

Przedstawiciel związkowy – na czym polega ta funkcja?



Przedstawiciel związkowy

Przedstawiciel związkowy pełni rolę negocjatora, mediatora, osoby odpowiedzialnej za zawieranie porozumień oraz łącznika w sprawach dotyczących stosunku pracy między pracownikami a pracodawcą.

Wybór przedstawiciela związkowego to prawo i korzyść dla pracowników. Chociaż wybór przedstawiciela związkowego nie jest obowiązkowy, zawsze warto to zrobić.

Dosłowne znaczenie fińskiego słowa oznaczającego przedstawiciela związkowego – luottamusmies – to „osoba godna zaufania”. Jak sama nazwa wskazuje, przedstawiciel związkowy to osoba, której współpracownicy ufają, że będzie działać w ich najlepszym interesie.

Jaka jest różnica między przedstawicielem związkowym a przedstawicielem ds. bezpieczeństwa i higieny pracy?

Oboje są przedstawicielami pracowników – ale ich zadania są różne. Przedstawiciel związkowy czuwa nad przestrzeganiem warunków zatrudnienia, natomiast przedstawiciel ds. bezpieczeństwa i higieny pracy dba o przestrzeganie zasad BHP.

Obowiązki

Przedstawiciel związkowy jest przedstawicielem związku Teollisuusliitto w zakładzie pracy. Każdy członek związku należy do lokalnego oddziału. Przedstawiciel związkowy pełni również funkcję przedstawiciela tego oddziału.

W drodze porozumień lokalnych można odstąpić od niektórych postanowień układów zbiorowych. Przedstawiciel związkowy ma prawo do zawierania porozumień lokalnych z pracodawcą. W takich przypadkach warunki lokalnego porozumienia mają zastosowanie do wszystkich stosunków pracy w danym zakładzie pracy.

Przedstawiciel związkowy doradza, wspiera i pomaga pracownikom będącym członkami związku Teollisuusliitto w sprawach dotyczących wynagrodzenia, godzin pracy, przerw, urlopów i innych warunków zatrudnienia. W razie sporów to on prowadzi negocjacje z pracodawcą.

Przedstawiciel związkowy zachęca pracowników do przystąpienia do związku Teollisuusliitto. Gdy pracownicy działają wspólnie, przedstawiciel związkowy ma większe szanse na wywarcie wpływu na zapewnienie sprawiedliwych warunków pracy, sprawny przebieg codziennych zadań oraz równe traktowanie pracowników.

Rola w sporach

Pracownik, który wchodzi w spór z pracodawcą, powinien w pierwszej kolejności poprosić o pomoc przedstawiciela związkowego w zakładzie pracy. To ważne, aby przedstawiciel związkowy był informowany o wszelkich potencjalnych sporach w miejscu pracy.

Jeśli przy pomocy przedstawiciela zakładowego nie uda się znaleźć rozwiązania, przedstawiciel zakładowy przekazuje sprawę do związku Teollisuusliitto w celu jej rozstrzygnięcia z federacją pracodawców. Jeśli pracodawca nie jest członkiem federacji pracodawców, związek Teollisuusliitto rozstrzyga sprawę bezpośrednio z pracodawcą.

Spory rozstrzyga się zawsze przede wszystkim w drodze negocjacji i porozumienia. Większość sporów można rozwiązać dzięki rozmowom.

Jeśli negocjacje między związkiem zawodowym a federacją pracodawców lub samym pracodawcą nie doprowadzą do porozumienia, sprawa może trafić do sądu. W takich przypadkach członkowie związku Teollisuusliitto mogą zwrócić się do niego o pomoc prawną.

Prawa

Stanowisko przedstawiciela związkowego wynika z układów zbiorowych zawartych przez związek Teollisuusliitto z federacjami pracodawców. Również w tej kwestii związek wynegocjował warunki korzystniejsze od tych przewidzianych w przepisach. Przestrzeganie postanowień układów zbiorowych jest wymogiem prawa.

Układy zbiorowe różnią się w zależności od sektora. Warto zapoznać się ze szczegółowymi postanowieniami układu zbiorowego obowiązującego w Twoim miejscu pracy lub z załączonym do niego porozumieniem z przedstawicielem związkowym.

