

MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

ROZWIĄZYWANIE SPORÓW ZBIOROWYCH

Informator 2009

- dialog



Biblioteka
Dialogu
Społecznego

WARSZAWA 2010

MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ
Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego

ROZWIĄZYWANIE SPORÓW ZBIOROWYCH

**INFORMATOR
2009**

Warszawa 2010

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego

Opracowanie:
Wydział Dialogu Branżowego i Mediacji

Łamanie i druk: ZWP MPiPS.

Spis treści:

WPROWADZENIE	5
I. Spory zbiorowe – stan prawny	8
I.1. Rokowania	9
I.2. Mediacje	11
I.3. Strajk	14
I.4. Arbitraż	17
I.5. Misja dobrej woli	18
II. Mediatorzy z listy MPiPS	23
III. Funkcje MPiPS jako pośrednika w rozwiązywaniu sporów zbiorowych	26
III.1. Funkcja informacyjna	26
III.2. Funkcja wspomagająca/usługowa	28
III.2.1. System Monitorowania Sporów Zbiorowych	29
III.3. Funkcja szkoleniowa	35
IV. Informacja dotycząca sporów zbiorowych zarejestrowanych	
 przez okręgowych inspektorów pracy w 2009 r.	40
V. Analiza sporów zbiorowych w 2009 roku	44
V.1. Kategorie sporów zbiorowych	44
V.2. Spory zbiorowe według działów gospodarki w latach 2008–2009	47
V.3. Charakter własności zakładu w którym był prowadzony spór	
zbiorowy w latach 2008–2009	50
V.4. Udział związków zawodowych w sporach prowadzonych	
w latach 2008–2009	52
V.5. Zgłoszenie sporu zbiorowego w latach 2008–2009	56
V.6. Przyczyny sporu zbiorowego w latach 2008–2009	57
PODSUMOWANIE	68
STANDARDY PRACY MEDIATORA w sporach zbiorowych	69
ZAŁĄCZNIKI:	
1. Ustawa z 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	73
2. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 8 grudnia 2004 r.	
w sprawie wynagradzania mediatorów z listy ustalonej przez Ministra	
właściwego do spraw pracy	80

3.	Rozporządzenie Rady Ministrów z 16 sierpnia 1991 r. w sprawie trybu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego	81
4.	Ustawa z 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno- -Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (część dotycząca misji dobrej woli)	84
5.	Prezentacje Anny Majchrzak mediatora z listy ministra pracy i polityki społecznej na temat pełnienia misji dobrej woli	87

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 i 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 sytuacje 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 rozstrzygnięcia 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, aż do misji dobrej woli, będącej metodą rozstrzygnięcia konfliktów, które z przyczyn formalno-prawnych nie mogą być rozpatrywane w ramach ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – a prowadzone są przez mediatorów z listy ministra właściwego do spraw pracy.

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 funkcję Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej jako pośrednika w rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Część czwarta zawiera informacje na temat sporów zbiorowych zarejestrowanych w 2009 r. przez okręgowych inspektorów pracy, przekazane przez Państwową Inspekcję Pracy.

Następnie dokonano analizy przyczyn powstawania i przebiegu sporów zbiorowych w 2009 r. oraz dokonano porównań sporów na przestrzeni ostatnich 15 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 etc.). 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 oraz materiały zaprezentowane w trakcie Konferencji Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego w Warszawie „Dialog społeczny w regionie – dziś i jutro”.

Mamy 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.

Instytucjom i osobom, które przekazały Departamentowi Dialogu i Partnerstwa Społecznego informacje sprawiające, że Informator Spory Zbiorowe 2009 po raz kolejny stanowi pełne kompendium wiedzy – składamy serdeczne podziękowania.

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.) – załącznik nr 1.

Zgodnie z art. 1 ustawy spór zbiorowy pracowników z pracodawcą może dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych. Nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeśli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników. 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.

