

**Prezentacja
metod i rezultatów Projektu**

*Niezależna ekspertyza ekonomiczna standardem dialogu społecznego
w obliczu zmiany gospodarczej*

Gdańsk 2011



Niniejsza publikacja stanowi zbiór odpowiedzi na pytania:

- ❖ **W jakim czasie był realizowany Projekt i kto był jego adresatem?**
- ❖ **W jaki sposób włączony był Partner?**
- ❖ **Co było głównym zadaniem Projektu?**
- ❖ **Jakie doświadczenia mają firmy Europejskie a jakie polskie?**
- ❖ **Kto przygotowywał ekspertyzy dla rad pracowników i czy były one efektywne?**
- ❖ **Jakie przemyślenia mają eksperci pracujący na rzecz tego projektu?**
- ❖ **Jak jeszcze wspieraliśmy rady pracowników?**
- ❖ **Co było celem przeprowadzonych badań sondażowych i czego dowiedzieliśmy się o radach?**
- ❖ **Jakiego rodzaju wsparcia oczekiwały rady i jak tę wiedzę spożytkowaliśmy?**
- ❖ **Na czym polegało prowadzenie konsultacji na terenie 16 województw?**
- ❖ **Czy punkty konsultacyjne były potrzebne?**
- ❖ **Czy Projekt zakończył się sukcesem?**

Od kiedy był realizowany Projekt?

Od lutego 2009 roku do końca stycznia 2011 roku Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” w partnerstwie z OPZZ realizowała projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach **Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Działanie 2.1.- Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki, poddziałanie 2.1.2.- Partnerstwo dla zwiększenia adaptacyjności**, pt. *Niezależna ekspertyza ekonomiczna standardem dialogu społecznego w obliczu zmiany gospodarczej*.

Kto był jego adresatem?

Docelowo Projekt, którego adresatem byli członkowie rad pracowników i przedstawiciele organizacji związkowych, objął 33 rady pracowników.

W jaki sposób włączony był Partner projektu?

Na stronach internetowych Ogólnopolskiego porozumienia Związków Zawodowych pojawiła się informacja o realizacji projektu, w której obok celu przedstawiono główne zadania.

W ramach tego projektu została stworzona możliwość dla 60 członków rad pracowników OPZZ, nie posiadających wiedzy z zakresu podstaw analizy finansowej, odbycia trzydniowego szkolenia. Szkolenie cieszyło się dużym zainteresowaniem.

Było ono prowadzone nowoczesnymi, aktywnymi metodami partycypacyjnymi z wykorzystaniem przypadków z bogatego doświadczenia trenera. Uczestnicy pod okiem trenera poszerzali swoją wiedzę i rozwijali umiejętności przy pomocy ćwiczeń (tzw. case studies) oraz rozwiązywania zadanych problemów. Każdy słuchacz otrzymał komplet materiałów pisemnych ułatwiających studiowanie.

Program trzydniowego szkolenia obejmował następujące zagadnienia:

Temat 1: Przedsiębiorstwo w systemie gospodarczym.

Temat 2: Ogólna charakterystyka zasobów przedsiębiorstwa oraz kształtowanie zasobów pracy w przedsiębiorstwach

Temat 3: Podstawy rachunkowości oraz charakterystyka sprawozdań finansowych.

Temat 4: Przychody przedsiębiorstwa i koszty związane z ich osiągnięciem.

Temat 5: Ocena kondycji finansowej przedsiębiorstwa - badanie potencjalnych zagrożeń, analiza sytuacji przedsiębiorstwa w najbliższej perspektywie.

Temat 6: Analiza społeczna jako instrument oceny polityki zatrudnienia i polityki płacowej przedsiębiorstwa, a także przewidywania zmian w tym zakresie.

Wszyscy absolwenci szkolenia otrzymali certyfikat ukończenia szkolenia.

Co było głównym zadaniem?

Działania przewidziane w projekcie (analiza sytuacji firmy, trzydniowe warsztaty, jednodniowe seminarium) dotyczyły procesu informacji i konsultacji w przedsiębiorstwie w świetle ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. implementującej Dyrektywę 2002/14 i służyły wypracowaniu w oparciu o niezależną ekspertyzę ekonomiczną przykładowych rozwiązań adaptacyjnych w przedsiębiorstwie w wybranych przez uczestników aspektach funkcjonowania firmy.

Dlatego głównym zadaniem było przygotowanie przedstawicieli pracowników z 33 przedsiębiorstw (maksimum 10 osób: członków rady pracowników i zakładowych organizacji związkowych) na ewentualne zmiany zachodzące w przedsiębiorstwie, które mogą być np. elementem rozwoju firmy, skutkiem dekonunktury gospodarczej, itp.

Jakie są doświadczenia firm europejskich?

Jak wynika z doświadczeń firm działających na rynku europejskim, skutecznemu włączaniu pracowników w proces zmian w organizacji pracy, produkcji, zatrudnieniu, itd., służy dialog oparty na rzetelnej informacji dotyczącej bieżącej i przewidywanej sytuacji zakładu pracy.

Jak się to przekłada na polskie firmy?

Wydawało się, że w dobie kryzysu oraz mając na względzie doświadczenia firm europejskich, ten projekt będzie traktowany przez pracodawców bardzo przychylnie i będzie konieczne zastosowanie rygorystycznych reguł rekrutacji rad pracowników. Nic bardziej mylnego. Okazało się, że o ile rady pracowników były bardzo zainteresowane skorzystaniem z bezpłatnej ekspertyzy, która odpowiadałaby na postawione przez radę pytania, o tyle pracodawcy często nie wyrażali zgody na udzielanie niezbędnych informacji do przeprowadzenia koniecznych analiz.

W efekcie z przeszło 100 zgłaszających się rad przy dużym nakładzie pracy służącej przekonywaniu pracodawców z trudem dla 33 rad pracowników eksperci przygotowali ekspertyzy.

Doświadczenie zdobyte przy realizacji tego projektu w pełnym świetle ukazało całą ułomność ustawy, której przepisy dotyczące dostarczania informacji przez pracodawcę dla bardzo wielu rad pracowników są nie do wyegzekwowania. A tym samym praca rady jest fikcją.

Kto przygotowywał ekspertyzy?

Ekspertyzy zostały zrealizowane przez S.Partner/Grupę Syndex, której oferta, jako najbardziej konkurencyjna, została wybrana przez Komisję Krajową NSZZ „Solidarność” w drodze konkursu ofert.

Czy ekspertyzy były efektywne?

Celem ekspertyz oraz poświęconych im trzydniowych warsztatów było z jednej strony przybliżenie przedstawicielom pracowników sytuacji zakładu pracy pod względem ekonomicznym, finansowym i socjalnym, a z drugiej próba znalezienia możliwych rozwiązań dla trudności z jakimi w danej chwili zakład i jego pracownicy borykali się.

Tak było w przypadku pracowników jednego z zakładów branży motoryzacyjnej uczestniczących w projekcie – dokładna analiza różnych aspektów sytuacji finansowej pozwoliła zrozumieć radzie pracowników i związkowi zawodowemu w niej reprezentowanym, jakie są rzeczywiste koszty oraz wyniki polskiej firmy na tle pozostałych podmiotów należących do grupy kapitałowej. Analiza przeprowadzona przez S.Partner wykazała m.in. jak istotne znaczenie dla tej firmy mają ceny transferowe. Przedstawiciele pracowników uzyskali dzięki temu jasny obraz kondycji zakładu, dostrzegając aspekty nie zawsze obecne w informacji przekazywanej przez pracodawcę, zwyczajowo kładącego duży nacisk na koszty ponoszone przez grupę z tytułu działalności w Polsce, rzadko natomiast lub niewystarczająco jasno precyzującego wysokość wyników osiąganych przez polski zakład.

W przypadku innej firmy, należącej do sektora energetycznego, pomoc eksperta sfinansowana w ramach projektu pozwoliła poznać, w kontekście decyzji inwestora zagranicznego dot. poważnych zmian organizacyjnych (centralizacja usług wspólnych), potencjalne korzyści i zagrożenia z tym związane dla zakładu i jego pracowników.

Bez analizy sytuacji firmy i całej grupy, do której firma należy, trudno byłoby radzie pracowników i związkom zawodowym podjąć decyzję w sprawie wyboru odpowiedniej strategii w dialogu z pracodawcą.

Z kolei rada pracowników firmy z sektora farmaceutycznego zwróciła się do S.Partner z prośbą o analizę ryzyka związanego z płynnością finansową i wysokim zadłużeniem inwestora zagranicznego. Przeprowadzona analiza pozwoliła stwierdzić istnienie poważnego ryzyka, w tym znacznych trudności finansowych związanych nie tylko z długiem zaciągniętym w związku z nabyciem przez grupę polskiej firmy farmaceutycznej, ale również z polityką finansowania grupy z działalności firmy polskiej. W oparciu o szczegółowe i wyczerpujące informacje przekazane przez dyrekcję firmy, ekspertyza pozwoliła pracownikom zrozumieć wyzwania niezbędnej restrukturyzacji długu, a także zapoznać się ze strategią finansową grupy, do której polska firma należy.

Projekt stanowił ważny krok w realizacji praw rad pracowników. Przykładem niech będzie rada pracowników kolejnego przedsiębiorstwa z branży energetycznej, która stanęła przed problemem bardzo ograniczonego przez pracodawcę, pod pozorem klauzuli poufności, dostępu do informacji na temat sytuacji firmy. Współpraca z ekspertem pozwoliła radzie i związkom po pierwsze zapoznać się z zasadami właściwie realizowanego procesu informacji i konsultacji, a następnie przeprowadzić krytyczną analizę porozumienia podpisanego z pracodawcą, utrudniającego w znacznym stopniu możliwość konsultacji, w tym na tematy tak istotne jak redukcje zatrudnienia. Opracowana z pomocą eksperta strategia postępowania, w tym pismo przeznaczone dla dyrekcji dotyczące niezbędnych radzie pracowników danych nt. sytuacji i planów działania firmy, z uzasadnieniem odwołującym się do odpowiednich zapisów ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi informacji, odniosła zamierzony skutek. Pracodawca znalazł się w sytuacji, w której formalna odmowa przekazania radzie informacji byłaby jawnym działaniem wbrew uprawnieniom rady pracowników, a tym samym pogwałceniem zapisów ustawy z dnia 7.04.2006.

Zdaniem członków rad i komisji zakładowych uczestniczących w projekcie, prowadzone ekspertyzy i oparte na nich warsztaty dały im zupełnie nowy obraz sytuacji ich zakładów pracy, pozwalając tym samym podjąć dyskusję z dyrekcją na zupełnie innym poziomie niż dotychczas:

**„Dzięki ekspertowi zrozumieliśmy, że dokumenty przekazywane przez pracodawcę zawierają też informacje, o których dyrekcja niechętnie mówi. Wiemy już, gdzie szukać np. „ukrytych” kosztów i jak je czytać...„
„Bez tej wiedzy, którą przekazał nam ekspert, trudno działać w radzie pracowników.”
„Nauczyliśmy się czytać sprawozdania z działalności firmy i porównywać rok do roku, ale nie pod takim kątem jak to przedstawia pracodawca. Nauczyliśmy się też, jak występować do pracodawcy o dodatkowe informacje o firmie”.**

Projekt pozwolił uczestnikom oswoić się z niezależną ekspertyzą i z pracą z ekspertami. Dotyczy to nie tylko członków rad pracowników i komisji zakładowych, ale też dyrekcji uczestniczących w projekcie zakładów, które, gdy zgodziły się na ekspertyzę, często decydowały się na udostępnienie na potrzeby ekspertyz wszelkich niezbędnych danych.

Wymierne korzyści z uczestnictwa w projekcie dla rad pracowników to nie tylko prawo do bezpłatnej ekspertyzy sytuacji zakładu, ale też w całości sfinansowany udział, dojazd i zakwaterowanie przedstawicieli pracowników w trzydniowych warsztatach prowadzonych przez ekspertów (specjalizujących się w pomocy na rzecz rad pracowników i związków zawodowych) z zakresu wykorzystania w praktyce wyników niezależnych ekspertyz.

Jakie przemyślenia mają eksperci pracujący na rzecz tego projektu?

W większości przedsiębiorstw, z którymi mieli do czynienia eksperci w ramach projektu, dialog społeczny między radą pracowników a pracodawcą układał się dość poprawnie.

Głównym problemem w większości spółek był, jak się wydaje, brak jasnych i czytelnych reguł współpracy rady z pracodawcą.

Rady pracowników wskazywały przede wszystkim na małą precyzyjność Ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji z uwagi na małą skłonność do podpisywania przez pracodawcę porozumień, które eliminowałyby mankamenty ustawy.

