



BWI • BHI • BTI • IBB • ICM  
www.bwint.org

**Building and Wood Workers' International - BWI**  
**Bau- und Holzarbeiter Internationale - BHI**  
**Byggnads- och Träarbetar-Internationalen - BTI**  
**Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois - IBB**  
**Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera - ICM**

---

## **Model Międzynarodowej Umowy Ramowej (Internationales Rahmenabkommen IRA)**

Międzynarodowi pracownicy przemysłu budowlanego i drzewnego – (Bau- und Holzarbeiter Internationale BHI)  
Model Międzynarodowej Umowy Ramowej (IRA)

(Nazwa przedsiębiorstwa) oraz Międzynarodowi Pracownicy Przemysłu Budowlanego i Drzewnego (BHI) podpisują poniższą umowę dotyczącą wierzytelności (wymogów) i ochrony praw pracowniczych.

Na wstępie umowy należy zamieścić ustęp, który będzie zawierał krótkie informacje na temat przedsiębiorstwa i jego działalności. („Przedsiębiorstwo uznaje, iż korupcja, przekupstwo oraz metody nieuczciwej konkurencji wpływają negatywnie na rynek, oraz utrudniają rozwój socjalno-demokratyczny”. Akapit ten powinien być częścią składową oświadczenia przedsiębiorstwa”).

BHI (Międzynarodowi Pracownicy Przemysłu Budowlanego i Drzewnego) reprezentują wolne i demokratyczne związki zawodowe wraz z członkami z przemysłu budowlanego i materiałów budowlanych, przemysłu drzewnego, gospodarki leśnej i pokrewnych sektorów. BHI (Międzynarodowi Pracownicy Przemysłu Budowlanego i Drzewnego) mają 350 związków członkowskich z ok. 12 milionami członków w 135 krajach. BHI (Międzynarodowi Pracownicy Przemysłu Budowlanego i Drzewnego) popierają ogólnosiątkowy rozwój związków zawodowych w przemyśle budowlanym i drzewnym, oraz wstawiają się za poparciem i przeforsowaniem praw pracowniczych.

Umowa bazuje na wspólnym zobowiązaniu podpisujących stron, które respektują podstawowe prawa człowieka i prawa pracownicze, w zgodzie z Ogólną Deklaracją Praw Człowieka ONZ, Deklaracją IAO (Międzynarodowa Organizacja Pracownicza) o podstawowych zasadach i prawach w pracy i ich kontynuacją włącznie z ważnym porozumieniem IAO i wymiarem sprawiedliwości, oraz na głównych założeniach OECD (Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (*Organization for Economic Co-operation and Development*)) dla międzynarodowych przedsiębiorstw. Strony umowy zobowiązują się dążyć do stałej poprawy w obszarach warunki pracy, zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy, jak również osiągać demokratyczne stosunki i uczciwe negocjacje zbiorowe z reprezentatywnymi związkami zawodowymi. Umowa odnosi się do wszystkich obszarów przedsiębiorstwa (nazwa przedsiębiorstwa). Przedsiębiorstwo zapewnia wdrożenie wszystkich, zawartych w tej umowie zasad. To obowiązuje również jego wszystkie filie, wykonawców, podwykonawców, dostawców oraz joint ventures. Przedłożona umowa nie powinna w żadnym wypadku ograniczać lub „podkopywać” praktyk istniejących partnerstw socjalnych, umów lub już istniejących mechanizmów odnośnie praw związkowych w członkostwie BHI (Międzynarodowi Pracownicy Przemysłu Budowlanego i Drzewnego), jakiegś z grup organizacji członkowskiej lub innego związku zawodowego w obrębie przedsiębiorstwa (nazwa przedsiębiorstwa).

(Nazwa przedsiębiorstwa) oraz BHI (Międzynarodowi Pracownicy Przemysłu Budowlanego i Drzewnego) współpracują ze sobą tak, aby zapewnić skuteczne wdrożenie poniższych warunków we wszystkich obszarach przedsiębiorstwa (nazwa przedsiębiorstwa).

