

INFORMATOR DLA ODDZIAŁÓW LOKALNYCH I ZAKŁADOWYCH FELLESFORBUNDET DOTYCZĄCY NEGOCJACJI UKŁADU ZBIOROWEGO

Wstęp

W związku z negocjacjami układu zbiorowego i ewentualną tego konsekwencją, czyli wszczęciem sporu, oddziały lokalne i zakładowe związku mają do wykonania wiele ważnych zadań. Niniejsza broszura stanowi „przewodnik” dla lokalnych mężów zaufania. Opracowanie to nie jest „zbiorem aktów prawnych” w sensie ostatecznych rozwiązań prawnych dotyczących sytuacji, w jakich lokalni mężowie zaufania mogą się znaleźć podczas rokowań układu zbiorowego. Jest natomiast politycznym i organizacyjnym „przewodnikiem” ułatwiającym przeprowadzenie negocjacji umowy zbiorowej w sytuacji, gdy strajk lub lokaut mogą zostać wykorzystane przez strony jako środki nacisku. Gruntowne zapoznanie się z informacjami jest konieczne w celu uniknięcia podejmowania błędnych decyzji.

Objaśnienia udzielone w tym opracowaniu bazują na treści Umowy głównej (Hovedavtalen), statucie* Fellesforbundet i doświadczeniu wynikającym z praktyki. Słowa wszczęcie sporu używane są zamiast słów strajk i lockout. Zadania związane z sytuacją sporu są w ogólnym zarysie takie same, jak w przypadku, gdy chodzi o strajk lub lockout. Dodatkowo, oprócz wskazówek zawartych w niniejszym opracowaniu, w trakcie negocjacji układu zbiorowego Fellesforbundet zapewni oddziałom lokalnym i zakładowym konieczne informacje.

Informacje będą uaktualniane na bieżąco na naszej stronie internetowej.

*Odniesienia do przepisów statutu wskazują na rozdział I statutu, chyba że podano inaczej.

Tekst niniejszego opracowania zostanie przetłumaczony na język angielski i polski, a następnie umieszczony na stronie internetowej związku.

Fellesforbundet

Adres do
korespondencji : Skryjnka pocztowa 9199 Grønland,
0134 OSLO
Adres dla
odwiedzających : Lilletorget 1, 0184 OSLO
h:

telefon: 02306
faks: 22 17 21 99
strona internetowa: www.fellesforbundet.no
adres e-mail: post@fellesforbundet.no

wydanie 12 – listopad 2015

SPIS TREŚCI

*Strona*TOC

ZADANIA ODDZIAŁÓW LOKALNYCH I ZAKŁADOWYCH ZWIĄZANE Z REWIZJĄ UKŁADU ZBIOROWEGO

Zadania organizacyjne związane z rewizją układu zbiorowego

Niniejsza broszura porusza głównie zagadnienia związane z zadaniami, których oddziały i zakładowe organizacje związkowe muszą się podjąć w obliczu sporu zbiorowego. Dzieje się tak dlatego, że sytuacja sporu zbiorowego stawia wysokie wymagania wobec członków na wszystkich poziomach organizacji, zarówno jeśli chodzi o etap przygotowań, jak i realizacji zadań. Jednak oddziały i organizacje zakładowe mają również inne zadania związane z prowadzeniem negocjacji, niezależne od faktu czy negocjacje zbiorowe zakończą się sporem.

Negocjacje zbiorowe skupiają dużą uwagę na Fellesforbundet i jego strukturach organizacyjnych. W oddziałach i organizacjach zakładowych proces ten rozpoczyna się od składania propozycji podlegających negocjacom. Jest to ważny etap rewizji układu, ponieważ już na tym etapie rozpoczyna się proces uświadamiania członków Fellesforbundet na temat roszczeń związkowych.

Organizacja i proces rekrutacji

Dyskusje i uwaga skierowana na negocjacje oraz Fellesforbundet stanowią również doskonałą bazę pod rozmowy z pracownikami niezrzeszonymi w celu zachęcenia ich do wstąpienia do związku. Dla naszej siły w negocjacjach ważny jest możliwie najwyższy stopień zorganizowania działań. Zgodnie ze statutem za prowadzenie rekrutacji odpowiedzialne są oddziały lokalne, lecz spora część działań i rekrutacji odbywać się będzie bezpośrednio w zakładach pracy.

Oczywistością powinno być, iż każdy niezrzeszony pracownik firmy objętej układem zbiorowym zachęcany jest przez przedstawicieli Fellesforbundet do wstąpienia do organizacji. W związku z powyższym należy pamiętać, że aby uzyskać prawo do zasiłku strajkowego (konfliktstonad) członkowie ponownie przyjęci do związku muszą przed wstrzymaniem pracy posiadać zaliczony okres składkowy (składki zwykłe) na rzecz LO w wymiarze przynajmniej 12 tygodni, oraz że nowi członkowie muszą mieć opłacone składki za przynajmniej 2 tygodnie. (Statut 5.3.2.1)

Zaległości w opłacaniu składek

Wymagane jest aby członkowie, którzy chcą zachować prawo do zasiłku na czas sporu, nie zalegali ze składkami za okres dłuższy niż dwa miesiące. Dlatego ważne

jest monitorowanie ewentualnych zaległości składkowych członków.

Informowanie

Roszczenia stron ogłasza się w momencie rozpoczęcia negocjacji. Ważne jest dokładne poinformowanie w zakładach pracy o roszczeniach Fellesforbundet, ale także - być może równie ważne - o roszczeniach pracodawców. Treść wzajemnych roszczeń mówi o tym, o co chodzi w negocjacjach.

Równie ważne jest gruntowne informowanie w zakładach pracy o przebiegu rokowań.