Najbardziej zastanawiające są wyniki przedstawione w slajdzie 14 dot. proporcji podpisanych porozumień. Są one znacznie wyższe niż liczba rzeczywiście podpisanych porozumień z pracodawcą.

Jedynie w kilku firmach biorących udział w projekcie takie porozumienia funkcjonowały. A i w tych przypadkach nie zawsze ich zapisy spełniały oczekiwania strony pracowniczej. Największym problemem w kontekście braku jasnych reguł współpracy był ograniczony (a w niektórych przypadkach wręcz brak) dostęp do odpowiedniej informacji, na podstawie której rady mogłyby wyrażać swoje opinie.

Ta kwestia zawsze była przedmiotem dyskusji. Najczęściej pracodawca kwestionował zasadność udostępniania radzie pracowników informacji wykraczającej poza standardowe sprawozdanie finansowe obejmujące bilans i rachunek wyników.

W tym kontekście wyniki badań szeroko zaprezentowane w dalszej części niniejszej publikacji o dostępie do informacji byłyby zapewne inne, gdyby pytanie wyraźnie odnosiło się do sytuacji, w której przedstawiciele pracowników o takie informacje faktycznie występowali (żądali). Z kolei wyniki przedstawione (61% RP nie ma trudności z dostępem do informacji) są przede wszystkim efektem tego, że rady rzadko żądają szczegółowych informacji.

75% rad pracowników, z którymi eksperci prowadzili rozmowy, nie otrzymało żadnej informacji od pracodawcy. Natomiast spośród 33 firm uczestniczących w projekcie, tylko w przypadku 8 firm pracodawcy przekazali radom pracowników całość lub istotną część informacji, o które występowały rady pracowników.

Informacje przekazywane radom pracowników w ramach projektu jedynie w kilku przypadkach były na tyle kompletne, że pozwoliły radom na obiektywne wyrażenie opinii. Jednak w większości firm biorących udział w projekcie, rady pracowników dysponowały jedynie informacjami udostępnianymi na portalach internetowych lub w KRS. W tych przypadkach próby uzupełnienia danych kończyły się najczęściej odmową ze strony pracodawcy.

Pracodawcy często odmawiali z uwagi na niepewność co do zachowania poufności, nawet jeśli informacje były o małej wartości dla konkurencji, a nawet upublicznione. W takiej sytuacji nie pomagały nawet propozycje wyjścia poza zapisy ustawy i podpisania oddzielnej umowy o zachowaniu poufności między pracodawcą a ekspertem.

Niemniej, nawet w takich przypadkach, dysponując danymi upublicznonymi na temat przedsiębiorstw, eksperci byli w stanie udzielić radom odpowiedzi na stawiane pytania.

W podsumowaniach z warsztatów i seminariów wszyscy uczestnicy projektu, bez względu na to czy mieli problemy z uzyskaniem danych, czy nie, wyrazili opinię, że możliwość skorzystania z pomocy niezależnych (zewnętrznych) ekspertów pozwoliła im spojrzeć z innego punktu widzenia na przedsiębiorstwo i jego problemy oraz podjąć z pracodawcami bardziej merytoryczny dialog.

Wszyscy uczestnicy warsztatów dot. praktycznego wykorzystania niezależnej ekspertyzy ocenili, iż wsparcie w postaci pomocy eksperta przynosi korzyści nie tylko stronie pracowniczej, ale i niejednokrotnie pracodawcy.

Jak jeszcze wspieraliśmy rady?

W ramach projektu zostało uruchomionych 16 Wojewódzkich Konsultantów ds. Rad Pracowników. Ich praca została podzielona na dwa półroczne okresy. W pierwszym okresie, który trwał od końca kwietnia 2009 roku do połowy września 2009 roku, konsultanci najpierw opracowali narzędzie badawcze, a następnie przeprowadzili badanie sondażowe wśród rad pracowników na terenie całego kraju.

Ze względu na fakt, iż w województwie świętokrzyskim w tym czasie było zarejestrowanych 60 rad pracowników, przyjęto, iż badaniem w każdym województwie należy objąć od 60 do 100 rad pracowników. Oznaczało to, że konsultanci prześlą ankiety do nie mniej niż 1480 i nie więcej niż 1600 rad. Oprócz ankiety członkowie rad pracowników otrzymali pismo następującej treści:



Gdańsk, dnia.....2009 roku

RADA PRACOWNIKÓW

przy

.....

.....

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” w partnerstwie z Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych, realizuje projekt w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego pt. „Niezależna ekspertyza ekonomiczna standardem dialogu społecznego w obliczu zmiany gospodarczej”.

W ramach tego projektu zapraszamy Państwa do współpracy w celu wypracowania narzędzi wsparcia dla rad pracowników.

Pierwszym, najważniejszym etapem naszego działania jest diagnoza obecnego stanu funkcjonowania rad pracowników. **W związku z tym prosimy o wypełnienie załączonej ankiety i wysłanie jej na wskazany adres w terminie 7 dni od daty jej otrzymania.**

Zebrane informacje będą wykorzystane do określenia zakresu poradnictwa i konsultacji prawno-proceduralnych świadczonych na rzecz rad pracowników przez wojewódzkich konsultantów powołanych w ramach projektu.

Konsultantem w Województwie */tu była podana nazwa województwa/* jest */tu wymieniony był konsultant danego województwa/*.

Z poważaniem
Kierownik Projektu

Co było celem badania?

Celem tego badania było w szczególności ustalenie, w jaki sposób rady wykonują swoje obowiązki, czy mają swobodny dostęp do informacji, czy wiedzą o jaką informacje mogą występować, czy korzystali z ekspertów i ekspertyz, co im utrudnia pracę, jakiego rodzaju wsparcia potrzebują.

16 konsultantów przebadano 656 rad pracowników z 16 województw. Jak do tej pory jest to największa zbadana grupa rad pracowników i z tego powodu badanie to należy do unikatowych.

Czego dowiedzieliśmy się o radach?

Członkowie 656 rad odpowiedzieli na 45 pytań. Nie wszyscy odpowiedzieli na wszystkie pytania. W wyniku udzielonych odpowiedzi mogliśmy ustalić następujący stan faktyczny tych rad:

- 351 rad liczy 3 członków, co daje blisko 54% badanych, 18% rad liczy 7 członków, zaś 16% - 5. 82 rady wskazały liczbę 2, co daje przeszło 12% badanych.
- Największą grupą ankietowanych rad reprezentowała średnie przedsiębiorstwa /50-250/ - 370, co stanowi 56%; drugą grupą co do wielkości wśród badanych były duże przedsiębiorstwa /pow. 250/ - 243, co stanowi 37%. Najmniejszą grupę stanowiły przedsiębiorstwa małe - 1%. Natomiast 37 rad nie udzieliło odpowiedzi.
- Najwięcej rad odnotowano w przedsiębiorstwach prywatnych - 310 (47%), drugą grupę stanowił sektor państwowy - 186 (28%). Sektor samorządowy reprezentowało 20 % badanych (133 rady). 12 rad pracowników odpowiedziało, że „nie wie”, natomiast 15-tu ankietowanych nie udzieliło żadnej odpowiedzi.
- Największą grupą ankietowanych - 484 były rady z przedsiębiorstw z kapitałem polskim, co stanowiło 74%; z przedsiębiorstw z kapitałem zagranicznym było 118 rad (18%), z przedsiębiorstw z kapitałem mieszanym było 22 rady. Kapitał Zagraniczny pochodził z Kanady, Niemiec, Danii, Francji, Szwajcarii, Hiszpanii, Japonii, Słowenii, Holandii, USA. Natomiast 23 rady nie znały odpowiedzi na to pytanie, a 9 nie udzieliło żadnej.
- Zdecydowana większość ankietowanych - 79% reprezentuje firmy, które nie są notowane na giełdzie (520). Notowanych na giełdzie zidentyfikowano 99, co stanowi 15% wszystkich badanych. Aż 30 rad nie znało odpowiedzi na to pytanie, a 7 nie udzieliło jej w ogóle.
- Najliczniejszą grupę członków w radach pracowników stanowili przedstawiciele NSZZ „Solidarność” - 43%. Związek OPZZ reprezentowało 20% członków. Pracowników niezrzeszonych było 18%, FORUM ZZ reprezentowało tylko 5% członków, a 14 % stanowili przedstawiciele innych związków zawodowych.
- 531 rad pracowników potwierdziło, że posiada *Regulamin Pracy Rady*, co stanowi blisko 81% badanych. 119 rad nie posiada takiego regulaminu. Co ciekawe, 6 rad nie wiedziało, czy ich rada takowy regulamin posiada.
- Na pytanie, czy rada posiada oddzielne pomieszczenie do własnej dyspozycji, aż 540 rad udzieliło negatywnej odpowiedzi (82%), a tylko 115 rad odpowiedziało, że takim pomieszczeniem dysponuje. Jedna rada nie udzieliła odpowiedzi na to pytanie.
- 398 rad, co stanowi 61% badanych, nie szkoliło się w zakresie podniesienia swych kompetencji w związku z pełnioną funkcją. Z takich szkoleń skorzystało 243 rady (37%), a 15 rad nie udzieliło żadnej odpowiedzi.
- Tylko 57 rad zadeklarowało problem z oddelegowaniem swoich członków do pracy w radzie. Zdecydowana większość - 575 rad (88%) stwierdziła, że nie ma takich problemów. 24 rady nie udzieliły odpowiedzi.



- Natomiast wśród tych 57 rad najczęściej wymienianymi problemami były:
 - ✓ brak możliwości wspólnych spotkań poszczególnych członków rady z powodu pracy w różnych oddziałach,
 - ✓ brak chęci spotkań członków rady pochodzących z przeciwnego związku,
 - ✓ brak woli pracodawcy w ustaleniu współpracy w tym zakresie,
 - ✓ brak tolerancji dla rady przez prezesa obywatela innego kraju,
 - ✓ brak pokrywania kosztów przejazdu na posiedzenie rady,
 - ✓ zwoływanie posiedzeń rady po godzinach pracy.

- Na pytanie, czy pracodawca jedno, to samo pismo, adresuje jednocześnie do rady pracowników i związków zawodowych, 267 rad odpowiedziało „nigdy”, co stanowi 41%, 151 rad udzieliło odpowiedzi „rzadko”. Natomiast 122 rady określiły tę sytuację jako „często” występującą. W 81 radach taka sytuacja występuje „zawsze”. Zaś 35 rad nie zajęła w tej sprawie żadnego stanowiska. W ocenie rad pracowników, u których pracodawca adresuje jedno pismo jednocześnie do rady i do związków zawodowych, jest spowodowane tym, że:
 - ✓ w skład rady wchodzi osoby pełniące funkcje w związkach zawodowych – 33% odpowiedzi,
 - ✓ pracodawca utożsamia uprawnienia rady pracowników z uprawnieniami związków zawodowych – 13% odpowiedzi,
 - ✓ pracodawca ułatwia sobie procedurę informowania – 28% odpowiedzi,
 - ✓ jako odpowiedź zaznaczono „inne” – 4%. Natomiast 22% nie udzieliło odpowiedzi.

- W całej (656) grupie zbadanych rad aż 57% potwierdziło, że podpisali oni z pracodawcą *porozumienie o warunkach informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji* – 374 rady. Natomiast 274 (41%) – nie ma takiego porozumienia. 8 rad nie wiedziało, czy jest u nich takie porozumienie. Wśród rad, które nie mają w/w porozumienia za przyczynę podawano:
 - ✓ brak dobrej woli ze strony pracodawcy – 97 odpowiedzi,
 - ✓ nie osiągnięto konsensusu – 51 odpowiedzi,
 - ✓ negocjacje z pracodawcą trwają – 39 odpowiedzi,
 - ✓ „inne” – i tu najczęściej pisano: „nie wiedzieliśmy, że takie porozumienie można zawrzeć”, „rozważamy taką możliwość”, „nie było inicjatywy po żadnej ze stron”, „takie porozumienie to powielanie zapisów ustawowych” – 34 odpowiedzi.

- Podczas ustalania treści *porozumienia* znakomita większość zbadanych rad, bo aż 523 potwierdziła, że nie korzystała z usług eksperta (blisko 80%). Z takiego wsparcia skorzystało 107 rad (16%). Natomiast 16 rad nie wiedziało, a 11 nie udzieliło odpowiedzi.