Wykonywanie obowiązków w godzinach pracy

Przedstawiciel związkowy może wykonywać swoje obowiązki w czasie pracy. Pracodawca wypłaca wynagrodzenie za ten czas. Ilość czasu, jaką można przeznaczyć na obowiązki przedstawiciela związkowego, zależy od wielkości zakładu pracy. W dużych zakładach pracy zatrudniających setki pracowników główny przedstawiciel związkowy może pełnić swoje obowiązki w pełnym wymiarze godzin. W średnich zakładach pracy czas ten waha się od kilku godzin tygodniowo do połowy etatu. W bardzo małych zakładach pracy przedstawiciel związkowy pełni swoje obowiązki równolegle do zwykłych obowiązków służbowych.

Wynagrodzenie

Pracodawca wypłaca przedstawicielowi związkowemu wynagrodzenie zgodnie z układem zbiorowym. Kwota zależy od wielkości zakładu pracy. W dużych zakładach pracy wynagrodzenie może przekraczać 200 euro miesięcznie, ale zazwyczaj wynosi około 50 do 150 euro. W bardzo małych zakładach pracy nie wypłaca się wynagrodzenia.

Wypożyczenie i sprzęt

Pracodawca ma obowiązek zapewnić przedstawicielowi związkowemu odpowiednie pomieszczenie, w którym będzie mógł przechowywać dokumenty i prowadzić poufne rozmowy z pracownikami. Przedstawiciel związkowy ma prawo realizować swoje obowiązki z wykorzystaniem pomieszczeń biurowych pracodawcy oraz jego sprzętu komunikacyjnego.

Dostęp do informacji

Przedstawiciel pracowniczy ma prawo uzyskać od pracodawcy informacje niezbędne do wykonywania swoich obowiązków, takie jak dane dotyczące pracowników i zajmowanych przez nich stanowisk. Szczegółowe informacje na temat uprawnień przedstawicieli związkowych wynikają z układu zbiorowego lub

załączonej do niego umowy dotyczącej przedstawicieli związkowych.

Uprawnienie przedstawiciela związkowego do informacji może również wynikać z przepisów prawa. W przypadku negocjacji prowadzonych, gdy pracodawca planuje redukcję zatrudnienia lub wprowadzenie innych zmian organizacyjnych, przepisy gwarantują przedstawicielowi związkowemu dostęp do takich informacji, jak przyczyny i cele tych planów oraz ich wpływ na pracowników. Zgodnie z ustawą o obowiązkach i odpowiedzialności wykonawcy w przypadku zlecenia prac zewnętrznym podwykonawcom przedstawiciel pracowniczy ma prawo do informacji dotyczących agencji pracy tymczasowej i podwykonawstwa. Zgodnie z ustawą o cudzoziemcach przedstawiciel związkowy ma prawo do uzyskania informacji o wszystkich pracownikach zagranicznych zatrudnionych w firmie.

Ochrona

Obrona praw pracowników w miejscu pracy może czasami stawiać przedstawiciela związkowego w trudnej sytuacji. Ze względu na pełnioną funkcję przedstawiciele związkowi na mocy układów zbiorowych są w szczególności sposobem chronieni przed zwolnieniem oraz pogorszeniem ich pozycji.

Przedstawiciela związkowego nie można zwolnić z powodu wykonywania przez niego obowiązków związanych z pełnieniem tej funkcji. Rozwiązanie stosunku pracy z przedstawicielem związkowym z przyczyn finansowych, związanych z produkcją lub dotyczących jego osoby jest bardzo trudne. Nie można go również przenosić ze względu na pełnioną funkcję na gorsze lub gorzej płatne stanowiska.

Dzięki tej ochronie przedstawiciel związkowy może działać bez obawy, że osłabi to jego pozycję. Ochrona trwa przez pewien czas nawet po wygaśnięciu kadencji. W niektórych układach zbiorowych ochrona ta obejmuje również kandydatów w wyborach na przedstawicieli związkowych.

Szkolenie

Przedstawiciel związkowy nie musi radzić sobie sam. Związek zawodowy Teollisuusliitto wspiera jego rozwój poprzez szkolenia i doradztwo.

