

MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

ROZWIĄZYWANIE SPORÓW ZBIOROWYCH

Informator 2014

- dialog



Biblioteka
Dialogu
Społecznego

WARSZAWA 2015

MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ
Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego

**ROZWIĄZYWANIE SPORÓW
ZBIOROWYCH**

Informator 2014

Warszawa 2015

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego

Opracowanie:
Wydział Dialogu Branżowego i Mediacji

Łamanie i druk: ZWP MPiPS. Zam. 248/15.

Spis treści:

WPROWADZENIE	5
I. Spory zbiorowe – stan prawny	7
I.1. Rokowania	7
I.2. Mediacje	9
I.3. Strajk	12
I.4. Arbitraż	14
I.5. Misja Dobrej Woli	15
II. Mediatorzy z listy MPiPS	18
III. Funkcje MPiPS jako pośrednika w rozwiązywaniu sporów zbiorowych	20
III.1. Funkcja informacyjna	20
III.2. Funkcja wspomagająca/usługowa	20
III.2.1. System Monitorowania Sporów Zbiorowych	21
III.3. Funkcja szkoleniowa	26
IV. Informacja dotycząca sporów zbiorowych zarejestrowanych przez okręgowych inspektorów pracy w 2014 r.	31
V. Analiza sporów zbiorowych w 2014 r.	34
V.1. Kategorie sporów zbiorowych	34
V.2. Spory zbiorowe według działów gospodarki w 2014 r.	37
V.3. Charakter własności zakładu, w którym był prowadzony spór zbiorowy w 2014 r.	38
V.4. Udział związków zawodowych w sporach prowadzonych w 2014 r.	39
V.5. Zgłoszenie sporu zbiorowego w 2014 r.	42
V.6. Przyczyny sporu zbiorowego w 2014 r.	43
V.7. Wyniki mediacji w 2014 r.	49
V.8. Podsumowanie – parametry statystyczne sporu zbiorowego w 2014 r.	49
VI. Podsumowanie	53
Załączniki:	
1. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	57
2. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy	64
3. Rozporządzenie Rady Ministrów	65
4. Ustawa Trójstronnej Komisji	68
Standardy pracy mediatora	71

Wprowadzenie

Przedmiotem dialogu społecznego, prowadzonego między organizacjami pracodawców i związkami zawodowymi są kwestie dotyczące stosunków zawodowych: warunków pracy, płac, świadczeń socjalnych oraz przestrzeganie praw i wolności partnerów społecznych, a także ich wzajemnych zobowiązań.

Jeśli dialog nie przebiega sprawnie, jeśli nie jest autentyczny i efektywny – prędzej czy później dochodzi do powstania konfliktu.

W warunkach gospodarki rynkowej sytuacji konfliktowe, będące wyrazem sprzeczności interesów występujących pomiędzy różnymi grupami, w tym pracodawcami i pracownikami, stają się prawnie uznanym elementem życia codziennego. Dla stabilności i trwałości systemu demokracji rynkowej ważna staje się umiejętność rozwiązywania konfliktów za pomocą negocjacji i zawierania porozumień w formie kompromisu lub ugody. W tym celu państwo musi być wyposażone w skuteczny system rozwiązywania konfliktów powstających na tle pracy. System ten powinien być podbudowany ustawowymi regulacjami promującymi pokojowe metody rozwiązywania sporów i konfliktów.

Dlatego celem obowiązujących w naszym kraju procedur, dotyczących rozstrzygania sporów zbiorowych jest – między innymi – ich rozwiązywanie wsparte obligatoryjną mediacją.

Mediacja (łac. *mediare* – być w środku) to procedura poufna, dostosowana do potrzeb stron i dająca możliwość wypracowania rozwiązania satysfakcjonującego obydwie strony sporu.

Celem mediacji jest nie tylko doprowadzenie do porozumienia, lecz także uniknięcie eskalacji konfliktu – tę stronę mediacji wykorzystuje się w misjach dobrej woli, prowadzonej przez mediatorów z listy Ministra Pracy i Polityki Społecznej.

Misję dobrej woli stosuje się w przypadku konfliktów, które nie mogą być rozwiązywane na podstawie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. To bardzo ważna kompetencja i zadanie realizowane przez mediatorów we współpracy z wojewódzkimi komisjami dialogu społecznego.

Niniejsze opracowanie Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego MPiPS, po raz kolejny w jednym wydaniu gromadzi zarówno informacje o prawnych aspektach rozwiązywania sporów zbiorowych w Polsce, jak i przedstawia statystyki oraz analizy przyczyn powstawania i przebiegu sporów.

Pierwsza część opracowania zawiera informacje dotyczące aktualnie obowiązującego stanu prawnego rozwiązywania sporów zbiorowych w Polsce, z uwzględnieniem następujących po sobie procedur – od momentu wszczęcia sporu, poprzez rokowania, mediacje, strajk, arbitraż, oraz misję dobrej woli, narzędzie do rozwiązywania konfliktów nie będących sporami zbiorowymi.

W części drugiej przedstawiono instytucję listy mediatorów prowadzonej przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej w uzgodnieniu z reprezentatywnymi związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców.

W trzeciej części opisano funkcje Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej jako pośrednika w rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Część czwarta zawiera dane na temat liczby sporów zbiorowych zarejestrowanych w 2014 roku przez okręgowych inspektorów pracy. Następnie dokonano analizy przyczyn powstawania i przebiegu sporów zbiorowych w 2014 roku oraz dokonano porównań sporów na przestrzeni ostatnich 20 lat. Analiza ta sporządzona została w oparciu o gromadzoną w Departamencie Dialogu i Partnerstwa Społecznego dokumentację sporów zbiorowych – zgłoszonych do MPiPS (wnioski o wyznaczenie mediatora, protokoły rozbieżności oraz dokumentację z przeprowadzonych mediacji. Po raz kolejny wykorzystano do opisu sporów zbiorowych funkcje statystyczne, jakie posiada baza danych „System Monitorowania Sporów Zbiorowych”.

W załącznikach znalazły się akty prawne dotyczące rozwiązywania sporów zbiorowych oraz konfliktów społecznych.

Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego wyraża nadzieję, że informator okaże się publikacją przydatną zarówno dla partnerów społecznych, będących stronami sporów zbiorowych, jak też dla osób zajmujących się ich rozwiązywaniem – mediatorów oraz reprezentantów środowisk naukowych i wszystkich tych, którym bliska jest idea rozpowszechniania wiedzy o pokojowych formach rozwiązywania sporów i konfliktów oraz podnoszenia jakości prowadzenia dialogu społecznego.

I. Spory zbiorowe – stan prawny

Polski system rozwiązywania sporów zbiorowych określa ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. nr 55, poz. 236, z póź. zm.).

Zgodnie z art. 1. ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, spór zbiorowy pracowników z pracodawcą lub pracodawcami może dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. Zamieszczony w ustawie katalog spraw mogących stanowić przedmiot sporu zbiorowego ma charakter enumeratywny. Doprecyzowaniem normy zawartej w art. 1 ustawy jest przepis art. 4 ustawy. W myśl powołanego przepisu nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeżeli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenie pracowników.

W przypadku natomiast gdy spór dotyczy treści układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia, którego stroną jest organizacja związkowa, wszczęcie i prowadzenie sporu o zmianę układu lub porozumienia może nastąpić nie wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia.

Stronami sporu zbiorowego są: pracownicy – reprezentowani przez związki zawodowe oraz pracodawca lub pracodawcy, którzy mogą być reprezentowani przez właściwe organizacje pracodawców.

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych określa następujące etapy rozwiązywania sporów zbiorowych:

I.1. Rokowania

Prawo organizowania się i rokowań zbiorowych potwierdzają:

- **Konwencja Nr 98 MOP**, ratyfikowana przez Polskę 14 grudnia 1956 r.; Zachęca ona do korzystania i popiera jak najszerze wykorzystywanie procedury dobrowolnych rokowań dla zawierania układów zbiorowych pomiędzy pracodawcami i organizacjami pracodawców z jednej strony a organizacjami pracowników z drugiej, w celu regulowania w ten

sposób warunków pracy (art. 4 Konwencji). Wszelkiego rodzaju rokowaniom normotwórczym w zakładzie pracy przysługuje więc przymiot dobrowolności, co oznacza m.in. zakaz narzucania pracodawcom i związkom zawodowym treści nie będących rezultatem ich wzajemnych uzgodnień;

- **Europejska Karta Społeczna z dnia 18 października 1961 r.**, ratyfikowana przez Polskę w 1997 r. Zobowiązuje ona umawiające się strony, tj. organizacje pracowników i pracodawców lub ich organizacje, do podejmowania działań zapewniających skuteczne wykonywanie prawa do rokowań zbiorowych (art. 6 Karty).

Ratyfikując powyższe dokumenty, Polska przyjęła na siebie zobowiązanie dostosowania polskiego ustawodawstwa do wymienionych regulacji, i tak:

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej stanowi, że społeczna gospodarka rynkowa jest oparta m.in. na dialogu i współpracy partnerów społecznych (art. 20), którym gwarantuje prawo do rokowań, w szczególności w celu zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień (art. 59);
- ustawa Kodeks pracy, dział XI – „Układy Zbiorowe Pracy”, która w swych regulacjach potwierdza swobodę prowadzenia rokowań i zawierania układów zbiorowych pracy.

Spór zbiorowy istnieje od dnia wystąpienia przez związek zawodowy do pracodawcy z żądaniami, jeśli pracodawca nie uwzględni wszystkich żądań w terminie określonym w wystąpieniu (nie krótszym niż 3 dni) – art. 7 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W wystąpieniu związek zawodowy lub wspólna reprezentacja związkowa określa przedmiot żądań objętych sporem. Ponadto podmiot reprezentujący interesy pracownicze w sporze zbiorowym może uprzedzić pracodawcę, iż w razie nieuwzględnienia postulatów zostanie ogłoszony strajk (ustawa zastrzega jednak, że strajk nie może zostać proklamowany przed upływem 14 dni od dnia zgłoszenia sporu).

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nakłada na pracodawcę obowiązek niezwłocznego podjęcia rokowań, w celu zakończenia sporu w drodze porozumienia. Jednocześnie na pracodawcy spoczywa obowiązek powiadomienia o powstaniu sporu właściwego okręgowego inspektora pracy.

O składzie, liczebności, udziale doradców lub ekspertów, czasie trwania oraz miejscu prowadzenia rokowań decydują strony sporu zbiorowego.

Jeżeli rokowania bezpośrednie nie doprowadziły do podpisania porozumienia, a związek zawodowy podtrzymuje zgłoszone żądania to zostaje sporządzony protokół rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron. Protokół rozbieżności nie musi być przez obydwie strony podpisany, ani też stanowić wspólnego dokumentu stron – niemniej powinien wskazywać stanowiska każdej ze stron w przedmiocie żądań będących podstawą sporu zbiorowego. Podpisanie dokumentów przez każdą ze stron uwiarygodnia ich treść, pomimo iż ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych stanowi jedynie o sporządzeniu protokołu rozbieżności.

1.2. Mediacje

Na gruncie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych postępowanie mediacyjne jest obligatoryjne – musi zostać przeprowadzone po impasie rokowań. Mediacja jest również procedurą, która poprzedza inne metody rozstrzygania sporów zbiorowych: akcją strajkową lub – w przypadku nieskorzystania z prawa do strajku – postępowanie przed kolegium arbitrażu społecznego.

Jeśli strona, która wszczęła spór zbiorowy, podtrzymuje żądania zgłoszone pracodawcy jako przedmiot sporu i został sporządzony protokół rozbieżności – ze wskazaniem stanowisk stron, spór ten jest prowadzony przez strony z udziałem osoby dającej gwarancję bezstronności tzn. mediatora. Sporządzenie protokołu rozbieżności stanowi formalną podstawę przejścia do etapu mediacji.

Pierwszą czynnością, która rozpoczyna proces mediacji – jest wybór mediatora. Funkcję mediatora może pełnić każda osoba, na której udział w postępowaniu mediacyjnym wyrażą zgodę obydwie strony sporu zbiorowego. Osoba taka powinna cieszyć się ogólnym zaufaniem i gwarantować neutralność.

Strony sporu wspólnie ustalają (wybierają) mediatora. Może nim być osoba z listy prowadzonej przez ministra właściwego do spraw pracy, w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi oraz organizacjami pracodawców – reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych

i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2001 r., Nr 100, poz. 1080 z późn. zm.). Wykaz mediatorów znajduje się na stronach internetowych MPiPS lub jest udostępniany zainteresowanym stronom przez Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego.

Jeżeli strony sporu zbiorowego nie porozumieją się w ciągu 5 dni w sprawie wyboru mediatora, jest on wskazywany, na wniosek jednej ze stron, przez ministra właściwego do spraw pracy z listy mediatorów. O desygnowaniu mediatora przez ministra powiadamiane są strony sporu.

Termin rozpoczęcia postępowania mediacyjnego jest ustalany przez strony sporu bezpośrednio z mediatorem. Jednocześnie – przed wystąpieniem z wnioskiem o wskazanie mediatora – strony powinny dojść do porozumienia w sprawie miejsca prowadzenia mediacji, gdyż do postępowań mediacyjnych w większości przypadków wskazywany jest mediator z regionu właściwego dla miejsca sporu.

Minimalne stawki wynagrodzenia mediatora za prowadzenie postępowania mediacyjnego jest uregulowane w rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z 8 grudnia 2004 r. w sprawie warunków wynagradzania mediatorów z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy (Dz.U. z 2004 r., Nr 269, poz. 2673).

Udział w postępowaniu mediacyjnym jest obligatoryjny dla stron sporu. Uchylenie się przez pracodawcę od udziału w procesie mediacji wypełnia przesłankę art. 26 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, czyli stanowi działanie bezprawne – uniemożliwiające przeprowadzenie mediacji – co uprawnia stronę związkową do zorganizowania strajku, bez uprzedniego wyczerpania możliwości rozwiązania sporu według zasad określonych w ustawie.

Zgodnie z ustawą, postępowanie mediacyjne polega na prowadzeniu sporu z udziałem mediatora. Przepisy nie określają wprost, na czym ten udział ma polegać, niemniej w ustawie znalazły się niektóre z uprawnień mediatora:

- 1) jeżeli w toku postępowania mediacyjnego mediator stwierdzi, że rozwiązanie sporu zbiorowego wymaga szczegółowych lub dodatkowych ustaleń związanych z przedmiotem sporu, zawiadamia o tym strony;
- 2) jeżeli w związku z żądaniem objętym sporem trzeba ustalić sytuację ekonomiczno-finansową zakładu pracy, mediator może zaproponować przeprowadzenie w tej sprawie ekspertyzy (jeśli strony nie postanowią inaczej, koszty ekspertyzy obciążają zakład pracy);

3) w przypadku podjęcia przez strony decyzji o przeprowadzeniu koniecznych analiz i ekspertyz, mediator jest upoważniony do wystąpienia z wnioskiem do organizacji związkowej o przesunięcie terminu rozpoczęcia strajku na czas niezbędny do ich wykonania.

Sugestie mediatora nie są dla stron wiążące – zarówno te wymienione powyżej, jak i żadne inne. Mediator, w odróżnieniu od arbitra, nie ma uprawnień decyzyjnych. Mediator jest obecny przy podpisywaniu dokumentów kończących etap mediacji w sporze zbiorowym. O zakresie porozumienia decydują wyłącznie strony sporu zbiorowego – mediator może im służyć pomocą w redakcji dokumentu, bądź sugerować zastosowanie klauzul gwarantujących przestrzeganie zawartego porozumienia.