Zadania związane z głosowaniem

Głosowanie nad rezultatem negocjacji jest ważną częścią procesu związanego z negocjacjami. Ważne jest, aby oddziały i organizacje zakładowe planowały i przeprowadzały głosowanie w jak najlepszy sposób oraz aby głosowanie wyraźnie odzwierciedlało stanowisko członków. Centralnym zagadnieniem z tym związanym jest uczestnictwo w głosowaniu. Wysokiego stopnia zaangażowania członków w proces głosowania nie osiąga się mimochodem, musi ono zostać zapewnione w wyniku celowych działań. W związku z tym odsyła się do postanowień Umowy głównej § 3-4.2.a *o prawie* i § 3-4.2.d *o obowiązku* udziału w głosowaniu nad projektem umowy, oraz statutu 5.2.1, gdzie czytamy: *Wszyscy członkowie objęci układem zbiorowym mają obowiązek głosowania.*

Zebrania członków w celu głosowania nad projektem umowy.

Umowa główna § 5-6.4 (wyciąg): *Za czas zebrań związkowych organizowanych w czasie pracy w celu wybrania mężów zaufania oraz w celu głosowania nad projektem umowy nie potrąca się z pensji, o ile zebrania te w sposób znaczący nie dezorganizują funkcjonowania zakładu pracy. Zob. tamże § 3-4.3.b: W zakładach pracujących systemem zmianowym i nie objętych sporem zebrania należy organizować tak, aby wszyscy członkowie mieli możliwość głosowania.*

Działania przygotowawcze zanim spór stanie się faktem.

Dobre przygotowanie jest ważne aby móc przeprowadzić spór efektywnie. Wiele kwestii należy uporządkować zawczasu. Ważne jest, aby strony lokalne na długo przed ewentualnym sporem wyjaśniły sobie nawzajem stanowiska dotyczące ważnych kwestii związanych z postępowaniem w razie sporu. W momencie, gdy spór staje się faktem, za późno na działania przygotowawcze.

Zadania dla zarządu organizacji zakładowej poprzedzające ewentualny spór.

Umowy i uściślenia z zakładem pracy

Zakład pracy i zakładowa organizacja związkowa muszą doprecyzować wiele ustaleń - zanim nastąpi ewentualne wszczęcie sporu. Dlatego ważne jest opracowanie umowy zawierającej wskazówki o sposobach postępowania w różnych sytuacjach związanych z sytuacją sporu. Należy tego dokonać, biorąc pod uwagę warunki w konkretnym zakładzie pracy i może to być na przykład:

- *Redukowanie produkcji*

Jeśli chodzi o zakończenie pracy związane z ewentualnym wstrzymaniem pracy, odsyła się do postanowień Umowy głównej § 3-3. Jeśli zachodzi taka potrzeba, strony lokalne powinny uzgodnić zadania konieczne do zredukowania procesu produkcji. Podkreślamy, że może to być uzasadnione wyłącznie względami technicznymi i bezpieczeństwa.

- *Niezbędne zabezpieczenie na wypadek pożaru, kradzieży etc. oraz zapobieganie zniszczeniu sprzętu itp..*

Za punkt wyjścia dla naszych organizacji zakładowych należy przyjąć, że z chwilą ogłoszenia sporu wszelkie prace w danym zakładzie mają zostać zablokowane. Organizacje zakładowe powinny - nim spór stanie się faktem - uzgodnić z zakładem pracy skład personelu, który musi być obecny na terenie zakładu w celu zabezpieczenia sprzętu itp. przed zniszczeniem oraz wdrożenia niezbędnych procedur ochrony przeciwpożarowej, przeciw kradzieżom i tym podobnych. Z reguły dotyczy to służb ochrony, ale może także chodzić o inne grupy.

- *Dostęp do biura zakładowej organizacji związku podczas trwania sporu.*

W wielu naszych zakładach kierownictwo organizacji zakładowej związku posiada własne biuro. Zdaniem Fellesforbundet naturalną kolejną rzeczą powinno być umożliwienie przez zakłady pracy korzystania z tych pomieszczeń biurowych. Należy wtedy uzgodnić z zakładem pracy, kto ma dostęp do lokalu związku. Jeśli organizacja zakładowa, wbrew oczekiwaniom, nie uzyska dostępu do swojego biura w danym zakładzie pracy, kierownictwo organizacji zakładowej powinno, w porozumieniu z oddziałem lokalnym Fellesforbundet, zorganizować siedzibę poza terenem zakładu pracy.

- *Warta strajkowa*

Pomocne może być ustalenie z zakładem pracy praktycznych rozwiązań dotyczących wypełniania obowiązków warty strajkowej, jak na przykład dostęp do toalet i innych pomieszczeń na terenie zakładu.

- *Sprzęt będący własnością firmy*

W przypadkach gdy zatrudnieni używają do celów prywatnych sprzętu będącego własnością zakładu, na przykład telefonów komórkowych, sprzętu komputerowego itp., należy uzgodnić z zakładem pracy czy sprzęt ten może być nadal używany.

- *Sytuacja innych grup pracowników, na przykład przełożonych*

Kontaktując się z zakładem pracy zarząd związku powinien również omówić sytuację innych grup pracowniczych, na przykład pracowników na stanowiskach kierowniczych itd. Zdaniem Fellesforbundet nie powinni oni wykonywać pracy leżącej poza zakresem ich obowiązków. Dlatego też grupy te - pod żadnym pozorem - nie mogą wykonywać pracy zablokowanej na czas sporu.

- *Pracownicy najemni, w tym także zlecenia/kontrakty budowlano-montażowe*

Sytuację ewentualnych pracowników kontraktowych wykonujących pracę w ramach normalnego trybu funkcjonowania zakładu należy omówić z zarządem firmy. Zdaniem Fellesforbundet raczej nie powinni oni pracować podczas trwania sporu.

