediator Państwowy musi być powiadomiony wcześniej o wszelkich planowanych strajkach i lokautach i on też decyduje, czy należy nałożyć tymczasowy obowiązek pokoju społecznego. Jeśli taki obowiązek zostanie nałożony, strony przed przystąpieniem do działań muszą poddać się obowiązkowej mediacji.

Jeśli strajk lub lokaut może spowodować „poważne szkody społeczne”, rząd może przedstawić parlamentowi specjalną ustawę w celu odblokowania wykonywania prac. W takiej sytuacji spór musi zostać rozstrzygnięty w trybie arbitrażu przez Krajową Radę Wynagrodzeń. Stosowanie obowiązkowego arbitrażu było częste pod koniec lat 70. i 80. w sporach nie stanowiących zagrożenia dla podstawowych usług publicznych, co było naruszeniem międzynarodowych konwencji, w związku z czym, zostało to skrytykowane przez MOP. W ostatnich latach rząd był bardziej ostrożny w stosowaniu tego instrumentu.

Procedury dotyczące lokalnych rokowań zazwyczaj są definiowane w branżowych układach zbiorowych pracy. W sektorze publicznym impas w lokalnych rokowaniach płacowych rozstrzygany jest w trybie arbitrażu, podczas gdy w sektorze prywatnym ostatnie słowo zwykle należy do pracodawcy. Warto wspomnieć o dwóch wyjątkach¹⁹. W części sektora produkcyjnego nakład pracy i odpowiadające wynagrodzenie mogą zostać obniżone do 45% w czasie trwania impasu negocjacyjnego.

¹⁹ Stokke, T.A. (2008), Anatomia dwustopniowych modeli negocjacyjnych. W *Europejskim Dzienniku Relacji Przemysłowych*, tom 14, nr. 1, 7-24.

Przerwy w pracy

Z uwagi na zobowiązanie do utrzymania pokoju społecznego i na ścisłe regulacje dotyczące stosowania zbiorowych protestów - działania związkowe są niezbyt częste i głównie mają formę krótkotrwałych, aczkolwiek czasami szeroko zakrojonych, strajków podczas renegotjowania układów zbiorowych pracy. Widać wyraźną tendencję ku obniżeniu liczby utraconych dni roboczych, co pokazuje Tabela 1. Norwegia plasuje się na końcu listy częstotliwości strajków w porównaniu z innymi krajami europejskimi. Lokaut jest środkiem prawnie dozwolonym w Norwegii, ale jest rzadko wykorzystywany. Dni robocze utracone z tego tytułu plasują Norwegię pośrodku listy.

Tabela 1 Przerwy w pracy podczas głównych rund rokowań w latach 2000–2012²⁰

	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012
Przerwy w pracy	29	16	12	12	10	2	11
Liczba zaangażowanych pracowników	93.889	9.865	9.873	29.109	12.963	114	41.820
Liczba utraconych dni roboczych	496.568	150.775	141.179	146.758	62.568	526	360.643

Źródło: Przerwy w pracy, Urząd Statystyczny Norwegii. http://www.ssb.no/arbkonfl_en/

Podsumowując można stwierdzić, że norweski system jest dobrze uregulowanym systemem zbiorowych porozumień zawieranych co dwa lata, z klauzulą pokoju społecznego poza okresem negocjacyjnym. Ogólnokrajowe układy zbiorowe pracy są uzupełniane obszernymi porozumieniami na poziomie przedsiębiorstw, które umożliwiają dopasowanie do lokalnych potrzeb w elastyczny sposób. Większość rokowań prowadzona jest wiosną, przez raczej ograniczony okres. Organizacje po obu stronach są silne i cechuje je silny poziom scentralizowanej władzy i umiarkowanie wysoki poziom uzwiązkowienia. Jednocześnie system ten zależy od silnych lokalnych partnerów, na poziomie przedsiębiorstw, którzy uzgodnią wdrożenie centralnych porozumień i rozpoczną rokowania zbiorowe na poziomie zakładowym.

6 Współdziałanie trójstronne

Zbiorowe stosunki pracy w Norwegii cechuje silna obecność państwa przy określaniu wynagrodzeń, w mediacjach i w rozstrzyganiu sporów, a także w ustawowym regulowaniu praw pracowniczych²¹. Niemniej jednak współpraca ta jest stopniowo poszerzana na wiele

²⁰ Uwzględniono jedynie przerwy trwające co najmniej jeden dzień. Niewiele jest przerw niespełniających tego parametru, ale mogą to być okazjonalne strajki polityczne, które są dozwolone w Norwegii, pod warunkiem, że są krótkie.

²¹ Dølvik, J.E (2007), Skandynawskie systemy zarządzania rynkiem pracy: Od kryzysu do sukcesu? Oslo: FAFO

innych politycznych kwestii i zagadnień równoważenia pracy i życia osobistego. Tym samym model norweski jest modelem bazującym na współpracy, w którym partnerzy społeczni odgrywają centralną rolę w społecznym zarządzaniu. Stowarzyszenia pracodawców i związki zawodowe są bardzo zaangażowane w tworzenie nowych ustaw i regulacji rynku pracy oraz pracują w bliskiej współpracy z rządem, administracją publiczną i członkami parlamentu. Współpraca ta obecna jest również na wszystkich poziomach, od przedsiębiorstwa do państwa i w minionym wieku stworzono wiele płaszczyzn spotkań przedstawicieli związkowych i pracodawców.

Państwo odgrywało aktywną rolę w rozwijaniu norweskiego modelu i strony współpracy są zobowiązane zarówno do przestrzegania tego modelu, jak i procedur jego dalszego rozwoju.

Instytucje korporacjonistyczne

Do rozwoju i zmian przyczyniają się komisje wyznaczone przez rząd lub ministerstwa. W skład tych komisji wchodzi organizacje pracodawców i pracobiorców. Komisje te mogą sugerować rozwiązania w kwestiach takich jak: polityka dochodowa, procedury rokowań i polityka rynku pracy. W ten sposób wszystkie trzy strony rozwijają norweski model w procesie stałych zmian, a wszelkie zmiany procedur wymagają wcześniejszego dialogu. Istnieją jednak również silne instytucje o permanentnym charakterze.

Współpraca w zakresie polityki przychodowej jest zinstytucjonalizowana poprzez *Komisję kontaktu* (*Regjeringens kontaktutvalg for inntektsoppgjørene*), powołanej w 1962 roku. Jest to nieformalna komisja, bezpośrednio podlegająca premierowi, w ramach której rząd może dyskutować ze stronami dialogu społecznego podstawy kształtowania wynagrodzeń i przedstawiać swoje poglądy przed rundą rokowań zbiorowych, w celu moderowania wzrostu inflacji i wynagrodzeń. Obecnie wszystkie duże organizacje - zarówno po stronie pracodawców, jak i związków zawodowych, a także organizacje rolników i rybaków - biorą udział w tych spotkaniach.

Pięć lat później powołano *Techniczną komisję wyliczenia porozumień płacowych* (*Teknisk Beregningsutvalg*), za którą odpowiedzialność administracyjną ponosi Ministerstwo Pracy. Komisja ta odgrywa centralną rolę w zapewnieniu możliwie najszerszego wzajemnego zrozumienia wśród społecznych partnerów i władz sytuacji norweskiej gospodarki oraz zapewnia, by strony zbiorowych rokowań płacowych uzgodniły statystyczny materiał stanowiący podstawę rokowań. Ta trójstronna komisja - która składa się z przedstawicieli władz i większych organizacji po stronie zarówno pracodawców jak i związków zawodowych - składa dwa sprawozdania rocznie; stanowią one podstawę do rokowań płacowych.

W odpowiedzi na potrzebę społecznych partnerów stałego dialogu na temat ważnych kwestii polityki rynku pracy rząd powołał w 2003 roku Polityczną Radę Pracy (*Arbeidslivspolitisk råd*), za którą administracyjną odpowiedzialność ponosi minister pracy. W jej skład wchodzi te same organizacje, co w Komisji kontaktów. W 2008 roku rząd poszerzył zakres prac tej komisji, która podejmuje obecnie również kwestie oceny reformy emerytalnej, w związku z rokowaniami emerytalnymi. Wobec powyższego komisja ta zmieniła

swoją nazwę na Komisję doradczą w sprawach rynku pracy i emerytur (*Arbeidslivs-og pensjonspolitisk råd*).

Trwały model

Współdziałanie trójstronne na poziomie centralnym przetrwało zmienne trendy polityczne w Norwegii i przyczyniło się do wzmocnienia współpracy i do zawierania kompromisów zarówno w relacjach politycznych, jak i na rynku pracy. Rosnący pluralizm organizacyjny prowadził do okresowego wzrostu napięć zarówno wewnątrz, jak i pomiędzy związkami zawodowymi i stowarzyszeniami pracodawców.

Relacje na poziomie zakładowym

Silna władza centralna, dominująca w norweskich zbiorowych stosunkach pracy, połączona jest z istotną decentralizacją następujących trzech zagadnień.

- Reprezentacja pracownicza
- Działania BHP
- Rokowania i porozumienia lokalne (patrz rozdział na temat rokowań zbiorowych)

Są to trzy obszary uregulowane trzema osobnymi przepisami prawa.

Reprezentacja pracownicza i struktury uczestnictwa przedstawicieli pracowników zostały powołane na bazie porozumień pomiędzy partnerami społecznymi i rozwiązań prawnych. Konkretnie rozwiązania mogą bazować na procedurach kontaktów z zakładową organizacją związkową lub na przedstawicielstwie załogi, wybieranym przez wszystkich pracowników przedsiębiorstwa. Istotne struktury, takie jak komisja BHP i reprezentacja w radzie nadzorczej, bazują na reprezentacji wszystkich pracowników, jednak związki zawodowe odgrywają znaczącą rolę w tych organach, ponieważ większość pracowników jest uzwiązkowana, przynajmniej w większych zakładach pracy. Norweski system cechuje połączenie reprezentacji związkowej i reprezentacji ogólnopracowniczej.

Reprezentacja pracownicza i struktury uczestnictwa w procesie decyzyjnym stanowią od dawna istotną cechę norweskich zbiorowych stosunków pracy. Pracownicy, związki zawodowe i pracodawcy uznają wartość struktur partycypacyjnych zarówno w relacjach na rzecz rozwoju przedsiębiorstwa i produkcji, jak i w mechanizmach mających poprawić warunki pracy zwykłych pracowników. Partnerzy społeczni na poziomie centralnym również dążą wspólnie do współpracy przy rozwoju przedsiębiorstw, która obejmuje finansowanie projektów zakładowych działających na rzecz zachęcania do współpracy i uczestnictwa.

Współzarządzanie dla rozwoju przedsiębiorstwa

Porozumienia zbiorowe gwarantujące przedstawicielom związkowym i związkom zakładowym prawo do informacji, konsultacji i rokowań w wielu obszarach - są wyrażnie najistotniejszą formą reprezentacji w codziennym funkcjonowaniu przedsiębiorstw. Zarówno ramy prawne, jak i układy zbiorowe pracy określają formalne struktury umożliwiające pracownikom ich reprezentację i wyrażenie opinii. Zakładowe związki zawodowe i ich przedstawiciele odgrywają ważną rolę w norweskim systemie partycypacyjnym i w strukturach repre-

zencji pracowniczej powołanych na mocy obowiązującego prawa, tak jak reprezentacja w radach nadzorczych przedsiębiorstwa.

Podstawowe porozumienia regulują podstawowe prawa i obowiązki przedstawicieli pracowników i zarządu przedsiębiorstw w kwestiach uczestnictwa i reprezentowania interesów pracowniczych (informacje, konsultacje i rokowania). Powołują również formalne organa partycypacyjne. Podstawowe porozumienia między związkami zawodowymi a organizacjami pracodawców określają odpowiednie zapisy, pozwalające na powołanie *komisji współpracy* (rad zakładowych) w sektorze prywatnym. Podstawowe porozumienie zawarte pomiędzy Norweską Konfederacją Związków Zawodowych (LO) i Konfederacją Norweskich Przedsiębiorstw (NHO) ma za zadanie wyznaczać normy, tworzyć komisje współpracy, które są obowiązkowe w przedsiębiorstwach zatrudniających ponad 100 osób. W sektorze publicznym funkcjonują podobne rozwiązania.

Takie komisje współpracy są dwustronnymi organami, składającymi się z równej liczby przedstawicieli pracodawców i pracobiorców. Porozumienie podstawowe LO-NHO zakłada, że *„sprawy o istotnym znaczeniu dla pracowników i ich warunków pracy, odnoszące się do działań przedsiębiorstwa, do istotnych inwestycji, zmian w systemie i metodach produkcji, jakości, rozwoju produktów, planów ekspansji, obniżenia zatrudnienia lub restrukturyzacji muszą zostać przedstawione komisji do wyrażenia opinii, przed podjęciem jakiegokolwiek decyzji”*. Podstawowe porozumienia zapewniają również inne rodzaje struktur, takie jak komisje współpracy dla grup kapitałowych lub komisje wydziałowe dla przedsiębiorstw zatrudniających ponad 200 pracowników.