Przepisy dotyczące rozwiązywania sporów zbiorowych nie określają czasu trwania postępowania mediacyjnego, a zatem mediacje powinny być prowadzone do czasu, kiedy strony sporu oraz mediator widzą realną szansę na osiągnięcie porozumienia.

Ustawa, wprowadzając instytucję mediatora, nie określa żadnych warunków odnoszących się do jego kwalifikacji – wymaga jedynie, aby dawał on gwarancję bezstronności.

Zadaniem mediatora jest udzielanie stronom pomocy w osiągnięciu porozumienia. Nie ma przeszkód co do uzgodnienia przez strony zasad prowadzenia postępowania mediacyjnego. W przypadku każdej mediacji – bez względu na to, czy mediatora wybrały strony, czy też został on desygnowany przez Ministra Pracy – to strony sporu mogą ustalić zakres jego usług.

Sposoby postępowania mediatora pomagającego stronom w osiągnięciu porozumienia nie są przedmiotem regulacji prawnej.

Postępowanie mediacyjne kończy się podpisaniem przez strony porozumienia, a w razie nie osiągnięcia porozumienia – sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron. Porozumienie kończące postępowanie mediacyjne może rozstrzygać o całości żądań zgłoszonych przez stronę związkową, może też być porozumieniem częściowym.

Nie osiągnięcie porozumienia rozwiązującego spór zbiorowy w postępowaniu mediacyjnym uprawnia do podjęcia akcji strajkowej.

I.3. Strajk

Zgodnie z art. 17 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – strajk polega na zbiorowym powstrzymaniu się pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu dotyczącego praw i interesów wskazanych w art. 1 ustawy. Przepisy ustawy jednoznacznie określają, że strajk jest środkiem ostatecznym i nie może zostać ogłoszony bez uprzedniego wyczerpania możliwości rozwiązania sporu według zasad określonych w ustawie (zgłoszenie żądań, rokowania, mediacje).

Prawo do strajku jest indywidualnym prawem pracownika, które może być realizowane tylko zbiorowo.

Organizacja związkowa nie może proklamować właściwej akcji strajkowej przed zakończeniem etapu rokowań bezpośrednich oraz etapu mediacji. Aby ogłoszoną akcją strajkową uznać za legalną, każdy ze wspomnianych etapów musi się zakończyć sporządzeniem protokołu rozbieżności, przy czym protokół kończący postępowanie mediacyjne musi zostać sporządzony w obecności mediatora. Na każdym z tych etapów strony mogą również podpisać porozumienie i zakończyć spór.

Strajk może być zorganizowany bez zachowania powyższych zasad, jeżeli bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub mediacji oraz w przypadku gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór zbiorowy działaczem związkowym.

Innym ważnym elementem legalizującym akcję strajkową jest zgoda załogi zakładu pracy na przeprowadzenie strajku. Strajk może zostać ogłoszony, jeżeli w referendum wzięło udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy, z których zwykła większość głosowała za jego ogłoszeniem. W przypadku strajku wielozakładowego, może on być proklamowany po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników w poszczególnych zakładach pracy, które mają być objęte strajkiem, jeżeli w głosowaniu w każdym z tych zakładów wzięło udział co najmniej 50% pracowników. Ustawa nie reguluje jednak formy głosowania, jest ona uzależniona od decyzji związku prowadzącego spór zbiorowy.

Zgodnie z ustawą, nie jest dopuszczalne organizowanie strajku w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencjach Wywiadu oraz Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, w jednostkach Policji i sił zbrojnych RP, służby więziennej, służby granicznej, służby celnej oraz jednostkach

organizacyjnych ochrony przeciwpożarowej. Prawo do strajku nie przysługuje również pracownikom zatrudnionym w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądach oraz prokuraturze. Pracownicy, którym nie przysługuje prawo do strajku, mogą po wyczerpaniu procedur pojednawczych stosować inne formy akcji protestacyjnej, nie zagrażające życiu lub zdrowiu ludzkiemu, bez przerywania pracy, z zastrzeżeniem przestrzegania obowiązującego porządku prawnego. Jednocześnie w obronie praw i interesów tej grupy pracodawców, związek zawodowy działający w innym zakładzie pracy może zorganizować strajk solidarnościowy na czas nie dłuższy niż połowa dnia roboczego.

W czasie strajku zorganizowanego zgodnie z przepisami ustawy, pracownik zachowuje prawo do świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia.

Prawo organizowania akcji strajkowej oraz innych form protestu przysługuje wyłącznie zakładowej organizacji związkowej (każdej z legalnie działających w zakładzie pracy), która jest upoważniona do wszczęcia i prowadzenia sporu zbiorowego pracy.

Obowiązująca w Polsce ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych zawiera pewne ograniczenia w zakresie realizacji prawa do strajku. Oprócz wcześniej wspomnianych wymagań formalnych (zakończenie etapów rokowań i mediacji), przepisy ustawy nakładają na organizatorów strajku różnego rodzaju powinności:

- przed przystąpieniem do akcji strajkowej związek zawodowy powinien dokonać oceny współmierności żądań do strat mogących powstać w wyniku prowadzenia strajku;
- ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej 5 dni przed jego rozpoczęciem;
- organizator strajku jest zobowiązany do współdziałania z kierownikiem zakładu pracy w zakresie niezbędnym do ochrony mienia zakładu i nieprzerwanej pracy urządzeń i instalacji, których unieruchomienie może stanowić zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego bądź przywrócenia normalnej działalności zakładu pracy.

Zanim dojdzie do ogłoszenia strajku właściwego, zgodnie z przepisami ustawy może zostać proklamowany jednorazowo na czas nie dłuższy niż 2 godziny strajk ostrzegawczy.

Art. 12 ustawy upoważnia organizację związkową, która wszczęła spór zbiorowy do ogłoszenia tego typu akcji jeszcze przed zakończeniem postępowania mediacyjnego, jeżeli jego przebieg uzasadnia ocenę, iż nie doprowadzi ono do rozwiązania sporu w określonych w ustawie terminach.

W przypadku ogłoszenia strajku ostrzegawczego mają zastosowanie te same zasady i ograniczenia, które dotyczą strajku właściwego. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie przyznaje pracodawcy prawa do lokautu.

I.4. Arbitraż

Arbitraż – czyli rozjemstwo – na gruncie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – ma charakter dobrowolny oraz jest pomyślany jako alternatywa strajku.

Związek zawodowy prowadzący spór zbiorowy może, nie korzystając z prawa do strajku, podjąć próbę rozwiązania sporu przez poddanie go rozstrzygnięciu arbitrażu społecznego.

Jeżeli spór dotyczy jednego zakładu pracy, rozpoznaje go kolegium arbitrażu społecznego przy sądzie wojewódzkim, w którym utworzony jest sąd pracy i ubezpieczeń społecznych. Spór wielozakładowy rozpoznaje Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym.

Zgodnie z art. 16 ust. 3 ustawy – kolegium arbitrażu społecznego składa się z przewodniczącego, wyznaczonego przez prezesa właściwego sądu spośród sędziów tego sądu oraz sześciu członków, wyznaczonych w równej liczbie przez każdą ze stron sporu.

Wniosek o wszczęcie postępowania arbitrażowego powinien zawierać określenie stron, przedmiot sporu oraz wskazywać osoby wyznaczone przez strony na członków kolegium. Do wniosku należy dołączyć protokół rozbieżności z rokowań i mediacji, a także inne dokumenty istotne dla rozstrzygnięcia sporu.

Parytetowy skład kolegium i udział niezawisłego sędziego gwarantuje autonomię i bezstronność kolegium jako organu rozjemczego.

Jeżeli rozstrzygnięcie sporu wymaga szczegółowych ustaleń, kolegium arbitrażu społecznego może zasięgnąć opinii ekspertów. Jeżeli strony nie postanowią inaczej – koszty ekspertyzy obciążają zakład pracy.

Na posiedzeniu kolegium arbitrażu społecznego strony sporu przedstawiają swoje stanowiska – w przypadku zawarcia porozumienia, jego treść powinna zostać umieszczona w protokole z posiedzenia i potwierdzona podpisami stron.

Jeżeli nie doszło do porozumienia pomiędzy stronami, kolegium odbywa naradę, po której wydaje orzeczenie.

Art. 16 ust. 6 ustawy pozostawia stronom sporu decyzję dotyczącą mocy wiążącej orzeczenia arbitrażowego. Oznacza to możliwość podjęcia przez każdą ze stron decyzji o uchyleniu się od skutków prawnych orzeczenia arbitrażu społecznego.

Orzeczenie kolegium zapada większością głosów. Jeżeli żadna ze stron przed poddaniem sporu pod rozstrzygnięcie kolegium nie postanowi inaczej, orzeczenie to wiąże strony.

Szczegółowy tryb postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego określa rozporządzenie Rady Ministrów z 16 sierpnia 1991 r. (Dz.U. z 1991 r., Nr 73, poz. 324).

Z dokumentacji gromadzonej w Departamencie Dialogu i Partnerstwa Społecznego (rejestracja sporów prowadzonych z udziałem mediatorów z listy Ministra Pracy i Polityki Społecznej) – wynika, iż strony sporów zbiorowych niezmiernie rzadko korzystają z procedury arbitrażu społecznego.

I.5. Misja dobrej woli

Od początku obowiązywania przepisów o rozwiązywaniu sporów zbiorowych dostrzegano, że konsekwencją, przyjętego przez ustawodawcę, zakresu przedmiotu sporu jest to, że konflikty nie mieszczące się w określonej w art. 1 i 4 definicji sporu zbiorowego nie są sporami zbiorowymi w rozumieniu przedmiotowej ustawy i nie jest dopuszczalne ich rozwiązywanie w oparciu o przepisy dotyczące rozwiązywania sporów zbiorowych. W takich sytuacjach mediator z listy nie może być wskazany przez ministra pracy.

Zaznaczyć należy, iż konsekwentne odmawianie wskazania mediatora do przeprowadzenia postępowania mediacyjnego w przypadkach wyżej wymienionych konfliktów – doprowadziło do rozróżnienia przez ustawodawcę różnych typów konfliktów społecznych i wskazania form

koncyliacji, także dla sporów nie objętych ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Odmowa desygnowania mediatora zawsze obarczona była dyskomfortem psychicznym i poczuciem, że pozostawia się strony konfliktu bez pomocy i wsparcia. Dlatego powstał pomysł – idea misji dobrej woli, którą oferował minister pracy. Istotą misji dobrej woli jest to, że nie nosi znamion postępowania mediacyjnego w sporze zbiorowym, pomimo tego iż jest prowadzona przez mediatora z listy przy ministrze pracy. Od początku misja dobrej woli mogła się odbyć nie tylko pod warunkiem zgody stron, lecz także zaakceptowania osoby mediatora.

Wybrane narzędzie pozwalało nie przekraczać prawa i nie traktować każdego konfliktu jako sporu zbiorowego pracy.

Ideą powołania misji dobrej woli było doprowadzenie do:

- wyjaśnienia źródeł konfliktu;
- odblokowania kanałów informacyjnych pomiędzy stronami;
- redukcji silnych emocji negatywnych, które prowadzą do zniekształceń w postrzeganiu drugiej strony konfliktu;
- ewentualnego przededefiniowania przedmiotu konfliktu.

W obecnie obowiązującym prawodawstwie w przypadkach konfliktów pomiędzy pracownikami i pracodawcami, które ze względów formalno-prawnych nie mogą być rozpatrywane w ramach przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, a ich rozwiązanie jest istotne dla zachowania pokoju społecznego – rolę moderatorów pokoju społecznego pełnią wojewódzkie komisje dialogu społecznego (WKDS). Są to czterostronne instytucje dialogu społecznego, które powstały we wszystkich 16-u województwach. Mają one nadane m.in. kompetencje do rozpatrywania spraw konfliktowych, w tym także spraw przekazanych do WKDS przez Trójstronną Komisję do Spraw Społeczno-Gospodarczych.

Zadania te reguluje ustawa z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2001 r., Nr 100, poz. 1080 z późn. zm.).

Po zgłoszeniu sprawy przez uprawnione do tego strony i zapoznaniu się z nią, wojewódzka komisja wyraża opinię lub podejmuje uchwałę o konieczności wyznaczenia osoby z misją dobrej woli, którą będzie osoba z listy mediatorów przy ministrze właściwym do spraw pracy. Osoba z misją dobrej woli pomaga stronom konfliktu w osiągnięciu porozumienia, jednak jej działania nie mają charakteru postępowania mediacyjnego prowadzonego

w ramach ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W wyjątkowych przypadkach, jeżeli wymaga tego interes społeczny, przewodniczący wojewódzkiej komisji dialogu społecznego może samodzielnie – bez konieczności zwoływania posiedzenia WKDS – zadecydować o potrzebie wyznaczenia osoby z misją dobrej woli i wystąpić do Ministra Pracy i Polityki Społecznej z wnioskiem o desygnowanie mediatora, który misję tę przeprowadzi.

Przepisy ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego nie precyzują zakresu misji dobrej woli, reprezentacji stron, ani też form prowadzenia i zakończenia. Nie definiują również roli mediatora pełniącego misję dobrej woli.

Osobie z misją dobrej woli na czas jej prowadzenia przysługuje zwolnienie od pracy. Mediatorowi, który prowadzi misję dobrej woli przysługuje wynagrodzenie oraz zwrot poniesionych przez nią kosztów przejazdu i zakwaterowania określone w umowie zawartej pomiędzy nim a wojewodą. Wynagrodzenie to nie może być wyższe od wynagrodzenia określonego dla mediatorów z listy mediatorów, o którym mowa w przepisach dotyczących rozwiązywania sporów zbiorowych. Wynagrodzenie i koszty są pokrywane ze środków budżetu państwa przeznaczonych na działalność urzędu wojewódzkiego.

II. Mediatorzy z listy MPiPS

Dla wypełnienia ustawowego obowiązku ustalenia listy mediatorów – w 1991 roku ówczesny Minister Pracy i Polityki Socjalnej powołał trójstronny zespół, w skład którego weszli reprezentanci dwóch central związkowych: NSZZ „Solidarność” i Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych oraz Konfederacji Pracodawców Polskich (obecnie Pracodawcy RP) – jedynej ówczesnej organizacji pracodawców, a także przedstawiciele ministerstwa pracy. Pierwsza lista mediatorów składała się z osób wskazanych przez członków zespołu; na liście tej znalazły się przede wszystkim osoby polskiego życia społecznego i politycznego oraz przedstawiciele związków zawodowych i organizacji pracodawców, którzy zostali przeszkoleni w zakresie prowadzenia negocjacji i mediacji.

Praktyka rozwiązywania sporów zbiorowych bardzo szybko wykazała konieczność zmiany koncepcji organizacji listy i poszerzenie jej w taki sposób, aby znalazły się na niej osoby cieszące się ogólnym poważaniem w środowiskach lokalnych, a przede wszystkim mogące poświęcić czas stronom sporów w każdym rejonie kraju.

Zwracając się do wojewodów z prośbą o wskazanie kandydatów na mediatorów – minister pracy utworzył w 1993 r. listę mediatorów regionalnych.

Obecnie – zgodnie z art. 11 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – listę mediatorów ustala minister właściwy do spraw pracy w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi i organizacjami pracodawców reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego: Forum Związków Zawodowych, NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych oraz reprezentatywnymi organizacjami pracodawców tj. Związkiem Pracodawców Business Centre Club, Pracodawcami RP, Konfederacją „Lewiatan”, Związkiem Rzemiosła Polskiego.