- Na kolejne dziesięć pytań odpowiadały tylko te rady, które zadeklarowały, że mają podpisane *porozumienie*. Pytania te skierowane więc były do 374 rad:
 - z podpisanego *porozumienia* zadowolonych było 262 rady, co daje 70%;
 - niezadowolonych z treści *porozumienia* było 112 rad, co stanowi 30%. Jako przyczynę niezadowolenia wskazywano:
 - ✓ ogólność i powielanie zapisów ustawowych – 76 odpowiedzi,
 - ✓ brak procedury prowadzenia konsultacji – 28 odpowiedzi,
 - ✓ brak zgody pracodawcy na ponoszenie kosztów funkcjonowania rady – 25 odpowiedzi,



- ✓ brak zgody pracodawcy na ponoszenie kosztów ekspertyz – 25 odpowiedzi,
 - ✓ brak sprecyzowanej procedury przekazywania informacji – 21 odpowiedzi,
 - ✓ minimalizowanie przez pracodawcę ponoszenia kosztów funkcjonowania rady – 17 odpowiedzi,
 - ✓ brak zgody pracodawcy na ponoszenie kosztów szkolenia rady – 16 odpowiedzi,
 - ✓ brak zgody pracodawcy na korzystanie z pomocy Eksperskiej – 11 odpowiedzi,
 - ✓ brak zgody na zwalnianie członków rady na szkolenia – 5 odpowiedzi;
- na pytanie - czy *porozumienie* określa częstotliwość, z jaką pracodawca jest zobowiązany przekazywać radzie informację - twierdząco odpowiedziało 279 rad, ale tylko 114 dookreśliło jak często. Natomiast 87 rad przyznało, że nie zostało to zapisane w *porozumieniu*. 8 rad nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie;
 - zapytano radę, czy *porozumienie* określa termin na wyrażenie opinii przez radę. Twierdząco odpowiedziało 201 rad, ale tylko 103 z nich wymieniły ten termin. 161 rad przyznało, że w ich *porozumieniu* nie ma takiego zapisu. 12 rad nie odpowiedziało;
 - rady zapytane o zapis w *porozumieniu* dotyczący terminu konsultacji w 209 przypadkach potwierdziły istnienie takiego zapisu, ale tylko 88 z nich wskazało ten termin. 156 rad przyznało, że takiego zapisu nie ma. 9 rad nie odpowiedziało;
 - 285 rad potwierdziło, że w ich *porozumieniach* są zapisy dające możliwość skorzystania pomocy eksperta. 62 rady przyznały, że takiego zapisu nie ma;
 - tylko 78 rad potwierdziło, że mają zapisy ustalające budżet dla rady pracowników. 296 rad podało, że takich zapisów nie mają – w tych *porozumieniach*:
 - ✓ w 121 przypadkach przewidziano finansowanie każdej pomocy Eksperskiej z osobna,
 - ✓ w 175 – nie ustalono żadnego finansowania;
 - na pytanie, czy *porozumienie* określa, jakie informacje mogą być przekazywane jako „poufne” – 137 rad odpowiedziało twierdząco, a 210 potwierdziło, że takich zapisów nie ma;
 - zasady zachowania poufności przekazywanych informacji zostały zapisane w 43% *porozumień*. W 34% nie ma takich zapisów. 74 rady nie odpowiedziały na to pytanie, a 15 rad nie udzieliło odpowiedzi;
 - 57 rad potwierdziło, że w ich *porozumieniach* są zapisy dookreślające rodzaj informacji, których może odmówić przekazania radzie. 226 rad przyznało, że takich zapisów nie ma. Natomiast 17 przyznało, że nie wie, a 74 nie odpowiedziało na to pytanie.
- Kolejne pytania były skierowane do wszystkich 656 badanych rad. Przedstawiono katalog informacji i zapytano radę o dostępność. Udzielono następujących odpowiedzi:

	tak	nie	nie wiem	nie dotyczy
status prawny zakładu pracy i jego organizacja	90%	6%	3%	1%
nt. płynności finansowej lub utraty płynności finansowej	62%	30%	5%	3%
nowego kontraktu istotnego dla działalności pracodawcy	37%	40%	10%	13%
nabycia przedsiębiorstwa lub jego zorganizowanej części	30%	28%	10%	32%
połączenia z innym pracodawcą	28%	24%	11%	36%
wyodrębnienia oddziału albo podziału pracodawcy	34%	26%	10%	30%
planowanych zmian w profilu prowadzonej działalności	47%	26%	10%	17%
innych prognoz ekonomicznych dotyczących zakładu pracy	58%	28%	9%	4%
bilans	65%	29%	5%	1%
rachunek zysków i strat	68%	27%	4%	1%
dane dotyczące wynagrodzeń	48%	46%	5%	1%
przekazywania składek ZUS	49%	43%	7%	2%
zmian poziomu zatrudnienia	74%	22%	4%	1%
liczby zatrudnionych z podziałem na: zatrudnionych na czas nieokreślony, określony, w niepełnym wymiarze czasu, itp	70%	22%	5%	4%
planowanych zwolnień grupowych	51%	20%	7%	22%
restrukturyzacji zakładu pracy (np. outsourcing)	47%	24%	9%	21%
zmian wewnętrznej struktury organizacyjnej pracodawcy	56%	26%	6%	13%
zmian systemu czasu pracy dotycząca całych grup pracowników	54%	23%	6%	17%
korzystania z usług agencji pracy tymczasowej	25%	27%	11%	36%



całość dokumentów przedstawianych akcjonariuszom/wspólnikom	17%	42%	11%	30%
podział kapitału między akcjonariuszy posiadających więcej niż 10% kapitału	14%	35%	11%	40%

- Na pytanie, czy rada pracowników ma trudności z uzyskaniem informacji na piśmie od pracodawcy, 212 rad dało odpowiedź twierdzącą (32%), ale 402 rady zaprzeczyły (61%). Natomiast 30 rad nie wiedziało, a 12 rad nie udzieliło odpowiedzi.
- Dowiedzieliśmy się, że informacje są przekazywane: z własnej inicjatywy przez pracodawcę u 29% zbadanych rad, na wniosek rady pracowników u 68% rad. Natomiast 3% nie udzieliło informacji na ten temat.
- Ustaliliśmy, że w przypadku zbadanych 656 rad tylko 14% zawsze otrzymuje od pracodawcy informacje przed planowanymi lub zamierzonymi działaniami. Często taką informację otrzymuje 24% badanych. Natomiast aż 58% rad nigdy (24%) lub rzadko (34%) ma dostęp do w/w informacji. 4% badanych nie udzieliło odpowiedzi.
- 40% rad uczestniczących w badaniu zadeklarowało, że pracodawca przekazuje informacje w czasie umożliwiającym członkom rady zapoznanie się ze sprawą, ale tylko 18% zadeklarowało, że ma czas na przeanalizowanie tych informacji, a tylko 16% rad ma czas na przygotowanie się do konsultacji. 22% odpowiedzi wskazuje, że otrzymują informacje w czasie umożliwiającym podjęcie innych działań. 5% ankiet nie zawierało odpowiedzi na to pytanie. Terminy w jakich pracodawca przekazuje informacje są zbyt krótkie, co powoduje, że proces informacji jest prowadzony w sposób uniemożliwiający rzetelne i merytoryczne przeprowadzenie konsultacji.
- Następne zadane pytanie to: czy pracodawca odmawia przekazania radzie pracowników informacji, o które występowała na piśmie? Na to pytanie udzielono 653 odpowiedzi. Ponad połowa (52%) zadeklarowała, że pracodawca nigdy im nie odmówił. 27% przyznało, że spotkali się z tym, ale rzadko. Tylko 2% rad stwierdziło, że taki proceder ma miejsce zawsze, a 14% często spotyka się z odmową przekazania radzie informacji, gdy ta zwraca się do pracodawcy na piśmie. Odpowiedzi wskazują, że pracodawcy wywiązują się ze swojego obowiązku. Porównując tę odpowiedź z tą opisaną w/w tabelce, można próbować wysnuć wniosek, że rady mają dostęp do podstawowych i powszechnie dostępnych informacji oraz tych, które obligatoryjnie są przekazywane związkom zawodowym (np. zwolnienia grupowe). Natomiast odmowa przekazania informacji dotyczy przypadków, gdy rada wnosi o bardziej wnikliwą informację.
- Przy odmowie pracodawcy najczęściej (39%) posługują się argumentem tajności informacji. 16% powołuje się na brak porozumienia w tej sprawie. 14% badanych rad wskazało odpowiedź „inne”. Natomiast 31% ankietowanych nie udzieliło żadnej odpowiedzi. Wysoki odsetek braku odpowiedzi może sugerować, iż pracodawcy nie uzasadniają odmowy. Może również odnosić się do przypadków, gdy pracodawca zawsze przekazuje informacje.



- Zapytaliśmy badane rady o działania w przypadku odmowy udostępnienia informacji przez pracodawcę. Najwięcej rad wskazało jako działanie możliwość poinformowania załogi i zwrócenia się o pomoc do związków zawodowych (po 27% każda z odpowiedzi). 13 % ankietowanych deklaruje zwrócenie się do PIP. Zaledwie 2% zwróci się do sądu gospodarczego, a 8% przekaże informację o tym stanie rzeczy radzie nadzorczej, akcjonariuszom. Chęć skorzystania z alternatywnych źródeł informacji /np. KRS/ zadeklarowało 6% rad. Natomiast aż 4% nie podejmuje lub nie podejmie żadnych działań. Niestety w przypadku tego pytania 8% nie udzieliło żadnej odpowiedzi. Udzielone odpowiedzi wskazują, że rady widzą największą możliwość uzyskania wsparcia w związkach zawodowych i w załodze. PIP jest darzony mniejszym zaufaniem. Bardzo niewielki odsetek spraw kierowanych do sądu sugeruje, że rady „obawiają się „ postępowania sądowego a także ponoszenia związanych z tym kosztów. Niechęć do skierowania sprawy do rady nadzorczej lub skorzystania z alternatywnych źródeł informacji może sugerować, że rady nie widzą sensu podejmowania działań, które nie rozwiązują problemu niewywiązywania się przez pracodawcę z jego obowiązków informacyjnych. Niepokojące jest również to, że część rad nie zamierza podejmować jakichkolwiek działań.
- Na pytanie, czy pracodawca zastrzega obowiązek zachowania poufności udostępnionych informacji (tajemnica przedsiębiorstwa), aż 7% nie udzieliło żadnej odpowiedzi. U 15% rad pracodawca nigdy nie zastrzega poufności przekazywanych informacji, a 33% twierdzi, że robi to rzadko. Natomiast 25% rad potwierdziło, że pracodawca zawsze takie zastrzeżenie czyni, a 20% uznało ten proceder za częsty. Zważywszy na to, że rady najczęściej dostają informacje, które z mocy prawa są powszechnie dostępne, zatrważające jest to, że niemal połowa pracodawców zawsze lub często zastrzega poufność. Może to świadczyć o nadużywaniu przez pracodawców ustawy o poufności. Pocieszające jest to, że niemal tyle samo pracodawców tego nie robi.
- Otrzymanie informacji to jedno, a ich zrozumienie to drugie. Badane rady zadeklarowały w zdecydowanej większości, bo aż 78% z nich, że nie ma problemów ze zrozumieniem przekazywanych informacji. 11% potwierdziło, że nie rozumie tych informacji. Natomiast aż 7% badanych nie wiedziało, czy rozumie, czy też nie. 3% rad nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie. Udzielone odpowiedzi wskazują, że mamy merytorycznie przygotowanych członków rady do pełnienia swej funkcji. Jednakże praktyka wskazuje na coś przeciwnego. Najprawdopodobniej przynajmniej część ankietowanych nie chciało się przyznać do braku rozumienia informacji. Ponadto poziom zrozumienia zależy od poziomu przekazywanych informacji.
- Przy analizie informacji tylko 2% rad potwierdziło, że korzysta z pomocy doradców i następne 5% powiedziało, że robi to często. Natomiast 91% badanych rad przyznało, że nigdy lub rzadko korzysta z takiej pomocy (odpowiednio: 66% i 25%). 2% ankietowanych nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie. Brak korzystania z pomocy eksperckiej przy czytaniu informacji jest zapewne ściśle związane z wysokim procentem rozumienia informacji wykazanym w poprzednich odpowiedziach.