Badanie opinii - przeprowadzone przez FAFO w 2009 roku²² wśród przedsiębiorstw zatrudniających ponad 10 pracowników pokazało, że ośmiu na dziesięciu pracowników ma swoich przedstawicieli w jakiejś formie reprezentacji w swoim zakładzie pracy. Stwierdzono dużą różnicę między sektorem publicznym i prywatnym: 100% w sektorze publicznym i 60% w prywatnym. FAFO zapytał również, czy istnieje jakikolwiek organ reprezentacji. Okazało się, że jedynie 14% pracowników sektora prywatnego odpowiedziało, że nie ma żadnego organu reprezentacji. W sektorze publicznym wskaźnik negatywnych odpowiedzi wyniósł 3% w sektorze państwowym i 15% w sektorze samorządowym.

Poza partycypacją i reprezentacją w zakładzie pracy przedstawiciele pracowników zasiadają również w zarządach przedsiębiorstw, co jest uregulowane *Ustawą o spółkach* oraz *Ustawą o spółkach giełdowych* (patrz rozdział 2). Mimo że nie istnieją inne przepisy regulujące tę kwestię, większość rozwiązań w tym obszarze bazuje na tych dwóch ustawach.

Przedsiębiorstwa, które w poprzednich trzech latach zatrudniały średnio ponad 200 pracowników, muszą również wybrać organ korporacyjny, z których jedna trzecia członków wybierana jest przez i wśród pracowników. Organ korporacyjny wybiera zarząd - i zasady wyboru stanowią, że pracownicy mogą wybrać jedną trzecią łącznej liczby przedstawicieli, przy co najmniej dwuosobowej reprezentacji. Przedstawiciele pracowników mają te same prawa i obowiązki co przedstawiciele akcjonariuszy. Najczęściej do składu zarządu wybierani są zakładowi liderzy związkowi.

²² Falkum et al (2009), Zgoda na demokrację w firmach. Raport Faf0 2009:35.

Reprezentacja pracownicza w zarządach przedsiębiorstwa była gorącym tematem w roku 1972, kiedy Ustawa o spółkach spotkała się ze znacznym sceptycyzmem w parlamencie i wśród pracodawców. Obecnie jednak reprezentacja pracownicza na poziomie zarządu jest ogólnie akceptowana i przyjmowana w pozytywny sposób. Dla związków zawodowych jest to okazja do zdobycia informacji, do spotkania z akcjonariuszami i do wywierania wpływu na najistotniejsze decyzje. Dla menadżerów i akcjonariuszy jest to pożyteczne forum wykorzystywania wiedzy pracowników i umocowywania podjętych decyzji wśród pracowników. W badaniu przeprowadzonym przez FAFO w 2009 roku dwie trzecie pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających ponad 30 osób potwierdziło, że wybrano reprezentację pracowniczą do zarządu. Inne badanie FAFO²³ pokazało, że wielkość przedsiębiorstwa ma istotne znaczenie: wśród przedsiębiorstw zatrudniających 30–49 pracowników 37% pracowników ma reprezentację zarządzie, zaś wskaźnik ten rośnie do 75% w przedsiębiorstwach zatrudniających ponad 200 pracowników.

Reprezentacja pracownicza – pełnomocnicy ds. BHP, komisje BHP

Ustawa o środowisku pracy (AML) przedstawia wykaz systemów reprezentacji pracowniczey w odniesieniu do BHP. Na mocy ustawy przedsiębiorstwa są prawnie zobowiązane do wyznaczenia pełnomocnika ds. BHP²⁴. Przedsiębiorstwo zatrudniające poniżej dziesięciu pracowników może zawrzeć pisemne porozumienie, na mocy którego ten wymóg nie będzie musiał być spełniony. Liczba pełnomocników zależy od wielkości przedsiębiorstwa, od rodzaju wykonywanych prac oraz ogólnie od warunków pracy. Pełnomocnik ds. BHP jest przedstawicielem pracowniczym w kwestiach BHP i powinien bronić interesów pracowniczych w kwestiach odnoszących się do środowiska pracy. W przypadku bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pełnomocnik ds. BHP może wstrzymać wykonywanie prac. Mimo że pełnomocnik ds. BHP zobowiązany jest do inspekcji i monitoringu, w żaden sposób nie zdejmuje to odpowiedzialności z pracodawcy w zakresie zapewnienia właściwego środowiska pracy i bezpieczeństwa. Przedsiębiorstwa zatrudniające ponad 50 pracowników zobowiązane są powołać komisję BHP. W przedsiębiorstwach zatrudniających 20–50 osób komisja BHP jest obowiązkowa, o ile jedna ze stron zażąda jej powołania. Pracodawca i pracownicy powinni mieć równą liczbę przedstawicieli w tej komisji i na zmianę sprawować jej przewodnictwo.

Pracodawca zobowiązany jest zapewnić pełnomocnikom ds. BHP odpowiednie szkolenia. Pełnomocnicy ds. BHP i przedstawiciele w komisjach BHP mają prawo do uczestnictwa w szkoleniu niezbędnym dla sprawowania ich funkcji. Najkrótsze szkolenie trwa 40 godzin, ale może być dłuższe, jeśli jest taka potrzeba. Szkolenie takie powinno odbywać się podczas godzin pracy. Koszty związane z działalnością pełnomocników ds. BHP i komisji BHP (w tym niezbędny czas na sprawowanie ich funkcji) pokrywane są przez pracodawcę. Pracodawca ma też obowiązek zapewnić, aby funkcja pełnomocników ds. BHP/członków komisji BHP nie powodowała dla nich utraty przychodów.

²³ Hagen, I.M. (2008), Rady nadzorcze: raport z roku 2007. Oslo: Fafo.

²⁴ Angielska wersja regulacji w sprawie pełnomocników BHP i komisji środowiska pracy, patrz: http://www.npd.no/regelverk/R2002/Verneombudsforskriften_e.htm

Miejsce pracy z kilkoma pracodawcami

W zakładach pracy, w których funkcjonuje więcej niż jeden pracodawca, wymagane jest sporządzenie pisemnego porozumienia, które określi obowiązki związane z koordynacją środowiska pracy i kwestii bezpieczeństwa. Rozporządzenie o BHP i środowisku pracy w miejscach budowy (Regulacja Klientów Budowlanych) przyjęte w 1995 roku wdraża dyrektywę EU 92/57/WE i stanowi, że klienci/zlecający odpowiadają za stworzenie planu BHP w ich miejscach budowy i za wyznaczenie jednego lub kilku koordynatorów BHP. Celem dyrektywy jest zapewnienie, aby kwestie BHP było odpowiednio uwzględniane już na etapie planowania budowy i aby ich systematycznie przestrzegać podczas każdego etapu budowy. Zgodnie z tym rozporządzeniem - klient lub kierownicy inwestycji, oraz poszczególni pracodawcy, ponoszą odpowiedzialność za zapewnienie bezpiecznego środowiska pracy w miejscu budowy.

Kwestie BHP powinny obejmować definicję celów działań na rzecz BHP, ocenę ryzyk, planowanie działań BHP oraz monitorowanie wszelkich niezgodności i niepożądanych zdarzeń. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za zapewnienie odpowiedniego szkolenia, a także za informowanie pracowników na temat planów BHP dla danego zakładu pracy.

Regionalni pełnomocnicy ds. BHP

System regionalnych pełnomocników BHP powołany został w 1981 r., w związku ze szczególnymi warunkami panującymi w budownictwie. Regionalni pełnomocnicy BHP dla inwestycji mieszkalnych są mianowani przez Norweską Federację Związków Zawodowych, zaś dla innych inwestycji budowlanych są mianowani przez Norweski Związek Pracowników. Regionalni pełnomocnicy BHP zgodnie z zapisami Ustawy o środowisku pracy, powinni sprawdzać miejsca budowy, w których nie ma pełnomocników BHP i w których nie ma żadnych komisji BHP. Mają takie same uprawnienia jak lokalni pełnomocnicy BHP i mają prawo dostępu do tych samych informacji ze strony przedsiębiorstw, jak zwykli - wybierani - pełnomocnicy BHP. System ten został wprowadzony na mocy osobnego rozporządzenia, zgodnie z Ustawą o środowisku pracy, i jest finansowany przez opłaty wpłacane przez pracodawców do Regionalnego Funduszu Bezpieczeństwa.

Zgodnie z rozporządzeniami - zarówno pełnomocnicy BHP, jak i członkowie komisji BHP mają znaczący wpływ na kwestie dotyczące środowiska pracy. Między innymi pełnomocnicy ds. BHP mogą wstrzymać prace, które uznają za niebezpieczne, zaś komisja BHP może - jeśli uzna to za niezbędne w związku z zagrożeniem zdrowia - zdecydować w kwestiach działań mogących poprawić środowisko pracy. W niektórych branżach pracodawcy są również zobowiązani do zapewnienia świadczeń zdrowotnych dla swoich pracowników.

Pełnomocnicy ds. BHP i przedstawiciele pracowników w komisjach BHP wybierani są przez pracowników. Jeśli pełnomocnik ds. BHP obejmuje jedynie część lub odcinek przedsiębiorstwa, jest on wybierany przez pracowników tej właśnie części przedsiębiorstwa. Jeśli związek zawodowy skupia większość pracowników - związki zawodowe mogą wybrać pełnomocnika BHP. W innym przypadku pełnomocnicy ds. BHP wybierani są metodą pro-

porcjonalnej reprezentacji. Przedstawiciele pracowników wybierani są na podstawie takich samych zasad, co pełnomocnicy ds. BHP.

W 2012 roku wprowadzono podobne rozwiązania regionalnych pełnomocników ds. BHP do branży sprzątania, hotelarstwa i gastronomii.

7 Norwegia a europejski rynek pracy

Norwegia nie jest członkiem Unii Europejskiej, ale została włączona do jednolitego rynku Unii Europejskiej poprzez umowę EOG w 1994 roku. Umowa ta wyznacza ramowe warunki dla przedsiębiorstw oraz zbiorowych stosunków pracy. Zasady jednolitego rynku odnoszą się do Norwegii, która jest związana wszystkimi nowymi przepisami prawa powstającymi na poziomie EU. Główna zasada stanowi, że EU określa minimalne standardy, zaś kraje członkowskie mogą wprowadzać standardy wyższe.

W konsekwencji swobody przepływu pracowników i usług w EOG Norwegia doświadczyła dużego wzrostu napływu imigrantów, zwłaszcza z nowych państw członkowskich Wschodniej i Środkowej Europy po roku 2004. Rozwój ten spowodował zwrócenie zwiększonej uwagi na wyzwania w postaci zaniżonych wynagrodzeń i gorszych warunków pracy, a także zwrócił uwagę na problem konkurowania za pomocą niskich płac. W tym rozdziale ograniczymy się do krótkiego opisu najważniejszych przepisów prawa mających wpływ na norweski rynek pracy i na główne zmiany w ustawodawstwie dotyczącym negocjacji zbiorowych i dialogu społecznego w związku ze zwiększoną migracją w poszukiwaniu pracy. Opiszemy też pokrótce unijny dialog społeczny i możliwe platformy współpracy na poziomie UE.

Ramy prawne

Dyrektywa Rady 98/59/WE z 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych jest połączeniem dwóch wcześniejszych dyrektyw z 1975 i 1992 roku²⁵. Dyrektywa ta zobowiązuje pracodawcę do informowania pracowników o planowych zwolnieniach grupowych i o potrzebie dyskusji z przedstawicielami pracowników na temat obniżenia ich ujemnych skutków. Porozumienie podstawowe zawiera takie same zapisy na temat informacji i konsultacji, ale w wyniku zastosowania porozumienia EOG bardziej obszerne przepisy dyrektywy na temat zwolnień grupowych zostały wcielone do norweskiej ustawy o środowisku pracy, która odnosi się również do przedsiębiorstw, w których nie obowiązuje porozumienie podstawowe.

Dyrektywa Rady 2001/23/WE z 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów, łączy ze sobą dwie dyrektywy z 1977 i 1998 roku²⁶ i daje pracownikom prawo do

²⁵ Dyrektywa Rady 75/129/EWG i 92/56/EWG.

²⁶ Dyrektywa Rady 77/187/EE i 98/50/WE.

informacji i konsultacji w zasadnym czasie przed przejściem przedsiębiorstwa. Uregulowany jest również status układów zbiorowych pracy. Te zapisy zostały zawarte w formie rozdziału w norweskiej ustawie o środowisku pracy i doprowadziły do wzmocnienia indywidualnych praw pracowniczych, jak również statusu zbiorowych porozumień pracy²⁷.

Dyrektywa Rady 94/45/WE z 22 września 1994 r. w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym zapewnia prawo pracowników w międzynarodowych przedsiębiorstwach do zawierania ponadgranicznych porozumień w sprawie informacji i konsultacji. Dyrektywa ta obejmuje przedsiębiorstwa zatrudniające ponad 1.000 pracowników na terenie EOG - pod warunkiem, że co najmniej dwie jednostki podporządkowane, znajdujące się w różnych krajach, zatrudniają 150 pracowników. Strony mogą ustalić powołanie Europejskiej Rady Zakładowej (ERZ), zaś dyrektywa zawiera minimalne postanowienia w tej sprawie. Konsekwencją zastosowania dyrektywy jest powołanie zbiorowego, ponadgranicznego organu reprezentującego wszystkich pracowników, który ma poprawić dialog społeczny w ramach koncernu. W Norwegii dyrektywa ta została wdrożona w trybie porozumień dodatkowych do porozumień generalnych, które z kolei stały się obowiązujące we wszystkich przedsiębiorstwach na mocy obowiązującego prawa.

Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 11 marca 2002 r. w sprawie ustanowienia ogólnych ram informacji i konsultacji pracowniczych we Wspólnocie Europejskiej zapewnia ramy informacji i konsultacji z pracownikami na poziomie krajowym. Dyrektywa ta daje pracownikom prawo do informacji i konsultacji na temat sytuacji ekonomicznej i kadrowej, a także w sprawie decyzji, które mogą prowadzić do istotnych zmian w organizacji pracy lub relacji zatrudnienia. W Norwegii dyrektywa ta doprowadziła do dopisania nowego zapisu w Ustawie o środowisku pracy, ponieważ te kwestie tradycyjnie były regulowane za pomocą porozumień podstawowych. W przepisach prawa zapisano jedynie minimalne wymogi - co oznacza, że przepisy nie dotyczą prywatnych przedsiębiorstw zatrudniających poniżej 50 pracowników, jeśli nie są one objęte układem zbiorowym pracy.

W 2001 roku Unia Europejska uzgodniła statut tzw. spółki europejskiej (w skrócie „SE”), w wyniku czego uchwalona została Dyrektywa Rady 2001/86/WE z 8 października 2001 roku, uzupełniając go o zapisy dotyczące zaangażowania pracowników. Spółka europejska jest spółką z ograniczoną odpowiedzialnością, działającą na poziomie ponadgranicznym na podstawie ram prawnych pozwalającym przedsiębiorstwom działającym na mocy różnych praw różnych państw członkowskich EOG dokonywanie fuzji lub tworzenie spółki holdingowej lub wspólnej jednostki podporządkowanej, unikając jednocześnie prawnych i praktycznych ograniczeń wynikających z różnych krajowych systemów prawnych. Dyrektywa na temat zaangażowania pracowników wymaga, aby zasady zaangażowania określone były w drodze negocjacji między pracownikami i zarządem przed utworzeniem spółki europejskiej. Jeśli nie można osiągnąć porozumienia - zastosowanie mają zapisy zawarte

²⁷ Ødegaard, A.M. (2008), Europejskie regulacje i współpraca stron rynku pracy. Oslo: Fafo.

w dyrektywie. Dyrektywa gwarantuje udział pracowników w zarządzaniu spółką europejską co najmniej na takim poziomie zaangażowania, jaki posiadali w spółkach uczestniczących w tworzeniu spółki europejskiej. Celem takiego rozwiązania jest uniknięcie powoływania spółek europejskich, które miałyby za zadanie eliminację lub osłabienie zaangażowania pracowników. Dyrektywa stanowi, że należy zastosować najlepsze istniejące zasady zaangażowania pracowników. W Norwegii dyrektywa 2001/86 została wdrożona poprzez wniesienie poprawki do nowej ustawy o spółkach europejskich (*Lov om europeiske selskaper ved gjennomføring av EØS-avtalen*) w 2005 roku.

Dyrektywa regulująca warunki delegowanych pracowników i pracy tymczasowej ma również istotne znaczenie dla krajowego rynku pracy w Norwegii.

Dyrektywa dotycząca delegowania pracowników (96/71/WE) odnosi się do pracowników przedsiębiorstw z kraju UE/EOG, którzy tymczasowo delegowani zostali do innego kraju UE/EOE²⁸. Celem dyrektywy jest zapewnienie, aby delegowani pracownicy mieli prawo do minimalnych ustawowych warunków pracy, aby zostali objęci zapisami odnoszącymi się do środowiska pracy, zatrudnienia i czasu odpoczynku, urlopów płatnych i minimalnych wynagrodzeń, a także płacy z tytułu nadgodzin. W Norwegii dyrektywa ta została implementowana do ustawy regulującej środowisko pracy, godziny pracy i ochronę zatrudnienia, a także do przepisów wykonawczych do tej ustawy (Rozporządzenie z 16 grudnia 2005 r. nr 1566 w sprawie delegowanych pracowników)²⁹. Przepisy wykonawcze stanowią, że zastosowanie mają zapisy ustawy na temat czasu pracy, środowiska pracy i umów o pracę. To samo dotyczy ustawy w sprawie urlopu wypoczynkowego, a także do jej zapisów regulujących kwestie wynagrodzenia z tego tytułu. Ponieważ w Norwegii nie ma ustawowej płacy minimalnej, rozporządzenie to nie zapobiega, aby delegowani pracownicy otrzymywali wynagrodzenie obowiązujące w ich kraju pochodzenia, nawet jeśli jest ono niższe niż porównywalne wynagrodzenie w Norwegii. Wyjątkiem od tej reguły są pracownicy zatrudnieni w obszarach objętych układem zbiorowym pracy, który wtedy znajduje swoje pełne zastosowanie.

Dyrektywa dotycząca usług na rynku wewnętrznym UE(2006/123/WE) reguluje prawo do świadczenia usług oraz do zakładania działalności gospodarczej w innym kraju. Dyrektywa ta wymaga usunięcia przeszkód w swobodnym zakładaniu działalności gospodarczej w obszarze UE/EOG. Dyrektywa została implementowana do prawodawstwa norweskiego na podstawie Ustawy o usługach (ustawa z 19 czerwca 2009 r. nr 103 o świadczeniu usług). Wdrożenie tej dyrektywy spotkało się z szerokim oddźwiękiem w norweskim życiu zawodowym i wiele organizacji wezwało władze do wstrzymania jej wdrożenia w trybie jej zawetowania. Obawiano się, że dyrektywa osłabi krajowe praktyki ochrony pracowników i praw konsumentów, a także świadczenia usług publicznych. Dwie główne konfederacje po stronie pracodawców oraz LO i Unio sprzeciwiły się jej wdrożeniu, podobnie jak dwie z trzech partii w ówczesnej czerwono-zielonej koalicji rządowej.

²⁸ Ten ustęp i ustęp na temat dyrektywy usługowej UE, a także dyrektywy o agencjach pracy tymczasowej bazuje na NOU 2012: 2 Wewnętrzny i zewnętrzny, od strony 443.

²⁹ Inspekcja Pracy: Regulacje odnoszące się do delegowanych pracowników: <http://www.arbeidstilsynet.no/binfile/download2.php?tid=100387>.

Dyrektywa w sprawie pracy tymczasowej (2008/104/WE) określa zasady wynajmowania pracowników z agencji pracy tymczasowej i stanowi, że mają oni prawo do traktowania na równi z pozostałymi pracownikami zatrudnionymi w przedsiębiorstwie, w którym wykonują pracę. Ponadto państwa członkowskie zobowiązane są do usunięcia wszelkich ograniczeń w wykorzystywaniu pracowników tymczasowych, o ile stosowanie ograniczeń nie będzie niezbędne w celu ochrony istotnych interesów społecznych. W Norwegii dyrektywa ta została wdrożona poprzez wprowadzenie nowych zapisów do ustawy w sprawie środowiska pracy, która określiła zasady równego traktowania. Nowe rozporządzenie weszło w życie 1 stycznia 2013 r. Oznacza to, że pracownicy tymczasowi muszą mieć takie same warunki płacy i pracy, jak równorzędni pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwie.

Rząd proponuje również szereg działań, które mają przeciwdziałać praktykom gorszych warunków zatrudnienia w przypadku pracy tymczasowej. Wdrożono już szereg działań w celu zapewnienia zgodności z zasadą równego traktowania.

- Agencja pracy tymczasowej ma obowiązek poinformowania pracowników o wysokości ich przyszłego wynagrodzenia
- Agencja pracy tymczasowej ma obowiązek poinformowania przedsiębiorstwo użytkownika o warunkach płacy i pracy pracowników tymczasowych
- Przedstawiciele związkowi w przedsiębiorstwie użytkownika mają prawo do uzyskania informacji na temat warunków płacy i pracy pracowników tymczasowych
- Przedsiębiorstwo użytkownik ma obowiązek udostępnienia informacji agencji pracy tymczasowej na temat warunków płacy i pracy równorzędnych pracowników
- Wyjaśnienie zakresu odpowiedzialności przedsiębiorstwa użytkownika w odniesieniu do czasu pracy
- Przedsiębiorstwo użytkownik ma obowiązek przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami związkowymi na temat wykorzystania pracowników tymczasowych

Podobne zasady zostały również wprowadzone do większości zbiorowych układów pracy. Na firmach wykorzystujących pracowników tymczasowych spoczywa solidarny obowiązek wypłaty wynagrodzenia, udzielenia płatnego urlopu i innych świadczeń, zgodnie z zasadami równego traktowania, jeżeli z obowiązku tego nie wywiąże się agencja pracy tymczasowej. Zasady te weszły w życie z dniem 1 lipca 2013 r.

Utrzymana została wcześniejsza (krajowa) zasada stanowiąca, że wynajmowanie pracownika z agencji pracy tymczasowej z dozwolone jest jedynie w takich przypadkach, w których przedsiębiorstwo miałoby prawo do zatrudnienia pracownika na czas określony, oraz w przedsiębiorstwach, w których strony układu zbiorowego wyraziły zgodę na odstępstwo od tej zasady.

Nowe zasady oznaczają ogromne zmiany w norweskich przepisach dotyczących wynajmowanych pracowników. Równe traktowanie nie było wcześniej uregulowane na mocy prawa. Jedyne ograniczenia dotyczyły warunków, które muszą być spełnione, aby przedsiębiorstwo mogło korzystać z pracowników z agencji pracy tymczasowej. Branża agencji pracy tymczasowej cechuje się niskim uzwiązkowaniem i niewielkim zasięgiem zbiorowych

układów pracy. W konsekwencji warunki płacowe i warunki pracy są z reguły ustalane pomiędzy indywidualnymi pracownikami tymczasowymi i ich agencjami.

Dyrektywa w sprawie pracy tymczasowej wzbudziła kontrowersje w Norwegii. Większość ruchu związkowego sprzeciwiła się wdrożeniu tej dyrektywy do prawa norweskiego. Niechęć wobec dyrektywy podyktowana była obawą, że istniejące norweskie przepisy dotyczące pracowników tymczasowych mogą być uznane za naruszenie przepisów UE/EOG w zakresie swobodnego przepływu pracowników. Zwracano też uwagę na argument, że nowe przepisy mogą spowodować wzrost akceptacji dla strategii tymczasowego zatrudniania. Strona pracodawców z radością przyjęła tę dyrektywę, ale wyraziła zaniepokojenie, że zasada równego traktowania sprawi, iż praca wynajmowana z agencji pracy tymczasowej będzie droższa. Pracodawcy chcą utrzymania możliwości odstąpienia od tej zasady w trybie układów zbiorowych pracy. Dyrektywa pozostawia to do uznania poszczególnym państwom członkowskim krajowym, ale Norwegia nie zdecydowała się na przyjęcie tej opcji.

8 Współpraca ponadnarodowa³⁰

W porównaniu z innymi krajami norwescy pracownicy mają szeroki zakres instrumentów i praw do partycypacji w zarządzaniu przedsiębiorstwem lub zakładem pracy. Dodatkowo w Norwegii, w latach 60. i 70., popularna stała się tzw. szkoła społeczno-techniczna i w tym okresie modne były autonomiczne „grupy robocze”³¹. Szereg badań naukowych³² potwierdza, że norwescy pracownicy mają wysoki wpływ na wykonywaną pracę, zwłaszcza w odniesieniu do własnych zadań, ale również w odniesieniu do organizacji pracy i do zmian w tej organizacji.

Największe norweskie firmy i koncerny prowadzą intensywną działalność inwestycyjną zagranicą i stale wzrasta liczba ich zagranicznych podmiotów zależnych. Nowoczesny podział pracy doprowadził do sytuacji, w której norweskie koncerny zatrudniają większość swoich pracowników w innych państwach. Około 233.000 „cudzoziemców” było zatrudnionych w 2.989 przedsiębiorstwach kontrolowanych przez kapitał norweski (Urząd Statystyczny). Niestety, nie znamy liczby norweskich podmiotów dominujących, do których należą takie zagraniczne spółki.

Od dawna kwestia „eksportu norweskiego modelu współpracy na poziomie zakładu” jest przedmiotem rozważań naukowców i związków zawodowych. Czy norweskie międzynarodowe firmy przenoszą swoje pozytywne nastawienie wobec przedstawicieli związkowych i dialogu społecznego na poziomie zakładowym w momencie, kiedy kupują przedsiębiorstwa lub zakładają nowe spółki zagranicą? Raport z badań prowadzonych przez FAFO³³

³⁰ Inger Marie Hagen, Fafo, zapewniła informacje do tego rozdziału.

³¹ Gustavsen, B. (2001) Skandynawski model organizacji pracy. *Dziennik Gospodarki Wiedzy*. tom 2, nr 4:463-480.

³² Patrz Falkum, E., I.M. Hagen i S.C. Trygstad (2009), *Demokracja w przedsiębiorstwie*. Reprezentacja interesów pracowniczych w 2009. Fafo-rapport 2009:35.