Ustawa nie precyzuje w żaden sposób definicji mediatora.

Jedyny warunek, jaki musi zostać spełniony, to w myśl ustawy dawanie gwarancji bezstronności oraz (w związku z art. 11 ust. 1) otrzymanie pozytywnej rekomendacji od reprezentatywnych central związkowych i organizacji pracodawców.

Przepisy nie przewidują odwoływania umieszczonych na liście mediatorów. W praktyce oznacza to, że od 1991 r. na liście umieszczani są kolejni mediatorzy zgłaszający indywidualne wnioski o wpis na listę lub rekomendowani przez partnerów społecznych.

Na liście mediatorów Ministra Pracy i Polityki Społecznej znajduje się aktualnie 203 osoby. Liczbę mediatorów w poszczególnych województwach prezentuje poniższa tabela. Wynika z niej, że prawie 1/3 mediatorów jest z województwa mazowieckiego, następnie ze śląskiego, dolnośląskiego oraz pomorskiego, wielkopolskiego, łódzkiego. Rozkład ten jest skorelowany ze stopniem industrializacji i urbanizacji naszego kraju.

Tabela I – Liczba mediatorów w województwach

Województwo	Liczba mediatorów
Dolnośląskie	18
Kujawsko-pomorskie	5
Lubelskie	4
Lubuskie	6
Łódzkie	7
Małopolskie	7
Mazowieckie	62
Opolskie	3
Podkarpackie	7
Podlaskie	8
Pomorskie	17
Śląskie	30
Świętokrzyskie	5
Warmińsko-mazurskie	3
Wielkopolskie	12
Zachodniopomorskie	9
Razem	203

III. Funkcje MPiPS jako pośrednika w rozwiązywaniu sporów zbiorowych

Od początku funkcjonowania ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej pełni rolę wspomagającą rozwiązywanie sporów z udziałem mediatorów z listy ministra właściwego do spraw pracy. Aby wyjaśnić to pojęcie, funkcje MPiPS w systemie rozwiązywania sporów zbiorowych należy określić trojako:

III.1. Funkcja informacyjna

Funkcja ta wiąże się z działaniami tzw. pierwszego kontaktu. W praktyce oznacza to informowanie w sposób formalny – na piśmie – stron o procedurach prowadzenia sporu zbiorowego, udzielanie telefonicznie, pisemnie i elektronicznie szerszych informacji dotyczących procedowania zainteresowanym oraz interpretacja przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

III.2. Funkcja wspomagająca/usługowa

Polega na prowadzeniu listy mediatorów i desygnowaniu mediatorów do prowadzenia postępowań mediacyjnych:

- a) prowadzenie listy mediatorów ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy:
 - przyjmowanie wniosków o wpis na listę;
 - przekazywanie list kandydatów na mediatorów do uzgodnienia z centralami związkowymi i organizacjami pracodawców zgodnie z art. 11 ust. 1 – listę mediatorów ustala minister właściwy do spraw pracy w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi i organizacjami pracodawców reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego;

- prowadzenie bazy informacji o mediatorach;
 - utrzymywanie kontaktu z mediatorami;
- b) czynności związane z desygnowaniem mediatorów do prowadzenia postępowań mediacyjnych;
- rejestrowanie wniosków o desygnowanie mediatora;
 - uzupełnianie dokumentacji dotyczącej sporu;
 - wyznaczanie mediatorów do konkretnych spraw;
 - przekazywanie mediatorowi informacji na temat sporu wraz z dokumentacją sporu;
 - informowanie stron sporu o desygnowaniu mediatora;
 - ułatwianie nawiązania kontaktu między stronami sporu i mediatorem;
- c) archiwizowanie dokumentów kończących spór zbiorowy;
- d) sporządzanie analiz i statystyk dotyczących sporów zbiorowych prowadzonych przy udziale mediatorów z listy ministra pracy.

III.2.1. System Monitorowania Sporów Zbiorowych

Stworzony na przełomie lat 2007–2008 „System Monitorowania Sporów Zbiorowych” pozwala na gromadzenie w jednym miejscu informacji na temat przebiegu wszystkich zarejestrowanych w MPiPS sporów zbiorowych.

System ten jest serwisem internetowym udostępnionym na serwerze MPiPS pełniącym, według założeń projektu, następujące zadania:

1. informuje o mediacjach prowadzonych przez mediatorów z listy MPiPS;
2. umożliwia wypełnienie i wydruk przy pomocy serwisu internetowego klientom systemu tzw. Karty Statystycznej Sporu Zbiorowego (KSSZ);
3. umożliwia przeprowadzanie analiz statystycznych wg określonych danych wsadowych.

Centralny charakter aplikacji umożliwia również na korzystanie z systemu przez wielu użytkowników jednocześnie. Dostęp do bazy danych odbywa się poprzez internet. Otwarty charakter aplikacji pozwala na pozyskiwanie bardziej obszernej informacji na temat zakładów pracy, w których doszło do sporu zbiorowego. Wykorzystywane w aplikacji technologie mogą zostać użyte do integracji rejestrów np. z GUS (regon)

lub elektronicznych zasobów posiadanych przez inne instytucje, np. Państwową Inspekcję Pracy.

Integracja obszarów może polegać także na udostępnianiu innym zainteresowanym instytucjom, poprzez zdefiniowane kanały komunikacyjne, informacji na temat konkretnych sporów zbiorowych, statystyk, etc.

Baza danych o sporach zbiorowych składa się z następujących modułów:

Moduł 1 – Rejestracja sporów zbiorowych;

Moduł 2 – Mediacje (Karta Statystyczna Sporu Zbiorowego);

Moduł 3 – Lista mediatorów wraz z danymi osobowymi;

Moduł 4 – Statystyki Sporów Zbiorowych (raporty);

Moduł 5 – Administracyjny.

- **Moduł 1 – Rejestracja sporów zbiorowych** (dostęp do modułu jest możliwy po zalogowaniu się na stronie internetowej aplikacji)

Rejestracja sporów zbiorowych, jakie wpłynęły do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, polega na wprowadzeniu do rejestru bazy danych – na podstawie przesłanego wniosku o wyznaczenie mediatora – następujących danych:

- nazwa zakładu pracy, w którym wystąpił spór zbiorowy;
- data założenia (data wprowadzenia sprawy do bazy danych);
- strony sporu zbiorowego (nazwa związków zawodowych wchodzących w spór zbiorowy), nazwa pracodawcy;
- skrócony opis sporu zbiorowego, sporządzany na podstawie załączonego do wniosku o wyznaczenie mediatora protokołu rozbieżności, w którym są zaznaczone stanowiska stron.

Rejestracja sporu zbiorowego w bazie danych oznacza również nadanie każdej z wprowadzonych spraw odpowiedniego statusu. Niektóre z wpływających wniosków mogą nie spełniać kryterium sporu zbiorowego w rozumieniu ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, bądź wymagać uzupełnienia dokumentacji sporu zbiorowego (protokołu rozbieżności). Po zarejestrowaniu sprawy mającej status sporu zbiorowego oraz po wykonaniu odpowiednich czynności przez operatora bazy danych, osiąga ona status mediacji i zostaje automatycznie przekazana do modułu 2 – „Mediacje” na utworzone konto mediatora.

- **Moduł 2 – Mediacje** (Karta Statystyczna Sporu Zbiorowego)

Każdy z mediatorów wyznaczonych do sporu zbiorowego, otrzymuje za pomocą modułu, w którym odbywa się rejestracja sporu zbiorowego, w sposób automatyczny informacje o przypisanej sprawie według wyżej opisanych kryteriów. Dostęp do tego modułu, podobnie jak do modułu pierwszego, polega na zalogowaniu się na swoje konto w bazie danych. Po wykonaniu tej czynności mediator przydzielony do określonego sporu zbiorowego widzi – na swoim koncie na stronie internetowej aplikacji – szczegóły sprawy. Po przeprowadzeniu mediacji, mediator wybiera wśród dostępnych opcji w bazie danych „Kartę Statystyczną Sporu Zbiorowego”, którą wypełnia zgodnie z przebiegiem mediacji, zaznaczając odpowiednie pozycje kwestionariusza.

- **Moduł 3 – Lista mediatorów wraz z danymi osobowymi**

W module tym są zgromadzone dane osobowe mediatorów, do których dostęp ma wyłącznie administrator bazy danych. Dane mediatorów można sortować według województw lub alfabetycznie.

- **Moduł 4 – Statystyki Sporów Zbiorowych** (raporty)

Statystyki liczby spraw w danym statusie tzn.:

- stan na konkretny dzień;
- ilość spraw w każdym statusie;
- wykres ilości spraw w każdym statusie;
- ilość spraw zakończonych i w toku.

Statystyka wybranych wartości w karcie statystycznej sporu zbiorowego przedstawia:

- województwo;
- branżę zakładu;
- charakter własności zakładu;
- udział związków zawodowych w sporze;
- wniosek o mediatora zgłoszony przez struktury związkowe;
- wniosek o mediatora zgłoszony przez pracodawcę;
- wykorzystane formy rozwiązania sporu zbiorowego;
- przyczyny sporu zbiorowego-płace;
- przyczyny sporu zbiorowego-warunki pracy;
- przyczyny sporu zbiorowego-świadczenia socjalne;
- przyczyny sporu zbiorowego-wolności związkowe;

- inne przyczyny konfliktów nie wynikające z ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych;
- wyniki mediacji.

- **Moduł 5 – Administracyjny**

W module tym administrator określa prawa dostępu osób lub grup do zasobów bazy danych sporów zbiorowych: tylko dla mediatorów, tylko do podglądu bazy danych, dostęp do wszystkich opcji bazy danych na prawach administratora.

Dostęp do bazy danych dla mediatorów – po zalogowaniu się na swoje konto mediator widzi wyłącznie sprawy, które aktualnie są mu przekazane oraz te, które zakończył, ma również dostęp do swoich danych osobowych z możliwością edycji i aktualizacji.

Dostęp do bazy danych z możliwością wyłącznie podglądu spraw zarejestrowanych – w bazie danych, tj. dostęp do danych sporów zbiorowych w toku oraz sporów zakończonych oraz dostęp do kart statystycznych sporów zbiorowych już zakończonych.

- **Moduł 6 – Zakład Pracy (rejestracja wniosku o wyznaczenie mediatora)**

Podczas rozbudowy aplikacji, w styczniu 2010 r. wprowadzono możliwość rejestracji przez zakład pracy wniosku o wyznaczenie mediatora. Opracowany został elektroniczny wniosek o wyznaczenie mediatora w postaci specjalnego kreatora czynności ułatwiających przesłanie wniosku drogą elektroniczną do MPiPS. Dostępny jest on na stronie internetowej pod następującym adresem <http://smsz.mpips.gov.pl> – wejście możliwe również poprzez stronę <http://www.dialog.gov.pl> – link bezpośredni to <http://www.dialog.gov.pl/dialog-krajowy/spory-zbiorowe/system-monitorowania-sporow-zbiorowych/>

Użytkownik po zalogowaniu się do systemu ma możliwość: edycji swoich danych, zmiany hasła, edycji danych zakładu pracy, dodania nowego wniosku, dodania załącznika do wniosku, edycji wniosku i jego przekazania do głównego modułu bazy danych, sprawdzenie statusu złożonego wniosku o desygnowaniu mediatora.

Stworzono również standardowy wniosek o wyznaczenie mediatora, który można ściągnąć po zalogowaniu się do bazy danych pod wyżej podanym adresem, który wygląda w sposób następujący:

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

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego
ul. Nowogrodzka 1 /3 /5
00-513 Warszawa

Wniosek o desygnowanie mediatora

Na podstawie art. 11 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. 55, poz. 236, ze zm.) zwracam się o wskazanie mediatora z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi oraz organizacjami pracodawców reprezentatywnymi, w rozumieniu ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (Dz.U. Nr 100, poz. 1080, z późn. zm.) do przeprowadzenia postępowania mediacyjnego w sporze zbiorowym pomiędzy:

.....
.....
.....

Informacja o wspólnym wyborze mediatora:

.....
.....

Załączniki:

.....
.....
.....

.....
(pieczęć i podpis)

III.3. Funkcja szkoleniowa

Adresowana do mediatorów z listy ministra pracy. Działania z tego zakresu, podejmowane przez Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego w MPiPS, można podzielić na następujące kategorie:

- umożliwianie udziału mediatorów w konferencjach i seminariach poświęconych problematyce dialogu społecznego – w celu poszerzenia wiedzy z zakresu szeroko rozumianych zbiorowych stosunków pracy oraz dialogu społecznego;
- szkolenia pogłębiające umiejętności pełnienia funkcji mediatora i techniki rozwiązywania sporów zbiorowych;
- spotkania służące integracji środowiska mediatorów w sporach zbiorowych pracy.

Od momentu wejścia w życie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej wzięło na siebie obowiązek organizowania szkoleń i spotkań dla mediatorów z listy przy Ministrze Pracy i Polityki Społecznej.

Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego MPiPS, kontynuuje program szkoleń dla mediatorów z listy ministra pracy i polityki społecznej. Możliwość korzystania przez strony sporu zbiorowego z usług, profesjonalnie przygotowanego do pełnienia swej funkcji, mediatora pozwala na zniesienie psychologicznych barier przed „ustępstwem” lub zmianą stanowiska, odblokowanie kanałów informacyjnych pomiędzy stronami sporu i wysuwanie nowych propozycji rozwiązań – zbliżających strony do osiągnięcia porozumienia.

Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego, dostrzega również potrzebę podejmowania działań mających na celu integrację środowiska mediatorów w sporach zbiorowych. Dlatego organizuje spotkania mające na celu możliwość omówienia najważniejszych problemów i inicjatyw środowiska. W trakcie jednego z takich spotkań uczestnicy ustalili, że powstanie Stowarzyszenie Mediatorów z Listy Ministra Pracy i określili następujące cele dla tej organizacji:

- 1) ochrona praw, godności i interesów mediatorów (wynagrodzenie);
- 2) zorganizowanie grupy mediatorów, aby podnosić kwalifikacje;
- 3) doskonalenie zawodowe;
- 4) propagowanie mediacji – szkolenia dla stron;

- 5) reprezentowanie mediatorów na zewnątrz wobec np. partnerów społecznych;
- 6) udział w pracach legislacyjnych;
- 7) integracja i aktywizacja środowiska;
- 8) wypracowanie i dbałość o standardy;
- 9) działalność wydawnicza;
- 10) współpraca z organizacjami międzynarodowymi prowadzącymi podobną działalność;
- 11) obniżanie poziomu konfliktu społecznego.

Wynikiem pracy mediatorów było również wypracowanie i zapisanie standardów pracy mediatorów w sporach zbiorowych pracy. Mediatorzy podkreślali rangę tego wydarzenia, bowiem mediacja w sporach zbiorowych pracy była jako pierwsza wprowadzona do polskiego systemu prawnego, lecz mediatorzy w sporach jako ostanía grupa sformułowała i przyjęła swoje standardy.

Rok 2014 obfitował w wydarzenia, spotkania i konferencje dające możliwość nie tylko pogłębiania wiedzy na temat prowadzenia mediacji – ale również wybranych aspektów zbiorowego prawa pracy oraz dialogu społecznego.