Kontrakty budowlano-montażowe w Norwegii wykonywane przez firmy zagraniczne z wykorzystaniem zagranicznej siły roboczej można kontynuować wyłącznie pod warunkiem, że faktycznie chodzi o kontrakt, którego przebieg nadzorowany jest przez własne kierownictwo, z własnymi pracownikami i na wyraźnie oddzielnym terenie. Zakres takiego kontraktu musi zostać wyjaśniony z zakładem pracy.

Przykład:

Montaż maszyn z użyciem własnych monterów, własnego sprzętu i własnego kierownictwa. Takie prace będą kontynuowane bez przeszkód, ale i bez pomocy naszych członków, np. przy spawaniu czy wykorzystaniu dźwigów. Jeśli zlecenie przewiduje wspomniane funkcje pomocnicze, prace muszą zostać przerwane w momencie zaistnienia konieczności tej pomocy.

W przypadkach gdy trudno ustalić jednoznacznie, komu podlega pracownik kontraktowy, należy skontaktować się z Fellesforbundet .

- *Ogólnie kontakt pomiędzy organizacją zakładową związku a zarządem firmy.*

W czasie sporu może zaistnieć konieczność porozumiewania się kierownictwa organizacji zakładowej i zarządu firmy. Należy z odpowiednim wyprzedzeniem ustalić zasady nawiązywania kontaktu i organizowania ewentualnych spotkań.

Zatrudnieni na zleceniach poza zakładem.

Pewna część zakładów należących do grup branżowych zrzeszonych w naszym związku zatrudnia pracowników wykonujących zadania z dala od macierzystej firmy. Ich również obejmuje ewentualny spór.

Z założenia wszelkie zobowiązania zakładu wobec jego pracowników ustają w momencie rozpoczęcia sporu. Dlatego też należy zawrzeć umowy regulujące kwestie wynikające z sytuacji sporu.

Dla członków związku pracujących w systemie rotacyjnym należy konkretnie ustalić, na jakim etapie okresu pracy znajdują się oni w momencie rozpoczęcia sporu, gdy podpisywane są porozumienia z zakładem pracy.

Zdaniem Fellesforbundet zakład pracy pokrywa koszty wezwania pracowników do powrotu do firmy lub wysłania ich do domu.

Ważne jest, aby organizacje zakładowe wynegocjowały z zakładami pracy jasno sprecyzowane umowy.

- *Onshore*

W sprawie członków przebywających na lądzie należy przede wszystkim postarać się o zawarcie porozumień umożliwiających członkom związku zamieszkanie w takich warunkach, aby mogli wykonywać funkcje służb porządkowych podczas strajku oraz uczestniczyć w zgromadzeniach organizowanych na terenie ich miejsc pracy.

- *Offshore*

Takiej samej oceny należy dokonać względem członków pracujących offshore, dodatkowo jednak należy wziąć pod uwagę konieczność transportu na brzeg, możliwości noclegowe, względy bezpieczeństwa itd.

Kontakt z członkami związku

W obliczu sporu konieczne jest utrzymywanie dobrego przepływu informacji pomiędzy organizacją zakładową a członkami, dlatego też jej kierownictwo musi informować członków na bieżąco. Należy również zadbać o uaktualnienie danych o kontaktach członków, tak aby wypłata zasiłku strajkowego przebiegała bezproblemowo.

Przed wszczęciem sporu kierownictwo organizacji zakładowej powinno wyjaśnić członkom podłoże sporu oraz specyfikę wyjątkowej sytuacji w zakładzie pracy (ograniczony wstęp na teren zakładu, co rozumiane jest pod pojęciem "łamanie strajku", ewentualną konieczność zaopatrzenia się pracowników przed rozpoczęciem sporu w niezbędne przedmioty osobistego użytku etc.).

Na wypadek sporu organizacja zakładowa powinna zawczasu opracować sprawny system informowania, który można szybko uruchomić w momencie ogłoszenia sporu, a kierownictwo organizacji powinno na bieżąco oceniać potrzebę organizowania zebrań i ewentualnie innych form aktywności.

Identyfikator

W przypadku gdy kierownictwo organizacji zakładowej związku i zarząd firmy porozumiały się co do konieczności zorganizowania służb porządkowych w celu zabezpieczenia terenu i mienia oraz zdecydowały, które grupy uczniów i pracowników mają wstęp na teren zakładu, należy zadbać o wydanie im koniecznych identyfikatorów. Należy uczynić to ze względu na funkcjonowanie warty strajkowej.

Zadania dla lokalnego oddziału związku poprzedzające ewentualny spór.

Nim spór stanie się faktem, oddziały lokalne związku muszą zaplanować, jak zadbać o interesy członków.

Zebrania informacyjne

W czasie trwania sporu oddziały związkowe powinny zadbać o zorganizowanie przynajmniej jednego zgromadzenia tygodniowo. Pierwsze takie zebranie należy zwołać możliwie jak najwcześniej, należy je więc zaplanować nim ewentualny spór stanie się faktem. Zebrania przyczyniają się do lepszego przepływu niezbędnych informacji na temat sporu wśród członków związku oraz umożliwiają konieczną kontrolę. Członkowie związku zobowiązani są do uczestniczenia w tych zebraniach.

W większości oddziałów normalny tryb to zwoływanie zebrań dla wszystkich członków danego oddziału objętego sporem. W miejscach, gdzie ze względów praktycznych nie jest to możliwe, zwłaszcza w większych zakładach pracy, zgromadzenie musi zostać zwołane przez kierownictwo organizacji zakładowej związku, a oddział musi zadbać o wysłanie swoich reprezentantów. W mniejszych zakładach pracy, gdzie nie ma zwyczaju organizowania własnych zgromadzeń, zwołać je musi oddział lokalny.

Osobista sytuacja materialna

Spór zawsze stanowi obciążenie finansowe dla osób nim objętych. W przypadku gdy spór się przeciąga, łatwo o tarcia wynikłe z powodu problemów materialnych. Oddział lokalny powinien, w imieniu członków spłacających pożyczki, zwrócić się do banków i innych instytucji kredytowych z prośbą o wydanie decyzji o odroczeniu spłat rat i odsetek na czas trwania sporu. Następnie oddział powinien zebrać informacje o bankach oferujących pożyczki na okoliczność sporu i zadbać o udostępnienie tych informacji członkom związku.