Przedstawiciele związkowi przechodzą szkolenia dotyczące przepisów prawa, układów zbiorowych oraz sposobu wykonywania swoich obowiązków. Instytut Murikka przy związku zawodowym Teollisuusliitto oferuje kompleksowy program szkoleniowy dla przedstawicieli związkowych. Dodatkowe szkolenia organizowane są w całej Finlandii. Podczas szkoleń przedstawiciele mają okazję nawiązywać kontakty, uczyć się od siebie nawzajem oraz korzystać ze wsparcia ze strony innych uczestników.

Pracodawca w trakcie szkolenia wypłaca wynagrodzenie przedstawicielowi związkowemu. Szkolenie, zakwaterowanie i wyżywienie są bezpłatne dla przedstawiciela związkowego. Ma on także prawo do zwrotu kosztów podróży.

Wybór

Wybór przedstawiciela związkowego jest prawem pracowników. Pracodawca nie może brać udziału w tym procesie ani na niego wpływać.

Wybór odbywa się w drodze wyborów lub zgromadzenia nominacyjnego. Przy planowaniu wyboru przedstawiciela związkowego należy dokładnie przestrzegać wytycznych związku

Teollisuusliitto tak, aby zapewnić formalną poprawność procesu. To szczególnie ważne przy braku wcześniejszego doświadczenia w organizowaniu wyborów w miejscu pracy. Warto również skontaktować się wcześniej ze związkiem Teollisuusliitto.

Główny przedstawiciel związkowy i jego zastępcy

W wyborach wybiera się również zastępcę przedstawiciela związkowego. W większych zakładach pracy może być kilku przedstawicieli związkowych. Na przykład oprócz głównego przedstawiciela związkowego i jego zastępcy można wybierać przedstawicieli i ich zastępców dla poszczególnych działów w zakładzie pracy. W mniejszych zakładach pracy wybiera się jednego przedstawiciela związkowego i jednego zastępcę.

Zastępca pełni obowiązki przedstawiciela związkowego, gdy główny przedstawiciel związkowy jest nieobecny z powodu urlopu wypoczynkowego, zwolnienia lekarskiego lub innej czasowej nieobecności. Jeżeli przedstawiciel związkowy utraci trwale możliwość wykonywania swoich obowiązków, do czasu wyboru nowego przedstawiciela zakładowego przez pracowników obowiązki te są przejmowane przez jego zastępcę.

Pracodawca musi zawsze zostać poinformowany o sytuacji, gdy zastępca przedstawiciela związkowego przejmuje obowiązki przedstawiciela związkowego.

Kadencja

Kadencja przedstawiciela związkowego trwa dwa lata. Przedstawiciela związkowego można wybrać również w trakcie kadencji.

Wskazywanie kandydatów

Zebranie musi odbyć się co najmniej dwa tygodnie przed wyborami i musi zostać ogłoszone z co najmniej tygodniowym wyprzedzeniem.

W wyborach mogą startować wszyscy pracownicy, którzy są członkami lokalnego oddziału związku Teollisuusliitto w miejscu pracy.

Jeśli podczas zebrania zgłoszono tylko jednego kandydata na dane stanowisko, nie przeprowadza się wyborów. Zamiast tego jedyny kandydat zostaje wybrany na mocy uchwały zgromadzenia. Należy sporządzić protokół z podjętej decyzji.

Wybory

Jeśli na zebraniu nominacyjnym zgłoszonych zostanie więcej niż jeden kandydat na przedstawiciela związkowego, wybór odbywa się w drodze wyborów. Wybory odbywają się w latach parzystych w okresie od listopada do grudnia. Jeśli w miejscu pracy nie ma dotychczasowego przedstawiciela związkowego, wybory w celu wyłonienia takiej osoby można przeprowadzić w dowolnym momencie.

Jeśli wybory mają się odbyć w miejscu pracy, należy to uzgodnić z pracodawcą z odpowiednim wyprzedzeniem. Wybory można również zorganizować w pobliżu miejsca pracy lub, za zgodą związku Teollisuusliitto, drogą elektroniczną lub pocztą. Członkowie uprawnieni do głosowania muszą zostać poinformowani o wyborach jak najszybciej, a najpóźniej na tydzień przed ich terminem.