- Powołanie takiej instytucji jak rady pracowników ma służyć między innymi usprawnieniu wymiany profesjonalnej informacji. Dlatego za zaskakujący należy uznać wynik odpowiedzi na pytanie: czy w związku z przekazanymi informacjami rada pracowników przedstawia pracodawcy swoją opinie w danej sprawie. Otóż aż 24% rad przyznało, że rzadko przedstawia pracodawcy swoją opinię, a 9%, że nigdy tego nie robi! A zatem 33% badanych rad nie prowadzi wymiany informacji z pracodawcą. 32% potwierdziło, że robi to zawsze, a 35% zadeklarowało, że czyni to często.
- Jeszcze gorzej sytuacja przedstawia się w przypadku konsultacji. 18% rad pracowników potwierdziło, że pracodawca nigdy nie prowadził z nimi konsultacji. Następne 41% zadeklarowało, że konsultacje prowadzone były rzadko. Tylko 12% badanych rad przyznało, że konsultacje prowadzone są zawsze z następnie 29 uznało, że są one częste. Otrzymanie takiego wyniku musi być niepokojące, gdyż w sposób bezpośredni świadczy on o niekorzystaniu przez pracodawcę z tej możliwości prowadzenia dialogu z pracownikami. Natomiast, gdy jest on już prowadzony, to jego efektywność jest niewielka, o czym świadczą odpowiedzi na kolejne pytanie.
- Zapytaliśmy rady, czy ich zdaniem proces konsultacji prowadzony jest w sposób umożliwiający osiągnięcie porozumienia z pracodawcą. Blisko 50% badanych rad przyznało, że nie osiągnęło porozumienia w procesie konsultacji (przeszło 11%), a 38% rzadko kiedy takie porozumienie osiąga. Tylko 12% rad zadeklarowało, że zawsze osiąga z pracodawcą porozumienie w wyniku prowadzonych konsultacji, a 39% uznało, że dzieje się to często. Wyniki osiągnięte, w tym jak i poprzednim pytaniu, muszą być niepokojące tym bardziej, gdy przyjrzymy się zdiagnozowanym przez rady przyczynom powodującym brak osiągnięcia porozumień:
 - okazało się, że głównym powodem braku porozumień w wyniku konsultacji jest fakt, iż pracodawca przed konsultacjami dokonał już zmian lub podjął działania – aż 56% rad wskazało taką przyczynę! Na drugim miejscu znalazł się powód „zbyt mała ilość spotkań i ich zbyt krótki czas” – 40% rad. Natomiast 4% rad wskazało na powód braku porozumienia prowadzenia przez pracodawcę konsultacji w oparciu o inną dokumentację niż wcześniej została przekazana radzie.
- Podobnie, jak w przypadku korzystania z pomocy doradców przy analizowaniu przekazywanych informacji, tak i korzystanie z doradców podczas konsultacji jest rzadkim procederem. Często lub zawsze z takiej pomocy korzystało tylko niespełna 5% rad. Natomiast nigdy tego nie robiło 71% badanych rad, a 24% - rzadko.
- Natomiast większość badanych rad oceniło kontakt z załogą zakładu pracy jako swobodny i umożliwiający przekazywanie pracownikom informacji – 85% odpowiedzi. Ale 4% uznało, że nie widzi potrzeby przekazywania informacji pracownikom.
Ostatnim pytaniem zadany w ankiecie było:

Jakiego rodzaju wsparcia rady oczekują?

Na podstawie przeprowadzonej analizy ankiet ustalono, iż w kwestii wsparcia dla swej działalności rady oczekują:

- ✓ szkoleń,
- ✓ wymiany doświadczeń,

- ✓ pomocy prawnej,
- ✓ systematycznego kontaktu z osobą kompetentną np. konsultantem,
- ✓ doradztwa ekonomicznego,
- ✓ przygotowania niezależnej ekspertyzy,
- ✓ środków finansowych na funkcjonowanie,
- ✓ pomocy w zakresie organizowania pracy /regulaminy, pisanie pism, itp./,
- ✓ pomocy ze strony państwowej inspekcji pracy.

Jak tę wiedzę spożytkowaliśmy?

Zdobyta dzięki badaniom wiedza posłużyła do:

- ✓ opracowania narzędzi wsparcia,
- ✓ opracowaniu katalogu niezbędnych pytań dla wojewódzkich konsultantów ds. rad pracowników,
- ✓ zaplanowaniu pracy konsultantów w drugim okresie, który rozpoczął się w listopadzie 2009 roku i trwał do końca kwietnia 2010 roku,
- ✓ zapoznania ekspertów zatrudnionych w projekcie z wynikami ogólnymi prowadzonego badania.

Narzędzia wsparcia opracowali konsultanci rad pracowników?

Podczas drugich warsztatów zorganizowanych dla 16 konsultantów po przeanalizowaniu zgłaszanych w ankietach potrzeb rad pracowników uznano, że koniecznym jest przygotowanie kilku wzorów najistotniejszych dokumentów ułatwiających pracę radom. Do najważniejszych zaliczono:

1. Przykładowy *REGULAMINU* przeprowadzenia wyborów do Rady Pracowników.
2. Przykładowa *KARTA DO GŁOSOWANIA*
3. Przykładowy *REGULAMIN* pracy Rady Pracowników.
4. Przykładowe *POROZUMIENIE* o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji.
5. Przykładowy *WNIOSEK* Rady do sądu.
6. I przykład *SKARGI* rady do państwowej inspekcji pracy.
7. II przykład *SKARGI* rady do państwowej inspekcji pracy.
8. Przykład *WEZWANIA* do zaprzestania naruszania Ustawy.
9. Przykład *WNIOSKU* o zwolnienie członków Rady Pracowników do czynności doraźnej.

REGULAMIN przeprowadzania wyborów do Rady Pracowników (nazwa zakładu)

I. Postanowienia ogólne

1. Wybór członków Rady Pracowników Zakładu (nazwa zakładu) następuje w oparciu o przepisy Ustawy z dnia 7 kwietnia 2006r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. nr 79, poz.550 ze zm.) zwanej dalej Ustawą oraz o przepisy niniejszego Regulaminu.
2. Zgodnie z Ustawą, załoga wybiera(ustalić ilość) członków Rady Pracowników.
3. Wybory są tajne, bezpośrednie i równe, tzn. że każdy pracownik może głosować tylko osobiście i przysługuje mu jeden głos.
4. Czynne prawo wyborcze przysługuje każdemu pracownikowi, z wyjątkiem pracowników młodocianych.
5. Bierne prawo wyborcze przysługuje pracownikowi, który przepracował z Zakładzie (nazwa zakładu) nieprzerwanie co najmniej rok z wyjątkiem:
 - a/ Kierującemu jednoosobowo zakładem pracy,
 - b/ Zastępcy kierującego jednoosobowym zakładem pracy,
 - c/ Pracownikowi wchodzącemu w skład kolegiального organu zarządzającego zakł. pracy,
 - c/ Głównego Księgowego
 - d/ Radcy Prawnego
 - e/ Pracowników młodocianych
6. Kadencja Rady Pracowników trwa 4 lata.
7. W przypadku zmniejszenia się składu członków Rady Pracowników wybranych przez załogę zarządza się wybory uzupełniające.

II. Organizacja wyborów

1. Wybory członków załogi do Rady Pracowników organizuje pracodawca na pisemny wniosek grupy, co najmniej 10 % pracowników.
2. Wybory odbywają się w dniach roboczych w całym Zakładzie.

3. Po uzgodnieniu z Komisją Wyborczą, pracodawca informuje załogę o terminie przeprowadzenia wyborów do rady pracowników oraz terminie zgłoszenia kandydatów na członków rady pracowników.

III. Komisja Wyborcza

1. W celu przeprowadzenia wyborów Pracodawca powołuje 3 (lub 5, 7) osobową Komisję Wyborczą w skład której wchodzi przedstawiciele pracodawcy, związków zawodowych i pracowników niezrzeszonych.

2. Pracownik, który kandyduje na członka rady pracowników, nie może być członkiem Komisji Wyborczej.

3. Komisja Wyborcza wybiera spośród siebie:

- Przewodniczącego
- Sekretarza

4. Do zadań Komisji Wyborczej należy:

- a/ uzgodnienie z pracodawcą terminu i miejsca przeprowadzenia wyborów
- b/ zarejestrowanie kandydatów
- b/ przeprowadzenie głosowania
- c/ ustalenie wyników wyborów
- d/ sporządzenie protokołu wyborów
- e/ ogłoszenie wyników wyborów

5. Komisja Wyborcza działa na podstawie niniejszego Regulaminu przez całą kadencję.

IV. Spis wyborców

1. Spis wyborców przygotowuje dział personalny (dział kadr), zatwierdza Pracodawca.

2. Na listy wyborców wpisani są pracownicy, którym przysługuje czynne prawo wyborcze.

3. Komisja Wyborcza otrzymuje spis wyborców nie później niż 3 dni przed datą głosowania.

4. Listy wyborców udostępnia się pracownikom.

V. Zgłaszanie kandydatów

1. Prawo zgłaszania kandydatów na członków Rady Pracowników u pracodawcy zatrudniającego

(do wyboru a lub b)

a/ do 100 pracowników – wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych na piśmie przez grupę co najmniej 10 pracowników posiadających czynne prawo wyborcze poprzez zamieszczenie własnoręcznego podpisu na liście dla zgłoszonego kandydata.

b/ powyżej 100 pracowników – wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych na piśmie przez grupę co najmniej 20 pracowników posiadających czynne prawo wyborcze poprzez zamieszczenie własnoręcznego podpisu na liście dla zgłoszonego kandydata.

Termin zgłaszania kandydatów na członków Rady Pracowników wynosi 21 dni od powiadomienia o wyborach.

2. Wzór karty zgłoszenia kandydata w załączeniu.

3. Kandydować na członka Rady Pracowników mogą tylko te osoby, którym przysługuje bierne prawo wyborcze.

4. Zgłoszenie kandydata powinno zawierać:

a/ imię i nazwisko kandydata,

b/ PESEL

c/ stanowisko

d/ listę osób popierających kandydata

e/ pisemne oświadczenie kandydata, że wyraża zgodę na kandydowanie na członka R.P.

5. Listę kandydatów na członków Rady Pracowników sporządza Komisja Wyborcza.

6. Kandydaci umieszczeni są na liście alfabetycznie.

7. Komisja Wyborcza publikuje listę kandydatów na 10 dni przed dniem głosowania, umieszczając na liście imię i nazwisko oraz stanowisko pracy.

VI. Karty do głosowania

1. Drukowanie kart do głosowania zarządza i wykonuje Komisja Wyborcza.

2. Nazwiska kandydatów umieszczone są na kartach do głosowania alfabetycznie.

3. Karta do głosowania drukowana jest jednostronnie. Umieszcza się na niej również krótką informację o sposobie głosowania oraz ilości osób wybieranych do rady.

4. Kartę opatruje się pieczęcią firmową zakładu pracy w kolorze czerwonym.

VII. Głosowanie

1. Głosowanie odbywa się w sposób ustalony przez Komisję Wyborczą.

2. Przez cały czas głosowania w miejscu wyborczym winno znajdować się co najmniej 3 członków Komisji Wyborczej.

3. Przed głosowaniem Komisja Wyborcza sprawdza:
 - a/ tożsamość wyborcy na podstawie dokumentu ze zdjęciem
 - b/ obecność na spisie wyborców
4. Przyjęcie karty do głosowania wyborca potwierdza własnoręcznym podpisem na liście uprawnionych do głosowania.
5. Karty do głosowania wrzucane są do urny opieczętowanej przez Komisję Wyborczą.
6. Głosowanie przeprowadza się poprzez wstawienie znaku „X” w kracie przy nazwisku kandydata.
7. Głos jest ważny, jeśli znak „X” przy ilości kandydatów nie większej niż wybiera się członków Rady Pracowników.
8. Głos jest nieważny gdy:
 - a/ jest oddany na niewłaściwej karcie do głosowania; na karcie nie wydanej przez Komisję Wyborczą,
 - b/ gdy znaków „X” jest więcej niż wybiera się kandydatów,
 - c/ gdy karta jest zniszczona lub podarta.

VIII. Ustalenie wyników wyborów

1. Po zakończeniu głosowania Komisja sporządza protokół, w którym podaje:
 - a/ liczbę uprawnionych do głosowania
 - b/ liczbę głosujących
 - c/ ważność wyborów
 - d/ liczbę głosów ważnych
 - e/ liczbę głosów nieważnych
 - f/ liczbę głosów oddanych na poszczególnych kandydatów
 - g/ wybranych członków Rady Pracowników
 - h/ inne istotne informacje dotyczące przebiegu wyborów.
2. Protokół podpisują wszyscy członkowie Komisji Wyborczej.
3. Wybory są ważne, gdy uczestniczy w nich, co najmniej 50% zatrudnionych pracowników.
4. W przypadku, gdy w wyborach nie wzięło udziału, co najmniej 50% pracowników, po upływie 30 dni od dnia tych wyborów przeprowadza się ponowne wybory, które uznaje się za ważne bez względu na liczbę pracowników, którzy wzięli w nich udział.
5. Za wybranych na członków Rady Pracowników uważa się tych kandydatów, którzy w kolejności otrzymali najwięcej głosów.
6. W razie, gdy dwóch lub więcej kandydatów otrzyma równą ilość głosów, a liczba miejsc pozostających do obsadzenia jest mniejsza od liczby tych kandydatów, wyboru członków Rady Pracowników dokonują ponownie pracownicy spośród tych kandydatów.
7. Komisja Wyborcza publikuje wyniki wyborów bez zbędnej zwłoki.
8. Komisja Wyborcza przyjmuje i rozpatruje odwołania związane z wyborami w ciągu 14 dni od daty ogłoszenia wyników wyborów.
9. Pełną dokumentację wyborczą przechowuje pracodawca.