³³ Løken, E., G. Falkenberg i T. Kvinge (2008), *Norweski model stosunków pracy – nie na eksport?* Raport FAFO 2008:32

wskazuje, że w badanych przedsiębiorstwach norweski model zbiorowych stosunków pracy nie był eksportowany jako element sposobu zarządzania spółkami zależnymi. Autorzy raportu sugerują, że istniejące różnice instytucjonalne pomiędzy Norwegią a krajem przyjmującym (na przykład transfer partycypacji przedstawicielskiej, jak również zbiorowych negocjacji), a także różnice kulturowe mogą hamować partycypację pracowniczą. W Estonii pracodawcy podkreślali, że pracownicy nie są nauczeni demokracji i że zaproszenie do uczestnictwa w decyzjach byłoby postrzegane jako słabość zarządu³⁴. Ale w dalszym ciągu autorzy raportu stwierdzają, że większość przedsiębiorstw nie prowadzi wyraźnej polityki transferu norweskiego modelu zbiorowych stosunków pracy. W rzeczywistości świadomość tego modelu wydaje się być bardzo niska. Ponadto menadżerowie powszechnie twierdzą, że muszą dostosować się do lokalnych zwyczajów.

Wyniki raportu wskazują, że norweskie związki zawodowe nie mogą polegać na lokalnym dialogu społecznym czy na działaniach zarządu ułatwiających współpracę z nowymi „kolegami”, kiedy ich koncern zakłada lub kupuje spółki zagranicą.

Jakie są więc dostępne instrumenty zainicjowania współpracy między różnymi związkami zawodowymi na poziomie zakładu pracy? W jaki sposób pracownicy i ich przedstawiciele mogą nawiązać kontakt z różnymi jednostkami w innych krajach?

Jeżeli punktem wyjścia jest norweska spółka dominująca, to istnieje pięć różnych instrumentów:

- Uczestnictwo w międzynarodowych konfederacjach związków zawodowych
- Międzynarodowe układy ramowe
- Europejskie rady zakładowe
- Spółki europejskie
- Przedstawiciele pracowników w zarządzie jednostki dominującej

Powyższe instrumenty mają różną skuteczność i znaczenie. Podczas gdy dwa pierwsze nakierowane są głównie na związki zawodowe, instrument trzeci i czwarty wynika z ram prawnych oferowanych przez Unię Europejską. Ostatni instrument wynika z prawodawstwa norweskiego i stanowi część norweskiej ustawy o spółkach.

Członkostwo w międzynarodowych konfederacjach związków zawodowych

Norweskie związki zawodowe często aktywnie działają w międzynarodowych konfederacjach i obejmują więcej stanowisk, niż wynikałoby to z wielkości kraju. Jest to jednak jedynie narzędzie pośrednie, czyli przedstawiciele lokalnych związków zawodowych z Norwegii i z zagranicy (na przykład ze spółki w Polsce będącej własnością norweskiego koncernu) mają możliwość poznać związkowców z innych krajów i zwrócić się do nich o pomoc w nawiązaniu kontaktów.

³⁴ <http://www.fafo.no/pub/rapp/20074/20074-EnglishAbstract.pdf>

Międzynarodowe układy ramowe

Drugie narzędzie ma krótszą historię. Są to międzynarodowe (często używany jest też przymiotnik : globalne) układy ramowe. Umowy te zawierane są one między światowymi federacjami związków zawodowych, takimi jak IndustriALL³⁵, UNI³⁶ i BWI³⁷ oraz korporacjami ponadnarodowymi

„Globalne Układy Ramowe (GUR) służą do ochrony interesów pracowniczych w działalności międzynarodowych korporacji. Globalne Układy Ramowe są negocjowane na poziomie ogólnoswiatowym między związkami zawodowymi a koncernem. Wprowadzają najlepsze standardy praw związkowych, BHP i praktyki środowiska pracy, jak również jakości zasad pracy w działaniach danej firmy na całym świecie, niezależnie od standardów funkcjonujących w danym kraju”³⁸.

Federacja IndustriALL (grudzień 2013 r.) zawarła układy z 43 różnymi koncernami³⁹. Cztery z nich to firmy norweskie; Aker, Norsk Hydro, Norske Skog i Statoil. UNI zawarła 30 układów, w tym jeden z norweskim Telenor. BWI zawarła 15 układów – jedynie jeden z nich dotyczy firmy norweskiej (Veidekke).

Łącznie sześć norweskich przedsiębiorstw jest stroną w międzynarodowych układach ramowych. Wszystkie z nich są w grupie największych i najważniejszych przedsiębiorstw w Norwegii. Co ciekawe: jedynie w Veidekke i Norske Skog państwo nie ma żadnych udziałów⁴⁰, zaś w czterech pozostałych państwo kontroluje między 30 a 67 procent akcji.

Niestety, mamy ograniczoną wiedzę na temat funkcjonowania tych układów; a zwłaszcza, czy rzeczywiście stymulują współpracę między przedstawicielami związków zawodowych w różnych krajach jednego koncernu. Norweskie porozumienia generalne zapewniają instrumenty dla ustanowienia systemów współpracy. Porozumienia te oferują różne sposoby organizowania współpracy, ale wszystkie gwarantują możliwość regularnych spotkań najwyższego zarządu i związków zawodowych z różnych przedsiębiorstw. W większości koncernów powoływana jest komisja i jej przewodniczący jest jednocześnie korporacyjnym przedstawicielem związkowym danej grupy kapitałowej. Nie znamy żadnego przykładu takich komisji, w której składzie jest związkowiec z zagranicznego związku zawodowego.

IndustriALL w cytowanym powyżej oświadczeniu stwierdza, że globalne układy ramowe... „wprowadzają najlepsze standardy” w określonych obszarach. Norweskie standar-

³⁵ IndustriALL Global Union reprezentuje 50 milionów pracowników w 140 krajach w przemyśle górniczym, energetycznym i wytwórczym. Patrz: <http://www.industriall-union.org/about-us>

³⁶ UNI zrzesza wykwalifikowanych pracowników sektora usług i reprezentuje 20 milionów pracowników. Patrz <http://www.uniglobalunion.org/about-us>

³⁷ Międzynarodowa Federacja Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (BWI) jest ogólnoswiatową konfederacją związkową i obejmuje pracowników w sektorze budownictwa, materiałów budowlanych, drewna, leśnictwa i powiązanych obszarów pracy. Patrz: <http://www.global-unions.org/bwi.html>

³⁸ <http://www.industriall-union.org/issues/confronting-global-capital/global-framework-agreementsRead/5/12/13>

³⁹ Te firmy to: Aker, AngloGold, BMW, Bosch, Brunel, Daimler, EADS, EDF, Electrolux, Endesa, Enel, Eni, Evonik, Ford, Freudenberg, GDF Suez, GEA, Indesit, In-ditex, Lafarge, Leoni, Lukoil, MAN, Mann + Hummel, Mizuno, Norsk Hydro, Norske Skog, Petrobras, Prym, PSA Peugeot Citroën, Renault, Rheinmetall, Rhodia, Röchling, Saab, SCA, Siemens, SKF, Statoil, Umicore, Vallourec, Volkswagen, ZF.

⁴⁰ Norweskie państwo jest największym akcjonariuszem w Norwegii i kontroluje w przybliżeniu 1/3 wszystkich spółek notowanych na giełdzie w Oslo.

dy zagwarantowane w układach zbiorowych pracy i w krajowym prawodawstwie są na wyższym poziomie. W związku z tym - zadaniem dla norweskich związków zawodowych powinno być zapewnienie, aby zagraniczni pracownicy mogli uzyskać taki sam poziom partycypacji, zarówno jako indywidualni pracownicy, jak i ich przedstawiciele związkowi. Z drugiej strony wiele zagranicznych korporacji ma swoje spółki w Norwegii, więc stosowanie się przez nie do układów ramowych może oznaczać, że narażone są prawa pracowników norweskich zatrudnionych w takich norweskich spółkach, jeśli nie ma w nich związków zawodowych.

Europejskie rady zakładowe

Dyrektywa w sprawie Europejskich rad zakładowych (ERZ) została wdrożona do porozumienia generalnego zawartego pomiędzy LO i NHO w 1996 roku. Zapisy te stały się powszechnie obowiązujące na zasadzie mechanizmu poszerzenia. W bazie danych ETUI⁴¹ znajduje się 28 umów ERZ zawartych w spółkach będących własnością kapitału norweskiego⁴².

Nie mamy żadnej systematycznej wiedzy na temat roli Norwegów w ERZ, ale wyniki innych projektów FAFO wskazują, że Norwegowie odgrywają w nich istotną rolę i że korporacyjni przedstawiciele związkowi często sprawują funkcję przewodniczącego ERZ. Jednak wśród przedstawicieli związkowych w takich koncernach panuje dość powszechna opinia, że ERZ nie ma najistotniejszego znaczenia i że inne formy współpracy z zarządem oferują znacznie większe możliwości.

Pracownicy zagranicznych spółek w Norwegii często wchodzi w skład zagranicznych ERZ, ale nie dysponujemy żadnym wykazem takich spółek, ani też nie byliśmy w stanie zbadać, jaka jest ich rola.

Spółki europejskie (SE)

Rozporządzenie o spółkach europejskich z 2001 roku, wraz z dyrektywą w sprawie zaangażowania pracowników, zostało wdrożone w Norwegii w 2004 roku. Spółka europejska jest osobą prawną działającą na podstawie prawa Unii Europejskiej, nie zaś prawa krajowego. Aby ją powołać - przedsiębiorstwo musi prowadzić działalność w co najmniej dwóch krajach UE/EOG. Dyrektywa gwarantuje prawo pracowników do zażądania zorganizowania ich partycypacji. W tym celu powoływany jest specjalny organ negocjacyjny do negocjacji między pracownikami w różnych krajach⁴³. Organ ten (który powoływany jest przeważnie na podstawie krajowych zasad wyboru przedstawicieli pracowników) ma negocjować z zarządem centralnym zasady systemu partycypacji pracowników. Ogólna zasada stanowi, że prawa pracowników spółki europejskiej nie mogą być gorsze niż ich prawa w spółkach „wchodzących” do SE. W rzeczywistości zakłada to, że większość pracowników musi pochodzić z krajów z silnymi zasadami partycypacji. Fuzja norwesko-duńska (lub szwedzko-niemiecka) skończyłaby się prawdopodobnie systemem wybieralnej rady lokalnej

⁴¹ <http://www.worker-participation.eu/European-Works-Councils/EWC-Database> Read 031213

⁴² http://www.ewcdb.eu/search_results_ewc.php Read 051213

⁴³ Do założenia SE trzeba posiadać lub powołać spółki w co najmniej dwóch krajach UE/EOE.

przedstawicieli pracowników - i z dużym prawdopodobieństwem przedstawiciele ci byłoby wybrani przez różne spółki w różnych krajach. Fuzja małej norweskiej firmy i dużej firmy z Wielkiej Brytanii byłaby jednak całkiem inną sprawą. Jak do tej pory powołano zaledwie cztery SE w Norwegii i zatrudnienie w tych spółkach jest niewielkie. Ale jeśli działalność w formie spółki europejskiej stanie się bardziej popularna w Norwegii, gwarancje partycypacji i reprezentacji interesów pracowniczych zapisane w porozumieniu mogą zapewnić związkom zawodowym narzędzia mogące wzmocnić kontakty między związkowcami w różnych częściach takiej spółki.

Przedstawicielstwo pracowników w zarządzie

Ostatnim instrumentem wartym wspomnienia jest możliwość wejścia pracowników zagranicznych podmiotów podporządkowanych do zarządu na poziomie koncernu. Norweskie prawodawstwo nie rozróżnia norweskich i „zagranicznych” pracowników. Jeżeli przedsiębiorstwo i pracownicy (lub związki zawodowe reprezentujące 2/3 pracowników) wyrażą zgodę na takie rozwiązanie, wtedy zagraniczne podmioty uczestniczą w wyborach do zarządu.

Norwegia i Dania są jedynymi krajami, w których pracownicy zagranicznej spółki podporządkowanej mogą być reprezentowani w zarządzie spółki dominującej⁴⁴. Prawo to zostało niedawno przyjęte w Danii, i mimo że w Norwegii funkcjonuje od dawna, według dostępnych źródeł (Hagen i Mulder 2013) jedynie około 15 koncernów wykorzystało takie rozwiązanie.

Solidarność, koledzy i konkurencja

W coraz większym zakresie pracownicy stają się częścią ogromnych, ogólnosiwiatowych korporacji i narzędzia współpracy i budowy strategii współpracy między związkowcami w różnych częściach korporacji stają się jednym z najważniejszych wyzwań dla federacji związkowych. Jak do tej pory ERZ są najważniejszym narzędziem w tym zakresie. Większość korporacji norweskich powołałaby takie rady, jeśli tylko po norweskiej stronie działają związki zawodowe. Dyrektywa w sprawie ERZ nie jest kontrowersyjna, istnieją też określone przepisy, których należy przestrzegać. Jednak nie ma zbyt wielu oznak wychodzenia poza ramy przepisów. Jedynie w jednym norweskim koncernie powołano globalną radę, mimo że w wielu korporacjach istnieje silna tradycja związkowa w krajach pozaeuropejskich.