## **1. Uznanie wolności zrzeszania się i prawa do kolektywnych negocjacji**

Wszyscy pracownicy są uprawnieni do zakładania związków zawodowych w wyniku wyborów, lub do wstępowania do nich. Owe związki zawodowe muszą zostać uznane, po to, aby móc prowadzić negocjacje zbiorowe, odpowiednio do porozumienia IAO (Międzynarodowa Organizacja Pracownicza) nr 87 i 98. Reprezentanci pracowników nie mogą być dyskryminowani. Poza tym muszą mieć dostęp do terenów zakładu i miejsc pracy, tak dalece, jak to służy wykonywaniu ich funkcji jako reprezentacji pracowników, odpowiednio do porozumienia IAO nr 135 i polecenia nr 143. Przedsiębiorstwo jest nastawione względem działań związków pozytywnie, włącznie z dostępem związków do pracowników w procesie organizacyjnym. Przedsiębiorstwo wdraża najbardziej efektywne działania, jeśli organizacja członkowska BHI (Międzynarodowi Pracownicy Przemysłu Budowlanego i Drzewnego) domaga się uznania przez związek zawodowy.

## **2. Dobrowolne zatrudnienie**

Każda forma pracy przymusowej lub niewolniczej jest zabroniona. Nie można żądać od pracowników, aby oddawali pracodawcy swoje paszporty, dowody osobiste czy przedmioty wartościowe. (Porozumienie IAO (Międzynarodowa Organizacja Pracownicza) 29 i 105).

## **3. Niedyskryminowanie przy zatrudnieniu**

Wszyscy pracownicy mają te same szanse i są tak samo traktowani, bez względu na ich etniczne pochodzenie, religię, zapatrywania polityczne, pochodzenie społeczne, lub inne różnice. Pracownicy otrzymują takie samo wynagrodzenie za taką samą pracę (Porozumienie IAO (Międzynarodowa Organizacja Pracownicza) nr 100 i 111). Migranci i pracownicy wysyłani muszą mieć co najmniej tak samo dobre warunki jak rodzima załoga.

## **4. Niezatrudnianie dzieci**

Nie można zatrudniać dzieci. Zatrudniani mogą być pracownicy powyżej 15 roku życia, lub powyżej wieku związanego z obowiązkiem szkolnym (Porozumienie IAO (Międzynarodowa Organizacja Pracownicza) nr 138). Dzieci poniżej 18 roku życia nie mogą podejmować żadnej pracy, która byłaby szkodliwa dla nich w danych warunkach, w szczególności dla ich zdrowia, bezpieczeństwa czy moralności. (Porozumienie IAO (Międzynarodowa Organizacja Pracownicza) nr 182).

## **5. Odpowiednie wynagrodzenie**

Pracownicy pobierają wynagrodzenie oraz dodatkowe świadczenia za normalny tydzień pracy, które dają im i ich rodzinom odpowiedni standard życia, oraz są lepsze od minimalnych warunków ustalonych przez państwowe ustawodawstwo lub umowy. Wszyscy pracownicy muszą otrzymać jasno sformułowaną ustną i pisemną informację odnośnie warunków wynagrodzenia oraz informacje o ramach czasowych i związanych z tym wypłatami. (Porozumienie nr 131 z roku 1970 o ustaleniu minimalnych pensji, Porozumienie nr 95 z roku 1949 o ochronie wynagrodzeń, Porozumienie nr 94 z roku 1949 o klauzuli pracy (umowy społeczne)). Potrącenie wynagrodzenia jest dopuszczalne jedynie wtedy, gdy w danym kraju istnieją odnośnie do tego zapisy (prawne ustalenia). Pracownicy zostaną poinformowani przy każdej wypłacie pensji o wysokości ich zarobku i ewentualnych potrąceniach z wynagrodzenia. To działanie może zostać zmienione jedynie wraz z pisemną zgodą pracownika lub poprzez odpowiednie sformułowanie w układzie zbiorowym pracy.