Praca podczas trwania sporu

Zasięg sporu

Ewentualne wstrzymanie pracy (strajk lub lokaut) obejmuje w gruncie rzeczy tylko pracowników objętych układami zbiorowymi zapowiadającymi opuszczenie stanowisk pracy.

Uczniowie

Uczniowie pobierający naukę zawodu w zakładzie oraz posiadający umowy przyuczenia do zawodu z reguły nie są objęci sporem, zob. Umowa główna § 3-2 nr 1. Jeśli mają być objęci sporem, należy to wyraźnie zaznaczyć w ostrzeżeniu przed opuszczeniem stanowisk pracy (jako przykład może posłużyć sytuacja uczniów objętych umową krajową Riksavtalen, która tradycyjnie uwzględnia uczniów w ostrzeżeniu).

Uczniów pozostających na terenie zakładu nie wolno delegować do pracy, która wychodzi poza zakres normalnie wykonywanych przez nich obowiązków. Jeśli nie można zapewnić uczniom możliwości wykonywania pracy w zakresie przewidzianym kontraktami szkoleniowymi, można zwolnić ich tymczasowo na czas trwania sporu, jednakże należy powiadomić ich z przynajmniej 7 dniowym wyprzedzeniem (zob. Umowa główna § 3-2 nr).

Dla uczniów zwalnianych tymczasowo należy rozważyć ewentualne przedłużenie okresu szkolenia ze względu na wstrzymanie pracy, zgodnie z Ustawą o systemie oświaty lub innymi odpowiednimi przepisami prawnymi.

Uczniowie będący członkami Fellesforbundet, zarówno tymczasowo zwolnieni jak i objęci sporem, mają prawo do zasiłku strajkowego na równi z innymi członkami związku biorącymi udział w sporze.

Transfer produkcji

Zdaniem Fellesforbundet członkowie zagranicznych związków zawodowych nie powinni podejmować się pracy/produkcji, która miałaby być wykonywana przez zakład pracy objęty sporem. Dotyczy to również sytuacji, gdy mowa jest o transferze produkcji z filii firmy zagranicznej działającej w Norwegii, do innego państwa. Przykład: Zakład pracy w Szwecji zwiększa produkcję w ramach rekompensaty strat poniesionych w Norwegii.

Ważne jest, aby mężowie zaufania posiadający informacje o fakcie lub planach transferu produkcji w związku ze sporem, poinformowali swój lokalny oddział związku.

Służba porządkowa

Oddział lokalny ponosi odpowiedzialność za zorganizowanie służby porządkowej na terenie zakładu, gdzie wstrzymano prace. W praktyce opracowaniem listy służby porządkowej zajmuje się kierownictwo oddziału zakładowego w danym zakładzie pracy. Listę należy przedstawić do zatwierdzenia w oddziale lokalnym.

Zadaniem służb porządkowych jest przede wszystkim zapobieganie, aby nikt nie wykonywał pracy leżącej w zakresie obowiązków członków związku. Niezmiernie

ważne jest, aby służby porządkowe wykonywały powierzone im zadania w sposób zdecydowany, a jednocześnie ze spokojem i godnością, tak aby niepotrzebnie nie stwarzać napiętych sytuacji.

Łamanie strajków

Pracownicy nie objęci sporem zbiorowym nie powinni wykonywać pracy leżącej w zakresie obowiązków pracowników zaangażowanych w spór. Jeśli będą wykonywać pracę leżącą w zakresie obowiązków pracowników zaangażowanych w spór, zostanie to potraktowane jako łamanie strajku

Właściciel/-ka przedsiębiorstwa, jego/jej małżonka/małżonek i pozostające we wspólnym gospodarstwie domowym dzieci oraz dyrektor zakładu mogą wykonywać jakąkolwiek pracę bez obawy o posądzenie ich o łamanie strajku.

Próby łamania strajku należy zgłaszać natychmiast do oddziału związku. Jeśli nie można zapobiec tej sytuacji na szczeblu lokalnym, należy zawiadomić wyższe instancje Fellesforbundet.

Sytuacja materialna

Wypracowane wynagrodzenie

W momencie wstrzymania pracy wygasają zobowiązania płacowe zakładu pracy. W ostatni dzień wypłaty przed wstrzymaniem pracy w zakładzie wypłaca się wynagrodzenia w zwykły sposób. Wynagrodzenie wypracowane w okresie płacowym, w którym następuje zatrzymanie pracy należy wypłacić tak szybko jak to możliwe.

Zasiłek strajkowy (Konfliktstønad)

Zasiłek wypłaca się od pierwszego dnia sporu. W sytuacjach szczególnych zarząd związku może uczynić wyjątek od tej reguły.

Aby uzyskać prawo do pobierania tego zasiłku, zgodnie z zapisem statutu 5.3.2.1 pkt 2, trzeba spełniać następujące warunki:

- członek związku musi mieć zaliczony przynajmniej dwutygodniowy okres składkowy na rzecz związku zrzeszonego w LO
- członkowie ponownie przyjęci do związku muszą przed datą zatrzymania pracy posiadać zaliczony łączny okres składkowy (zwykle składki na rzecz związku zrzeszonego w LO) w wymiarze przynajmniej 12 tygodni
- nie można zalegać ze składkami za okres dłuższy niż 2 miesiące

Wysokość zasiłku

Wysokość zasiłku ustala zarząd związku.

Członkom związku zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin oraz w systemach zmianowych i rotacyjnych wypłaca się zasiłek adekwatnie do ich wcześniej ustalonego czasu pracy. W sytuacjach szczególnych zarząd związku może uczynić wyjątek od tej reguły.