Przeszkodą międzynarodowej współpracy jest nie tylko nastawienie zarządów spółek. Zauważalne są pewne trudności również ze strony przedstawicieli związkowych. Norweskie związki zawodowe praktycznie nieustannie stają wobec problemu eksportu norweskich wysoko kosztowych miejsc pracy. Globalne koncerny są również miejscem konkurencji między związkami zawodowymi z różnych krajów, podobnie jak konkurencji między spółkami z różnych krajów. W związku z tym istnieje pilna potrzeba stworzenia narzędzia

⁴⁴ Z wyłączeniem oczywiście spółek europejskich, ale w tych dwóch krajach odnosi się to również do najbardziej powszechnych form spółek.

i powołania forum współpracy oraz opracowywania polityki w imieniu wszelkich kolegów w całym koncernie.

9 Metody zwalczania dumpingu społecznego

Norwegia była celem ogromnej imigracji pracowników po poszerzeniu Unii Europejskiej w 2004 roku, kiedy wiele krajów Europy Wschodniej i Środkowej stało się państwami członkowskimi UE. Zawarcie przez Norwegię Traktatu o Europejskim Obszarze Gospodarczym oznacza, że unijne zasady swobodnego przepływu pracy i usług odnoszą się również do Norwegii. W okresie 2004 - 2008 około 100 tys. pracowników z nowych krajów członkowskich pojawiło się na norweskim rynku pracy bądź jako zatrudnieni pracownicy, bądź jako pracownicy delegowani. Liczba osób przyjeżdżających do Norwegii w poszukiwaniu pracy spadła w wyniku międzynarodowego kryzysu finansowego w 2008 i 2009 roku, ale ponownie wzrosła w roku 2011.

Większość pracowników-migrantów z nowych krajów członkowskich to mężczyźni, z których wielu zatrudnionych jest w budownictwie, w częściach przemysłu produkcyjnego lub w agencjach pracy tymczasowej, które zapewniają tymczasową siłę roboczą w tych właśnie branżach. Duża część pracowników przyjeżdża na krótkie okresy. Wobec rosnącej migracji pojawiły się raporty o obniżonych standardach wynagrodzeń i warunków pracy. W związku z powyższym - działania przeciwko dumpingowi społecznemu stały się ważnym zadaniem władz krajowych, związków zawodowych i organizacji pracodawców. Rząd wdrożył wiele nowych działań mających na celu zapobieganie sytuacjom, w których migranci byliby zmuszeni do pracy na warunkach odbiegających od norweskich standardów. Walka przeciwko dumpingowi społecznemu jest bardzo ważnym elementem współpracy trójstronnej pomiędzy stronami rynku pracy i państwem.

Najważniejsze wdrożone działania:

- Powszechne stosowanie układów zbiorowych pracy w budownictwie, w przemyśle stoczniowym i energetycznym, w zielonym sektorze oraz w usługach sprzątania
- Wyższy poziom odpowiedzialności co do informacji i nadzoru spoczywa na generalnym wykonawcy, w odniesieniu do warunków pracy i płacy w firmach podwykonawczych, jak również w formie bezpośredniej, solidarnej odpowiedzialności
- Wzmocnione prawo dostępu dla przedstawicieli związkowych w rejonach lub branżach podlegających zastosowaniu zbiorowych układów pracy
- Wzmocnienie roli Państwowej Inspekcji Pracy (*Arbeidstilsynet*) poprzez zwiększenie finansowania i poprawę egzekwowania przestrzegania praw
- Obowiązkowa rejestracja agencji pracy tymczasowej
- Obowiązkowa certyfikacja w branży sprzątania
- Płace uzgodnione w trybie rokowań zbiorowych stały się wymogiem w zamówieniach publicznych
- Trójstronne programy branżowe w szczególnie narażonych branżach

Powszechne stosowanie układów zbiorowych pracy

Możliwość powszechnego stosowania układów zbiorowych pracy została wprowadzona do prawodawstwa norweskiego w 1993 roku. Instrument ten został po raz pierwszy zastosowany w 2004 roku. Decyzja poszerzająca układy podejmowana jest przez Radę Taryfową mianowaną przez rząd. Decyzja podjęta przez radę ma formę poszerzenia jednego lub większej liczby zapisów układu zbiorowego pracy - czyli zapisu o płacy minimalnej lub innych warunków zatrudnienia - które następnie stosowane są wobec wszystkich norweskich i zagranicznych pracowników w danej branży (patrz rozdział na temat zbiorowych rokowań). W obszarach, w których obowiązuje powszechnie stosowanie układów zbiorowych pracy, na wykonawcy spoczywa obowiązek zapewnienia, aby spełnione były warunki wynikające z zawartych układów, zaś przedstawiciele związkowi mają prawo dostępu do informacji, czy warunki płacowe i zatrudnienia podwykonawców są zgodne z warunkami decyzji Rady Taryfowej. Na wykonawcy generalnym spoczywa też odpowiedzialność za zapewnienie, aby cały łańcuch podwykonawców przestrzegał warunków powszechnie stosowanych układów zbiorowych pracy.

Wzmocnienie inspekcji i kontroli

Państwowa Inspekcja Pracy ma obecnie większe kompetencje w zakresie kontroli i egzekwowania przestrzegania przepisów. Ma też większy budżet. Ponadto przeprowadziła kampanie mające zwalczać dumping socjalny. Obowiązkowy program kart tożsamości został wprowadzony do budownictwa oraz do usług sprzątania, zaś obowiązkowy program rejestracji funkcjonuje wobec tymczasowych agencji pracy. Obowiązkowy system certyfikacji wprowadzony został do firm sprzątających. Nielegalne jest wynajmowanie pracowników lub korzystanie z usług sprzątania firm, które nie są zarejestrowane lub nie uzyskały certyfikatu. System regionalnych pełnomocników ds. BHP, będący ważnym mechanizmem w przemyśle budowlanym, został poszerzony na branżę sprzątania, na hotelarstwo i gastronomię. Regionalni pełnomocnicy BHP ponoszą odpowiedzialność za firmy, które nie mają własnego, wewnętrznego pełnomocnika BHP.

Płace negocjowane zbiorowo w zamówieniach publicznych

Na mocy nowych przepisów podmioty organizujące przetargi publiczne zobowiązane są do wprowadzenia kryterium zapewniającego, aby wynagrodzenia dla pracowników realizujących prace były ustalone w trybie rokowań zbiorowych i aby ich wysokość była powyżej oficjalnego minimalnego poziomu. Przepisy te są kontrowersyjne, ponieważ ESA - organ kontroli i monitoringu EOG uważa, że w swojej oryginalnej formie wymóg ten stanowi naruszenie prawa UE/EOG. Norweski rząd dokonał korekty tego przepisu, w związku z czym ESA odstąpiła od dalszych działań przeciwko Norwegii.

Zasada równouprawnienia dla pracowników tymczasowych

Nowe przepisy na temat wynajmowania pracowników z agencji pracy tymczasowej i z agencji rekrutacyjnych zostały wprowadzone w 2013 roku. W wyniku wdrożenia dyrek-

tywy unijnej w sprawie pracowników tymczasowych - zasada równouprawnienia między pracownikami z agencji pracy tymczasowej a zwykłymi pracownikami została wdrożona do prawodawstwa norweskiego. Mimo że nowy przepis znajduje obecnie powszechne zastosowanie, ma on jednak zasadnicze znaczenie dla sytuacji pracowników migrantów, gdyż w ogromnej większości norweskie agencje pracy tymczasowej zatrudniają cudzoziemskich pracowników. Poza zasadą równouprawnienia - nowe przepisy wprowadzają zapisy na temat łącznej i wspólnej odpowiedzialności spoczywającej na przedsiębiorstwie użytkownika (czyli na podmiocie, który wynajmuje pracowników tymczasowych). Ponadto istotne znaczenie ma wzmocnienie prawa dostępu dla przedstawicieli związkowych. Obecnie zawierane układy zbiorowe pracy bazują na nowych przepisach.

Współpraca i spory

Organizacje partnerów społecznych rynku pracy współpracują w wielu obszarach w celu zwalczania dumpingu społecznego. W przemyśle budowlanym strony dialogu powołały forum współpracy w celu promowania przejrzystości, odpowiedzialności i rzetelności branży budowlanej. Trójstronne programy branżowe bazowały w pewnym zakresie na doświadczeniu zdobytym w branży budowlanej i wprowadziły powyższe zasady do innych „wrażliwych” branż - w celu poprawy BHP w zakładzie pracy, a także w celu wsparcia wysiłków na rzecz osiągnięcia godnych i przejrzystych warunków pracy. Branża sprzętania była branżą pilotażową dla programu działań zainicjowanych w roku 2011. Działania mające zapewnić równouprawnienia zagranicznym pracownikom spowodowały pewien sprzeciw, zaś szereg firm żeglugowych wystosowało w 2009 roku pozew przeciwko państwu norweskiemu twierdząc, że wcześniejsza decyzja o powszechnym stosowaniu układów zbiorowych pracy w całym przemyśle stanowiła naruszenie przepisów unijnych. Sprawa ta otała się o sąd w roku 2013. Sąd Najwyższy odrzucił wszystkie zarzuty.

Dialog społeczny na poziomie europejskim

Europejski system dialogu społecznego ma pośredni i bezpośredni wpływ na norweskie stosunki pracy. Niektóre z przepisów, które na mocy Traktatu o EOG są wiążące dla Norwegii, zostały wynegocjowane przez strony dialogu społecznego na poziomie europejskim i w konsekwencji zostały zastosowane na norweskim rynku pracy. Dodatkowo organizacje zrzeszające pracodawców i pracobiorców są zaangażowane w europejski dialog społeczny.

Europejski dialog społeczny można podzielić na dwie główne części: dialog międzybranżowy oraz dialog branżowy. Możliwość powoływania europejskich rad zakładowych spowodowała powstanie nowej areny wymiany informacji i konsultacji na poziomie przedsiębiorstw ponadnarodowych.

W wyniku przyjęcia niektórych przepisów punkt ciężkości lekko przesunął się z układów zbiorowych pracy na zapisy prawa. Oznacza to, że nieuzwiązkowieni pracownicy są bardziej chronieni, ale poza tym nie ma żadnych oznak, aby miało to szczególne konse-

kwencji dla dialogu społecznego w Norwegii. Najważniejszym następstwem jest pojawienie się dodatkowego, europejskiego poziomu dialogu⁴⁵.

Ponadbranżowy europejski dialog społeczny

W ponadbranżowym dialogu społecznym udział biorą konfederacje krajowe. Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (EKZZ) jest podmiotem występującym po stronie związkowej. LO, YS oraz Unio (ale nie Akademikerne) są pełnymi członkami EKZZ. Po stronie pracodawców istnieją dwa podmioty: BusinessEurope, w którym NHO jest jedynym członkiem norweskim, oraz Europejskie Centrum Pracodawców i Przedsiębiorstw Świadczących Usługi Publiczne (CEEP), w którym członkami są Spekter, KS, Virke i Ministerstwo Administracji Rządowej, Reform i Spraw Kościelnych.

Traktat z Maastricht (1993) otworzył drogę do negocjowania porozumień między stronami na poziomie europejskim, przede wszystkim między unijnymi konfederacjami, co z kolei doprowadziło do wiążących dyrektyw w obszarze EOG. Do roku 2008 strony zawarły trzy takie porozumienia⁴⁶. Europejscy partnerzy społeczni są również członkami organów konsultacji i biorą udział w procesie unijnym w wielu obszarach politycznych, takich jak: makroekonomia, zatrudnienie, kształcenie ustawiczne i dodatkowe kształcenie, demokracja na rynku pracy, itp. Ponadto są członkami wielu komisji mających wpływ na rozwój polityk UE/EOG.

Partnerzy społeczni zawarli też autonomiczne porozumienia w sprawie telepracy w 2002 r., stresu związanego z pracą w 2004 r., a także nękania i przemocy w miejscu pracy w 2007 r. Uzgodniono ponadto działania ramowe ustawicznego rozwoju kompetencji i certyfikacji w 2002 r. oraz działania ramowe w sprawie równouprawnienia płci w 2005 r. Są one wspólnie wdrażane w Norwegii przez krajowych partnerów społecznych.

Europejski branżowy dialog społeczny

Dialog społeczny na poziomie branż ma dłuższą historię, jest szerszy i bardziej rozwinięty. Od 1998 roku Komisja Europejska wyrażała szczególne zainteresowanie wzmocnieniem dialogu branżowego, ponieważ spodziewano się, iż osiągnięcie porozumienia w ramach tego dialogu będzie łatwiejsze, ponieważ interesy są mniej rozbieżne niż w dialogu ponadbranżowym. Dialog ten funkcjonuje w 41 różnych sektorach przemysłu⁴⁷. Stronami dialogu są głównie europejskie federacje związkowe oraz stowarzyszenia pracodawców.

Dialog branżowy jest ważnym narzędziem rozwiązywania różnych kwestii istotnych dla danej branży na poziomie europejskim. Komisje branżowego dialogu społecznego zajmują się kwestiami takimi jak: szkolenia, czas i warunki pracy, BHP, zrównoważony rozwój oraz

⁴⁵ Z wyłączeniem oczywiście spółek europejskich, ale w tych dwóch krajach odnosi się to również do najbardziej powszechnych form spółek.