IX. Wybory uzupełniające

1. W przypadku zmniejszenia się liczby członków Rady Pracowników z powodu:

- a/ rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy
- b/ zrzeczenia się funkcji
- c/ odwołania

zarządza się wybory uzupełniające.

2. Wybory uzupełniające zarządza Pracodawca na zasadach określonych w niniejszym regulaminie.

X. Postanowienia końcowe

- 1. Koszty wyborów obciążają pracodawcę
- 2. Komisja Wyborcza może wykonywać wszelkie czynności w ramach godzin pracy.
- 3. Niniejszy regulamin obowiązuje na kadencję Rady Pracowników w latach 2010-2014.
- 4. Regulamin wchodzi w życie

PODPISY:

Pracodawca

Wyłonieni pracownicy.....



(pieczęć pracodawcy)

KARTA DO GŁOSOWANIA
w wyborach na członków Rady Pracowników w dniu

..... r.

<input type="checkbox"/>	1.
<input type="checkbox"/>	2.
<input type="checkbox"/>	3.
<input type="checkbox"/>	4.
<input type="checkbox"/>	5.
<input type="checkbox"/>	6.
<input type="checkbox"/>	7.
<input type="checkbox"/>	8.
<input type="checkbox"/>	9.
<input type="checkbox"/>	10.
<input type="checkbox"/>	11.
<input type="checkbox"/>	12.

UWAGI

1. Należy głosować poprzez postawienie znaku **X** w kratce po lewej stronie imienia i nazwiska.

2. Maksymalnie można postawić znak **X** przy trzech/pięciu/siedmiu* nazwiskach z listy.

3. Postawienie większej ilości znaków **X** przy nazwiskach niż wskazana w punkcie 2 powoduje nieważność głosu.

* wpisać liczbę członków Rady Pracowniczej w zależności od ilości zatrudnionych pracowników u danego pracodawcy

Regulamin Pracy Rady

Zgodnie z art. 11 ust. 4 ustawy z dnia 23 czerwca 2009 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. nr 79, poz. 805) zwanej dalej ustawą, Rada Pracowników uchwaliła regulamin jej funkcjonowania o treści jak niżej:

Rozdział I Przepisy ogólne

§1

Rada Pracowników, zwana dalej Radą jest organem przedstawicielskim pracowników w (podać nazwę i miejsce zakładu), z którym Pracodawca zobowiązany jest omówić wszystkie kluczowe kwestie mające wpływ na stan zatrudnienia lub/i sposób organizacji pracy w Firmie.

§2

1. Kadencja Rady trwa 4 lata od dnia jej wyboru, jednakże rada obowiązana jest działać do czasu ukonstytuowania się nowo wybranej rady.

2. Najpóźniej na 14 dni przed upływem kadencji dotychczasowej Rady, powołuje się nową Radę. Rozwiązanie dotychczasowej Rady następuje z dniem pierwszego posiedzenia nowej Rady

§3

1. Rada składa się z ... osób.

2. Na swym pierwszym posiedzeniu Rada wybiera, zwykłą większością głosów Przewodniczącego i Sekretarza, a w razie konieczności (np. utrata mandatu członka w trakcie kadencji, rezygnacja, odwołanie z pełnionej funkcji w Radzie itp.), także w innym terminie.

3. Odwołanie z pełnionej funkcji w Radzie następuje w takim samym trybie jak powołanie, na wniosek złożony choćby przez jednego członka rady.

4. Przewodniczący zwołuje posiedzenia i kieruje pracą Rady, reprezentuje Radę w kontaktach z innymi podmiotami i podpisuje pisma i dokumenty w imieniu Rady.

5. Sekretarz odpowiedzialny jest za stronę organizacyjną, zapewnia obsługę administracyjno- techniczną posiedzeń, sporządza protokoły z posiedzeń Rady, a w razie nieobecności Przewodniczącego przejmuje też jego kompetencje.

6. W przypadku nieobecności Sekretarza stosuje się odpowiednio postanowienie § 5.

§4

1. Posiedzenia Rady odbywają się (określić dzień) każdego miesiąca, w sali nr , po wcześniejszym zawiadomieniu na piśmie każdego członka na tydzień wcześniej.

2. W razie zmiany terminu i miejsca posiedzenia, Przewodniczący ma obowiązek pisemnego

powiadomienia członków co najmniej na tydzień przed planowanym posiedzeniem.

3. W sprawach nie cierpiących zwłoki Przewodniczący ma prawo zwołać nadzwyczajne zebranie Rady po indywidualnym zawiadomieniu jej członków z co najmniej z jednodniowym wyprzedzeniem.

§5

1. Dla prawomocności posiedzenia Rady konieczne jest uczestnictwo co najmniej 3 jej członków.

2. W posiedzeniu Rady, po uprzednim zaproszeniu, może wziąć udział przedstawiciel pracodawcy, osoba pełniąca funkcję eksperta, inni pracownicy, przedstawiciele związków zawodowych, a także inne osoby.

Rozdział II

Uprawnienie i obowiązki Rady

§6

1. Rada ma dostęp do informacji, które umożliwią przyjęcie odpowiedzialnego stanowiska i obejmują:

- 1) działalność i sytuację ekonomiczną pracodawcy, a także zmiany w tym zakresie
- 2) stan, strukturę i przewidywane zmiany zatrudnienia oraz działania mające na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia
- 3) działania, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.

§7

Rada uprawniona jest do prowadzenia konsultacji z pracodawcą w sprawach, o których mowa w § 6 w ust. 1 w punktach 1-3. Szczegółowy katalog informacji, tryb i sposób informowania Rady, prowadzenia konsultacji powinno określać odrębne porozumienie zawarte pomiędzy Pracodawcą, a Radą na podstawie art.5 ustawy.

§ 8

1. W sprawie każdej informacji przekazywanej przez Pracodawcę Rada może przedstawić własną opinię przyjętą w sposób określony w § 11 ust. 4 pkt 1, a każdy z jej członków ma prawo zgłosić zdanie odrębne, które należy dołączyć do opinii i przedstawić pracodawcy.
2. Rada ma prawo do korzystania z usług ekspertów. Zasady powoływania i ich pracę określa odrębne Porozumienie zawarte między Pracodawcą, a Radą o którym mowa w § 7 zdanie drugie.

§ 9

Konsultacje Rady z Pracodawcą muszą być prowadzone w dobrej wierze z poszanowaniem interesów obu stron w celu osiągnięcia porozumienia.

§10

Radzie nie wolno udostępnić informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, co do których pracodawca zastrzegł poufność przez okres kadencji i 3 lata po jej zakończeniu.

§ 11

1. Członkowie Rady obowiązani są do czynnego uczestnictwa w posiedzeniach Rady. O swojej ewentualnej nieobecności każdorazowo członek Rady jest obowiązany uprzedzić Przewodniczącego lub Sekretarza Rady i usprawiedliwić.
2. Posiedzenia Rady odbywają się w godzinach pracy. Na czas posiedzeń Rady jej członkowie korzystają ze zwolnienia świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na podstawie art. 17 ust. 3 ustawy.
3. Członek Rady traci mandat członka w razie:
 - 1) ustania stosunku pracy, wygaśnięcia, rozwiązania
 - 2) zrzeczenia się funkcji
 - 3) wniosku w sprawie ustania członkostwa podpisanego co najmniej przez 50% pracowników zatrudnionych u pracodawcy co najmniej przez 6 miesięcy.

§ 12

Każdy członek rady pracowników ma obowiązek uczestniczyć w szkoleniach w zakresie działalności Rady pracowników, a także stale podnosić swoje kompetencje polegające w szczególności na pogłębianiu wiedzy w zakresie znajomości ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji i innych przepisów z zakresu działania, funkcjonowania Rady pracowników.

Rozdział III Organizacja pracy Rady

§ 13

1. Każde posiedzenie Rady jest protokołowane. Protokół jest spisywany przez Sekretarza, i podpisywany przez każdego członka Rady, uczestniczącego w posiedzeniu. Dodatkowo przebieg posiedzeń może być utrwalony w inny sposób stosownie do posiadanych urządzeń technicznych, po uprzednim poinformowaniu osób biorących udział w posiedzeniu.

2. Członek Rady może w toku posiedzenia, zgłosić zastrzeżenia do protokołu.

3. Rada zajmuje stanowisko w drodze uchwały, która może przyjąć formę opinii, wniosku, postanowienia porządkowego, wezwania, do pracodawcy do przekazania informacji, podjęcia konsultacji. Rada może wydawać także zaproszenia, zawiadomienia, zlecenia na odpłatną pomoc ekspertów i in. Uchwały Rady są podejmowane zwykłą większością głosów obecności wszystkich członków Rady.

4. Co najmniej 2/3 większości głosów w obecności wszystkich członków Rady wymagana jest w sprawach dotyczących:

1) przedstawienia opinii w sprawach o których mowa w §6 ust. 1,

2) wyrażenia zgody w kwestiach o których mowa w art. 17 ust. 1 i 2 ustawy,

3) przyjęcia lub zmiany Regulaminu.

4. Dokumenty oraz informacje uzyskane od Pracodawcy, analizy i wnioski ekspertów, a także

protokoły Rady przechowywane są w pomieszczeniu z którego korzysta Rada, a w razie braku w innym miejscu wskazanym przez Radę.

§ 14

Przyjmuje się, iż w razie sporu przed sądem gospodarczym, o którym mowa w art. 16 ust. 3 ustawy, w imieniu Rady, będzie występował Przewodniczący Rady lub inna osoba wyznaczona przez Radę, także spośród pracowników przedsiębiorstwa w którym Rada została utworzona.

§ 15

Pracodawca powiadamia Pracowników o prawie do wyboru członków kolejnej Rady co najmniej na 60 dni przed upływem kadencji Rady.

§ 16

Niniejszy regulamin został przyjęty przez Radę Pracowników (podać nazwę i miejsce zakładu pracy w której Rada jest utworzona) uchwałą nr....., w dniu..... i obowiązuje od dnia jego przyjęcia.

/miejsowość/, dnia.....

Podpisy członków Rady:

1.....

2.....

3.....

Porozumienie o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji

Na podstawie art. 5 ustawy z dnia 23 czerwca 2009 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. nr 79, poz. 805) zwanej dalej ustawą, Rada Pracowników (podać nazwę i adres zakładu pracy) – reprezentowana przez jej Przewodniczącego (imię i nazwisko oraz nazwa zakładu pracy)- reprezentowana przez Prezesa jej Zarządu (imię i nazwisko) zawierają porozumienie o następującej treści:

Rozdział I Postanowienia ogólne

§1

Strony zobowiązują się do stosowania niniejszego porozumienia w dobrej wierze i z poszanowaniem interesów obu stron w celu wspólnego działania.

§2

Pracodawca zobowiązuje się dostarczać radzie pracowników pełne i rzetelne informacje, które pozwolą zrozumieć ich znaczenie pracownikowi posiadającemu średnie wykształcenie. Informacje te pracodawca przekazuje w sposób umożliwiający radzie pracowników przeanalizowanie ich oraz przygotowanie się, jeśli jest to przewidziane do konsultacji.

§ 3

Strony porozumienia przyrzekają dołożyć najwyższej staranności do przeprowadzenia konsultacji w zakresie spraw, które tego wymagają i dążyć do osiągnięcia porozumienia. Strony umawiają się, iż cel ten będzie osiągnięty poprzez udzielenie odpowiedzi na zadane pytania i następujące po nich wyrażenie opinii przez radę pracowników.

Rozdział II Uprawnienia Rady

§ 4

Pracodawca zobowiązuje się do przekazywania informacji w terminie umożliwiającym radzie pracowników zapoznanie się ze sprawą i przeanalizowanie tych informacji, a także do ewentualnego przygotowania się do konsultacji.