## **6. Niezatrudnianie w czasie ponadwymiarowym**

Czas pracy odpowiada aktualnemu ustawodawstwu danego kraju, ustaleniom krajowym oraz normom danej gałęzi przemysłu. W żadnym wypadku nie może on wykroczać poza te ustalenia. Nie

powinno być za dużo nadgodzin, oraz nie powinny być od pracownika wymagane zbyt regularnie. Nadgodziny są zawsze wliczane do premii. Wszyscy pracownicy mają prawo do co najmniej jednego dnia wolnego w tygodniu.

## **7. Zdrowie i bezpieczeństwo pracownika**

Otoczenie związane z pracą musi być zdrowe i bezpieczne. Wymaga się najlepszych warunków odnośnie zdrowia i bezpieczeństwa, tak aby uniknąć zachorowań i urazów, w zgodzie z Porozumieniem IAO (Międzynarodowa Organizacja Pracownicza) nr 155 o ochronie pracy i środowiska pracy z roku 1981, Porozumieniem nr 167 o ochronie pracy w budownictwie z roku 1988, oraz zgodnie z dyrektywami IAO (Międzynarodowa Organizacja Pracownicza) odnośnie systemów zarządzania zdrowiem w związku z zawodem.

Wszyscy pracownicy otrzymują bezpłatny osobisty pakiet zabezpieczający (bezpieczeństwa), jak również szkolenie odnośnie ryzyka danego zawodu i jego unikania. W miejscu pracy są utworzone komisje do spraw ochrony pracowniczej (pracy), a pracownicy mają prawo wybierać reprezentantów tychże komisji. Zaleca się związkom zawodowym ustalać i szkolić przedstawicieli tych komisji. Dostawcy, wykonawcy i podwykonawcy są wezwani do tego, aby sformułować i przekazać do dyspozycji plan ochrony pracowniczej (pracy) danego miejsca pracy i wyznaczyć osobę, która będzie się mogła wykazać umiejętnością zarządzania ochroną miejsca pracy i będzie brała udział w posiedzeniach odnośnie tematu bezpieczeństwa.

## **8. Zdrowie pracowników**

Przedsiębiorstwo zapewnia przy każdym miejscu pracy wystarczającą ilość wody pitnej, urządzeń sanitarnych, przebieralni, szafek i miejsc do wysuszenia mokrej odzieży, jak również pomieszczeń, w których można przygotowywać posiłki.

Jeśli pracownikom oferuje się miejsca noclegowe, powinny one być odpowiednio zaplanowane, wybudowane i utrzymane, tak, aby spełniały godne warunki mieszkaniowe. Odbywają się również szkolenia dotyczące kwestii związanych ze zdrowiem i uświadomieniem o ryzyku HIV/AIDS, oraz jego unikaniu, w zgodzie z ustaleniem IAO (Międzynarodowa Organizacja Pracownicza) odnośnie HIV/AIDS w świecie pracy.

## **9. Kształcenie i doksztalcanie**

Wszyscy pracownicy mają możliwość wzięcia udziału w programach kształcących i doksztalcających. Do tego zaliczają się również szkolenia dotyczące nowej technologii i wyposażenia.

## **10. Warunek zatrudnienia i stałe zatrudnienie**

Przedsiębiorstwo uznaje swoje zobowiązanie względem wszystkich tam zatrudnionych pracowników odpowiednio do prawa pracy i ustawodawstwa o społecznych zabezpieczeniach, oraz odpowiednio do warunków zatrudnienia, wynikających z regularnych postanowień. (umowa 102 o minimalnych społecznych normach zabezpieczeń).