Prawo do głosowania przysługuje członkom związku Teollisuusliitto zatrudnionym w danym zakładzie pracy. Prawo do

głosowania mają również zwolnieni pracownicy oraz nowi członkowie, którzy przystąpili do związku Teollisuusliitto przed rozpoczęciem wyborów. Prawo każdej osoby do głosowania jest sprawdzane w momencie oddania głosu.

Podczas organizacji głosowania należy zapewnić jego tajność. Wszyscy uprawnieni do głosowania, w tym pracownicy zmianowi i osoby przebywające na urlopie, muszą mieć możliwość wzięcia udziału w głosowaniu.

Powiadomienie

O wyborze przedstawiciela związkowego należy poinformować na piśmie związek zawodowy oraz pracodawcę.

Wyjątki

W tych sektorach układy zbiorowe zawierają inne postanowienia dotyczące wyboru przedstawicieli związkowych: branża sprzedaży detalicznej samochodów i warsztatów samochodowych, branża opon samochodowych, leśnictwo, szkółkarstwo, prace maszynowe w leśnictwie, wydobywanie torfu, branża mediów i poligrafii oraz dostawy.

Najczęściej zadawane pytania

Co jeśli w moim miejscu pracy nie ma przedstawiciela związkowego?

Warto również porozmawiać ze współpracownikami o prawie do wyboru przedstawiciela związkowego. Członkowie związku Teollisuusliitto mogą we współpracy ze swoim lokalnym oddziałem w dowolnym momencie zorganizować wybory.

Dlaczego warto wybrać przedstawiciela związkowego?

Gdy w miejscu pracy jest przedstawiciel związkowy, pracownicy mają większe możliwości wpływania na swoje warunki pracy. W miejscach pracy, w których działa przedstawiciel związkowy, panują zazwyczaj lepsze warunki pracy.

Przedstawiciel związkowy prowadzi negocjacje z pracodawcą w imieniu pracowników. Doskonale zna obowiązujący układ zbiorowy i przepisy prawa pracy, a ponadto mogą liczyć na wsparcie ekspertów związku Teollisuusliitto. Przedstawiciel związkowy ma prawo do uzyskiwania informacji dotyczących spraw związanych z miejscem pracy i może dbać o to, by pracownicy byli traktowani sprawiedliwie i w odpowiedni sposób.

Co, jeśli jest nas tylko kilkoro?

Liczba pracowników nie ma znaczenia przy wyborze przedstawiciela związkowego. Nawet jeśli w firmie jest tylko kilkoro pracowników, warto wybrać jedną osobę, która będzie reprezentować wszystkich.

Kto może zostać przedstawicielem związkowym?

Przedstawicielem związkowym może zostać każda osoba, która jest członkiem lokalnego oddziału związku zawodowego Teollisuusliitto. Nie musisz być nadczłowiekiem ani wiedzieć wszystkiego. Wystarczy, że znasz specyfikę swojego miejsca pracy, interesujesz się rozwiązywaniem wspólnych problemów, chcesz poznać zasady funkcjonowania w środowisku zawodowym oraz chcesz rozwijać umiejętności słuchania, pewnego wyrażania swoich opinii i skutecznego negocjowania.

Co, jeśli nie zgadzam się z przedstawicielem związkowym?

Ważne jest, aby wspierać przedstawiciela związkowego i aktywnie przekazywać mu swoje opinie na temat spraw dotyczących miejsca pracy. Przedstawiciel związkowy często dysponuje większą ilością informacji niż pozostali pracownicy i czasami musi podejmować decyzje oparte na kompromisach, które mogą być trudne do zrozumienia bez znajomości pełnego kontekstu.

Możesz w najbliższych wyborach zgłosić swoją kandydaturę na przedstawiciela związkowego lub zachęcić kolegę albo koleżankę do startu.

Kim jest przedstawiciel wybieralny (luottamusvaltuutettu)?

Przedstawiciel wybieralny (luottamusvaltuutettu) to nie to samo, co przedstawiciel związkowy. Zgodnie z prawem pracownicy mogą wybrać takiego przedstawiciela. Nie reprezentują oni jednak związku zawodowego w miejscu pracy. Związek zawodowy nie przeszkolił ich do pełnienia tej funkcji, a oni sami nie mają dostępu do wsparcia ze strony ekspertów związkowych.