§ 5

1. Informacje pracodawca przekazuje radzie pracowników w formie pisemnej, a w innej jeśli rada pracowników wyrazi zgodę.
2. Wszystkie informacje przekazywane są radzie pracowników w języku polskim.
3. Na wniosek rady pracowników pracodawca zobowiązuje się uzupełnić przekazane jej informacje o indeks używanych skrótów.
4. Informacje, co do których pracodawca zastrzegł obowiązek zachowania poufności, zaopatrzone są na każdej stronie zwrotem poufne.

§ 6

5. Pracodawca zobowiązuje się pozytywnie rozpatrywać pisemne wnioski złożone przez radę pracowników o udostępnienie informacji, które rada pracowników zakwalifikuje jako realizujące ustawę w terminie nie przekraczającym 14 dni.

6. Pracodawca w razie uznania wniosku za bezzasadny swoją odmowną decyzję uzasadnia i na piśmie wysyła listem poleconym lub doręcza w ciągu 7 dni radzie pracowników od złożenia wniosku.

§ 7

1. Pracodawca zobowiązuje się w terminie 30 dni od ustanowienia rady dostarczyć radzie pracowników w szczególności następujące informacje:

- 1) status prawny i jego organizację
- 2) prognozy ekonomiczne zakładu pracy
- 3) {Dla spółek kapitałowych}, informacje. Dotyczące jego pozycji w tej grupie z punktu widzenia jego konkurencyjności, powiązań z innymi jej strukturami oraz w odniesieniu do operacji handlowych między jej spółkami
- 4) podział kapitału między akcjonariuszy posiadających więcej niż 10% kapitału

2. Co najmniej raz w roku pracodawca przedstawia radzie pracowników całościowe pisemne sprawozdanie dotyczące działalności zakładu pracy, w szczególności:

- 1) wyniki finansowe
 - 2) bilans
 - 3) rachunek zysków i strat
 - 4) globalna wartość i rozmiar produkcji
 - 5) transfer kapitału między spółką dominującą a spółkami zależnymi
 - 6) zleceń podwykonawstwa
 - 7) podziału zysków
 - 8) dotacji ze środków UE oraz pomocy finansowej lub korzyści w szczególności pomocy wynikającej z programów zatrudnienia, pomocy regionalnej, pomocy samorządów lokalnych oraz sposobów ich wykorzystywania
 - 9) wydajności i wskaźniki wykorzystania mocy produkcyjnych, jeśli te czynniki mogą być zmierzone w zakładzie pracy
 - 10) zmiany w średnich, godzinowych i miesięcznych wynagrodzeń ze względu na płeć, stanowisko pracy, minimalne, maksymalne, godzinowe, miesięczne wynagrodzenia. Zmiany te prezentowane są w zestawieniu stanu obecnego ze stanem wcześniejszym
 - 11) perspektywy ekonomiczne i społeczne zakładu pracy na najbliższy rok
 - 12) informacje o wszystkich podpisanych kontraktach handlowych przekraczających kwotę 50 tys. zł
3. Co sześć miesięcy pracodawca informuje radę pracowników o środkach podjętych do modernizacji, renowacji, zmiany wyposażenia, metod produkcji, eksploatacji w zakładzie pracy oraz ich wpływ na warunki pracy i wynagrodzenia.
4. Raz na kwartał pracodawca przedstawia radzie pracowników informacje dotyczące:
- 1) ogólnych zmian zamówień i ogólnej ewolucji sytuacji finansowej, wykonania planów produkcji, ewentualnych opóźnień przez pracodawcę składek ubezpieczenia społecznego,

2) miesięcznych zmian poziomu zatrudnienia, liczby i kwalifikacji pracowników ze względu na płeć, wskazując liczbę zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony i nieokreślony, umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu, na czas wykonania określonej pracy, umowę o pracę tymczasową, liczbę pracowników zatrudnionych przez zewnętrzne podmioty, powody zatrudnienia osób wyżej wymienionej kategorii oraz liczbę przepracowanych dni z ostatnich 6 miesięcy przez pracowników zatrudnionych na umowy na czas określony oraz pracowników tymczasowych,

5. (Dla spółek kapitałowych): pracodawca przekazuje wszelkie informacje, które dostarczane są akcjonariuszom, niezależnie od powyższego natomiast pracodawca przekazuje bilans księgowy przyjęty przez zakład pracy

6. W przypadku restrukturyzacji, fuzji, zmiany pracodawcy, innych modyfikacji organizacji pracy informacje dotyczące tych procesów. Informacje te dostarcza pracodawca na co najmniej 30 dni roboczych przed realizacją tych procesów.

7. Rada może zwrócić się do osoby kompetentnej u danego pracodawcy w dziedzinie objętej przekazanymi informacjami w celu otrzymania dodatkowych wyjaśnień. Rada pracowników może powołać w tym celu także swoich ekspertów.

§ 8

Rada może formułować uwagi dotyczące sytuacji ekonomicznej i społecznej zakładu pracy.

(Dla spółek kapitałowych)- są one przekazywane zgromadzeniu akcjonariuszy lub współwłaścicieli, w tym samym czasie co sprawozdanie rady nadzorczej, dyrekcji lub osób zarządzających

Rozdział III

Konsultacja pracodawcy z radą pracowników

§9

1. Pracodawca zobowiązuje się prowadzić konsultacje z radą pracowników w sprawach:
 - 1) działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy, a także zmian w tym zakresie
 - 2) stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działania mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia
 - 3) działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.
2. Każda ze stron może w dowolnym czasie zainicjować konsultacje dotyczące zagadnień o których mowa w ustępie 1.
3. Konsultacja przeprowadzana jest na podstawie informacji o których mowa w § 7 oraz informacji uzyskanych przez strony we własnym zakresie.
4. Konsultacja przeprowadzana jest w terminie wystarczającym dla odpowiedniego zbadania jej przedmiotu przez obie strony.
5. Informacje, o których mowa w § 7 dostarczane są radzie pracowników co najmniej 30 dni roboczych przed rozpoczęciem konsultacji.
6. Rada pracowników decyduje o chwili w której posiada wystarczające informacje do przeprowadzenia konsultacji z pracodawcą. Informuje następnie pracodawcę na piśmie o dacie rozpoczęcia konsultacji.

7. Podczas konsultacji strony dyskutują, a następnie dążą do osiągnięcia konsensusu. Rada pracowników przedstawia swoją opinię lub stanowisko w dyskutowanej kwestii.

8. Pracodawca po przeprowadzeniu konsultacji podejmuje ostateczną decyzję, której dotyczy konsultacja.

9. Z konsultacji przeprowadzany jest protokół lub notatka. Pracodawca zobowiązuje się udostępnić potrzebne do tego środki. Strony podpisują protokół, który udostępniany jest stronom, pracownikom, akcjonariuszom, współwłaścicielom, jeśli ci o to wnoszą.

Rozdział IV

Korzystanie z pomocy eksperta, specjalisty

§ 10

1. Rada pracowników może korzystać z odpłatnej pomocy osób mających specjalistyczną wiedzę. Rada pracowników ma prawo do niezbędnych dla wykonywania swoich zadań ekspertyz.

2. Do niezbędnej ekspertyzy zalicza się:

1) analizę sytuacji finansowej zakładu pracy, wykonywaną przy zamknięciu roku sprawozdawczego w zakładzie pracy. Jej celem jest przekazanie radzie pracowników całościowej wizji sytuacji ekonomicznej zakładu pracy; ekspertyza księgowo, ekonomiczna, finansowa odnosi się do całokształtu działań składających się na analizę dokumentacji przedsiębiorstwa, wymagających specjalistycznej wiedzy z dziedziny księgowości, ekonomii i finansów;

2) analizę bilansu społecznego zakładu pracy, przeprowadzaną raz w roku. Odnosi się ona do polityki płac, równości traktowania, polityki szkoleniowej, warunków zatrudnienia i pracy oraz perspektyw rozwoju zatrudnienia.

3. Rada pracowników zwraca się o informacje, o których mowa w ustępie 2 pkt 1, do głównego księgowego lub dyrektora finansowego, a w razie ich braku do każdej innej osoby odpowiedzialnej za ział finansowy w zakładzie pracy; o informacje, o których mowa w ustępie 2 pkt 2 do dyrektora zasobów ludzkich, a w razie jego braku każdej innej osoby odpowiedzialnej za tę sferę działalności w zakładzie pracy.

§ 11

Rada pracowników może kierować do pracodawcy umotywowany wniosek o dokonanie dodatkowej ekspertyzy. Odmowa pracodawcy wyrażona jest w formie pisemnej z podaniem jej powodów i dostarczana radzie pracowników nie później niż 7 dni kalendarzowych od złożenia wniosku.

§ 12

1. Rada pracowników może korzystać z usług wybranych przez siebie ekspertów w ramach omawianej wyżej ekspertyzy.

2. Rada pracowników mianuje eksperta na podstawie uchwały przyjętej zwykłą większością głosów jej członków. W ciągu 2 dni od podjęcia uchwały, informuje pracodawcę o mianowanym ekspercie oraz zakresie zlecanej ekspertyzy.

3. Ekspert pracuje wyłącznie na rzecz rady pracowników i tylko jej składa sprawozdania. Ma on obowiązek dostarczyć radzie pracowników kosztorys swojej usługi, kosztorys jest przekazywany do akceptacji pracodawcy za potwierdzeniem odbioru. W ciągu 7 dni roboczych pracodawca daje odpowiedź radzie pracowników, co do przyjęcia, bądź nie, kosztorysu. W razie jego odrzucenia pracodawca uzasadnia radzie pracowników swoją decyzję. Brak odpowiedzi pracodawcy w wyznaczonym terminie oznacza, iż kosztorys został zaakceptowany i ekspertowi zostanie wypłacone należne wynagrodzenie.

Pracodawca uiszcza ekspertowi zaliczkę w wysokości 30% pełnej kwoty przed rozpoczęciem ekspertyzy, a kolejne 70% pełnej kwoty 7 dni kalendarzowych po zakończeniu pracy i wystawieniu faktury. Akceptacja kosztorysu umożliwi rozpoczęcie świadczenia usługi przez eksperta.

4. W ramach wykonywanej ekspertyzy ekspert rady pracowników ma dostęp do takich samych informacji jak biegły rewident. Ma on również wolny wstęp na teren zakładu pracy.

5. Rada pracowników i ekspert zobowiązani są do nie ujawniania informacji, o których mowa w art. 11 ust. 4 ustawy z dnia 16.04.93 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji z zastrzeżeniem, że ujawnienie tych informacji mogłoby spowodować poważną szkodę w działalności pracodawcy lub wpłynęłoby negatywnie na jego sytuację.

6. Ekspert nawiązuje współpracę z pracodawcą w celu wyjaśnienia spornych ocen. Z tego względu raport eksperta składany radzie pracowników jest najpierw przedstawiany pracodawcy.

7. Koszty związane z przeprowadzaniem niezbędnej ekspertyzy ponosi pracodawca po przedstawieniu przez eksperta faktury.

8. Jeśli strony nie postanowią inaczej, koszty związane z ekspertyzami dodatkowymi ponosi rada pracowników, z wyjątkiem tych, które dotyczą prywatyzacji, restrukturyzacji, fuzji, przejęcia zakładu pracy..

9. Kwota rocznych wydatków poniesionych przez zakład pracy na rzecz niezbędnych ekspertyz dla rady pracowników nie może przekroczyć wydatków poniesionych przez zakład pracy na rzecz wyrażonej przez biegłego rewidenta opinii i raportu z badania sprawozdania finansowego.

§ 13

W przypadku sporu między radą pracowników a pracodawcą w sprawie postanowień niniejszego porozumienia stosuje się przepisy dotyczące mediacji zawarte w rozdziale 3 ustawy z dnia 23.05.91 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z wyłączeniem przepisów o strajku. Zastrzega się, iż stroną wszczynającą spór może być zarówno pracodawca jak i rada pracowników.

Przepisy końcowe

§ 14

1. Niniejsze porozumienie wchodzi w życie z dniem jego podpisania, a jego treść powinna być przekazana do wiadomości pracowników. Pracodawca umieszcza pisemną informację w miejscu ogólnie dostępnym i uczęszczanym przez pracowników.

2. Porozumienie zostaje zawarte na czas nieokreślony.

3. Strony mogą wprowadzać zmiany w formie pisemnej i za zgodą obu stron, jeśli ma to na celu poprawę funkcjonowania porozumienia z zachowaniem praw i interesów stron.

4. Porozumienie rozwiązuje się:

1) na podstawie zgodnego oświadczenia stron, wyrażonego na piśmie, w terminie określonym przez strony,

2) z upływem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia (kończącego się w ostatnim dniu miesiąca) dokonanego przez jedną ze stron w formie pisemnej. Wypowiedzenie dostarczane jest drugiej stronie listem poleconym za potwierdzeniem odbioru.