W dniu 27 maja 2014 r. grupa mediatorów uczestniczyła w międzynarodowej konferencji pt. Europa – Polska – Dialog. Spotkanie odbyło się w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie. W imieniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej Władysława Kosiniak-Kamysza konferencję otworzył Sekretarz Stanu w MPiPS Jacek Męcina oraz dr hab. prof. SGH Joachim Osiński – Dziekan Kolegium Ekonomiczno-Społecznego SGH. Wiceminister J. Męcina był również jednym z panelistów w sesji pierwszej konferencji – Czy dialog społeczny na rozdrożu?, moderowanej przez prof. dr hab. Juliusza Gardawskiego (SGH), w której prelegentami byli również: prof. dr hab. Jerzy Hausner (Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie), prof. David Ost (Hobart-Smith College, Ithaca, USA), prof. dr hab. Kazimierz Frieske (Uniwersytet Warszawski) i dr Dariusz Gawin (Instytut Filozofii i Socjologii, PAN).

W swoim wystąpieniu wiceminister Jacek Męcina odniósł się do załamania dialogu społecznego w Polsce, o którym można mówić w kontekście zawieszenia przez organizacje związkowe swojego udziału w pracach Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych (czerwiec 2013 r.). Przypomniął dotychczasowe historyczne osiągnięcia dialogu

społecznego w Polsce – podpisany 22 lutego 1993 roku „Pakt o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcania”, umocowanie ustawowe dialogu społecznego w 2001 r. i wynegocjowanie w układzie dwustronnym – w dialogu autonomicznym partnerów społecznych – 13-punktowego pakietu anty kryzysowego. Wiceminister J. Męcina podkreślił, że ważne porozumienia zawierano w reakcji na określone trudności. Aktualny kryzys dialogu społecznego pokazuje potrzebę zrewitalizowania dyskursu z udziałem parterów społecznych. Trudności w obszarze dialogu społecznego obserwowalne są również w innych krajach UE stanowiąc wyzwanie dla współczesnych społeczeństw obywatelskich. W swojej wypowiedzi wiceminister J. Męcina mówił o randze dialogu autonomicznego oraz o odpowiedzialnej roli rządu w animowaniu satysfakcjonującego dialogu społecznego.

Prof. J. Hausner za kwestię kluczową dla przyszłości dialogu społecznego uznał nie sposób prowadzenia dialogu społecznego, ale określenie jego celów. W jego opinii istotą współczesnego dialogu społecznego jest kontrolowanie zachodzących zmian a nie utrzymywanie równowagi. Prof. D. Ost mówił o „kruszeniu się” dialogu społecznego w dobie globalizacji zwracając uwagę na spadek jakości procesów dialogowych wobec jednoczesnego wzrostu przedmiotowości dialogu społecznego. Prof. K. Frieske zaś stwierdził, że idea dialogu społecznego jest żywa, kryzys dotyczy demokracji jako określonego ładu społecznego.

Podjęta przez uczestników konferencji dyskusja stanowiła próbę zdiagnozowania aktualnych problemów dialogu społecznego w Polsce i Europie oraz odpowiedzi na pytanie, czy można mówić o zwiastunach końca pewnego etapu rozwojowego mechanizmów współczesnego dialogu społecznego i zarazem otwarciu drogi do dialogu, wyznacznikiem którego będą jego bardziej zaawansowane formy, stanowiące trafniejszą odpowiedź na wyzwania dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości społecznej.

W czerwcu 2014 r. odbyło się spotkanie mediatorów poświęcone omówieniu wyników badania ankietowego przeprowadzonego wśród mediatorów z listy Ministra Pracy i Polityki Społecznej na temat ewentualnych zmian w przepisach ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W trakcie spotkania przedstawiono główne założenia do projektu nowelizacji przepisów o rozwiązywaniu sporów zbiorowych przygotowywanych w MPiPS. Następnie ustalono szczegółowy zakres

planowanego szkolenia z zagadnień psychologii i socjologii mediacji oraz wstępnie zaplanowano termin szkolenia.

W dniu 23 października 2014 r. w Szkole Wyższej Psychologii Społecznej – w ramach obchodów Międzynarodowego Dnia Mediacji – odbyła się konferencja pt. „Mediacja oraz inne polubowne formy rozwiązywania sporów pracowniczych”. Organizatorem konferencji był Wydział Prawa i Nauk Społecznych SWPS pod patronatem Ministra Pracy i Polityki Społecznej oraz Ministra Sprawiedliwości.

Do udziału w konferencji zaproszeni zostali przedstawiciele polskiego i międzynarodowego świata nauki oraz praktyki w dziedzinie prawa pracy i alternatywnych metod rozwiązywania konfliktów. W konferencji brali również udział zaproszeni przez organizatorów mediatorzy z listy Ministra Pracy i Polityki Społecznej.

Z ramienia MPiPS w konferencji uczestniczył Sekretarz Stanu – Pan Jacek Męcina, który w swoim wystąpieniu zwrócił uwagę na szczególną rolę jaką odgrywa mediacja w rozwiązywaniu sporów zbiorowych, a także konieczność nowelizacji przepisów w tym zakresie. W opinii ministra Męciny, kierunki zmian powinny wyznaczyć potrzeby partnerów społecznych (stron sporów) oraz państwa, którego harmonijny rozwój zależy od poziomu pokoju społecznego gwarantowanego stosowaniem pokojowych procedur rozwiązywania sporów zbiorowych i konfliktów społecznych. Procedury te powinny być przejrzyste, łatwe w stosowaniu i interpretowaniu, tak aby nie powodowały dodatkowych napięć pomiędzy stronami sporu.

Ponadto podczas konferencji poruszono między innymi następującą problematykę: pokojowe alternatywy w stosunku do postępowania przed sądem, doprowadzenie do ugodowego rozwiązania sporu między pracownikami a pracodawcami po wszczęciu procesu sądowego, efekty polubownych procedur rozwiązywania sporów zbiorowych. Zaproszeni goście z Włoch, Litwy, Szwajcarii, USA oraz Rosji przedstawili doświadczenia swoich krajów z zakresie rozwiązywania sporów między pracownikami i pracodawcami.

Kolejnym etapem obchodów Święta Mediacji i Mediatorów było zorganizowanie przez MPiPS szkolenia zatytułowanego „Skuteczna obrona przed manipulacją – z uwzględnieniem specyficznej roli mediatora w sporach zbiorowych”.

Szkolenie, które zostało przeprowadzone przez firmę EyePower z Opola, odbyło się w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”

im. Andrzeja Bączkowskiego w Warszawie. Uczestnicy w formie warsztatowo-wykładowej realizowali wybrane przez nich uprzednio, za pośrednictwem ankiety – analizy potrzeb szkoleniowych, najbardziej interesujące i przydatne zagadnienia z tej tematyki. W trakcie szkolenia mediatorzy poznali modele komunikacji przydatne w służbie ochrony przed manipulacją, dowiedzieli się jak bronić się przed poszczególnymi mechanizmami wpływu społecznego i technikami manipulacji dowiedzieli się jak samemu wykorzystywać mechanizmy wpływu społecznego, psychologię pozytywną, pozytywne etykietowanie, zjawisko samospełniającego się proroctwa w celu wczesnego zapobiegania próbom manipulacji oraz kształtowania atmosfery dobrej współpracy. Udział w szkoleniu powinien sprzyjać umiejętności rozeznania w emocjach stron oraz wykrywaniu prób kłamstwa.

Wszystkie tematy analizowane były w oparciu o rzeczywiste i konkretne przykłady. Spotkanie było również dla mediatorów kolejną okazją do wymiany doświadczeń.

W listopadzie 2014 r. w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej odbyła się konferencja „Jak ożywić prawo układowe i dialog autonomiczny w Polsce? Ocena 20-lecia obowiązywania wolności układowej”. Konferencja została zorganizowana przez Pracodawców RP oraz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Uczestnicy konferencji dyskutowali nad funkcjonowaniem układów w dzisiejszych realiach oraz zastanawiali się nad niezbędnymi zmianami systemowymi w prawie pracy.

Goście, wśród nich grupa mediatorów z listy Ministra Pracy i Polityki Społecznej, wysłuchali wystąpienia prof. dr hab. Jerzego Wratnego na temat zagrożeń dla układów zbiorowych, prezentacji dr Moniki Głądoch, pokazującej niemieckie doświadczenia w tej dziedzinie oraz ekspertyzy wraz z propozycjami zmian autorstwa prof. dr hab. Ludwika Florka. Wzięli też udział w dyskusji panelowej z udziałem prelegentów.

IV. Informacja dotycząca sporów zbiorowych zarejestrowanych przez okręgowych inspektorów pracy w 2014 r.

Spory zbiorowe zarejestrowane przez okręgowych inspektorów pracy

W 2014 r. do okręgowych inspektoratów pracy zgłoszono 254 spory zbiorowe, co oznacza lekki spadek (w 2013 r. – 284). Najwięcej sporów zarejestrowano w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Katowicach (43 w porównaniu z 2013 r. spadek o 1 spór) i Warszawie (43 w porównaniu z 2013 r. spadek o 11 sporów), Łodzi (36 – wzrost o 12), Wrocławiu (27 – spadek o 7), Gdańsku (15 – spadek o 4).

Tabela II – Spory zbiorowe zgłoszone do Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 r.

Lp.	Siedziba okręgowego inspektoratu pracy	Województwo	Liczba zgłoszonych sporów
1.	Białystok	podlaskie	3
2.	Bydgoszcz	kujawsko-pomorskie	10
3.	Gdańsk	pomorskie	15
4.	Katowice	śląskie	43
5.	Kielce	świętokrzyskie	3
6.	Kraków	małopolskie	10
7.	Lublin	lubelskie	6
8.	Łódź	łódzkie	36
9.	Olsztyn	warmińsko-mazurskie	4
10.	Opole	opolskie	5
11.	Poznań	wielkopolskie	23
12.	Rzeszów	podkarpackie	14
13.	Szczecin	zachodniopomorskie	7
14.	Warszawa	mazowieckie	43
15.	Wrocław	dolnośląskie	27
16.	Zielona Góra	lubuskie	5
Łącznie			254

Zgodnie z ustawowym obowiązkiem Główny Inspektor Pracy przedkłada Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej, Radzie Ochrony Pracy przy Sejmie RP oraz Radzie Ministrów roczne sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy wraz z wnioskami dotyczącymi stanu przestrzegania prawa pracy. Szczegółowe informacje na temat zarejestrowanych przez okręgowych inspektorów pracy w danym roku znaleźć można w wyżej wymienionych sprawozdaniach publikowanych na stronie PIP: <http://www.pip.gov.pl/html/pl>

Spory zbiorowe według podziału na sekcje Polskiej Klasyfikacji Działalności PKD

W 2014 r. najwięcej sporów zbiorowych (61) toczyło się w dziale C – przetwórstwo przemysłowe. Następnie w kolejności – dział Q (opieka zdrowotna i pomoc społeczna) – 60 sporów; dział H (transport i gospodarka magazynowa) – 39 sporów, dział D (wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych) – 28 sporów.

W 4 działach (A – rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo, rybactwo; M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna; T – gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące i świadczące usługi na własne potrzeby; U – organizacje i zespoły eksterytorialne) nie zarejestrowano żadnego sporu.

Szczegółową listę kodów PKD Polska Klasyfikacja Działalności 2007 wraz z objaśnieniem kodów znaleźć można na stronie Centralnej Ewidencji i Informacji o działalności gospodarczej (<https://prod.ceidg.gov.pl/CEIDG.CMS.ENGINE/?D;71367fcd-060f-47ee-9b3c-4c6bc8f31256>).

**Tabela III – Spory zbiorowe zgłoszone do Państwowej Inspekcji Pracy
w 2014 r. z podziałem na sekcje (wg PKD)**

Lp.	Symbol sekcji PKD 2007	Liczba zgłoszonych sporów
1.	A	0
2.	B	8
3.	C	61
4.	D	28
5.	E	8
6.	F	12
7.	G	5
8.	H	39
9.	I	3
10.	J	4
11.	K	1
12.	L	4
13.	M	0
14.	N	2
15.	O	8
16.	P	2
17.	Q	60
18.	R	4
19.	S	5
20.	T	0
21.	U	0
Łącznie		254

V. Analiza sporów zbiorowych w 2014 r.

V.1. Kategorie sporów zbiorowych

W 2014 roku w Departamencie Dialogu i Partnerstwa Społecznego MPiPS – zarejestrowano 67 spraw, które dotyczyły sporów zbiorowych pracy (patrz tabela IV). W stosunku do roku 2013, gdzie zarejestrowano 55 sporów, w 2014 r. odnotowano 18% wzrost liczby sporów.

Wzorem lat ubiegłych, wyróżnić należy dwie ogólne kategorie sporów:

1. Spory zarejestrowane i prowadzone przy udziale mediatora – 61;
2. Spory zarejestrowane i prowadzone bez udziału mediatora – 6.

Ze względu na wynik postępowania mediacyjnego, wyróżnić należy spory:

- zakończone podpisaniem porozumienia stron – 33;
- zakończone podpisaniem protokołu rozbieżności – 15;
- zakończone podpisaniem porozumienia i protokołu rozbieżności – 3;
- odmowa desygnowania mediatora ze względów formalnych – 1;
- zawieszono – 4;
- w toku – 5;
- misje dobrej woli – 0.

Do drugiej wyszczególnionej powyżej grupy sporów zbiorowych w ogólnym podziale należą sprawy, które trafiły do Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego w 2013 roku, jednak z przyczyn formalno-prawnych nie została podjęta procedura mediacyjna. Zarejestrowano: 4 sprawy zakończone porozumieniem przed przystąpieniem mediatora do mediacji oraz 2 wnioski wystosowane do stron sporu zbiorowego przez MPiPS o uzupełnienie dokumentacji (brak protokołu rozbieżności). Opisane dane przedstawione zostały w tabeli IV.

Tabela IV – Kategorie sporów zbiorowych

Kategorie sporów zbiorowych	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1. Spory zarejestrowane i zakończone bez udziału mediatora z listy MPiPS									
zgłoszenie sporu bez wniosku o wskazanie mediatora	5	2	5	1	-	-	-	-	-
wniosek o przesłanie listy mediatorów MPiPS	8	-	-	-	-	-	-	-	-
porozumienie stron przed przystąpieniem mediatora do mediacji	4	5	20	7	6	7	4	2	4
wystąpienia o uzupełnienie dokumentacji (np. protokół rozbieżności)	5	30	25	31	12	9	4	3	2
2. Spory zarejestrowane i prowadzone przy udziale mediatora z listy MPiPS									
mediacje zakończone podpisaniem porozumienia stron	25	36	37	26	32	37	24	19	33
mediacje zakończone podpisaniem protokołu rozbieżności	20	37	43	60	25	26	25	12	15
mediacje zakończone podpisaniem protokołu porozumienia i rozbieżności	3	2	8	3	2	2	1	1	3
odmowa desygnowania mediatora ze względów formalnych	6	3	-	9	3	3	3	4	1
spory zawieszono	5	1	6	2	3	7	2	4	4
misja dobrej woli (spory przekazane do WKDS)	-	4	1	1	1	1	6	5	0
spory w toku	5	22	10	5	7	6	7	5	5
Ogółem	86	142	155	145	91	98	76	55	67
Razem spory zarejestrowane i prowadzone przy udziale mediatora z listy MPiPS	64	105	105	106	73	82	68	50	61

Przyjmując jako kryterium podział administracyjny kraju (procentowy udział sporów w danym województwie w stosunku do całkowitej liczby sporów w roku obliczeniowym tabela V) w 2014 r. w liczbach bezwzględnych najwięcej sporów odnotowano w następujących województwach: łódzkim, śląskim, mazowieckim, małopolskim, dolnośląskim, pomorskim.