Członkowie chorzy w momencie ogłoszenia wstrzymania pracy nabierają prawa do zasiłku od daty ustania prawa do zasiłku chorobowego. Członkowie odbywający służbę wojskową lub cywilną w momencie ogłoszenia wstrzymania pracy nabierają prawa do zasiłku od dnia zwolnienia ze służby.

Tryb wypłacania zasiłku

Wypłacanie zasiłku odbywać się będzie bezpośrednio z funduszy Fellesforbundet i indywidualnie poszczególnym członkom, z wykorzystaniem związkowego systemu administracyjnego. Oddziałom zostaną dostarczone instrukcje oraz wskazówki uzupełniające na temat przeprowadzania wypłat zasiłku.

Należy pamiętać o przepisach statutu, rozdział 5 dotyczący zasiłku na okres sporu, gdzie m.in. czytamy co następuje:

- Wszyscy członkowie objęci układem zbiorowym mają obowiązek głosowania. (5.2.1)
- Członkowie, którzy podczas wstrzymania pracy bez uzasadnionej przyczyny powstrzymują się od głosowania nad propozycjami nowej konwencji, tracą prawo do dalszego zasiłku. Spór wynikły z tego powodu pomiędzy członkiem a oddziałem związku rozstrzyga zarząd związku. Pozostałe spory pomiędzy oddziałem a federacją dotyczące stosowania przepisów o głosowaniu rozstrzyga sekretariat Konfederacji Związków Zawodowych (Landsorganisasjonen). (5.3.2.1)
- Członkowie podejmujący inną pracę w trakcie trwania sporu, mają obowiązek poinformować o tym swój oddział związku. Tak długo, jak wykonują tę pracę, nie przysługuje im prawo do zasiłku strajkowego. (5.3.2.2)

Składka dodatkowa

- wyraz solidarności członków NIE objętych sporem zbiorowym.

Zgodnie z przepisami związkowymi Fellesforbundet członkowie pracujący i nie objęci sporem zbiorowym zobowiązani są do uiszczenia dodatkowej składki, zob. statut pkt 4.1.5.

Zarząd związku decyduje o tym, kiedy dodatkowa składka ma zostać pobrana.

Jeśli zarząd związku podejmie uchwałę o konieczności pobrania dodatkowej składki, związek udzieli natychmiast szczegółowych wytycznych o tym, w jaki sposób składka będzie pobierana.

Pracownicy zagraniczni

Nie istnieją przepisy związkowe traktujące o wypłacaniu zasiłku strajkowego pracownikom zrzeszonym w zagranicznych związkach zawodowych. Jeśli owi pracownicy wezmą udział w sporze na tych samych warunkach, co nasi członkowie (uczestniczą w zgromadzeniach, są członkami służby porządkowej etc.), będą otrzymywać od nas zasiłek strajkowy.

Inne sytuacje

Prawo do urlopu/świadczenia urlopowego

Ustawa urlopową § 9 pkt 4 stanowi:

Podczas legalnej akcji protestacyjnej (strajku lub lokautu) można ustalać i odbywać urlopy zgodnie z przepisami §§ 6 i 7. Pracodawca nie może zmieniać ustalonego terminu urlopu z powodu legalnej akcji protestacyjnej. W przypadku gdy pracodawca unika wypłacenia świadczenia urlopowego zgodnie z § 11 nr 4, ustalony urlop nie może być uznany za wykorzystany podczas nieobecności.

Oznacza to, że postanowienia o ustalaniu i odbywaniu urlopów §§ 6 i 7 nie ulegną zmianie w następstwie legalnej akcji protestacyjnej. Pracodawca nie może zatem jednostronnie zmienić terminu ustalonego urlopu.

Ustawa o urlopach mówi, że urlopy należy odbywać według powszechnie przyjętych zasad również podczas legalnej akcji protestacyjnej. Wynagrodzenie urlopowe należy wypłacać według zwykłych zasad w związku z urlopem rozpoczynającym się w czasie trwania sporu.

Oznacza to między innymi:

- Ustalony urlop należy wykorzystać podczas sporu zbiorowego, o ile strony nie ustalą inaczej. Pracodawca nie może zmieniać ustalonego terminu urlopu z powodu legalnej akcji protestacyjnej.
- Jeżeli termin urlopu nie został ustalony przed rozpoczęciem akcji protestacyjnej, należy stosować się do powszechnie obowiązujących przepisów ustawy o urlopach. Oznacza to m.in., że pracownik może domagać się powiadomienia o dacie urlopu co najmniej dwa miesiące przed jego rozpoczęciem. Pracodawca musi również stosować się do przepisów o obowiązku omówienia problemu z pracownikiem.

- Świadczenie urlopowe wypracowane w roku poprzedzającym należy wypłacić w terminie ostatniej wypłaty planowo wypadającej przed urlopem. Pracownik ma prawo żądać, aby świadczenie urlopowe wypłacono nie później niż 14 dni przed rozpoczęciem urlopu. Pomimo, że w zasadzie podczas sporu wstrzymuje się wypłaty wynagrodzeń w normalnym terminie, świadczenia urlopowe należy wypłacać w tym dniu. Pracodawca ma więc obowiązek wypłacania świadczeń urlopowych pomimo trwającej akcji protestacyjnej. W przypadku gdy pracodawca odmawia wypłaty świadczeń urlopowych, ustalony urlop nie może być uznany za wykorzystany podczas nieobecności.
- Świadczenia urlopowe wypracowane w roku bieżącym nie mogą być wypłacane w przypadku wstrzymania pracy z powodu akcji protestacyjnej.

Prawo do zasiłku chorobowego

Ustawa o ubezpieczeniach społecznych w § 8-31 stanowi o prawie do zasiłku chorobowego podczas trwania sporu zbiorowego.

Pracownik, który uzyskał zwolnienie lekarskie zanim rozpoczął się spór, ma prawo pobierania zasiłku chorobowego w okresie wstrzymania pracy.