⁴⁶ Jest to dyrektywa Rady 96/34/WS z 3 czerwca 1996r. w sprawie porozumień ramowych na temat urlopów rodzicielskich zawarta przez UNICE, CEEP i EKZZ, dyrektywa Rady 97/81/WS z 15 grudnia 1997r. w sprawie umowy ramowej na temat pracy w niepełnym wymiarze zawarta przez UNICE, CEEP i EKZZ oraz dyrektywa Rady 1999/70/WSz z 28 czerwca 1999r. dotycząca umowy ramowej w sprawie pracowników na czas określony zawarta przez EKZZ, UNICE oraz CEEP.

⁴⁷ Według z EKZZ, kwiecień 2009.

swobodny przepływ pracowników. Przyjęto ponad 700 wspólnych tekstów, w tym wspólne opinie, porozumienia i wytyczne oraz kodeksy etyki⁴⁸. Ponieważ istnieje górny limit 20 przedstawicieli każdej strony w takich komisjach, norweskie związki zawodowe i stowarzyszenia pracodawców stały się bardziej zależne od swoich skandynawskich, siostrzanych organizacji, jako że liczba krajów unijnych wzrosła, a organizacje norweskie przeważnie mają jedynie status obserwatora⁴⁹.

10 Wspólne działania partnerów społecznych – doświadczenia i praktyki

Silna tradycja dialogu społecznego w kwestiach dotyczących warunków pracy (szeroko rozumianych) spoczywa na zapisach prawa, a także na układach zbiorowych pracy. Partnerzy społeczni podkreślają znaczenie dialogu społecznego, zarówno na poziomie krajowym, branżowym i zawodowym, w pracy na rzecz poprawy BHP oraz rozwoju przedsiębiorstwa. Panuje powszechne przekonanie, że sukces takiej współpracy zależy od tego, czy strony są w stanie nawiązać silny dialog społeczny na poziomie zakładów pracy. Rozwój w tej dziedzinie jest regularnie monitorowany w różnego rodzaju badaniach.

W Norwegii badanie środowiska pracy przeprowadzane jest zazwyczaj co trzy lata. Badania te przeprowadzane są wśród pracowników, ale nie odnoszą się bezpośrednio do kwestii dialogu społecznego⁵⁰. Badanie z roku 2001 zlecone przez LO (Torvatn i Molden 2001) zawierało pytania, w których pracownicy byli proszeni o przedstawienie swojej opinii na temat tego, w jakim stopniu przedstawiciele związkowi, pełnomocnicy ds. BHP i zarząd przyczyniają się do poprawy środowiska pracy i bezpieczeństwa w ich zakładzie pracy. Wyniki badania pomogły w opracowaniu mapy poglądów pracowników na temat skuteczności obecnego prawodawstwa środowiska pracy. W ramach tego samego badania zapytano również, czy w okresie ostatnich 12 miesięcy podjęto jakieś działania w celu poprawy BHP, a jeśli tak – jakie organy zostały zaangażowane na etapie wprowadzenia i wdrożenia takich działań (zakładowe związki zawodowe, dyrektorzy, pełnomocnicy BHP, itp.). W 2007 roku LO zleciło FAFO przeprowadzenie kontynuacji tego badania w celu sprawdzenia, co zmieniło się po roku 2001. Raport został przedstawiony w czerwcu 2008 roku (Bråten et. al 2008).

Najistotniejsze wyniki badania z 2001 roku:

- „Kto wywiera naciski na poprawę środowiska pracy i BHP w Twoim zakładzie pracy?” Związki zawodowe zostały wymienione przez 36 procent respondentów w punkcie środowiska pracy i 38 procent w punkcie BHP, zarząd został podany przez 42 procent respondentów (środowisko pracy) i 44 procent (BHP), podczas kiedy 45 procent respondentów podało pełnomocników BHP w obu punktach. Nie ma żadnej informacji, czy w danym zakładzie pracy funkcjonują związki zawodowe.

⁴⁸ Według z EKZZ, kwiecień 2009 i EU styczeń 2011. http://europa.eu/legislation_summaries/other/c10134_en.htm

⁴⁹ Dølvik, J.E. and Ødegård, A.M. (2004), 10 lat w EOG: konsekwencje dla norweskiego rynku pracy, Oslo: FAFO.

⁵⁰ Link do raportu w języku angielskim z 2006 roku: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveyreports/NO0711019D/NO0711019D.pdf>

- W zakładach pracy, gdzie podejmowano takie inicjatywy (patrz wyżej), przedstawiciel związkowy był wymieniony przez 21/24 procent respondentów (inicjatywa/wdrożenie). Pełnomocnik BHP był podany przez 39/43 procent respondentów, podczas kiedy zarząd był wymieniony przez 48/60 procent respondentów.

Pokazuje to, że pełnomocnicy ds. BHP są najbardziej aktywnymi przedstawicielami pracowników w takich kwestiach, ale wyniki te pokazują również, że w wielu przypadkach zaangażowani są działacze związkowi.

Niektóre najistotniejsze wyniki badań z 2007 roku (źródło: Bråten et. al 2008):

- Duże przedsiębiorstwa mają większe zespoły BHP niż mniejsze przedsiębiorstwa (Ustawa o środowisku pracy nakłada ostrzejsze wymogi na większe przedsiębiorstwa).
- W 2007 roku większy był, w porównaniu z rokiem 2001, procent pracowników zgłaszających, że przedsiębiorstwa prowadzą systematyczne działania na rzecz BHP. W dalszym ciągu stosunkowo duża część respondentów odpowiedziała, że nie ma wiedzy na ten temat.
- W 2001 roku 42 procent pracowników zgłosiło, że przeszło szkolenie BHP. Ten sam wskaźnik w badaniu z 2007 roku wyniósł 52 procent.
- Respondenci podali, że zarząd, pełnomocnicy ds. BHP i przedstawiciele związkowi odgrywali pozytywną rolę w poprawie warunków BHP.
- Rozwój fizycznego, chemicznego i ergonomicznego środowiska pracy był pozytywny. Doszło do znaczącej redukcji odsetka pracowników podnoszących ciężkie przedmioty przez większość dnia pracy. W porównaniu z poprzednim badaniem mniej pracowników jest narażonych na nadmierny hałas lub hałaśliwe otoczenie w swoim miejscu pracy. Jednakże doszło do wzrostu liczby pracowników narażonych na powtarzające się i monotonne ruchy.
- Większość postrzega psychospołeczne środowisko pracy jako pozytywne. W 2007 roku aż trzech z czterech pracowników stwierdziło, że ich zakład pracy cechuje się dobrym koleżeństwem, że koledzy ich wspierają i że panuje otwarta atmosfera wobec zgłaszania ewentualnych problemów. Podawano, że klimat jest nacechowany zaufaniem i zrozumieniem, że każdy może mieć czasami zły dzień. W ocenie tych aspektów środowiska pracy nie było żadnej różnicy między mężczyznami i kobietami, między osobami z różnym wykształceniem, czy między różnymi branżami. Ta ocena społecznego środowiska pracy zmieniła się niewiele w okresie od 2001 do 2007 roku.
- Wielu pracowników ciągle doświadcza stresu w odniesieniu do różnych aspektów swojej pracy, ale w okresie od 2001 do 2007 roku zaobserwowano niewielką zmianę w odniesieniu do warunków, które dla większości pracowników są najbardziej stresujące. Kwestie, które większość pracowników uznaje za stresujące, to: obciążenie pracą, ograniczenia czasowe i stres związany z obawą przed popełnieniem błędu. Mimo że badanie z 2007 roku sprawia wrażenie, że norwescy pracownicy w więk-

szości mają dobre warunki pracy i że doszło do poprawy w wielu obszarach w porównaniu z sytuacją z 2001 roku, pojawiły się uwagi, które świadczą o tym, że wiele osób uznaje, iż ich dzień pracy jest ciężki.

W badaniu relacji pracy w Norwegii (ABU 2003) przeprowadzono rozmowy z dyrektorami zarządzającymi i z dyrektorami personalnymi w 2.350 prywatnych i publicznych przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 10 osób. Również tutaj zadano kilka pytań związanych z dialogiem społecznym i warunkami pracy. Jedno pytanie dotyczyło stopnia, w jakim związki zawodowe i pracodawca/przedsiębiorstwo negocjują na temat czasu pracy, szkoleń, a także bardziej tradycyjnych kwestii, takich jak płaca, produktywność i emerytura. Kolejne pytanie dotyczyło istnienia organów współpracy i konsultacji, takich jak komisja kontaktowa w przedsiębiorstwie, a także zakresu, w jakim organy te zajmowały się w ostatnich dwóch latach poziomem absencji chorobowej, reorganizacji, kwestiami kompetencji, itp.

Najważniejsze ustalenia:

- *Problemy, którymi zajmowały się organa współpracy/konsultacji: W prawie połowie przedsiębiorstw w sektorze prywatnym w okresie ostatnich dwóch lat podejmowano kwestie związane z absencją chorobową. W około 40% przedsiębiorstw dyskutowano na temat problemów związanych z potrzebami kompetencyjnymi i reorganizacją (wszystkie przedsiębiorstwa razem z przedsiębiorstwami bez struktur współpracy/konsultacji). W 60% przedsiębiorstw zatrudniających ponad 10 osób funkcjonuje jakaś struktura współpracy/konsultacji. W związku z tym w 60–70% przedsiębiorstw posiadających struktury współpracy/konsultacji podejmowano kwestie absencji chorobowej, kompetencji i reorganizacji.*
- *Problemy podejmowane na poziomie negocjacji zakładowych: Podejmowanie takich problemów w formie negocjacji oznacza silniejszą rolę związków zawodowych. Wśród uzwiązkowionych przedsiębiorstw (79%), 36% prowadziło negocjacje na temat szkoleń, 45% na temat czasu pracy, 32% na temat reorganizacji, 30% na temat redukcji zatrudnienia.*

Badania bazujące na ankietach objęły również obecność związków zawodowych/uzwiązkowienie jako (możliwy) czynnik prawdopodobieństwa, że przedsiębiorstwa prowadzą działania mające poprawić zatrudnialność, sytuację chorych pracowników, szkoleń, itp.

Tradycyjnie na poziomie zakładu pracy (jak również na poziomie branży/centralnym) padały pytania na temat dialogu społecznego i roli związku zawodowego, przedstawicieli związkowych i organów współpracy i konsultacji. Wiele badań przeprowadziły różne instytuty badań społecznych. Norweska tradycja badań jakości dialogu społecznego w dużej mierze bazuje ocenie aktywnego uczestnictwa w procesie dialogu na poziomie zakładu pracy (w charakterze moderatora, doradcy lub przy rozwoju instrumentów organizacyjnych). Od połowy lat 60. opracowany został program o nazwie „Działania Współpracy” (**Samarbeidsforsøkene**). Program ten został zainicjowany przez partnerów społecznych. Do badań wstępnych na poziomie zakładów pracy zaproszono wielu naukowców. Projekt

obejmował rozwój organizacyjny przedsiębiorstw, zwłaszcza rozwój teorii związanej z partycypacyjnymi strukturami pracy, humanizacją pracy, w tym zastosowanie zasad i technik systemu społeczno-technicznego. Skupiono się na następujących kwestiach: potrzeba wzbogacenia treści pracy, potrzeba uczenia się nowych zasad, potrzeba podejmowania decyzji, potrzeba szacunku (wsparcie interpersonalne i kwestie szacunku), potrzeba godnej pracy oraz potrzeba spojrzenia na pracę elementu pożądanej przyszłości (Emery, Thorstrud, Trist). Inicjatywy badawcze z połowy lat 60. i późniejsze zostały wykorzystane do opracowania nowej ustawy w sprawie środowiska pracy w 1977 roku, do wprowadzenia reprezentacji pracowniczej do zarządów przedsiębiorstw (ustawa o spółkach z 1976 roku) oraz do włączenia zapisów o dialogu społecznym w sprawie rozwoju przedsiębiorstw do podstawowych porozumień sektora prywatnego. Od roku 2002 działania te (i) pomogły w obniżeniu absencji chorobowej, (ii) przyczyniły się do poprawy szkoleń BHP, (iii) wzmocniły równouprawnienie, (iv) pomogły w wewnętrznej integracji rozwoju przedsiębiorstw.