Tabela V – Spory zbiorowe według województw

Spory zbiorowe według województw	2013 r.		2014 r.	
	Dolnośląskie	3	9,38%	5▲
Kujawsko-Pomorskie	1	3,12%	1—	1,96%
Lubelskie	1	3,12%	0▼	0%
Lubuskie	1	3,12%	1—	1,96%
Łódzkie	3	9,38%	13▲	25,49%
Małopolskie	4	12,50%	5▲	9,80%
Mazowieckie	8	25,00%	7▼	13,73%
Opolskie	1	3,12%	1▼	1,96%
Podkarpackie	2	6,25%	0▼	0%
Podlaskie	0	0%	0—	0%
Pomorskie	1	3,12%	4▲	7,84%
Śląskie	5	15,62%	8▲	15,69%
Świętokrzyskie	0	0%	1▲	1,96%
Warmińsko-Mazurskie	1	3,12%	2▲	3,92%
Wielkopolskie	1	3,12%	1—	1,96%
Zachodniopomorskie	0	0%	2▲	3,92%
Brak danych				
Razem	32	100%	51	100%

V.2. Spory zbiorowe według działów gospodarki w 2014 roku

Biorąc pod uwagę działy gospodarki narodowej w 2014 r. najwięcej sporów zanotowano w następujących kategoriach: ochrona zdrowia i pomoc społeczna – 31,37%, przemysł-działalność produkcyjna – 21,56%, transport, gospodarka magazynowa i łączności – 15,68%, przemysł – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę – 9,80%, budownictwo – 5,88%. Taki rozkład statystyczny oznacza, że w 2014 roku 52,92% sporów zbiorowych należało do działów gospodarki zaliczanych do tzw. branży wytwórczej. Podobną strukturę prezentują dane z 2013 roku.

Tabela VI – Spory zbiorowe wg działów gospodarki

Działy gospodarki	2013 r.		2014 r.	
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	6	18,75%	16▲	31,37%
Przemysł – działalność produkcyjna	8	25,00%	11▲	21,56%
Przemysł – górnictwo	0	0%	1▲	1,96%
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	4	12,50%	8▲	15,68%
Przemysł – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	6	18,75%	5▼	9,80%
Budownictwo	1▼	3,12%	3▲	5,88%
Handel i naprawy	0▼	0%	1▲	1,96%
Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	0	0%	0—	0%
Pośrednictwo finansowe	0	0%	0—	0%
Obsługa nieruchomości i firm	0	0%	0—	0%
Hotele i restauracje	0	0%	0—	0%
Edukacja	0	0%	0—	0%
Rybactwo	0	0%	0—	0%
Działalność usługowa komunalna, społeczna	3	9,38%	2▼	3,92%
Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne	1	3,12%	1—	1,96%
Inna	3	9,38%	*3—	5,88%
Razem	32	100%	51	100%

* W kategorii inna działalność gospodarcza – odnotowano 3 spółki z branży ochrony mienia (agencje ochroniarskie).

V.3. Charakter własności zakładu w którym był prowadzony spór zbiorowy w 2014 roku

Rok 2014 odnotował tendencje wzrostową w stosunku do roku poprzedniego biorąc pod uwagę strukturę własności przedsiębiorstw, w których był prowadzony spór zbiorowy. Najwięcej sporów zbiorowych w 2014 r. odnotowano w grupie przedsiębiorstw o następującej strukturze własności: w spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością – 54,9%, drugie miejsce zajęły przedsiębiorstwa będące własnością samorządu terytorialnego (ochrona zdrowia i pomoc społeczna) – 27,45% sporów, trzecie miejsce zajęły różne typy spółek akcyjnych – łącznie 9,8%. Oznacza to, że (wzorem lat ubiegłych) w 2014 roku większość (64,7%) sporów zbiorowych prowadzonych było w firmach mających strukturę spółek o zróżnicowanym, ale rynkowym statusie własności (tabela VII i VIII).

Tabela VII – Spory według charakteru własności zakładu

Charakter własności zakładu	2013 r.		2014 r.	
Własność samorządu terytorialnego	8	25,00%	14▲	27,45%
Spółka z o.o.	8	25,00%	28▲	54,90%
Spółka akcyjna (nie notowana na giełdzie)	3	9,38%	2▼	3,92%
Spółka akcyjna notowana na giełdzie	8	25,00%	3▼	5,88%
Jednoosobowa spółka skarbu państwa	2	6,25%	0▼	0%
Przedsiębiorstwo państwowe	2	6,25%	3▲	5,88%
Własność spółdzielcza	0	0%	0—	0%
Indywidualna działalność gospodarcza	0	0%	0—	0%
Spółka cywilna	0	0%	0—	0%
Inna	1	3,12%	1—	1,96%
Razem sporów	32	100%	51	100%

Tabela nr VIII – Spory według charakteru własności zakładu

Charakter własności zakładu – kombinacje zaznaczeń	2013 r.		2014 r.	
Własność samorządu terytorialnego	8	25,00%	14▲	27,45%
Spółka z o.o. – z przewagą kapitału zagranicznego	3	9,38%	6▲	11,76%
Spółka z o.o. – z przewagą kapitału krajowego	5	15,62%	22▲	43,14%
Spółka akcyjna (nie notowana na giełdzie) – z przewagą kapitału krajowego	1	3,12%	2▲	3,92%
Spółka akcyjna (nie notowana na giełdzie) – z przewagą kapitału zagranicznego	2	6,25%	0▼	0%
Inna	1	3,12%	1—	1,96%
Spółka akcyjna notowana na giełdzie – z przewagą kapitału krajowego	3	9,38%	1▼	1,96%
Jednoosobowa spółka skarbu państwa	2	6,25%		
Przedsiębiorstwo państwowe	2	6,25%	3▲	5,88%
Spółka akcyjna notowana na giełdzie – z przewagą kapitału prywatnego	1	3,12%	1—	1,96%
Spółka akcyjna notowana na giełdzie – z przewagą kapitału państwowego	3	9,38%	0▼	0%
Spółka akcyjna notowana na giełdzie – z przewagą kapitału zagranicznego	1	3,12%	1—	1,96%
Razem sporów	32	100%	51	100%

V.4. Udział związków zawodowych w sporach prowadzonych w 2014 roku

Udział związków zawodowych w sporach prowadzonych w 2014 roku wynosi: 47,06% – gdzie stroną sporu był jeden związek zawodowy, 41,18%, – gdzie stroną sporu było – kilka związków zawodowych, 11,76% – gdzie stroną sporu była – wspólna reprezentacja związkowa (tabela nr IX).

W roku 2014 najczęściej w spór zbiorowy wchodził jeden związek zawodowy – NSZZ „Solidarność” – 29,41%. Na drugim miejscu – 11,76% znajdowała się kategoria „kilka związków zawodowych”, w skład której wchodził związek zawodowy NSZZ „Solidarność” oraz inny związek lub związki zawodowe nie należące do tzw. związków reprezentatywnych, na

trzecim miejscu – ex aequo po 9,80% znalazła się kategoria „kilka związków zawodowych” działających w triadzie NSZZ „Solidarność”, związek zawodowy należący do struktury OPZZ, związek zawodowy należący do struktury Forum Związków Zawodowych oraz kategoria „jeden związek zawodowy” nie należący do tzw. związków reprezentatywnych.

Porównując ze sobą rok 2013 i 2014 w liczbach bezwzględnych pierwsze miejsce – bez zmian (biorąc pod uwagę udział różnych związków zawodowych w sporze) zajmuje jeden związek zawodowy – NSZZ „Solidarność”. Wzorem lat ubiegłych pozostałe związki w sporach reprezentują nieliczne przypadki i trudno mówić o jakiejś utrzymującej się zależności.

Tabela IX – Udział związków zawodowych w sporach

Udział związków zawodowych w sporze prowadzonym w latach 2012–2013	2012 r.		2013 r.	
	Jeden związek zawodowy	12	37,50%	24▲
Kilka związków zawodowych	11	34,38%	21▲	41,18%
Wspólna reprezentacja związkowa	9	28,12%	6▼	11,76%
Brak danych (dane niekompletne)	-	-	-	-
Razem	32	100%	51	100%

Udział związków zawodowych w sporze prowadzonych w latach 2013–2014 – kombinacje zaznaczeń	2013 r.		2014 r.	
	Jeden związek zawodowy – NSZZ „Solidarność”	7	21,88%	15▲
Jeden związek zawodowy – związek zawodowy nie należący do zbioru związków reprezentatywnych	3	9,38%	5▲	9,80%
Jeden związek zawodowy – związek zawodowy należący do struktury „Forum Związków Zawodowych”	2	6,25%	3▲	5,88%
Jeden związek zawodowy – związek zawodowy należący do struktury „OPZZ”	-	-	1	1,96%
Kilka związków zawodowych – NSZZ „Solidarność” – związek zawodowy należący do struktury „OPZZ”	1	3,12%	3▲	5,88%

cd. Tabela IX

Udział związków zawodowych w sporze prowadzonych w latach 2013–2014 – kombinacje zaznaczeń	2013 r.		2014 r.	
	Kilka związków zawodowych – NSZZ „Solidarność” – związek zawodowy należący do struktury „OPZZ” – związek zawodowy należący do struktury „Forum Związków Zawodowych” – inny związek lub związki zawodowe	1	3,12%	-
Wspólna reprezentacja związkowa – NSZZ „Solidarność” – związek zawodowy należący do struktury „OPZZ”	2	6,25%	-	-
Kilka związków zawodowych – NSZZ „Solidarność” – inny związek lub związki zawodowe	3	9,38%	6▲	11,76%
Wspólna reprezentacja związkowa – NSZZ „Solidarność” – związek zawodowy należący do struktury „OPZZ” – związek zawodowy należący do struktury „Forum Związków Zawodowych” – inny związek lub związki zawodowe	1	3,12%	-	-
Wspólna reprezentacja związkowa – związek zawodowy należący do struktury „OPZZ” – związek zawodowy należący do struktury „Forum Związków Zawodowych” – inny związek lub związki zawodowe	-	-	1	1,96%
Wspólna reprezentacja związkowa – NSZZ „Solidarność” – inny związek lub związki zawodowe	1	3,12%	2▲	3,92%
Kilka związków zawodowych – związek zawodowy należący do struktury „OPZZ” – inny związek lub związki zawodowe	-	-	1▲	1,96%
Kilka związków zawodowych – NSZZ „Solidarność” – związek zawodowy należący do struktury „OPZZ” – związek zawodowy należący do struktury „Forum Związków Zawodowych”	2	6,25%	5▲	9,80%
Kilka związków zawodowych – związek zawodowy należący do struktury „OPZZ” – związek zawodowy należący do struktury „Forum Związków Zawodowych”	1	3,12%	1▬	1,96%
Kilka związków zawodowych – NSZZ „Solidarność” – związek zawodowy należący do struktury „OPZZ” – inny związek lub związki zawodowe	3	9,38%	2▼	3,92%

cd. Tabela IX

Udział związków zawodowych w sporze prowadzonych w latach 2013–2014 – kombinacje zaznaczeń	2013 r.		2014 r.	
	Kilka związków zawodowych – NSZZ „Solidarność” – związek zawodowy należący do struktury „Forum Związków Zawodowych”	-	-	2
Wspólna reprezentacja związkowa – NSZZ „Solidarność” – związek zawodowy należący do struktury „OPZZ” – inny związek lub związki zawodowe	3	9,38%	1 ▼	1,96%
Wspólna reprezentacja związkowa – NSZZ „Solidarność” – związek zawodowy należący do struktury „Forum Związków Zawodowych”	-	-	1	1,96%
Wspólna reprezentacja związkowa – NSZZ „Solidarność” – związek zawodowy należący do struktury „Forum Związków Zawodowych” – inny związek lub związki zawodowe	1	3,12%	1 —	1,96%
Wspólna reprezentacja związkowa – NSZZ „Solidarność” – związek zawodowy należący do struktury „Forum Związków Zawodowych”	1	3,12%	-	-
Brak danych (dane niekompletne)	-	-	1	1,96%
Razem	32	100%	51	100%

V.5. Zgłoszenie sporu zbiorowego w 2014 roku

W 2014 r. pracodawca zgłosił 43,14% ogółu sporów, na drugim miejscu był zakładowy związek zawodowy – 41,18%, a na trzecim miejscu zakładowy związek zawodowy i pracodawca – 7,84%. W tej kategorii rok wcześniej struktura zgłoszeń sporu zbiorowego wyglądała podobnie, najwięcej zgłoszeń sporu zbiorowego odnotowanych zostało po stronie pracodawcy – 53,12%, na drugim miejscu pod tym względem uplasował się zakładowy związek zawodowy – 21,88%, a na trzecim zakładowy związek i pracodawca 12,50%.

Tabela X – Zgłoszenie sporu zbiorowego

Zgłoszenie sporu zbiorowego	2013 r.		2014 r.	
	Pracodawca	17	53,12%	22▲
Zakładowy związek zawodowy i pracodawca	4	12,50%	4—	7,84%
Zakładowy związek zawodowy	7	21,88%	21▲	41,18%
Struktury branżowe (związków zawodowych)	-	-	1	1,96%
Struktury regionalne związków zawodowych i pracodawca	1	3,12%	-	-
Brak danych (dane niekompletne)	3	9,38%	3—	5,88%
Razem	32	100%	51	100%

Tabela XI – Wykorzystane formy rozwiązania sporu

Wykorzystane formy rozwiązania sporu zbiorowego	2013 r.		2014 r.	
	Rokowania mediacje	24	75,00%	39
Mediacje	7	21,88%	10	19,61%
Rokowania	1	3,12%	2	3,92%
Razem	32	100%	51	100%

V.6. Przyczyny sporu zbiorowego w 2014 roku

Zgodnie z art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – przyczyny sporów zbiorowych mogą dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych.

Z dokumentacji sporów, która trafiła do Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego w roku 2014 r. wynika, że najczęściej wymienianą przyczyną sporów między pracodawcami, a pracownikami były wynagrodzenia (spory wyłącznie płacowe stanowiły 58,82% ogółu sporów – tabela XII). Drugie miejsca zajmowały: płace oraz inne przyczyny konfliktów – nie wynikających z definicji sporu zbiorowego – 7,84%, kolejne miejsce płace i warunki pracy – 5,88%. Naczelnym postulatem dotyczącym przyczyn sporu zbiorowego na tle płacowym był wzrost miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, który obejmowałyby wszystkich pracowników zakładu,

w którym toczył się spór zbiorowy. Kolejnym z najczęściej wymienianych żądań związkowych była zmiana zasad naliczania funduszu premii motywacyjnej, zwiększenie wysokości nagród pracowniczych, a także zmiany zakładowego regulaminu wynagrodzeń. Wśród żądań dotyczących warunków pracy w 2014 roku, strona związkowa domagała się przestrzegania warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wskazywała na brak zapewnienia przez pracodawcę odzieży roboczej, posiłków regeneracyjnych, napojów, przestrzegania regulaminu pracy obowiązującego w przedsiębiorstwie. Przyczyny sporów zbiorowych związane ze świadczeniami socjalnymi skupiły się głównie wokół spraw związanych z zakładowym funduszem świadczeń socjalnych dotyczących braku wpłat przez pracodawcę środków na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Wśród przyczyn sporów dotyczących przestrzegania wolności związkowych w 2014 roku najistotniejszym był sposób współpracy pomiędzy związkami zawodowymi oraz respektowanie uprawnień związkowych przez pracodawcę.