Poszczególne oddziały NAV przejmują zobowiązania pracodawcy i wypłacają zasiłki chorobowe również w okresie, w którym normalnie wypłaca zasiłek pracodawca. Tak długo, jak pracownik pozostaje na zwolnieniu lekarskim podczas trwania sporu, zasiłek chorobowy wypłaca oddział NAV. Jeśli nieobecność spowodowana chorobą trwa dłużej niż czas trwania sporu, to od dnia zakończenia sporu zaczyna liczyć się okres, w którym wypłacanie zasiłku należy do obowiązków pracodawcy. Od momentu zakończenia zwolnienia chorobowego, o ile spór trwa nadal, wypłaca się zasiłek strajkowy.

Pracownikom, którzy w momencie wstrzymania pracy zgłaszają chorobę za pomocą oświadczenia własnego o niezdolności do pracy (egenmelding) lub uzyskują zwolnienie lekarskie po tej dacie, nie przysługuje prawo do zasiłku chorobowego.

Ubezpieczenia

Oferowane przez LO ubezpieczenie od wypadków w czasie wolnym dotyczy również członków objętych sporem zbiorowym. Fakt ten powoduje, iż także członkowie aktywni podczas strajku w charakterze służb porządkowych lub innych form, są objęci ubezpieczeniem LO od wypadków w czasie wolnym. Ubezpieczenie ważne jest również na czas podróży do i z miejsca zamieszkania.

Jeśli chodzi o wysokość kwoty odszkodowania i warunki ubezpieczenia, widnieją one na stronie głównej LOfavor (www.lofavor.no).

Urlopy okolicznościowe

Pracownicy, którzy uzyskali płatne urlopy okolicznościowe zanim wstrzymano pracę, nie są objęci sporem w czasie trwania urlopów. Oznacza to, że pracownicy ci mają prawo do wykorzystania urlopów płatnych niezależnie od wstrzymania pracy. W innych przypadkach pracownikom nie przysługuje prawo do ubiegania się o urlopy okolicznościowe na mocy układów zbiorowych (np. krótkie urlopy okolicznościowe lub inne, których normalnie udziela się zgodnie z przepisami układu zbiorowego) tak długo, jak długo objęci są wstrzymaniem pracy.

Tymczasowe zwolnienie przez pracodawcę (permittering)

- *Wstrzymanie pracy we własnym zakładzie pracy*

Pracownicy nie objęci sporem zbiorowym we własnym zakładzie pracy mogą zostać tymczasowo zwolnieni zgodnie z Umową główną § 7-1, pod warunkiem że nie można zatrudnić ich w racjonalny sposób. W takim wypadku należy powiadomić ich z 14 dniowym wyprzedzeniem. Zgodnie z § 7-5 stosuje się jednak przepis szczególnie o warunkowym ogłoszeniu zwolnień. Osoby dotknięte tymczasowym zwolnieniem należy powiadomić z tak dużym wyprzedzeniem, jak to jest możliwe (zob. niżej warunkowy tryb ostrzegania o zwolnieniach tymczasowych).

- *Wstrzymanie produkcji w innym zakładzie*

Spór w innym zakładzie może stanowić uzasadniony powód zwolnień tymczasowych na mocy przepisów Umowy głównej § 7-1, przy czym wtedy przestają obowiązywać zasady o ostrzeganiu z 14 dniowym wyprzedzeniem. Zakład pracy zobowiązany jest jednak do powiadomienia tak szybko, jak to jest możliwe, zob. Umowa główna § 7-3 nr 4.

- *Konsultacja z mężami zaufania*

Nim zostanie wystosowane powiadomienie, należy skonsultować decyzję z mężami zaufania. Z przebiegu posiedzenia należy spisać protokół. Okres wypowiedzenia, zgodnie z Umowa główna § 7-3 nr 1 i nr 2 rozpoczyna się dopiero po zakończeniu posiedzenia.

- *Ustawa o zobowiązaniach płacowych podczas zwolnień tymczasowych*

§ 3 nr 3 w Ustawie o zobowiązaniach płacowych podczas zwolnień tymczasowych stwierdza się, że zobowiązania płacowe pracodawcy ustają podczas zwolnień tymczasowych spowodowanych akcją protestacyjną.

- *Warunkowy tryb ostrzeżenia o zwolnieniach tymczasowych*

W przypadku sporu zbiorowego może dojść do sytuacji, w której pracodawca powiadamia o konieczności zwolnień tymczasowych pracowników własnego zakładu nie objętych sporem. Ostrzeżenie należy wystosować przynajmniej 14 dni przed planowanymi zwolnieniami, zob. Umowa główna § 7-3 pkt 1. Gdy aktualne jest wprowadzenie w życie zapowiadanych zwolnień, ostrzeżenie o rozpoczęciu procedury należy wystosować z możliwie jak największym wyprzedzeniem, pod warunkiem, że upłynęło przynajmniej 14 dni od daty ostrzeżenia o planowanych zwolnieniach, zob. Umowa główna § 7-5.

- *Zasilek dla bezrobotnych zwolnionych tymczasowo*

Wskazuje się na; Ustawa o ubezpieczeniach społecznych § 4-22 - Utrata podczas strajku lub lokautu:

Nie wypłaca się zasiłku dla bezrobotnych członkom uczestniczącym w strajku lub objętych lokautem, albo inną formą akcji protestacyjnej. To samo tyczy się członków nie biorących udziału w sporze, lecz zwolnionych tymczasowo z powodu sporu pracowniczego w ich zakładzie lub miejscu pracy, ponieważ zakłada się że rezultat sporu wpłynie na warunki pracy i płacy danego pracownika.

Oznacza to, że pracownicy wcześniej zwolnieni tymczasowo z przyczyn innych niż spór tracą prawa do zasiłku dla bezrobotnych, jeśli spór wpłynie na ich warunki płacy i pracy.