Wspólny program działań partnerów społecznych

Ustalenia partnerów społecznych w sprawie programu wspólnych działań (Hovedorganisasjonenes Fellestilltak - HF) stały się podstawą programów badawczych mających wspierać rozwój organizacyjny na poziomie zakładów pracy (BU2000 z 1994, VS 2010 z 2000 z VRI z 2007). Programy te były współfinansowane przez Norweską Radę Badań, odnośne ministerstwa i partnerów społecznych. Wiele projektów i działań prowadzono pod parasolem HF. HF (Hovedorganisasjonenes Fellestilltak) jest strukturą działań współpracy między Norweską Konfederacją Związków Zawodowych (Landsorganisasjonen i Norge, LO) i Konfederacją Norweskich Przedsiębiorstw (Næringslivets Hovedorganisasjon, NHO), opisanych w rozdziale XVIII układu między LO-NHO na lata 2007-2009⁵¹. Na działania te składają się programy branżowe, programy regionalne, a także projekty obejmujące pojedyncze przedsiębiorstwa. Projekty te finansowane są częściowo ze środków alokowanych przez partnerów społecznych, a częściowo przez uczestniczące w danym projekcie przedsiębiorstwa. W ramach projektów podejmowanych jest szereg problemów, takich jak: warunki pracy, absencja chorobowa, organizacja pracy i rozwój umiejętności. Ponadto pod parasolem HF realizowane są działania dwustronne LO/NHO. Partnerzy społeczni inicjują projekty wspólnie, a ich działania bazują na dialogu społecznym oraz współpracy zarówno na poziomie centralnym, branżowym, regionalnym, jak i na poziomie zakładów pracy. Program obejmuje obszary objęte układami zbiorowymi LO/NHO. Fundusze zagwarantowane są w układach zbiorowych pracy LO/NHO, a także pochodzą bezpośrednio ze związków zawodowych i z organizacji pracodawców. Program funkcjonuje w dużej części przedsiębiorstw sektora prywatnego. Grupy projektowe zawsze składają się z przedstawicieli pracodawcy i związków zawodowych, zaś sam program administrowany jest przez przedstawicieli LO i NHO. Projekty branżowe i sektorowe zazwyczaj angażują szereg przedsiębiorstw, więc działania projektowe realizowane są w samych przedsiębiorstwach, bądź mają formę wspólnych seminariów. Tego rodzaju inicjatywy mają długą tradycję w norweskich zbiorowych sto-

⁵¹ Link do wersji angielskiej porozumienia podstawowego: <http://www.nho.no/files/BasicAgreemo6-09.pdf>

sunkach pracy (zwłaszcza na linii współpracy LO – NHO) i są postrzegane przez partnerów społecznych jako ważny instrument rozwoju dialog społecznego oraz za ważny czynnik stymulujący rozwój i doskonalenie przedsiębiorstw. Duże znaczenie przywiązuje się do aktywnego uczestnictwa pracodawców i przedstawicieli związkowych w uczestniczących przedsiębiorstwach. Projekty finansowane są częściowo przez uczestniczące przedsiębiorstwa, a częściowo przez fundusz będący do dyspozycji partnerów społecznych (LO – NHO).

Niektóre przykłady projektów w ramach programu HF:

- *Duży producent mięsa prowadzący 30 zakładów w całej Norwegii podjął ogólnozakładowy projekt w latach 2002-2005. Projekt koncentrował się na poprawie BHP. Pod koniec projektu absencja chorobowa spadła z 12,5 do 9,0% i powołano nową strukturę BHP. Partnerzy społeczni w przedsiębiorstwie stwierdzili, że program wyzwolił wspólną świadomość prac realizowanych na rzecz poprawy BHP i podkreślił znaczenie środowiska pracy dla wartości dodanej przedsiębiorstw i dla osiągniętych wyników. Projekt wyzwolił większą otwartość - nie tylko w prawidłowo prowadzonych kwestiach, ale również w kwestiach, nad którymi nie było wystarczającej kontroli. Program wzmocnił więź pracowników z przedsiębiorstwem oraz ich chęć do wykonywania lepszej pracy.*
- *Koncepcja innego projektu, zainicjowanego przez partnerów społecznych w branży hotelarskiej i gastronomicznej, polegała na poprawie współpracy między zakładowymi partnerami społecznymi poprzez pracę nad projektami rozwojowymi w pięciu przedsiębiorstwach. Projekt ten poprawił klimat współpracy i pojawiło się wiele nowych pomysłów, dotyczących lepszej organizacji pracy i środowiska pracy. Koncepcje te zostały wdrożone.*
- *Projekt w transporcie autobusowym ("Friskbuss"), w którym uczestniczyły prywatne i publiczne firmy transportu autobusowego. Jego celem była poprawa organizacji czasu pracy (rozwiązania pracy zmianowej) oraz poprawa aspektów organizacyjnych środowiska pracy (brak informacji, stres itp.). Projekt powstał w odpowiedzi na rosnące problemy zdrowotne kierowców autobusów (wysoka absencja chorobowa, wiele osób na rentach chorobowych, itp.). Szczególną uwagę zwrócono na rozwój lepszych i mniej stresujących rozwiązań czasu pracy, a także na obniżenie stresu poprzez poprawę komunikacji i relacji między kierowcami autobusów a ich bezpośrednimi przełożonymi.*

We wszystkich tych projektach (i innych) ważną zasadą było ich inicjowanie i realizacja przez partnerów społecznych, w ramach wzajemnej współpracy. Aktywny dialog społeczny był ważnym czynnikiem sukcesu realizowanych projektów.

Projekty w ramach organizacji pracy

Centralnym tematem programu badawczego BU2000 była poprawa organizacji pracy. Program ten miał za zadanie określić potrzeby w zakresie działań na rzecz współpracy i systematycznych prac w kierunku rozwoju przedsiębiorstwa. Jeden z modułów programu koncentrował się na metodach i procedurach współpracy w przedsiębiorstwach. Była to próba

potraktowania działań na rzecz poprawy środowiska pracy jako integralnego elementu prac rozwojowych przedsiębiorstwa. Przedsiębiorstwa uczestniczące w programie powołały fora, na których można było dyskutować nad kwestiami rozwoju przedsiębiorstwa i środowiska pracy, zwłaszcza §12 ustawy o środowisku pracy (jest to ustęp omawiający psychospołeczne i organizacyjne środowisko pracy): obecnie §4.2 i 4.3 w nowej wersji ustawy o środowisku pracy (AML). Na podstawie doświadczeń z programu BU2000 stwierdzono, że skoncentrowanie się na wspólnych narzędziach i metodach pracy nie wystarczy do wypracowania wspólnych działań mogących jednocześnie poprawić środowisko pracy i zapewnić rozwój przedsiębiorstwa. Zrealizowane projekty pokazały, że istotnym elementem sukcesu jest zaangażowanie właściwych uczestników. Kluczowym czynnikiem sukcesu poprawy organizacyjnego środowiska pracy jest silne zaangażowanie przedstawicieli pracowników. Doświadczenie BU2000 pokazuje również, że istotnym elementem jest również zaangażowanie inspektorów BHP i konsultantów.

Doświadczenia zdobyte dzięki realizacji programów BU2000 i VS2010 ilustrują, że porozumienia podstawowe zawarte między partnerami społecznymi stanowią istotny warunek badań i rozwoju przedsiębiorstw, przy czym instytucje badawczo-naukowe odgrywają rolę czynników zmian. BU2000 jest również przykładem, w jaki sposób zaangażowanie w prace rozwojowe na poziomie przedsiębiorstwa w połączeniu z programami badawczymi może zapewnić środowisko do wypracowywania wspólnych inicjatyw, które dadzą wynik w postaci rozwoju przedsiębiorstwa i poprawy środowiska pracy.

W latach 2006-2008 strony negocjujące układy zbiorowe pracy sektora państwowego (Hovedtariffavtalen i Staten) uzgodniły przeznaczenie 10 milionów koron norweskich na wspólne szkolenia i działania rozwojowe. Przedstawiciele pracodawców i przedstawiciele związków zawodowych przeszli szkolenia w zakresie tzw. "kompetencji współpracy". Strony układu (Ministerstwo Administracji i Reform oraz cztery główne konfederacje pracowników administracji państwowej) wspólnie opracowały działania do realizacji. W 2007 roku zorganizowano konferencje na ten temat w różnych częściach kraju. Cechą charakterystyczną podjętych działań reorganizacyjnych w sektorze publicznym jest położenie nacisku na podmioty lokalne oraz na to, aby panowało zrozumienie co do znaczenia poprawy relacji współpracy. Celem działań była poprawa zarówno jakości usług publicznych, jak i środowiska pracy pracowników tego sektora.

„Alternatywa Solidarności”

Przykładem bliskiej współpracy pomiędzy trzema stronami dialogu społecznego na poziomie centralnym, jest tak zwana „Alternatywa Solidarności”, która pojawiła się w pierwszej połowie lat 90. W tym okresie doszło do znacznego osłabienia boomu gospodarczego z lat 80., spadła konkurencyjność norweskich przedsiębiorstw i wzrosło bezrobocie. Aby przezwyciężyć ten kryzys - rząd i partnerzy społeczni uzgodnili tzw. „Alternatywę Solidarności”, na mocy której rząd zobowiązał się do prowadzenia scentralizowanej polityki dochodowej w kierunku obniżenia kosztów jednostkowych o 10% w relacji do partnerów handlowych i jednocześnie do obniżenia bezrobocia i zapewnienia wzrostu rzeczywistych wynagrodzeń o co najmniej

0,5% rocznie. W ramach tego porozumienia związki zawodowe wynegocjowały gwarancję utrzymania kluczowych uprawnień socjalnych, takich jak wynagrodzenia chorobowe oraz wprowadzenie i poszerzenie systemu wcześniejszych (hojnych) emerytur.

„*Alternatywa Solidarności*” pokazała szeroki polityczny konsensus i zaangażowanie społecznych partnerów w kontynuację harmonizacji wspólnych działań. Od czasu do czasu pracodawcy zgłaszali postulat większej elastyczności dla funkcjonowania przedsiębiorstw i żądali deregulacji rynku pracy, ale zawsze gotowi byli do rezygnacji z tych żądań w zamian za kontrolę nad określaniem wynagrodzeń i uniknięcie inflacji i silnego wzrostu wynagrodzeń. Pracodawcy i rząd zachęteni zostali zdolnością związków zawodowych do realizacji ograniczeń płacowych. Konfederacja LO otrzymała w zamian zobowiązanie rządu do ambitnej polityki zatrudnienia i rynku pracy, łącznie z gwarancją utrzymania większości świadczeń socjalnych. Główni partnerzy zasadniczo dotrzymali swoich zobowiązań i cele zatrudnieniowe zostały zrealizowane, co ułatwiło wzrost gospodarczy powyżej spodziewanych wskaźników⁵². Sukces tej inicjatywy był możliwy dzięki wykorzystaniu wpływu związków zawodowych na zapewnienie wzorca redystrybucji oraz polityka wzmacniająca legitymizację działań i powszechny konsensus. W ten sposób związki zawodowe, w ramach zinstytucjonalizowanego kompromisu społecznego, mogły uzyskać wpływ na wiele elementów polityki rządowej.

Mimo że „*Alternatywa Solidarności*” w sposób naturalny „wyparowała” podczas intensywnego wzrostu gospodarczego pod koniec lat 90. - podczas kolejnych rządów różnych partii politycznych zainicjowana została nowa runda współpracy w sprawie polityki dochodowej.

Pod koniec lat 90. gospodarka norweska znowu stanęła wobec znaczących wyzwań. Rząd powołał szereg komisji do podejmowania kwestii działań niezbędnych do poprawy zatrudnienia, wzrostu gospodarczego i kształtowania wynagrodzeń. Takie komisje zostały powołane również w latach 2002 i 2012. Głównym ich celem było przedyskutowanie i rozważenie norweskiego modelu kształtowania wynagrodzeń wobec rosnącej międzynarodowej konkurencji i nowej polityki monetarnej i fiskalnej. Najnowsza komisja – tzw. komitet Holden 3 – zbada, między innymi, kwestię kształtowania wynagrodzeń w sytuacji, kiedy krajowy wzrost płac był zdecydowanie wyższy niż u głównych norweskich partnerów handlowych.

Działania tych komisji - w skład których wchodzi rosnąca od 10-15 lat liczba konfederacji związkowych i stowarzyszeń pracodawców - przyczyniły się do powszechnego uznania głównych zasad kształtowania płac w Norwegii. Jednocześnie tego rodzaju trójstronne komisje - z szeroką reprezentacją stron rynku pracy - pozwoliły na kontynuację korekty modelu kształtowania płac i w przełożeniu tego modelu na rzeczywiste negocjacje płacowe. Obecnie negocjacje płacowe w szczególnie narażonych branżach w prywatnym sektorze nie bazują na zwykłej kalkulacji wzrostu płac wyłącznie pracowników produkcyjnych, ale uwzględniane są również wzrost płac pracowników umysłowych.

⁵² Dølvik, J. E. i T. A. Stokke (1998), Norwegia: Odrodzenie scentralizowanej harmonizacji. W Ferner, A. & R. Hyman, eds, Zmieniające się relacje rynku pracy w Europie. Oxford: Basil Blackwell.

Ogólnie można stwierdzić, że obecny system rokowań uległ zmianom w bardzo niewielkim zakresie, mimo większej koordynacji sposobu określania wzrostu wynagrodzeń i mimo zmian w polityce makroekonomicznej. Doszło z pewnością do większej koordynacji rokowań, nawet pomiędzy różnymi konfederacjami. Równolegle utrzymany został lokalny poziom rokowań w norweskim dwupoziomym systemie negocjacji i na wiele sposobów został on wzmocniony, ponieważ coraz więcej branż i sektorów prowadzi obecnie lokalne i zakładowe negocjacje.

Porozumienie o współpracy na rzecz bardziej włączającego życia zawodowego

W odpowiedzi na wysoki wzrost zwolnień chorobowych i świadczeń rentowych w latach 90. rząd norweski zdecydował się podjąć dość niezwykłe działania, przynajmniej w perspektywie międzynarodowej, czyli przeniósł część odpowiedzialności za rozwiązanie tych problemów na partnerów społecznych. Aby zredukować odpływ pracowników z rynku pracy do systemu świadczeń chorobowych i wczesnych emerytur partnerzy społeczni podpisali trójstronne porozumienie na lata 2001-2005, którego celem była współpraca na rzecz wzmocnienia aktywnych działań w zakładach pracy - było to tak zwane *Porozumienie o włączającym miejscu pracy (the Inclusive Workplace Agreement)*⁵³. Zrewidowana wersja tego porozumienia została podpisana także na okres 2010-2013. Główna koncepcja tej inicjatywy inicjatywą polega na tym, że to zakład pracy jest miejscem, w którym można i należy dokonywać rzeczywistych postępów.