5. Porozumienie sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

/miejsce data/

.....
/podpisy członków rady/

.....
/podpisy przedstawicieli pracodawcy/

/przykład/

**Wniosek rady pracowników
o zwolnienie z obowiązku zachowania poufności informacji
/lub o nakazanie udostępnienia informacji lub przeprowadzenia konsultacji/**

Wrocław, dnia.....

Sąd Rejonowy we Wrocławiu

X Wydział Gospodarczy

Adres (**właściwym jest sąd miejsca
siedziby pracodawcy
wpisać właściwy adres sądu**)

Wnioskodawca: Rada Pracowników (*podać adres do doręczeń zakładu pracy w którym rada jest utworzona*),
reprezentowana przez Przewodniczącą Rady Pracowników (*jego imię i nazwisko*)

Uczestnik: (*podać nazwę i siedzibę pracodawcy*),

Wniosek o nakazanie udostępnienia informacji

Na podstawie art. 16 ust. 3 ustawy z dnia 23 czerwca 2009 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji wnioskodawca wnosi o:

1. nakazanie pracodawcy udostępnienia następujących informacji:
(lub przeprowadzenia konsultacji bądź zwolnienie z obowiązku zachowania poufności następujących informacji)
2. obciążenie uczestnika postępowania kosztami procesu

Uzasadnienie

Wnioskodawca w dniu..... zawarł z pracodawcą porozumienie o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji W paragrafie... przedmiotowego porozumienia są określone informacje, które pracodawca zobowiązał się przekazywać wnioskodawcy.

Dowód: porozumienie (podkreślona część)

Pracodawca nie wywiązał się z paragrafu....., bowiem w terminie..... nie przekazał wnioskodawcy informacji dotyczących..... .

Wnioskodawca zwrócił się do pracodawcy w dniu o przekazanie tych informacji, określając 7 dniowy termin. Informacje, które rada zażądała, są niezbędne dla działalności pracy wnioskodawcy, bowiem dotyczą one..... ..

Dowód: pismo wnioskodawcy z dnia....

Mimo upomnienia, termin określony przez wnioskodawcę upłynął bezskutecznie (lub pracodawca odmówił udzielenia żądanych informacji przez wnioskodawcę).

W świetle powyższego wnioskodawca kategorycznie zarzuca pracodawcy naruszenie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji.

Odmowa/(nie udzielenie) udzielenia żądanych przez wnioskodawcę informacji była bezpodstawna. Obowiązek dostarczenia wnioskodawcy przedmiotowych wiadomości ma charakter obligatoryjny, gdyż w art. 13 powołanej wyżej ustawy użyto pojęcia pracodawca "przekazuje" informacje, a nie "może przekazać".

Nadto wnioskodawca zwraca uwagę sądu, iż nie zachodził szczególnie uzasadniony przypadek, kiedy pracodawca mógłby nie udostępnić informacji radzie pracowników tj. jedynie taka sytuacja, w której stanu zagrożenia interesów pracodawcy nie usuwa zastosowanie instrumentu przewidzianego w art. 16 ust. 1 ustawy – tzn. zastrzeżenia poufności informacji stanowiących tajemnice przedsiębiorstwa. Informacje, których wnioskodawca domagał się, nie były objęte tajemnicą przedsiębiorstwa ani, chronionych prawem dóbr osobistych pracowników.

Wnioskodawca informuje, iż żądane informacje, o które zwrócił się do pracodawcy są niezbędne do prowadzenia konstruktywnej współpracy i dialogu w przedsiębiorstwie. Ponadto, wielu pracowników wiąże swoją przyszłość z miejscem zatrudnienia, co uzasadnia potrzebę informacji w zakresie stabilności zatrudnienia i jest zbieżne z celami ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji wyznaczonymi Dyrektywą Unii Europejskiej.

Mając na względzie przedstawione wyżej okoliczności, wnioskodawca wnosi jak na wstępie.

Podpis wnioskodawcy

.....

Załączniki:

1. porozumienie
2. pismo wnioskodawcy

/przykład/

**Skarga
do Państwowej Inspekcji Pracy I**

..... dnia.

Państwowa Inspekcja Pracy
Okręgowy Inspektorat Pracy

adres

Rada Pracowników składa skargę na pracodawcę (nazwa). Pracodawca nagminnie nie wykonuje swoich obowiązków wynikających z ustawy z dnia 23.06.09 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji.

Rada pracowników wnosi o podjęcie kontroli na okoliczność nie przestrzegania przez pracodawcę art. (podać naruszenia bądź wymienić przepis) wyżej przywołanej ustawy i o podjęcie odpowiednich działań w celu usunięcia stwierdzonych uchybień.

Data

.....
pieczęć Rady

/przykład/

Skarga do Państwowej Inspekcji Pracy II (w zakresie wniosku o ściganie)

....., dnia.....

**Państwowa Inspekcja Pracy
Okręgowy Inspektorat Pracy
adres**

Rada pracowników (adres zakładu pracy, w którym jest utworzona) wnosi o ściganie pracodawcy – Prezesa Zarządu(adres zakładu oraz imię i nazwisko członka Zarządu lub właściciela), który to popełnił wykroczenia wynikające z art. 19 ust. 1 pkt 4 (lub podać inny właściwy przepis, który pracodawca narusza) ustawy z dnia 23 czerwca 2009 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. z 2009 r., Nr 97, poz. 805).

Zgodnie z art. 19 ust. 4 w/w ustawy postępowanie w sprawie, o których mowa, toczy się na podstawie przepisów ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. - Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. Nr 106, poz. 1148, z późn. zm.⁴⁾), przy czym w sprawach określonych w ust. 1 art. 19 w/w ustawy oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.

Pracodawca w sposób uporczywy i ciągły nie informuje Rady Pracowników (nazwa zakładu pracy), o których stanowi art. 13 ust. 1., tj. :

- 1/ działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmian,
- 2/ stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia,
- 3/ działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.

Nie przeprowadza również z Radą Pracowników (nazwa zakładu pracy) konsultacji w w/w sprawach określonych w ustawie. Stawia Radę Pracowników przed faktami dokonanymi. Pracodawca (opisać naruszenia)dokonał restrukturyzacji, m.in. zlikwidował następujące stanowiska pracy..... . Nie poinformował o tych faktach Rady Pracowników. Restrukturyzacja jest nadal prowadzona „po cichu”, a Rada Pracowników nadal nie otrzymuje wiarygodnych informacji – dokumentów.

.....
/podpisy i pieczętka rady/

Wezwanie do zaprzestania naruszeń ustawy

Prezes/Dyrektor

.....
nazwa zakładu pracy
.....
siedziba

Rada Pracowników (*podać pełną nazwę Rady*) wzywa Prezesa/Dyrektora (*podać nazwę firmy*) do zaprzestania działań naruszających przepisy ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, polegających na (*podać rodzaj naruszenia*).

W świetle powyższego rada pracowników ostatecznie zwraca się z prośbą o udostępnienie następujących informacji/ przeprowadzenie konsultacji w zakresie następujących spraw..... .

Rada pracowników z przykrością zawiadamia, iż w przypadku dalszego naruszania przepisów wyżej powołanej ustawy, sprawa zostanie skierowana na drogę postępowania sądowego.

Nadto rada pracowników przypomina, iż (*podać rodzaj naruszenia według kwalifikacji z art. 19 ustęp 1 punkt 1, 2, 3,4 albo 5 ustawy o informowaniu(...)*), podlega karze ograniczenia wolności albo grzywny.

.....
podpisy członków Rady

Data

.....
pieczęć Rady

Wniosek o zwolnienie członka rady pracowników do czynności doraźnej

Prezes/Dyrektor

.....
nazwa zakładu pracy

.....
siedziba

Działając na podstawie art. 17 ust 3 ustawy z dnia 23 czerwca 2009 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, Rada Pracowników wnosi o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia następujących pracowników:

1.
2.
3.

Wyżej wymienione osoby są członkami Rady Pracowników (*pełna nazwa Rady*) i niezbędne jest zwolnienie ich z obowiązku świadczenia pracy w celu wzięcia udziału w (*podać cel – np. posiedzenie Rady, szkolenie, itp.*), które nie może odbyć się poza godzinami pracy.

Zwolnieniem objęty jest następujący okres:
(*podać okres np. W dniu 12.12.2010 r*
;w dniu 12.12.2010 r. w godz. 11:00 – 14:00;
w dniach 12.12 – 16.12.2010 r.)

.....
Podpisy członków Rady

Na czym polegało prowadzenie konsultacji w 16 województwach

Każdy z 16-tu wojewódzkich konsultantów przeprowadził 192 godziny konsultacji drogą mailową, telefoniczną oraz osobiście. Obowiązkiem tych osób było również upowszechnianie informacji na temat istnienia punktów konsultacyjnych. W większości powstały one w regionach, których siedziby umiejscowione są w stolicach województw.

I tak konsultantem dla województwa:

- Dolnośląskiego była Edyta Smolarczyk,
- Kujawsko-pomorskiego był Mirosław Jamroży,
- Lubelskiego był Mateusz Ciejpa-Znamirowski,
- Lubuskiego była Ewa Drewka-Doberstein
- Łódzkiego był Piotr Majcher,
- Małopolskiego był Henryk Łabędź,
- Mazowieckiego była Teresa Krasowska,
- Opolskiego była Celina Kobelak,
- Podkarpackiego był Jerzy Nowak,
- Pomorskiego był Zbigniew Koban,
- Świętokrzyskiego była Zdzisława Gątkiewicz
- Śląskiego była Jadwiga Piechocka
- Warmińsko-mazurskiego był Piotr Łuński,
- Wielkopolskiego była Elżbieta Wdowczyk,
- Zachodniopomorskiego był Sławomir Majchrzak.

Konsultanci obok wspólnie wypracowanych narzędzi przygotowali również katalog pytań, które zadawali radom pracowników podczas kontaktu:

- Rady oczekują wsparcia swojej działalności w postaci szkoleń.
 - jaką tematyką szkoleń (w zakresie funkcjonowania rady) są zainteresowani?
 - w ilu dniowym szkoleniu mogliby uczestniczyć?
 - czy szkolenie ma mieć charakter wyjazdowy czy stacjonarny? (w siedzibie pracodawcy?, w siedzibie regionu? czy w innym miejscu?
 - czy w szkoleniu powinni wziąć udział przedstawiciele pracodawcy?
- Rady oczekują wsparcia ze strony Państwowej Inspekcji Pracy
 - jakiej formy kontaktu z PIP oczekują rady – np. spotkania ogólne? spotkania zamknięte?
 - jak często powinny odbywać się te spotkania?
 - jakie zagadnienia powinny być omawiane na spotkaniach?
- Rady oczekują wymiany doświadczeń między sobą
 - czy oczekują spotkań z innymi radami w ramach jednej branży – czy poza branżą?
 - czy spotkania rad mogą być połączone ze spotkaniami z PIP?
 - w jakim czasie mają się odbywać spotkania : dopołudnia ? po południu?

Konsultanci bardzo poważnie potraktowali swoje obowiązki. Przygotowywali plan swej pracy, prowadzili ewidencje prowadzonych konsultacji. Przygotowywali sprawozdanie ze swej pracy wraz z wnioskami.

Czy te punkty konsultacyjne były potrzebne?

Półroczny okres funkcjonowania punktów konsultacyjnych potwierdził zasadność ich utworzenia. Zgłaszane w punktach problemy zostały przeanalizowane, a na ich podstawie konsultanci opracowali szczegółowe raporty.

Sygnalizowane potrzeby rad zainspirowały wielu konsultantów do rozszerzenia zakresu swoich obowiązków. Wielu podjęło się wykonywania pracy edukacyjnej polegającej na przeprowadzeniu szkoleń dla rad pracowników, jak również opracowania artykułów do czasopism czego przykładem niech będzie opublikowany artykuł w „Rezonansie” regionu warmińsko-mazurskiego NSZZ „Solidarność” pod tytułem „aspekty prawne powoływania rad pracowników w zakładach pracy cz. I, II, III”. Były też zorganizowane spotkania z przedstawicielem państwowej inspekcji pracy.

Wszyscy konsultanci zgodnie orzekli, że tego rodzaju wsparcie dla rad pracowników jest ze wszech miar potrzebne. Przykładem jak bardzo niech będzie fakt, iż mimo, że praca konsultantów w projekcie zakończyła się ostatniego kwietnia 2010 roku to do tej pory wielu z nich służy pomocą i wsparciem.