- *Zasilek w okresie sporu*

Zasilek w czasie sporu wypłaca się gdy członkowie zostają zwolnieni tymczasowo w związku ze sporem, a nie mają uprawnień do pobierania zasiłku dla bezrobotnych zgodnie z przepisami ustawy o ubezpieczeniach społecznych.

Dyspensy

W przypadku gdy zakład pracy uznaje konieczność wyjątku i wykluczenia zakładu ze sporu, musi wysłać do swojej organizacji pracodawców (Landsforening) podanie o dyspensę od wstrzymania pracy (spór). Jeśli organizacja pracodawców wybierze odesłanie podania o dyspensę do Fellesforbundet, związek rozpatrzy je i podejmie decyzję czy należy wyrazić zgodę (zakłady posiadające bezpośrednie umowy z Fellesforbundet i objęte sporem wysyłają ewentualne podania bezpośrednio do związku). Uzyskanie dyspensy leży wyłącznie w gestii zainteresowanego zakładu pracy i związkowe organizacje zakładowe/mężowie zaufania nie powinni wyrażać swojej opinii na ten temat ani podpisywać podań. Wyłącznie w przypadku bezpośredniego zapytania skierowanego w ramach Fellesforbundet organizacja zakładowa/mężowie zaufania mogą wyrazić swoją opinię, jednak i wtedy tylko do użytku wewnętrznego związku.

Wszelkie dyspensy muszą zostać zatwierdzone przez Fellesforbundet, zob. Umowa główna § 3-3.

REWIZJA UKŁADU ZBIOROWEGO

Krótko o przebiegu negocjacji i mediacji

Negocjacje

Negocjacje zaczynają się w momencie, gdy strony przedkładają pod dyskusję propozycje zmian umowy. Jeśli zostanie osiągnięte porozumienie co do nowej umowy, proponowane zmiany poddaje się pod głosowanie.

Zerwanie negocjacji

W razie braku perspektyw porozumienia w sprawie nowej umowy, każda ze stron ma prawo zerwać negocjacje i wystosować ostrzeżenie o zbiorowym wypowiedzeniu umowy.

Zbiorowe wypowiedzenie umowy

Jeśli mediator krajowy po otrzymaniu zgłoszenia o planowanym zbiorowym wypowiedzeniu umowy uzna, że przestój w tym sektorze zaszkodzi interesom publicznym, powinien zgodnie z ustawą regulującą spory pracowników z pracodawcami wydać zakaz wstrzymania pracy do czasu przeprowadzenia próby mediacji.

Mediacje/opuszczenie stanowisk pracy

Strony podlegają od tego momentu kierownictwu Mediatora krajowego.

Po upływie 10 dni od wprowadzenia zakazu wstrzymania pracy każda ze stron może zażądać zakończenia mediacji i ogłosić opuszczenie stanowisk pracy. Mediator ma wtedy 4 dodatkowe dni na próby mediacji przed ogłoszeniem wstrzymania pracy. W ciągu tych czterech dni mogą się wydarzyć dwie rzeczy:

- jeśli strony przy pomocy mediatora dojdą do porozumienia w sprawie nowego układu zbiorowego, projekt wysyła się pod głosowanie.
- jeśli stanowiska stron są tak rozbieżne, że mediator nie widzi podstaw do porozumienia lub propozycja zostanie odrzucona przez komitet negocjacyjny, albo też opracowany w trakcie negocjacji projekt zostanie odrzucony drogą głosowania, stajemy obliczu sporu zbiorowego.

Termin zakończenia negocjacji/mediacji upływa zwykle o północy, jednak strony mogą umówić się na negocjacje/mediacje po godzinach.

Członkowie są sami odpowiedzialni za uzyskanie informacji czy negocjacje/mediacje nocne zakończyły się wynikiem pozytywnym, czy też zakład pracy znajduje się w sytuacji sporu zbiorowego.

Głosowanie

Zarządy oddziałów lokalnych odpowiadają za głosowanie na swoim terenie.

W przypadku głosowania dotyczącego propozycji przepisów układu zbiorowego Fellesforbundet rozsyła okólnik o zasadach głosowania.

Przepisy dotyczące rewizji umowy zbiorowej, głosowania i wstrzymania pracy zawiera statut Fellesforbundet rozdział 5 oraz Umowa główna § 3-4.

Wszelkie głosowanie należy z zasady przeprowadzać tak, aby członkowie mieli możliwość głosowania w swoich miejscach pracy, ponadto zgodnie z zasadami opisanymi tutaj. Ważne jest przeprowadzenie głosowania w przemyślany sposób, tak aby członkowie pracujący i odpoczywający o różnych porach mieli możliwość oddania głosu w wyznaczonym terminie.

Karty do głosowania

Wraz z dokumentem z treścią propozycji osoba otrzymuje kartę do głosowania, której należy użyć w związku z głosowaniem. Nie ma możliwości użycia innych kart głosowania. Należy zaznaczyć jedynie odpowiedź TAK lub NIE. Karty do głosowania, na których zostanie napisane cokolwiek innego należy odrzucić.

Zebrania informacyjne w poszczególnych zakładach pracy należy zorganizować przed głosowaniem.

Głosować nie należy w trakcie zebrań informacyjnych. Członkowie muszą mieć sposobność zapoznania się z treścią propozycji i odnośnymi komentarzami zanim przystąpią do głosowania.

Obowiązek głosowania

Wskazuje się na Umowę główną § 3-4 i przepisy związkowe 5.2. pkt 1: "Obowiązek głosowania mają wszyscy członkowie objęci układem zbiorowym."

Tryb przeprowadzenia głosowania

- *Komisje wyborcze*

Głosowanie prowadzone jest przez zarząd oddziału, powołaną przez oddział komisję wyborczą, zarząd związkowej organizacji zakładowej lub komisję wyborczą powołaną w miejscu pracy. Głosowanie z zasady powinno odbywać się zbiorczo dla całego zakładu. W dużych zakładach pracy, gdzie zorganizowanie jednego głosowania nastęrczałoby trudności, można

zorganizować głosowanie w grupach. Należy wtedy powołać komisję wyborczą dla każdej grupy.