Przedsiębiorstwo i wszyscy podwykonawcy zatrudniają wszystkich pracowników bezpośrednio i opłacają składki na rzecz zabezpieczeń socjalnych, jak również składki rentowe na rzecz pracowników zatrudnionych na stałe. Przedsiębiorstwa muszą zapewnić, że pracownicy nie będą funkcjonować samodzielnie, jeśli zatrudnieni są na stałe (pozorna samodzielna działalność gospodarcza). Wszyscy pracownicy otrzymują stałą umowę zatrudnienia.

## **PRAKTYCZNA REALIZACJA**

(Nazwa przedsiębiorstwa) przedstawia do dyspozycji wszystkim zakładom, jak również dostawcom i podwykonawcom tłumaczenie tej umowy. Umowa jest również opublikowana i udostępniona na stronie internetowej przedsiębiorstwa i w systemie wewnętrznej komunikacji firmy.

a) Obie strony umowy uznają, że efektywna kontrola tej umowy w danym miejscu, musi odbywać się przy włączeniu kierownictwa, pracowników i ich reprezentantów, chroniących interesy pracownicze, oraz Związków Zawodowych.

b) Aby lokalne i krajowe reprezentacje związków zawodowych mogły wejść w położenie członków związków zawodowych BHI (Międzynarodowi Pracownicy Przemysłu Budowlanego i Drzewnego) i odegrać rolę w procesie nadzoru, muszą mieć odpowiednią ilość czasu na szkolenia i udział w tymże procesie. Przedsiębiorstwo zapewnia, że otrzymają oni informacje, dostęp do pracowników, oraz prawo do inspekcji, tak, aby zagwarantować dotrzymanie przedłożonej umowy.

c) Zostaje powołana grupa referencyjna, która składa się z reprezentantów (nazwa przedsiębiorstwa) i uczestniczących w tym działaniu członków związków zawodowych BHI (Międzynarodowi Pracownicy Przemysłu Budowlanego i Drzewnego) w kraju pochodzenia przedsiębiorstwa, oraz koordynatora BHI. Grupa spotyka się co najmniej raz w roku, lub częściej, jeśli konieczne, aby sprawdzić dotrzymanie umowy, jak również jej praktyczną realizację (przedstawia to w formie sprawozdań).

(Nazwa przedsiębiorstwa) przydziela odpowiednie środki finansowe do realizacji tej umowy.

Reprezentacja związków zawodowych powinna być zabezpieczona zarówno w wewnętrznym, jak i zewnętrznym procesie nadzoru. Sprawozdania audytu i komisji ds. kontroli są do dyspozycji stron podpisujących umowę.

Sprawozdanie roczne niniejszej umowy jest włączone do sprawozdania działalności przedsiębiorstwa (nazwa przedsiębiorstwa) za zgodą stron podpisujących umowę.

## **ROZWIĄZYWANIE KONFLIKTÓW**

Jeśli zostałaaby złożona skarga, lub zostałyby naruszone warunki umowy, zostaje wdrożone następujące działanie:

a) zażalenie zostaje omówione z miejscowym kierownictwem.

b) jeśli problem związany z zażaleniem nie może zostać usunięty w ramach negocjacji z miejscowym kierownictwem, sprawa musi zostać skierowana do odpowiednich krajowych związków zawodowych, które omówią tę kwestię z przedsiębiorcą.

c) naruszenia, których nie można było zażegnać poprzez dyskusje w miejscu pracy, lub na płaszczyźnie krajowej, zostają przekazane przez koordynatora BHI (Międzynarodowi Pracownicy Przemysłu Budowlanego i Drzewnego), w ścisłej współpracy ze związkami członkowskimi BHI w kraju pochodzenia, do odpowiedzialnego managera, który w odpowiednim czasie zatroszczy się o „środki zaradcze”.

d) w przypadku nie znalezienia żadnego rozwiązania, sprawą zajmie się grupa referencyjna i podejmie odpowiednie działania.