Czy projekt zakończył się sukcesem?

Projekt zatytułowany „Niezależna ekspertyza ekonomiczna standardem dialogu społecznego w obliczu zmiany gospodarczej” zrealizowany przez KK NSZZ „Solidarność” w partnerstwie z Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych odniósł sukces, gdyż zakładany cel został osiągnięty:

- ❖ udzielono pomocy 33 radom pracowników w przygotowaniu ich członków do korzystania z nowego narzędzia dialogu społecznego, jakim jest proces informacji i konsultacji wsparty dostępem do niezależnej ekspertyzy ekonomicznej,
- ❖ zapewniono wsparcie 16 wojewódzkim konsultantom w przygotowaniu ich do udzielania doradztwa dostosowanego do potrzeb rad pracowników w zakresie aspektów prawno-proceduralnych stosowania ustawy „o informacji i konsultacji”,
- ❖ umożliwiono 60 członkom rad pracowników nabycie wiedzy w zakresie podstaw analizy finansowej poprzez przeprowadzenie 3-dniowych szkoleń.

Dzięki temu zaangażowaliśmy przedstawicieli organizacji związkowych w działania mające na celu promowanie nowych rozwiązań w zakresie zarządzania zmianą

Nie byłoby to możliwe gdyby nie zaangażowanie samych zainteresowanych rad, wysoki kunszt merytoryczny zarówno ekspertów pracujących z radami jak i wojewódzkich konsultantów ds. rad pracowników.

Na wyróżnienie zasługuje również personel projektu. Dziękuję specjalistce ds. merytoryczno-organizacyjnych po stronie partnera, pani Grażynie Różanek, która swym zaangażowaniem bardzo wspierała kierownika projektu.

Dziękuję asystentce projektu, pani Monice Dorawie za ogromną pomoc, której udzielała wszystkim uczestnikom projektu. Profesjonalizm obu Pań pozwolił na znalezienie konstruktywnego rozwiązania i tym samym wielokrotnie uratowały one niejedną trudną sytuację.

Kierownik Projektu
Elżbieta Wielg

Załącznik

Ankieta dla rady pracowników

PRZEDSIĘBIORSTWO/ZAKŁAD PRACY

Nazwa

.....

Adres

OSOBA WYPEŁNIAJĄCA ANKIETĘ

Imię i nazwisko

Funkcja w radzie pracowników

.....

Telefon

E-mail

LICZBA CZŁONKÓW rady pracowników

LICZBA ZATRUDNIONYCH PRACOWNIKÓW

1. Czy Państwa **Zakład Pracy** jest:
 państwowy prywatny samorządowy nie wiem
2. Czy Państwa Zakład Pracy należy **do kapitału**:
 polskiego zagranicznego mieszanego nie wiem
(z jakiego kraju?)
3. Czy Państwa Zakład Pracy jest notowany **na giełdzie**?
 tak nie nie wiem
4. **Ilu członków** w radzie mają przedstawiciele?

NSZZ

„Solidarność”

OPZZ

FZZ

innych organizacji
związkowych(jakich?)

pracownicy niezrzeszeni



5. Czy rada pracowników posiada **regulamin pracy rady**?

 tak

 nie

 nie wiem

6. Czy rada pracowników posiada **oddzielne pomieszczenie** do własnej dyspozycji?

 tak

 nie

 nie wiem

7. Czy **członkowie rady** pracowników byli **szkoleni** w zakresie rad pracowników?

 tak

 nie

 nie wiem

8. Czy występują **problemy z oddelegowaniem** członków rady pracowników **do pracy w radzie**?

 tak

 nie

 nie wiem

9. Jeżeli tak, to **jakie**?

10. Czy pracodawca jedno, to samo pismo **adresuje jednocześnie** do **rady pracowników i związków** zawodowych?

 nigdy

 rzadko

 często

 zawsze

11. Jeżeli tak, to czy zdaniem rady wynika to z faktu, że:

- w skład rady pracowników wchodzi osoby pełniące funkcje w związkach zawodowych
- pracodawca utożsamia uprawnienia rady pracowników z uprawnieniami związków zawodowych
- ułatwia sobie procedurę informowania
- inne

12. Czy rada pracowników **podpisała** z pracodawcą **porozumienie o warunkach** informowania pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji?

 tak

 nie

 nie wiem

13. Jeśli nie, to czy **powodem** był:

- brak dobrej woli ze strony pracodawcy
- brak inicjatywy ze strony rady
- nie osiągnięto consensusu
- negocjacje z pracodawcą trwają
- nie wiem
- inne

14. Czy rada pracowników korzystała z usług **doradcy, eksperta** w czasie **ustalania treści porozumienia rady pracowników z pracodawcą**?

 tak

 nie

 nie wiem

JEŚLI RADA ZAWARŁA Z PRACODAWCĄ POROZUMIENIE TO PROSIMY O UDZIELENIE ODPOWIEDZI NA PYTANIA OD nr 15 do 27

15. Czy rada pracowników jest **zadowolona** z podpisanego porozumienia?
 tak nie nie wiem

16. Jeśli **nie**, to **dłaczego**?

- treść porozumienia jest ogólna, powiela ustawę
- przedmiot informacji nie został uszczegółowiony
- nie została sprecyzowana procedura przekazywania informacji
- nie została sprecyzowana procedura prowadzenia konsultacji
- pracodawca nie zgodził się na ponoszenie kosztów funkcjonowania rady
- pracodawca ograniczył do minimum ponoszenie kosztów funkcjonowania rady
- pracodawca nie zgodził się na zwalnianie członków rady na szkolenia
- pracodawca nie zgodził się na ponoszenie kosztów szkoleń
- pracodawca nie zgodził się na korzystanie z pomocy eksperckiej
- pracodawca nie zgodził się na ponoszenie kosztów ekspertyz
- inne

17. Czy porozumienie określa **częstotliwość** z jaką pracodawca jest zobowiązany **przekazywać** radzie **informacje**?
 tak nie nie wiem

jak często.....

18. Czy porozumienie określa **termin** na wyrażenie **opinii** przez radę?
 tak nie nie wiem

jaki termin.....

19. Czy porozumienie określa **termin** na przeprowadzenie **konsultacji**?
 tak nie nie wiem

jaki termin.....

20. Czy porozumienie między pracodawcą a radą pracowników daje możliwość **odwołania się** do **pomocy eksperta**?
 tak nie nie wiem

21. Czy w porozumieniu ustalono **budżet** dla rady pracowników?
 tak nie nie wiem

22. Jeśli **nie**, czy porozumienie przewiduje **finansowanie** przez **pracodawcę** **każdej pomocy eksperckiej** z osobna?
 tak nie nie wiem

23. Czy porozumienie określa **jakie informacje** mogą być przekazane jako **poufne**?
 tak nie nie wiem

24. Jeśli tak, to **jakie?**

.....

.....

.....

25. Czy porozumienie określa **zasady zachowania poufności** przekazanych informacji?
 tak nie nie wiem

26. Czy porozumienie określa **przekazania** jakich **informacji** może **odmówić** pracodawca?
 tak nie nie wiem

27. Jeśli tak, to **jakich?**

.....

.....

.....

28. Czy rada pracowników ma **dostęp do następujących informacji?**

	Wyszczególnienie	TAK	NIE	Nie wiem	Nie dotyczy
	status prawny zakładu pracy i jego organizacja				
	nt. płynności finansowej lub utraty płynności finansowej				
	nowego kontraktu istotnego dla działalności pracodawcy				
	nabycia przedsiębiorstwa albo jego zorganizowanej części				
	połączenia z innym pracodawcą				
	wyodrębnienia oddziału albo podziału pracodawcy				
	planowanych zmian w profilu prowadzonej działalności				
	innych prognoz ekonomicznych dotyczących zakładu pracy				
	rachunek zysków i strat				
	dane dotyczące wynagrodzeń				
	przekazywania składek ZUS				
	zmian poziomu zatrudnienia				
	zatrudnionych z podziałem na: zatrudnionych na czas nieokreślony, określony, w niepełnym wymiarze czasu, itp				
	planowanych zwolnień grupowych,				
	restrukturyzacji zakładu pracy (np. outsourcing),				
	zmian wewnętrznej struktury organizacyjnej pracodawcy,				
	zmian systemu czasu pracy dotycząca całych grup pracowników				
	korzystania z usług agencji pracy tymczasowej				
	całość dokumentów przedstawianych akcjonariuszom/wspólnikom				
	odział kapitału między akcjonariuszy posiadających więcej niż 10% kapitału				

29. Czy rada pracowników ma **trudności** z uzyskiwaniem **informacji na piśmie** od pracodawcy?

tak nie nie wiem



30. Czy informacje były **przekazywane**?

z własnej inicjatywy przez pracodawcę

na wniosek rady prac.

31. Czy pracodawca przekazuje informacje **przed** planowanymi **zmianami** lub zamierzonymi **działaniami**?

nigdy

rzadko

często

zawsze

32. Czy pracodawca przekazuje informacje **w czasie umożliwiającym** radzie pracowników?

zapoznanie się ze sprawą

przeanalizowanie tych informacji

przygotowanie się do konsultacji

inne

.....

.....

33. Czy pracodawca **odmawia** przekazania radzie pracowników informacji, o które **występowała** na piśmie?

nigdy

rzadko

często

zawsze

34. Jakimi argumentami posługuje się pracodawca przy **odmowie** udzielenia informacji?

nie zawarto porozumienia z pracodawcą o zasadach i trybie przekazywania informacji i przeprowadzania konsultacji

informacje uznaje za swoją tajemnicę, której nie może udostępnić

inne.....

.....

35. Jakie **działania** podjęła/podejmie rada pracowników w przypadku odmowy udostępnienia **informacji** przez pracodawcę?

poinformowała/poinformuje o tym załogę

zwróciła się/zwróci się o pomoc do związków zawodowych,

zwróciła się/zwróci się o pomoc do PIP

skieruje sprawę do sądu gospodarczego

poinformuje o tym Radę Nadzorczą, akcjonariuszy, właściciela, itp.

skorzystała/skorzysta z alternatywnych źródeł informacji /np. KRS/

nie podejmie żadnych działań,

inne

.....

.....

36. Czy pracodawca zastrzega **obowiązek** zachowania **poufności** udostępnionych informacji (**tajemnica przedsiębiorstwa**)?

nigdy

rzadko

często

zawsze

37. Czy informacje uzyskane od pracodawcy są **zrozumiałe** dla członków rady pracowników?

- tak nie nie wiem
uzasadnij dlaczego:.....

38. Czy przy analizie informacji rada pracowników **korzysta z pomocy doradców, ekspertów?**

- nigdy rzadko często zawsze

39. Czy w związku z przekazanymi informacjami rada pracowników przedstawia pracodawcy **swoją opinię?**

- nigdy rzadko często zawsze

40. Czy pracodawca prowadzi z radą pracowników **konsultacje** – czyli wymieniane są poglądy i podejmowany dialog?

- nigdy rzadko często zawsze

41. Czy zdaniem rady pracowników **proces konsultacji** prowadzony jest w sposób **umożliwiający osiągnięcie porozumienia** z pracodawcą?

- nigdy rzadko często zawsze

42. Jeżeli **nie można osiągnąć** porozumienia, to dlaczego?

- pracodawca prowadzi konsultacje w oparciu o inną dokumentację niż wcześniej przekazał
 pracodawca dokonał już zmian lub działań
 zbyt krótki czas spotkań
 za mała ilość spotkań
 pracodawca uzyskał „znaczący wpływ” na postawę członków rady
 inne

43. Czy prowadząc **konsultacje /dialog** z pracodawcą rada pracowników korzysta **z pomocy** doradców, ekspertów?

- nigdy rzadko często zawsze



44. Jak oceniasz kontakt rady pracowników z załogą zakładu pracy:

- nie ma potrzeby przekazywania informacji do załogi,
 - rada pracowników swobodnie kontaktuje się i przekazuje informacje załodze,
 - pracodawca utrudnia kontakt i przekazywanie informacji do załogi
 - inne
-

45. Jakiego wsparcia oczekiwalaby rada:

- szkolenia ,
- systematycznego kontaktu z kompetentną osobą np. konsultantem
- pomocy ze strony PIP
- pomocy w zakresie organizowania pracy rady / pisanie pism, itp./
- środków finansowych na funkcjonowanie rady,
- wymiany doświadczeń między radami
- pomocy prawnej
- doradztwa ekonomicznego
- przygotowaniu niezależnej ekspertyzy
- inne

ANKIETĘ PROSZĘ ODESŁAĆ DO KONSULTANTA WOJEWÓDZKIEGO

.....

.....

.....

.....

Dziękuję