Komisje wyborcze mogą składać się z 3 lub większej liczby członków wybranych proporcjonalnie do liczby pracowników zakładu lub wielkości grup głosujących i stosownie do względów praktycznych. Komisje wyborcze wybiera się spośród osób znających zagadnienie i posiadających największe doświadczenie na tym polu.

W przypadku gdy w zakładzie nie istnieje organizacja związkowa, jednostką odpowiedzialną za przeprowadzenie głosowania jest oddział lokalny.

- *Głosowanie*

Głosowanie powinno odbywać się poprzez osobiste stawienie się głosującego w centralnie położonym i odpowiednim miejscu w zakładzie pracy. Komisja wyborcza sprawuje nadzór zaznaczając nazwiska głosujących na liście. Na żądanie należy przed głosowaniem okazać ważną legitymację członkowską

Członkowie indywidualni, których dotyczą zmiany układu zbiorowego, głosują w swoim oddziale.

- *Głosowanie drogą elektroniczną*

Dla terenów, gdzie możliwe jest głosowanie drogą elektroniczną, Fellesforbundet wystosuje osobne powiadomienia. Zob. Umowa główna § 3-4.1

Dla celów takiego głosowania zostaną opracowane osobne wytyczne i systemy.

- *Głosowanie drogą pocztową*

Dla terenów, gdzie możliwe jest głosowanie drogą pocztową, Fellesforbundet wystosuje osobne powiadomienia.

Głosowanie odbywa się tu za pomocą dwóch kopert, przy czym kartę z zaznaczoną odpowiedzią "tak" lub "nie" wkłada się do koperty nr 1. Na tej kopercie nie należy nic pisać. Tę kopertę należy włożyć do koperty zwrotnej z adresem i znaczkiem (koperta nr 2), która wysyła się pocztą.

- *Głosowanie na platformach morskich (offshore)/budowach*

Zadaniem organizacji zakładowych, których członkowie przebywają na budowach/platformach na Morzu Północnym jest dostarczyć swoim członkom treść propozycji zmian układu oraz karty do głosowania, a osobie kontaktowej/mężowi zaufania przebywającej tamże dostarczyć kopię ostatnio

dostępnej listy składek członkowskich. Głosowanie w tych jednostkach odbywa się w tym samym terminie, w którym głosuje reszta członków Fellesforbundet.

Mężowie zaufania Fellesforbundet przebywający na budowach/platformach wchodzi wtedy w skład komisji wyborczej.

Natychmiast po podliczeniu głosów należy telefonicznie zgłosić wynik do macierzystych organizacji zakładowych, do których należą biorący udział w głosowaniu członkowie. Następnie należy odesłać organizacjom zakładowym karty do głosowania oraz sprawdzone listy składek.

Organizacje zakładowe posiadające członków na budowach/platformach muszą jak najszybciej po podliczeniu wyników głosowania zaraportować je do oddziałów lokalnych, aby głosy liczyły się w ogólnym wyniku głosowania.

Zarząd organizacji zakładowej ma za zadanie umożliwić głosowanie pracownikom offshore przebywającym w danym momencie na lądzie w czasie wolnym od pracy. W przeciwnym wypadku należy poinstruować członków, żeby oddali swoje głosy w oddziale lokalnym związku.

- *Nadzór*

Należy zadbać o odpowiednią urnę wyborczą. Urna powinna znajdować się pod nadzorem. Nie wolno głosować za inną osobę. Każdy członek oddaje tylko jeden głos.

Zarządy organizacji zakładowych wspólnie z komisjami wyborczymi ponoszą odpowiedzialność za głosowanie w zakładach pracy, dlatego też muszą dopilnować aby głosowanie przebiegało tajnie i w sposób prawidłowy, zgodnie z instrukcjami udzielonymi przez Fellesforbundet.

- *Protokół*

Po zakończeniu głosowania w zakładzie pracy, komisja wyborcza zlicza głosy. Należy spisać protokół z wyników głosowania. Ten protokół musi zostać podpisany przez komisję wyborczą. Protokół oraz karty do głosowania należy przekazać do oddziału za potwierdzeniem odbioru.

- *Sprawozdanie z wyników głosowania*

Oddział telefonicznie przekazuje wynik głosowania do Fellesforbundet potwierdzając rezultat poprzez zeskanowanie podpisanego protokołu głosowania i natychmiastowe jego odesłanie. Odesłanie dokumentu może nastąpić drogą pocztową lub faksem.

- *Przechowywanie kart do głosowania*

Karty użyte w głosowaniu przechowuje się zabezpieczone do momentu otrzymania dalszych instrukcji z Fellesforbundet. Postępowanie to podyktowane jest ewentualną koniecznością ponownego liczenia głosów na żądanie Fellesforbundet.

- *Podanie wyników do wiadomości publicznej*

Rezultat głosowania ogłasza mediator krajowy, jeśli spór znajdował się w fazie mediacji, lub centrala Fellesforbundet, gdy jest wynikiem negocjacji.

Ani organizacje zakładowe, ani oddziały nie mają prawa ujawniać wyników przed ich podaniem do wiadomości publicznej. Wskazuje się tu na przepisy Umowy głównej § 3-4 nr 1 oraz przepis Ustawy o sporach pracowniczych § 27.

- *Faza realizacji wyników negocjacji/mediacji*

Gdy propozycja zmiany układu zbiorowego zostanie przyjęta przez członków, bardzo ważne znaczenie ma dopilnowanie przez mężów zaufania w oddziałach lokalnych i zakładowych, aby nowe postanowienia układu zbiorowego zostały wprowadzone w życie zgodnie z przepisami umowy i informacjami udzielonymi przez Fellesforbundet.