e) jeśli podjęte działania nie zadawałyby członków związków zawodowych, jak również członków

związków zawodowych BHI (Międzynarodowi Pracownicy Przemysłu Budowlanego i Drzewnego) i koordynatora BHI, którzy biorą udział w pracach grupy referencyjnej, konflikt zostanie zażegnany poprzez załagodzenie sprawy. Członkowie grupy referencyjnej wybierają wspólnie mediatora. Wszystkie koszty związane z mediacją, pokrywa przedsiębiorstwo.

f) jeśli konflikt i naruszenia względem umowy istnieją nadal, należy jako ostateczne rozwiązanie brać pod uwagę wypowiedzenie umowy.  
Strony podpisujące zgadzają się, że wszelkie różnice, wynikające z interpretacji lub realizacji tej umowy, zostaną wspólnie sprawdzone, tak, aby uzyskać jasność sprawy.

### **CZAS OBOWIĄZYWANIA**

Niniejsza umowa obowiązuje od dnia podpisania i podlega obustronnemu trzymiesięcznemu terminowi wypowiedzenia.

Data i miejscowość

(podpis) (podpis)

(nazwa przedsiębiorstwa) Międzynarodowi pracownicy przemysłu budowlanego i drzewnego (BHI)

### **Informacje dodatkowe:**

Międzynarodowa Organizacja Pracownicza (IAO) została założona w roku 1919 w przekonaniu o konieczności, aby chronić podstawowe prawa wszystkich zatrudnionych. Liczy ona 174 państwa członkowskie. Wszystkie państwa członkowskie IAO są zobowiązane na podstawie ich członkostwa i oficjalnego przyjęcia statutu IAO, dotrzymywać zasad dotyczących wolności zakładania związków zawodowych. Przyjęcie deklaracji IAO o fundamentalnych zasadach i prawach w pracy i dalsze działania z roku 1998 wzmocniły to zobowiązanie.

W rozdziale „Niezatrudnianie dzieci“ zapisane jest:…Tylko pracownicy powyżej 15go roku życia ... Taki wiek mógłby zostać obniżony do 14 lat w krajach rozwijających się, patrz porozumienie nr 138.

Odpowiednimi porozumieniami IAO (Międzynarodowa Organizacja Pracownicza) są: porozumienie nr 131 z roku 1970 o zatwierdzeniu minimalnych płac, porozumienie nr 95 z roku 1949 o ochronie płac, porozumienie nr 94 z roku 1949 o klauzuli pracy (zamówienia publiczne).

W tym kontekście każde państwo powinno wspierać przyjęcie ustawy o zróżnicowanym skróceniu czasu pracy, jak zawarte w porozumieniu IAO (Międzynarodowa Organizacja Pracownicza) nr 1 z roku 1919 o czasie pracy (działalność gospodarcza), w porozumieniu nr 47 z roku 1935 o 40to godzinnym tygodniu pracy i poleceniu nr 116 z roku 1962 odnoszącemu się do skrócenia czasu pracy. To oznacza, że czas pracy będzie stopniowo ulegał skróceniu, bez utraty wysokości pensji.

Wynagrodzenie może zostać wypłacone w postaci pieniędzy lub czasu wolnego.

Dla budownictwa, przemysłu drzewnego, leśnego i branż spokrewnionych następujące normy IAO (Międzynarodowa Organizacja Pracownicza) są bardzo ważne: porozumienie nr 162 z roku 1986 o azbeście, porozumienie nr 167 z roku 1988 o ochronie pracowniczej w budownictwie, kodeks postępowania IAO odnośnie ochrony pracowniczej w gospodarce leśnej; kodeks postępowania IAO odnośnie zabezpieczeń przy obchodzeniu się z wełną izolacyjną „szklo-podobną” (wełna szklana, kamienna, mineralna).