Główne celami zawartego porozumienia:

- Zapobieganie i obniżanie absencji chorobowej
- Ułatwianie powrotu do pracy
- Poprawa środowiska pracy, jak również zapobieganie wypychaniu pracowników z aktywnego zatrudnienia i wycofywaniu się z życia zawodowego

Określono też 3 wymierne cele dla całego kraju:

- Obniżenie absencji chorobowej o 20%, w porównaniu z drugim kwartałem 2001 roku
- Podwyższenie wskaźników zatrudnienia osób o obniżonych zdolnościach do pracy
- Przedłużenie aktywnego zatrudnienia dla osób powyżej 50 roku życia o 6 miesięcy

Zawarto osobne porozumienia o współpracy między poszczególnymi przedsiębiorstwami i rządem reprezentowanym przez Krajową Służbę Ubezpieczeniową (która obecnie weszła w skład urzędu o nazwie Norweska Organizacja Rynku Pracy i Świadczeń Socjalnych). Przedsiębiorstwa podpisujące takie porozumienie zobowiązywały się do prowadzenia systematycznej pracy na rzecz obniżenia absencji spowodowanej chorobą. W zamian za to - władze zapewniały tym przedsiębiorstwom wsparcie administracyjne i finansowe na podejmowane działania mające na celu sprowadzenie pracowników przebywających na przedłużonych urloпах chorobowych lub rentach z powrotem do pracy.

Pod koniec pierwszego okresu porozumienia stwierdzono, że pełna realizacja założonych celów nie będzie możliwa. Niemniej jednak klimat konstruktywnej współpracy na

⁵³ Tłumaczenie angielskie można znaleźć na: <http://www.nav.no/English/Publications>.

rzecz redukcji ryzyka wykluczenia poprawił się w przedsiębiorstwach, zaś poziom absencji chorobowej został znacząco obniżony. Pewnym ograniczeniem był fakt, że działania skierowane były na osoby zatrudnione w zakładach pracy i niewiele zrobiono, aby dotrzeć do osób z obniżoną zdolnością do pracy lub starszych pracowników, mimo że takie zobowiązanie było podejmowane przez przedsiębiorstwa przy zgłoszeniu do programu⁵⁴. Ponieważ koncepcja przeciwdziałania marginalizacji zawodowej uzyskała znaczące poparcie w norweskich zakładach pracy i wśród partnerów społecznych - rząd oraz partnerzy społeczni uzgodnili zawarcie odnowionego porozumienia dla kolejnych okresów (2006–2009 i 2010–2013).

Porozumienie i programy dotyczące włączającego życia zawodowego

Umowa w sprawie włączającego życia zawodowego (The Inclusive Working Life Agreement) została zawarta w 2001 roku⁵⁵. Jest to trójstronne porozumienie między rządem a partnerami społecznymi. Porozumienie to zostało przedłużone w 2005 roku na lata 2006–2009. Głównym jego celem jest:

- obniżenie absencji chorobowej o co najmniej 20 procent
- podwyższenie rekrutacji do aktywnego życia zawodowego osób, które nie mają zatrudnienia (rekrutacja osób o obniżonej funkcjonalności i innych wrażliwych grup).
- podniesienie rzeczywistego wieku emerytalnego

Powodem zawarcia tego porozumienia był wysoki poziom absencji chorobowej oraz rosnąca tendencja pracowników do opuszczania rynku pracy i wchodzenia w system przedłużonych socjalnych zasiłków. Stwierdzono, że starzejąca się grupa pracowników i wyłączenie wrażliwych grup z rynku pracy pokazuje drugą stronę wysokiego zapotrzebowania na produktywność i wyniki w gospodarce skandynawskiej, cechującej się wysokim poziomem wynagrodzeń: "Relatywnie duża część skandynawskich pracowników znajduje się poza rynkiem pracy z uwagi na zwolnienia chorobowe, rehabilitację, renty inwalidzkie. Jest zjawisko bardzo wyraźne wśród grup mniejszości etnicznych, ponieważ nigdy nie udało im się wejść na rynek pracy" (Dølvik 2007).

Trójstronna inicjatywa przeciwko marginalizacji zawodowej między innymi zawiera działania na rzecz powołania lokalnych porozumień promujących poprawę BHP w przedsiębiorstwach. W wyniku podjęcia tej inicjatywy pojawiło się szereg projektów badawczych. W ciągu ostatnich lat norweskie programy badawcze (socjologiczne) zostały w dużym stopniu skierowane na kwestie dotyczące sposobu poprawy mechanizmu zapobiegającego marginalizacji zawodowej. Trójstronny program koncentrował się głównie na lokalnych zakładach pracy. Przedsiębiorstwo, które dołączy do programu i zawrze stosowne porozumienie, może uzyskać wsparcie ze strony władz. Oszacowano, że w 2006 roku ponad sześć z dziesięciu pracowników pracowało w przedsiębiorstwach objętych takim porozumieniem. Wszystkie one mogą korzystać z pomocy osoby kontaktowej w Norweskim

⁵⁴ Ocena dokonana przez OECD (2005), Porozumienie w sprawie miejsc pracy: Minione skutki i przyszłe kierunki. Ocenę śródkresową OECD można znaleźć na: <http://www.oecd.org/dataoecd/4/12/36892986.pdf>.

⁵⁵ Link do prezentacji pierwotnego porozumienia w języku angielskim: <http://www.regjeringen.no/en/dep/aid/Topics/welfare-policy/inclusive-working-life.html?id=947>

Zakładzie Rynku Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (NAV) oraz mogą uzyskać wsparcie na działania mające na celu zapobieganie marginalizacji zawodowej poprzez, między innymi, lepsze kontakty z pracownikami znajdującymi się na zwolnieniu chorobowym. Program podlega następującym zasadom:

- Wcześniejsza interwencja i jakościowo lepszy monitoring pracowników na zwolnieniu chorobowym w celu zapobiegania przedłużonej absencji i trwałemu „wyłączeniu”
- Działania realizowane są w poszczególnych zakładach pracy i odpowiedzialność za nie spoczywa na pracodawcy i pracownikach
- Większy nacisk na zdolność funkcjonalną
- Aktywny dialog między pracodawcą a pracownikiem
- Wykorzystywanie środków pomocy publicznej z większym nakierowaniem na pożądaný cel, czyli zapobieganie i włączanie do życia zawodowego na poziomie zakładów pracy

11 Systemy edukacji związkowej

W Norwegii istotną rolę w szkoleniach związkowych odgrywa organizacja o nazwie *Stowarzyszenie Szkoleń AOF* (AOF)⁵⁶, która oferuje szkolenia poza kursami realizowanymi przez same związki zawodowe. Stowarzyszenie AOF zostało powołane w 1931 roku jako organizacja edukacji związkowej - i od tej pory spoczywa na nim główna odpowiedzialność za szkolenie działaczy i liderów związkowych w ramach federacji LO⁵⁷. AOF jest członkiem Międzynarodowej Federacji Stowarzyszeń Edukacyjnych Pracowników (www.ifwea.org). Główne szkolenia organizowane są przez federacje różnych związków (członków AOF), zaś AOF pomaga w opracowywaniu materiałów szkoleniowych, rozwiązań technicznych, rejestracji uczestników itp.

Programy szkoleniowe dużych związków są zazwyczaj szersze niż programy dla małych związków zawodowych. Wiele związków chce samodzielnie przeprowadzać podstawowe szkolenia uważając, że jest to jednocześnie promocja ich „marki”. AOF ma program szkoleniowy o nazwie MoTo (szkolenie dla działaczy i liderów), który jest realizowany przez lokalnych pracowników AOF w poszczególnych regionach kraju. Program składa się z modułów szkoleniowych 40-40 i zawiera takie tematy jak: prawo i układy zbiorowe, historia ruchu związkowego, rachunkowość, rokowania itp. Program MoTo AOF nie był specjalnym sukcesem i na centralnym poziomie AOF przygotowało ostatnio nową koncepcję, składającą się z trzech głównych modułów, które mają zastąpić wcześniejszy program. Nowy program uwzględnia potrzeby etatowych działaczy związkowych w zakresie komunikacji z pracodawcami, z własną organizacją oraz ze społeczeństwem.

⁵⁶ Dziękuję Arthurowi Danielsenowi z AOF, za zapewnienie mi materiałów do tego rozdziału.

⁵⁷ Danielsen, Arthur (2008), *Kultura w ruchu*. W: *Historia pracy 2008*. Oslo: Archiwum i biblioteka ruchu związkowego.

Fellesforbundet (największa federacja prywatnego sektora) prowadzi podstawowe szkolenie dla działaczy związkowych, które może służyć jako przykład typowego programu:

Szkolenie składa się z 13 krótkich modułów, z których każdy trwa od 2 do 8 godzin. Uczestnicy mogą wybierać moduły, które dla nich są najbardziej istotne.

- Nowy członek związku: Informacja na temat federacji, lokalnego związku zawodowego, praw i obowiązków członków
- Szkolenia dla działaczy związkowych: Informacja na temat przepisów i praw związanych ze szkoleniami i edukacją.
- Przedstawiciel związkowy w lokalnym związku: Informacja na temat lokalnych związków, zadania, organizacja i zarząd.
- Rokowania: Podstawowe elementy i zasady rokowań zbiorowych na poziomie lokalnym.
- Nowy działacz związkowy: Informacja na temat podstawowych elementów układu zbiorowego pracy oraz w jaki sposób można wykorzystać układ do poprawy warunków płacowych i warunków zatrudnienia.
- Działacz związkowy, ruch związkowy i społeczeństwo: Historyczne tło ruchu związkowego.
- Narzędzia działacza związkowego – układy zbiorowe pracy: Podstawowe cechy układów, zrozumienie układów i jak one działają.
- Młody członek: Jak zwiększyć wpływ młodzieży i jak angażować młodzież.
- Narzędzia działacza związkowego – Porozumienia podstawowe: Informacja na temat głównych cech podstawowych porozumień i jak je wykorzystywać.
- Działacze związkowi i zebrania związkowe: Szkolenie w zakresie organizowania zebrań, procedury związane z zabieraniem głosu i składaniem propozycji, zasady głosowania, zasady prowadzenia protokołu.
- Działacze związkowi i obowiązki sekretariatu: jak pomagać członkom, jak sporządzać protokół, pisać pisma, opracowywać procedury itp.
- Działacz związkowy jako lider: Wprowadzenie do zadań i zakres odpowiedzialności.

Do realizacji bardziej zaawansowanych szkoleń powołano w 1939 roku tak zwaną szkołę LO (LO-skolen). Szkoła ta funkcjonuje do tej pory, aczkolwiek w zmienionej formie i sposobie działania. Program szkoły składa się obecnie z pięciu modułów, z których każdy trwa dwa tygodnie. By ukończyć szkołę - członkowie muszą zrealizować cztery z tych modułów. Moduły obejmują prawo pracy, gospodarkę biznesu, organizację i zarządzanie, pedagogikę i różne kwestie międzynarodowe. Dostępne są również dalsze studia i moduły, w tym:

- Prawo pracy (poziom uniwersytecki)
- Różne kwestie organizacyjne,
- Ochrona środowiska
- Historia/ideologia/społeczeństwo (historia polityczna i kulturowa, równouprawnienie, historia pracy)
- Tematy międzynarodowe (kwestie europejskie, wizyty studyjne w Brukseli i Luksemburgu, perspektywy Bliskiego Wschodu, szkolenie w zakresie języka angielskiego)

go, szkolenie dla skandynawskich związkowców - organizowane co roku w Genewie podczas zjazdu MOP oraz inne międzynarodowe tematy)

W 2013 roku szkolenia dla związkowców ukończyło ponad 21 tys. osób, w tym podstawowe szkolenie związkowe oraz program MoTo. Dodatkowo - blisko 300 osób odbyło zaawansowane szkolenie dla działaczy związkowych.

Wydawca:

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”
ul. Wały Piastowskie 24
80-855 Gdańsk

Publikacja wydana w ramach projektu
„Rokowania zbiorowe w firmach ponadnarodowych”
Dział Programów Europejskich KK NSZZ „Solidarność”
ul. Wały Piastowskie 24
tel. (48) 58 308 43 18
fax (48) 58 308 42 11
e-mail programy.europejskie@solidarnosc.org.pl

Opracowanie graficzne, skład, łamanie, druk i oprawa:

Grafpol Agnieszka Blicharz-Krupińska

ul. Czarnieckiego1
53-650 Wrocław
tel. 507 096 545
fax 71 797 88 80

ISBN 978-83-85610-19-9



Landsorganisasjonen i Norge



Projekt otrzymał dofinansowanie z Norwegii poprzez Norweski Mechanizm Finansowy 2009-2014,
w ramach Programu Godna Praca i Dialog Trójstronny.

Gdańsk 2013