W 2014 r. jeżeli spór był wyłącznie płacowy (58,82% ogółu sporów) to w 62,32%, dotyczył zwiększenia wynagrodzenia, w 24,64% dotyczył wypłaty premii, nagród i dodatków, w 7,25% zmiany zakładowego regulaminu wynagrodzeń,. Podobny rozkład statystyczny sporów zbiorowych o charakterze płacowym występował w 2013 r.

Tabela XII – Przyczyny sporu zbiorowego

Przyczyny sporu zbiorowego	2013 r.		2014 r.	
	Liczba sporów	% sporów	Liczba sporów	% sporów
Płace	18	56,25%	30	58,82%
Płace Wolności związkowe Inne przyczyny konfliktów – nie wynikające z definicji sporu zbiorowego, zawartej w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	1	3,12%	-	-
Płace Warunki Pracy	5	15,62%	3	5,88%
Płace Inne przyczyny konfliktów – nie wynikające z definicji sporu zbiorowego, zawartej w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	2	6,25%	4	7,84%

cd. Tabela XII

Przyczyny sporu zbiorowego	2013 r.		2014 r.	
	Liczba sporów	% sporów	Liczba sporów	% sporów
Płace Warunki Pracy Świadczenia socjalne Wolności związkowe Inne przyczyny konfliktów – nie wynikające z definicji sporu zbiorowego, zawartej w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	-	-	1	1,96%
Płace Świadczenia socjalne	1	3,12%	-	-
Płace Warunki Pracy Wolności związkowe Inne przyczyny konfliktów – nie wynikające z definicji sporu zbiorowego, zawartej w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	-	-	1	1,96%
Płace Warunki Pracy Świadczenia socjalne Inne przyczyny konfliktów – nie wynikające z definicji sporu zbiorowego, zawartej w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	-	-	1	1,96%
Płace Warunki Pracy Inne przyczyny konfliktów – nie wynikające z definicji sporu zbiorowego, zawartej w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	-	-	2	3,92%
Płace Warunki Pracy Świadczenia socjalne	1	3,12%	1	1,96%
Warunki Pracy Wolności związkowe Inne przyczyny konfliktów – nie wynikające z definicji sporu zbiorowego, zawartej w ustawie o rozwiązywaniu sporów	1	3,12%	-	-
Płace Warunki Pracy Świadczenia socjalne Wolności związkowe	-	-	1	1,96%

cd. Tabela XII

Przyczyny sporu zbiorowego	2013 r.		2014 r.	
	Liczba sporów	% sporów	Liczba sporów	% sporów
Płace Świadczenia socjalne Wolności związkowe Inne przyczyny konfliktów – nie wynikające z definicji sporu zbiorowego, zawartej w ustawie o rozwiązywaniu sporów	1	3,12%	-	-
Płace Warunki Płacy Wolności związkowe	1	3,12%	2	3,92%
Warunki pracy Wolności związkowe	-	-	1	1,96%
Płace Wolności związkowe	-	-	2	3,92%
Wolności związkowe	-	-		
Warunki pracy	-	-	2	3,92%
Warunki pracy, świadczenia socjalne	1	3,12%	-	-
Razem	32	100%	51	100%

Tabela XIII – Przyczyny Sporu zbiorowego – Płace – Kombinacje znaczeń

Przyczyny sporu zbiorowego – Płace	2013 r.		2014 r.	
Zwiększenie wynagrodzenia	27	62,79%	43	62,32%
Wypłata premii, nagród, dodatków	9	20,93%	17	24,64%
Zmiany zakładowego regulaminu wynagrodzeń	7	16,28%	5	7,25%
Inne przyczyny	-	-	4	5,80%

Przyczyny sporu zbiorowego – Płace – kombinacje zaznaczeń	2013 r.		2014 r.	
Zwiększenie wynagrodzenia	17	53,12%	25	49,01%
Zwiększenie wynagrodzenia Wypłata premii, nagród, dodatków Zmiany zakładowego regulaminu wynagrodzeń	2	6,25%	2	3,92%
Zwiększenie wynagrodzenia Wypłata premii, nagród, dodatków	4	12,50%	13	25,49%
Zwiększenie wynagrodzenia Zmiany zakładowego regulaminu wynagrodzeń	4	12,50%	3	5,88%
Wypłata premii, nagród, dodatków	2	6,25%	2	3,92%
Wypłata premii, nagród, dodatków Zmiany zakładowego regulaminu wynagrodzeń	1	3,12%	-	-
(brak danych lub „nie dotyczy”)	2	6,25%	6	11,76%
Razem	32	53,12%	51	100%

Przyczyny sporu zbiorowego – Warunki Pracy	2013 r.		2014 r.	
Warunki bezpieczeństwa i higieny pracy	4	44,44%	4	30,77
Spory na tle regulaminu pracy i spraw z tym związanych	1	11,11%	3	23,08
Inne – (brak odzieży roboczej, posiłków regeneracyjnych, napojów)	4	44,44%	6	46,15

Przyczyny sporu zbiorowego – Świadczenia Socjalne	2013 r.		2014 r.	
Wypłata świadczeń z zakładowego funduszu socjalnego	-	-	3	75%
Sposób podziału zakładowego funduszu socjalnego	1	20,00%	-	-
Brak zakładowego funduszu świadczeń socjalnych	1	20,00%	-	-
Inne (brak wpłaty na ZFŚS)	3	60%	1	25%

cd. Tabela XIII

Przyczyny sporu zbiorowego – Wolności związkowe	2013 r.		2014 r.	
	Respektowanie uprawnień związkowych	3	50,00%	3
Sposób współpracy między związkami zawodowymi, a pracodawcą	2	33,33%	6	42,86%
Inne (udostępnienie pomieszczenia na działalność związkową, szykany wobec działaczy związkowych)	1	16,67%	5	35,71%

Inne przyczyny konfliktów – nie wynikające z definicji sporu zbiorowego	2013 r.		2014 r.	
	Spory na tle zawierania, realizacji zakładowego, branżowego układu zbiorowego pracy	2	28,57%	2
Spory na tle restrukturyzacji i przekształceń własnościowych	1	14,29%	5	22,73%
Inne przyczyny	1	14,29%	5	22,73%
Spory na tle ochrony zatrudnienia – zwolnienia grupowe	1	14,29%	2	9,09%
Zmiana zarządu, dyrektora	-	-	1	4,55%
Niegospodarność zarządu, dyrekcji	-	-	3	13,64%
Postępowanie prywatyzacyjne, reorganizacja zakładu pracy	1	14,29%	3	13,64%
Spory na tle realizacji podpisanych pakietów socjalnych	1	14,29%	1	4,55%

Wśród przyczyn konfliktów nie wynikających z definicji sporu zbiorowego w roku 2014 pierwsze miejsce zajmują spory na tle restrukturyzacji i przekształceń własnościowych – 22,73%. Na drugim miejscu – po 13,64% są ex aequo: spory: na tle niegospodarności zarządu, dyrekcji oraz spory na tle postępowania prywatyzacyjnego – reorganizacji zakładu pracy. Dla porównania wśród przyczyn konfliktów nie wynikających z definicji sporu zbiorowego w roku 2013 na pierwszym miejscu znajdują się spory na tle zawierania, realizacji zakładowego, branżowego układu zbiorowego pracy – 28,57%.

V.7. Wyniki mediacji w 2014 roku

Tabela XIV – Wyniki mediacji

Wyniki mediacji – liczba dokumentów	2013 r.		2014 r.	
	Protokół rozbieżności	12	37,50%	15
Porozumienie stron	19	59,36%	33	64,70%
Porozumienie stron i protokół rozbieżności	1	3,12%	3	5,88%
Zawieszenie postępowania	(4)*		(4)*	
Razem	32	100%	51	100%

* Spory zawieszono nie są uwzględnione w statystyce na temat wyników mediacji.

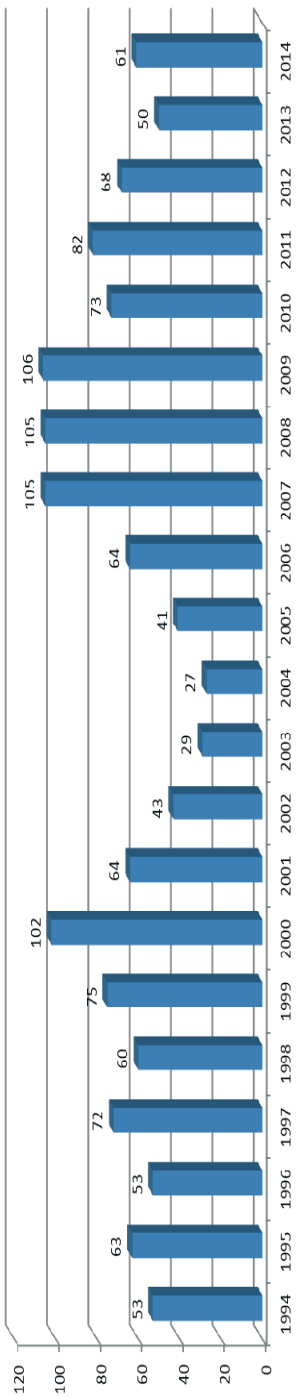
V.8. Podsumowanie – Parametry statystyczne sporu zbiorowego w 2014 r.

W roku 2014 typowym sporem był spór, którego przedmiotem były żądania płacowe o zwiększenie wynagrodzenia 49,01%. Taki spór był prowadzony przez jeden związek zawodowy NSZZ „Solidarność” – 29,41%, w spółce z o.o. – 54,90%, w przedsiębiorstwie będącym własnością samorządu terytorialnego – 27,45% oraz w różnych typach spółek akcyjnych – 9,80%, który zakończył się podpisaniem porozumienia stron – 64,70% i toczył się w województwach: łódzkim – 25,49%, śląskim – 15,69%, mazowieckim – 13,73%, małopolskim i dolnośląskim po 9,80%.

Tabela XV – Parametry statystyczne typowego sporu zbiorowego w 2014 r.

Przedział czasowy	Podział administracyjny kraju	Działy gospodarki	Charakter własności zakładu	Udział związków zawodowych w sporze	Zgłoszenie sporu zbiorowego	Przyczyny sporu zbiorowego	Rodzaj sporu	Inne przyczyny konfliktów – nie wynikające z definicji sporu zbiorowego	Wyniki mediacji	Czas trwania mediacji
2013 r.	Województwo: 1. Mazowieckie 2. Śląskie 3. Małopolskie 4. Dolnośląskie	1. Przemysł działalność produkcyjna 2. Przemysł – wytworzenie i zaopatrywa- nie w energię elektryczną, gaz i wodę 3. Ochrona zdrowia i pomoc społeczna 3. Przemysł – górnictwo 4. Transport, gosp. magazynowa	1. Spółka z o.o. 2. Spółka akcyjna notowana na giełdzie 3. Własność samorządu terytorialnego 4. Spółka akcyjna nie notowana na giełdzie	1. Jeden związek zawodowy	1. Przez pracodawcę 2. Zakładowy związek zawodowy 3. Przez zakładowy związek zawodowy i pracodawcę	1. Placowe 2. Place i warunki pracy 3. Place, Wolności związkowe, inne przyczy- ny konfliktów – nie wynikają- ce z definicji sporu zbioro- wego	1. Zwiększenie wynagrodzenia 2. Wypłata premi, nagród i dodatków 3. Zmiany zakładowego regulaminu wynagrodzeń	1. Spory na ile zawierania, realizacji zakładowego, branżowego układu zbiorowego pracy	1. Porozumie- nie stron 2. Protokół rozbieżności 3. Porozumie- nie stron i protokół rozbieżności	średni czas trwania mediacji
Najwyższe wskazniki procentowe	1. 25,00% 2. 15,62% 3. 12,50% 4. 9,38%	1. 25,00% 2. 18,75% 3. 18,75% 4. 12,50%	1. 25,00% 2. 25,00% 3. 25,00% 4. 9,38%	37,50%	1. 53,12% 2. 21,86% 3. 12,50%	1. 56,25% 2. 15,62% 3. 6,25%	1. 62,79% 2. 20,93% 3. 16,28%	28,57%	1. 59,38% 2. 37,50% 3. 3,12%	83 dni
2014 r.	Województwo: 1. Łódzkie 2. Śląskie 3. Mazowieckim 4. Dolnośląskie	1. Ochrona zdrowia i pomoc społeczna 2. Przemysł działalność produkcyjna 3. Transport, gosp. magazyn- nowa i łączność 4. Przemysł – wytwa- rzanie i zaopatry- wanie w energię elektryczną, gaz i wodę 5. Budownictwo	1. Spółka z o.o. 2. Własność samorządu terytorialnego 3. Różne typy spółek akcyjnych 4. Przedsiębiorstwo Państwowe	1. Przez pracodawcę 2. Zakładowy związek zawodowy 3. Przez zakładowy związek zawodowy i pracodawcę	1. Placowe 2. Place, i inne przyczyny konfliktów – nie wynikają- ce z definicji sporu zbiorowego 3. Place i warunki pracy	1. Zwiększenie wynagrodzenia 2. Wypłata premi, nagród i dodatków 3. Zmiany zakładowego regulaminu wynagrodzeń	1. Spory na ile restrukturyzacji i przeksztalcen własnościowych 2. Niegospodarność zarządu, dyrekcji 3. Postępowanie przywłaszczeniowe, reorganizacja zakładu pracy	1. Porozumie- nie stron 2. Protokół rozbieżności 3. Porozumie- nie stron i protokół rozbieżności	średni czas trwania mediacji	
Najwyższe wskazniki procentowe	1. 25,49% 2. 15,69% 3. 13,73% 4. 9,80%	31,73% 21,56% 15,68% 9,80% 5,88%	1. 54,90% 2. 27,45% 3. 9,80% 4. 5,88%	47,06%	1. 43,14% 2. 41,18% 3. 7,84%	1. 58,85% 2. 7,84% 3. 5,88%	1. 62,32% 2. 24,64% 3. 7,25%	1. 22,73% 2. 13,64% 3. 13,64%	1. 64,70% 2. 29,41% 3. 5,88%	79 dni

Spory zbiorowe w latach 1994-2014



**Tabela XVI – Spory zbiorowe w latach 1995–2014 r.
– rozwiązywane przy udziale mediatorów z listy Ministra Pracy i Polityki Społecznej**

Kategorie sporów zbiorowych	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
Spory zarejestrowane i zakończone bez udziału mediatora z listy																					
zgłoszenie sporu bez wniosku o wskazanie mediatora	18	4	11	1	2	9	5	3	2	-	1	5	2	5	1	-	-	-	-	-	-
wniosek o przesłanie listy mediatorów MPPS	7	31	35	28	23	25	19	12	9	10	12	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
porozumienie stron przed przyjazdem mediatora	3	9	8	16	5	9	6	-	1	2	2	4	5	20	7	6	7	4	2	4	4
wnioski o protokoł rozbieżności	b,d	b,d	b,d	6	16	15	8	7	3	4	4	5	30	25	31	12	9	4	3	2	2
Spory zarejestrowane i prowadzone przy udziale mediatora z listy																					
mediacje zakończone podpisaniem porozumienia stron	39	26	37	31	26	39	23	9	4	3	14	25	36	37	26	32	37	24	19	33	33
mediacje zakończone podpisaniem protokołu rozbieżności	11	10	20	13	17	24	19	12	3	7	9	20	37	43	60	25	26	25	12	15	15
mediacje zakończone podpisaniem protokołu porozumienia i rozbieżności	3	1	2	2	2	2	3	2	1	1	1	3	2	8	3	2	2	1	1	3	3
odmowa desygnowania mediatora ze względu formalnych*	1	8	5	1	10	4	4	4	10	7	4	6	2	-	9	3	3	3	4	1	1
spory zawieszono	2	2	1	4	11	16	5	9	7	3	5	5	1	6	2	3	7	2	4	4	4
misja dobrej woli	b,d	b,d	1	4	4	6	3	3	2	5	4	-	2	1	1	1	1	6	5	-	-
									2	spory przyk do WKDS	spory przyk do WKDS	spory przyk do WKDS									
spory w toku	7	6	6	5	5	11	7	4	2	1	4	5	22	10	5	7	6	7	5	5	5
Ogółem	91	97	126	106	121	160	102	65	44	43	61	86	116	130	145	91	98	76	55	67	67
Razem spory zarejestrowane i prowadzone przy udziale mediatora z listy mediatorów	63	53	72	60	75	102	64	43	29	27	41	64	105	105	106	73	82	68	50	61	61

VI. Podsumowanie

Każdy kolejny rok obowiązywania przepisów dotyczących rozwiązywania sporów zbiorowych stanowi okazję do podsumowania doświadczeń związanych z praktycznym ich stosowaniem oraz próby nakreślenia proponowanych kierunków zmian legislacyjnych w tym zakresie.

Nadal otwarte pozostaje pytanie o kształt, jaki przybiorą w przyszłości przepisy regulujące rozwiązywanie sporów zbiorowych. Kierunki zmian powinny wyznaczyć potrzeby partnerów społecznych (stron sporów) i państwa, którego harmonijny rozwój zależy od poziomu pokoju społecznego gwarantowanego stosowaniem pokojowych procedur rozwiązywania sporów zbiorowych i konfliktów społecznych.

Wydaje się, że aby stworzyć taki efektywny system rozwiązywania sporów i konfliktów społecznych, muszą zostać spełnione pewne warunki brzegowe, wśród których wymienić należy między innymi:

1. Dobrą legislację – przystosowaną do autentycznych potrzeb i wyzwań zbiorowych stosunków pracy – w tym m.in. przededefiniowanie zakresu sporu zbiorowego, uznanie prawa do oceny zgodności zgłoszonych żądań z ustawą, uelastycznienie form i metod stosowanych w rozwiązywaniu sporów i konfliktów.
2. Profesjonalizację zawodu mediatora w sporach zbiorowych pracy.
3. Szkolenia mające na celu poszerzanie wiadomości na temat metod rozwiązywania konfliktów, pogłębianie umiejętności ich rozstrzygania oraz interioryzację korzyści płynących ze stosowania pokojowych metod koncyliacji – dla partnerów społecznych, stron sporów i urzędników.
4. Współpracę międzyinstytucjonalną – stworzenie systemu monitorowania powstawania i przebiegu sporów i konfliktów społecznych – obejmujący Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego, Państwową Inspekcję Pracy i Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

ZAŁĄCZNIKI:

- 1. Ustawa z 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych**
- 2. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 8 grudnia 2004 r. w sprawie wynagradzania mediatorów z listy ustalonej przez Ministra właściwego do spraw pracy**
- 3. Rozporządzenie Rady Ministrów z 16 sierpnia 1991 r. w sprawie trybu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego**
- 4. Ustawa z 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (część dotycząca misji dobrej woli)**
- 5. Standardy pracy mediatora w sporach zbiorowych**

Dz.U.91.55.236

1997.08.08	zm. Dz.U.97.82.518	art. 3
1998.09.01	zm. Dz.U.97.88.554	art. 5§ 2 pkt 27
1999.09.15	zm. Dz.U.99.72.802	art. 84
2001.01.01	zm. Dz.U.00.107.1127	art. 4
2002.06.29	zm. Dz.U.02.74.676	art. 167
2004.11.23	zm. Dz.U.04.240.2407	art. 5
2006.07.24	zm. Dz.U.06.104.708	art. 155
2006.10.01	zm. Dz.U.06.104.711	art. 16

USTAWA

z dnia 23 maja 1991 r.

o rozwiązywaniu sporów zbiorowych

(Dz.U. z dnia 26 czerwca 1991 r.)

Rozdział 1

Przepisy ogólne

Art. 1. Spór zbiorowy pracowników z pracodawcą lub pracodawcami może dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych.

Art. 2. 1. Prawa i interesy zbiorowe pracowników wskazane w art. 1 są reprezentowane przez związki zawodowe.

2. Prawa i interesy pracodawców w sporach zbiorowych mogą być reprezentowane przez właściwe organizacje pracodawców.

Art. 3. 1. W zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna organizacja związkowa, każda z nich może reprezentować w sporze zbiorowym interesy stanowiące przedmiot tego sporu.

2. Jeżeli działające w zakładzie pracy organizacje związkowe tak postanowią, w sporze zbiorowym występuje wspólna reprezentacja związkowa.

3. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio do reprezentacji interesów zbiorowych w sporach wielozakładowych.

4. W imieniu pracowników zakładu pracy, w którym nie działa związek zawodowy, spór zbiorowy może prowadzić organizacja związkowa, do której pracownicy zwrócili się o reprezentowanie ich interesów zbiorowych.

Art. 4. 1. Nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeżeli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników.

2. Jeżeli spór dotyczy treści układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia, którego stroną jest organizacja związkowa, wszczęcie i prowadzenie sporu o zmianę układu lub porozumienia może nastąpić nie wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia.

Art. 5. ⁽¹⁾ Pracodawcą w rozumieniu ustawy jest podmiot, o którym mowa w art. 3 Kodeksu pracy.
orzeczenia sądów

Art. 6. Przepisy ustawy, w których jest mowa o pracownikach, mają odpowiednie zastosowanie do osób, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234).

Rozdział 2

Rokowania

Art. 7. 1. Spór zbiorowy istnieje od dnia wystąpienia przez podmiot reprezentujący interesy pracownicze do pracodawcy z żądaniami w sprawach wskazanych w art. 1, jeżeli pracodawca nie uwzględnił wszystkich żądań w terminie określonym w wystąpieniu, nie krótszym niż 3 dni.

2. W zgłoszeniu sporu określa się przedmiot żądań objętych sporem. Podmiot zgłaszający spór może uprzedzić, że w razie nieuwzględnienia wysuniętych żądań zostanie ogłoszony strajk. Dzień zapowiedzianego strajku nie może przypadać przed upływem 14 dni od dnia zgłoszenia sporu.

Art. 8. Pracodawca podejmuje niezwłocznie rokowania w celu rozwiązania sporu w drodze porozumienia, zawiadamiając równocześnie o powstaniu sporu właściwego okręgowego inspektora pracy.

Art. 9. Rokowania kończą się podpisaniem przez strony porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia – sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron.

Rozdział 3

Mediacja i arbitraż

Art. 10. Jeżeli strona, która wszczęła spór, podtrzymuje zgłoszone żądania, spór ten prowadzony jest przez strony z udziałem osoby dającej gwarancję bezstronności, zwanej dalej mediatorem.

Art. 11.⁽²⁾ 1. Mediatora ustalają wspólnie strony sporu zbiorowego. Mediatorem może być osoba z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi oraz organizacjami pracodawców reprezentatywnymi, w rozumieniu ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (Dz.U. Nr 100, poz. 1080, z późn. zm.).

2. Jeżeli strony sporu zbiorowego nie porozumieją się w ciągu 5 dni w sprawie wyboru mediatora, dalsze postępowanie jest prowadzone z udziałem mediatora wskazanego, na wniosek jednej ze stron, przez ministra właściwego do spraw pracy z listy, o której mowa w ust. 1.

3. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, warunki wynagradzania mediatorów z listy, o której mowa w ust. 1, uwzględniając czas trwania mediacji.

Art. 11^{1.}⁽³⁾ 1. Mediatorom na czas prowadzenia mediacji przysługuje zwolnienie od pracy. Łączny wymiar tego zwolnienia w roku kalendarzowym nie może przekraczać 30 dni.

2. Wynagrodzenie należne mediatorowi oraz zwrot poniesionych kosztów przejazdu i zakwaterowania określa umowa zawarta przez mediatora ze stronami sporu zbiorowego.

3. Wynagrodzenie mediatora nie może być niższe od ustalonego w drodze rozporządzenia, o którym mowa w art. 11 ust. 3.

4. Koszty postępowania mediacyjnego, o których mowa w ust. 2, ponoszą strony sporu zbiorowego w równych częściach, chyba że uzgodnią inny ich podział.

5.⁽⁴⁾ W razie udokumentowanego braku środków na pokrycie kosztów, o których mowa w ust. 2 i 4, na wniosek strony sporu zbiorowego, minister właściwy do spraw pracy pokrywa koszty mediacji, z tym że wynagrodzenie mediatora jest pokrywane do wysokości określonej w rozporządzeniu, o którym mowa w art. 11 ust. 3.

Art. 12. Jeżeli przebieg postępowania mediacyjnego uzasadnia ocenę, że nie doprowadzi ono do rozwiązania sporu przed upływem terminów przewidzianych w art. 7 ust. 2 i art. 13 ust. 3, organizacja, która wszczęła spór, może zorganizować jednorazowo i na czas nie dłuższy niż 2 godziny strajk ostrzegawczy.

Art. 13. 1. Jeżeli w toku postępowania mediator stwierdzi, że rozwiązanie sporu zbiorowego wymaga szczegółowych lub dodatkowych ustaleń związanych z przedmiotem sporu, zawiadamia o tym strony.

2. Jeżeli w związku z żądaniem objętym sporem jest konieczne ustalenie sytuacji ekonomiczno-finansowej zakładu pracy, mediator może zaproponować przeprowadzenie w tej sprawie ekspertyzy. Jeżeli strony nie postanowią inaczej, koszty ekspertyzy obciążają zakład pracy.

3. Podjęcie czynności, o których mowa w ust. 1 i 2, upoważnia mediatora do wystąpienia do organizacji związkowej z wnioskiem o przesunięcie terminu rozpoczęcia strajku na czas niezbędny do dokonania ustaleń mogących mieć wpływ na wynik rozstrzygnięcia sporu.

Art. 14. Postępowanie mediacyjne kończy się podpisaniem przez strony porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia – sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron. Czynności tych dokonuje się przy udziale mediatora.

Art. 15. Nieosiągnięcie porozumienia rozwiązującego spór zbiorowy w postępowaniu mediacyjnym uprawnia do podjęcia akcji strajkowej.

Art. 16. 1. Podmiot prowadzący spór zbiorowy w interesie pracowników może, nie korzystając z prawa przewidzianego w art. 15, podjąć próbę rozwiązania sporu przez poddanie go rozstrzygnięciu kolegium arbitrażu społecznego.

2. Spór zakładowy rozpoznaje kolegium arbitrażu społecznego przy sądzie wojewódzkim, w którym utworzony jest sąd pracy i ubezpieczeń społecznych. Spór wielozakładowy rozpoznaje Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym.

3. W skład kolegium wchodzi przewodniczący wyznaczony spośród sędziów sądu przez prezesa sądu oraz sześciu członków wyznaczonych po trzech członków przez każdą ze stron. Strony powinny dążyć do wskazania osób bezpośrednio nie zainteresowanych rozstrzygnięciem sprawy.

4. Prezes sądu wyznacza niezwłocznie termin posiedzenia, zawiadamiając o nim strony sporu lub ich przedstawicieli.

5. Jeżeli rozstrzygnięcie sporu wymaga wiadomości specjalnych, kolegium może zasięgnąć opinii ekspertów. Przepis art. 13 ust. 2 zdanie drugie stosuje się odpowiednio.

6. Orzeczenie kolegium zapada większością głosów. Jeżeli żadna ze stron przed poddaniem sporu rozstrzygnięciu kolegium nie postanowi inaczej, orzeczenie to wiąże strony.

7. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia szczegółowy tryb postępowania przed kolegiumi arbitrażu społecznego.

Rozdział 4

Strajk

Art. 17. 1. Strajk polega na zbiorowym powstrzymaniu się pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu dotyczącego interesów wskazanych w art. 1.

2. Strajk jest środkiem ostatecznym i nie może być ogłoszony bez uprzedniego wyczerpania możliwości rozwiązania sporu według zasad określonych w art. 7–14. Strajk może być zorganizowany bez zachowania tych zasad, jeżeli bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub mediacji, a także w wypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym.

3. Przy podejmowaniu decyzji o ogłoszeniu strajku podmiot reprezentujący interesy pracowników powinien wziąć pod uwagę współmierność żądań do strat związanych ze strajkiem.

Art. 18. Udział w strajku jest dobrowolny.

Art. 19. 1. Niedopuszczalne jest zaprzestanie pracy w wyniku akcji strajkowych na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa.

2. ⁽⁵⁾ Niedopuszczalne jest organizowanie strajku w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, w jednostkach Policji i Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, Służby Więziennej, Straży Granicznej, Służby Celnej oraz jednostkach organizacyjnych ochrony przeciwpożarowej.

3. Prawo do strajku nie przysługuje pracownikom zatrudnionym w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądach oraz prokuraturze.

Art. 20. 1. Strajk zakładowy ogłasza organizacja związkowa po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy.

2. Strajk wielozakładowy ogłasza organ związku wskazany w statucie po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników w poszczególnych zakładach pracy, które mają być objęte strajkiem, jeżeli w głosowaniu w każdym z tych zakładów wzięło udział co najmniej 50% pracowników.

3. Ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej na 5 dni przed jego rozpoczęciem.

Art. 21. 1. Kierownik zakładu pracy nie może być w czasie strajku ograniczony w pełnieniu obowiązków i w wykonywaniu uprawnień w odniesieniu do pracowników nie biorących udziału w strajku oraz w zakresie niezbędnym do zapewnienia ochrony mienia zakładu i nieprzerwanej pracy tych obiektów, urządzeń i instalacji, których unieruchomienie może stanowić zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego lub przywrócenia normalnej działalności zakładu.

2. Organizatorzy strajku są obowiązani współdziałać z kierownikiem zakładu pracy w zakresie niezbędnym do zapewnienia ochrony mienia zakładu pracy i nieprzerwanej pracy obiektów, urządzeń i instalacji, o których mowa w ust. 1.

Art. 22. W obronie praw i interesów pracowników, którzy nie mają prawa do strajku, związek zawodowy działający w innym zakładzie pracy może zorganizować strajk solidarnościowy na czas nie dłuższy niż połowa dnia roboczego. Przepisy art. 17–21 stosuje się odpowiednio.

Art. 23. 1. Udział pracownika w strajku zorganizowanym zgodnie z przepisami ustawy nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych.

2. W okresie strajku zorganizowanego zgodnie z przepisami ustawy pracownik zachowuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia. Okres przerwy w wykonywaniu pracy wlicza się do okresu zatrudnienia w zakładzie pracy.

Art. 24. Związki zawodowe decydują o tworzeniu i wykorzystaniu funduszy strajkowych. Fundusze te nie podlegają egzekucji.

Art. 25. 1. W obronie praw i interesów określonych w art. 1 mogą być stosowane, po wyczerpaniu trybu postępowania określonego w rozdziale 2, inne niż strajk formy akcji protestacyjnej, nie zagrażające życiu lub zdrowiu ludzkiemu, bez przerywania pracy, z zastrzeżeniem przestrzegania obowiązującego porządku prawnego. Z prawa tego mogą korzystać także pracownicy nie mający prawa do strajku.

2. Rolnicy mają prawo do akcji protestacyjnej w sposób ustalony przez związki zawodowe rolników.

Rozdział 5

Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy

Art. 26. 1. ⁽⁶⁾ Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją:

- 1) przeszkadza we wszczęciu lub w prowadzeniu w sposób zgodny z prawem sporu zbiorowego,
- 2) nie dopełnia obowiązków określonych w tej ustawie
– podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

2. Tej samej karze podlega ten, kto kieruje strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy.

3. Za szkody wyrządzone strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy organizator ponosi odpowiedzialność na zasadach określonych w Kodeksie cywilnym.

Rozdział 6

Przepisy przejściowe i końcowe

Art. 27. W Kodeksie pracy w art. 241⁷ § 7 otrzymuje brzmienie:

„§ 7. W czasie postępowania rejestracyjnego, a także w czasie rozstrzygnięcia sporu w trybie określonym w § 3 i 4, w sprawie postanowień układu nie stosuje się przepisów rozdziałów 2–4 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236).”

Art. 28. Spory zbiorowe wszczęte, lecz nie zakończone przed dniem wejścia w życie ustawy, prowadzi się na podstawie jej przepisów.

Art. 29. Ustawa wchodzi w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia.

Dz.U.04.269.2673

**ROZPORZĄDZENIE
MINISTRA GOSPODARKI I PRACY¹⁾**

z dnia 8 grudnia 2004 r.

**w sprawie warunków wynagradzania mediatorów
z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy**

(Dz.U. z dnia 22 grudnia 2004 r.)

Na podstawie art. 11 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236, z późn. zm.²⁾) zarządza się, co następuje:

§ 1. Wynagrodzenie mediatora z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy, zwanego dalej „mediatorem”, ustala się w wysokości:

- 1) 388 zł za pierwszy dzień mediacji;
- 2) 311 zł za drugi dzień mediacji;
- 3) 235 zł za trzeci i każdy następny dzień mediacji.

§ 2. Umowa zawarta przez mediatora ze stronami sporu zbiorowego może określić wynagrodzenie wyższe od ustalonego w § 1.

§ 3. Traci moc rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie warunków wynagradzania mediatorów z listy ustalonej przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej (Dz.U. Nr 72, poz. 756).

§ 4. Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

¹⁾ Minister Gospodarki i Pracy kieruje działem administracji rządowej – praca, na podstawie § 1 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 2004 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Gospodarki i Pracy (Dz.U. Nr 134, poz. 1428).

²⁾ Zmiany wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz.U. z 1997 r. Nr 82, poz. 518 i Nr 88, poz. 554, z 1999 r. Nr 72, poz. 802, z 2000 r. Nr 107, poz. 1127, z 2002 r. Nr 74, poz. 676 oraz z 2004 r. Nr 240, poz. 2407.

Dz.U.91.73.324

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 16 sierpnia 1991 r.

w sprawie trybu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego

(Dz.U. z dnia 19 sierpnia 1991 r.)

Na podstawie art. 16 ust. 7 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236) zarządza się, co następuje:

§ 1. 1. Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym rozstrzyga spory wielozakładowe.

2. Kolegia arbitrażu społecznego przy sądach wojewódzkich, w których są utworzone sądy pracy i ubezpieczeń społecznych – miejscowo właściwe dla siedziby zakładu pracy – rozstrzygają spory zakładowe.

§ 2. W skład kolegium arbitrażu społecznego wchodzi: przewodniczący wyznaczony przez prezesa właściwego sądu spośród sędziów tego sądu oraz po trzech członków wyznaczonych przez każdą ze stron.

§ 3. 1. Postępowanie przed kolegium arbitrażu społecznego wszczyna się na wniosek strony prowadzącej spór zbiorowy w interesie pracowników.

2. Wniosek powinien zawierać określenie stron, przedmiotu sporu oraz wskazywać osoby wyznaczone przez strony na członków kolegium. Do wniosku należy dołączyć protokoły rozbieżności z rokowań i z postępowania mediacyjnego, a także dokumenty istotne dla rozstrzygnięcia sporu.

§ 4. 1. Jeżeli wniosek nie może otrzymać prawidłowego biegu wskutek braków formalnych, prezes sądu wzywa stronę do uzupełnienia wniosku w terminie 7 dni.

2. Po bezskutecznym upływie określonego terminu do usunięcia braków formalnych prezes sądu zarządza zwrócenie wniosku stronie.

3. Jeżeli wniosek może otrzymać dalszy bieg, prezes sądu zarządza doręczenie odpisu wniosku drugiej stronie sporu, z wezwaniem do wskazania członków kolegium w terminie 3 dni.

§ 5. 1. Jeżeli strony sporu nie wskazały członków kolegium, prezes sądu wzywa je do usunięcia tego braku w terminie 7 dni.

2. W razie niewskazania członków kolegium przez strony sporu w określonym terminie, prezes sądu zarządza zwrócenie wniosku stronie.

§ 6. Prezes sądu wyznacza bezzwłocznie przewodniczącego kolegium i termin posiedzenia oraz zawiadamia strony i wyznaczonych członków kolegium o terminie i miejscu posiedzenia. Wezwanie i zawiadomienie doręcza się w sposób najbardziej celowy dla przyspieszenia rozstrzygnięcia sporu.

§ 7. 1. Posiedzenie kolegium wyznacza się w budynku sądu, chyba że szczególne względy przemawiają za wyznaczeniem posiedzenia w innym miejscu.

2. Posiedzenia kolegium są jawne. Kolegium może postanowić, że rozpatrzenie sporu nastąpi przy drzwiach zamkniętych, jeżeli jest to niezbędne do zachowania tajemnicy państwowej lub służbowej.

3. Z posiedzenia kolegium sporządza się protokół. Protokolanta wyznacza prezes sądu.

§ 8. 1. Przewodniczący kolegium może przed posiedzeniem wezwać strony do złożenia wyjaśnień i dokumentów niezbędnych do rozstrzygnięcia sporu bądź też przedstawienia ich na posiedzeniu.

2. Kolegium może przeprowadzić w razie potrzeby także inne dowody, stosując odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego o dowodach.

§ 9. Po otwarciu posiedzenia przez przewodniczącego strony przedstawiają swoje stanowiska. Kolegium skłania strony do zawarcia porozumienia. Treść porozumienia zawartego przez kolegium powinna być zamieszczona w protokole posiedzenia i stwierdzona podpisami stron.

§ 10. 1. Jeżeli nie doszło do porozumienia, przewodniczący kolegium zamyka posiedzenie, gdy kolegium uzna sprawę za dostatecznie wyjaśnioną.

2. Po zamknięciu posiedzenia kolegium odbywa naradę, po której wydaje orzeczenie. Narada jest niejawną. W pomieszczeniu, w którym odbywa się narada, pozostają jedynie członkowie kolegium, a w razie potrzeby także protokolant.

§ 11. 1. Orzeczenie kolegium zapada większością głosów. Członek kolegium nie może wstrzymać się od głosu; może jednak – jeżeli przy głosowaniu nie zgodził się z większością – przy podpisywaniu orzeczenia zgłosić zdanie odrębne.

2. Orzeczenie podpisują wszyscy członkowie kolegium.

3. Orzeczenie kolegium powinno zawierać:

- 1) nazwę i skład kolegium,
- 2) datę wydania orzeczenia,
- 3) określenie stron,
- 4) wskazanie przedmiotu sporu,

- 5) rozstrzygnięcie i jego uzasadnienie,
- 6) stwierdzenie, czy orzeczenie wiąże strony,
- 7) podpisy członków kolegium.

§ 12. 1. Orzeczenie kolegium ogłasza przewodniczący i podaje motywy rozstrzygnięcia.

2. Orzeczenie kolegium wraz z uzasadnieniem doręcza się stronom z urzędu, nie później niż w ciągu 7 dni od wydania orzeczenia.

§ 13. Każda ze stron ponosi koszty postępowania związane ze swym udziałem w sprawie, w tym wynagrodzenie i zwrot wydatków poniesionych przez wskazanych członków kolegium w związku z wykonywaniem ich czynności.

§ 14. Do rejestracji wniosków wszczynających postępowanie oraz prowadzenie akt stosuje się odpowiednio obowiązujące w sądach przepisy Regulaminu wewnętrznego urzędowania sądów powszechnych.

§ 15. Sprawy wszczęte na podstawie przepisów uchwały Rady Państwa z dnia 30 grudnia 1982 r. w sprawie regulaminu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego (Monitor Polski z 1983 r. Nr 1, poz. 1) przed dniem wejścia w życie rozporządzenia toczą się od tego dnia według przepisów niniejszego rozporządzenia.

§ 16. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Dz.U. 01.100.1080

USTAWA

z dnia 6 lipca 2001 r.

o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego

(część dotycząca wojewódzkich komisji dialogu społecznego)

(Dz.U. z dnia 18 września 2001 r.)

Rozdział 3

Wojewódzkie komisje dialogu społecznego

Art. 16. 1. W województwach mogą być tworzone wojewódzkie komisje dialogu społecznego.

2. O utworzeniu wojewódzkiej komisji dialogu społecznego postanawia wojewoda na wspólny wniosek co najmniej jednej z organizacji, o których mowa w art. 6 ust. 1, oraz co najmniej jednej z organizacji, o których mowa w art. 7 ust. 1.

3. Wojewoda postanawia o likwidacji wojewódzkiej komisji dialogu społecznego, jeżeli o odwołanie swoich przedstawicieli z jej składu wystąpią wszystkie z organizacji, o których mowa w art. 6 ust. 1, lub wszystkie z organizacji, o których mowa w art. 7 ust. 1.

Art. 17. ⁽¹⁸⁾ 1. Do właściwości wojewódzkiej komisji dialogu społecznego należy wyrażanie opinii:

- 1) w sprawach objętych zakresem zadań związków zawodowych lub organizacji pracodawców będących w kompetencji administracji rządowej i samorządowej z terenu województwa,
- 2) w sprawach, o których mowa w art. 2b,
- 3) w sprawach, o których mowa w art. 17b ust. 1 i 4.

2. Na wspólny wniosek strony pracowników i strony pracodawców marszałek województwa jest obowiązany przedstawić wojewódzkiej komisji dialogu społecznego do zaopiniowania projekt strategii rozwoju województwa.

3. Przyjęcie opinii, o której mowa w ust. 1 i 2, wymaga zgody przedstawicieli wszystkich stron wojewódzkiej komisji dialogu społecznego; jeżeli wojewódzka komisja dialogu społecznego nie uzgodni wspólnej opinii, każdej ze stron wojewódzkiej komisji dialogu społecznego przysługuje prawo wyrażenia stanowiska w sprawie podlegającej opiniowaniu.

4. Opinię w sprawie, o której mowa w ust. 1 pkt 2, wojewódzka komisja dialogu społecznego przekazuje Komisji.

5. Wszystkie strony wojewódzkiej komisji dialogu społecznego mogą wspólnie zawierać porozumienia. Przedmiotem porozumień mogą być wzajemne zobowiązania stron w sprawach objętych zakresem ich działania. Przepis art. 2a ust. 3 stosuje się odpowiednio.

Art. 17a. ⁽¹⁹⁾ 1. Wojewódzka komisja dialogu społecznego może rozpatrywać sprawy społeczne lub gospodarcze powodujące konflikty między pracodawcami i pracownikami, jeżeli uzna te sprawy za istotne dla zachowania spokoju społecznego.

2. Sprawy, o których mowa w ust. 1, mogą być na piśmie przedstawiane wojewódzkiej komisji dialogu społecznego przez każdą z jej stron, związki zawodowe i organizacje pracodawców niewchodzące w skład wojewódzkiej komisji dialogu społecznego, organy administracji publicznej oraz strony, których konflikt dotyczy.

Art. 17b. ⁽²⁰⁾ 1. W sprawach, o których mowa w art. 17a, wojewódzka komisja dialogu społecznego wyraża opinię lub podejmuje uchwałę o konieczności wyznaczenia osoby z misją dobrej woli, którą będzie osoba z listy mediatorów, o której mowa w przepisach o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, z zastrzeżeniem ust. 2.

2. W wyjątkowych przypadkach, jeżeli wymaga tego interes społeczny, przewodniczący wojewódzkiej komisji dialogu społecznego może samodzielnie zdecydować o konieczności wyznaczenia osoby z misją dobrej woli.

3. Z wnioskiem do ministra właściwego do spraw pracy o wyznaczenie osoby, o której mowa w ust. 1, występuje przewodniczący wojewódzkiej komisji dialogu społecznego.

4. Osoba z misją dobrej woli pomaga stronom, których konflikt dotyczy, w jego rozwiązaniu. Jeżeli nie jest możliwe rozwiązanie konfliktu, jego strony lub osoba z misją dobrej woli występują do wojewódzkiej komisji dialogu społecznego o wyrażenie przez nią opinii.

Art. 17c. ⁽²¹⁾ 1. Osobie z misją dobrej woli na czas prowadzenia misji dobrej woli przysługuje zwolnienie od pracy.

2. Osobie z misją dobrej woli przysługuje wynagrodzenie oraz zwrot poniesionych przez nią kosztów przejazdu i zakwaterowania określone w umowie zawartej przez tę osobę z wojewodą. Wynagrodzenie to nie może być wyższe od wynagrodzenia określonego dla mediatorów z listy mediatorów, o którym mowa w przepisach dotyczących rozwiązywania sporów zbiorowych.

3. Wynagrodzenie i koszty, o których mowa w ust. 2, są pokrywane ze środków budżetu państwa przeznaczonych na działalność urzędu wojewódzkiego.

Art. 18. 1. W skład wojewódzkiej komisji dialogu społecznego wchodzi przedstawiciele:

- 1) wojewody – jako strona rządowa,
- 2) organizacji, o których mowa w art. 6 ust. 1 – jako strona pracowników,
- 3) organizacji, o których mowa w art. 7 ust. 1 – jako strona pracodawców,
- 4) marszałka województwa – jako strona samorządowa.

2. Wojewódzka komisja dialogu społecznego może zapraszać do udziału w posiedzeniach przedstawicieli powiatów i gmin z terenu województwa.

3. Członków wojewódzkiej komisji dialogu społecznego powołuje i odwołuje wojewoda, który wchodzi w skład tej komisji jako jej przewodniczący.

4. Szczegółowe zasady i tryb działania wojewódzkiej komisji dialogu społecznego, a także ustalania ich składu, w tym powoływania i odwoływania członków tych komisji, oraz ich uprawnienia związane z pracą w komisji określa, w drodze rozporządzenia, Prezes Rady Ministrów po zasięgnięciu opinii organizacji, o których mowa w art. 6 ust. 1 i art. 7 ust. 1, oraz strony samorządowej w Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego.

5. Obsługę wojewódzkiej komisji dialogu społecznego zapewnia biuro wojewódzkiej komisji dialogu społecznego będące komórką organizacyjną urzędu wojewódzkiego.

STANDARDY PRACY MEDIATORA w sporach zbiorowych

1. Mediator działa w oparciu o obowiązujące przepisy prawa, w szczególności o *Ustawę o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*.
2. Mediator organizuje i zarządza procesem mediacji.
3. Mediator informuje strony o istocie i przebiegu mediacji.
4. Mediator informuje strony o swojej roli w procesie mediacji.
5. Mediator informuje strony o sposobie wynagrodzenia, który ma zamiar stosować.
6. Mediator jest neutralny wobec przedmiotu sporu.
7. Mediator jest bezstronny i niezależny od uczestników mediacji.
8. Mediator dba o poufność mediacji.
9. Mediator dba o wysoki poziom swoich kwalifikacji zawodowych.