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 najszersze 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. orga-

nizacji 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 w art. 20 stanowi, że społeczna gospodarka rynkowa jest oparta m.in. na dialogu i współpracy partnerów społecznych, 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, podpisa-

ny przez strony. Protokół rozbieżności nie musi stanowić wspólnego dokumentu stron – niemniej powinien jednoznacznie świadczyć o tym, że strony sporu zbiorowego odbyły i zakończyły etap rokowań bezpośrednich i 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 rozstrzygnięcia sporów zbiorowych: akcję 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. 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 ustala mediator bezpośrednio ze stronami sporu. Postępowanie to, w przeważającej liczbie przypadków, jest prowadzone na terenie zakładu pracy, w którym toczy się spór.

Wynagrodzenie mediatora za prowadzenie postępowania mediacyjnego jest uregulowane w rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z 8 grudnia 2004 r. – załącznik nr 2.

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 jednak dla stron wiążące – zarówno te wymienione powyżej, jak i żadne inne. Mediator, w odróżnieniu od arbitra, nie

ma żadnych 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 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 do uzgodnienia przez strony zasad prowadzenia postępowania mediacyjnego. W przypadku każdej mediacji – bez względu na to, czy mediatora powołały same strony, czy też został on desygnowany przez Ministra Pracy – strony mogą ustalić zakres jego usług i sposób prowadzenia postępowania.

Sposoby postępowania mediatora pomagającego stronom w osiągnięciu porozumienia nie są przedmiotem regulacji prawnej. Metody oddziaływania na strony są oparte na wiedzy z dziedziny psychologii, socjologii, ekonomii czy prawa (wiedza z tego zakresu jest przekazywana na szkoleniach organizowanych przez MPiPS). Jak twierdzą mediatorzy z listy Ministra Pracy i Polityki Społecznej, w każdym przypadku prowadzenie postępowania mediacyjnego wymaga dużej elastyczności i podejmowania niesformalizowanego typu działań.

Każde odstępstwo mediatora od ustalonych reguł postępowania kończy się nieuchronnie fiaskiem mediacji.

W praktyce zdarza się, że strony sporu w trakcie postępowania mediacyjnego utracą zaufanie do mediatora. Wówczas, pomimo braku uregulowania ustawowego w tym zakresie, mediator zostaje wycofany z dalszego pełnienia swej funkcji i na jego miejsce powoływany jest inny mediator – przy czym sytuacja ta ma miejsce jedynie w przypadku, gdy wniosek o zmianę mediatora jest zgłoszony przez obydwie strony sporu.

Natomiast w przypadku, gdy tylko jedna strona występuje o zmianę osoby prowadzącej postępowanie mediacyjne – konieczne jest przeprowa-

dzenie „postępowania wyjaśniającego” z udziałem drugiej strony sporu i mediatora. W większości przypadków sami mediatorzy rezygnują z dalszego udziału w mediacjach, gdyż – ich zdaniem – jedynie zaufanie obydwu stron sporu gwarantuje powodzenie postępowania mediacyjnego.

Praktyka rozwiązywania sporów zbiorowych dopuszcza również odstąpienie mediatora od prowadzenia postępowania mediacyjnego, jeśli w trakcie mediacji wystąpią okoliczności, które wpłyną na taką decyzję mediatora.

Rozwiązania przyjęte w ustawie sugerują model jednoosobowego świadczenia usług mediacyjnych. Przepisy ustawy nie zabraniają jednak powołania przez strony komisji mediacyjnej dla udzielenia pomocy w rozwiązaniu sporu. W przeszłości w pewnych przypadkach postępowanie mediacyjne było prowadzone przez dwie osoby – było to zastosowanie metody „mistrz – uczeń”. Konieczność jej zastosowania wynikała z tego, iż w Polsce przed rozpoczęciem transformacji ustroju nie było mowy o instytucji profesjonalnych mediatorów, stąd też te osoby, które posiadały pewne podstawy teoretyczne oraz doświadczenie w prowadzeniu postępowań mediacyjnych, wprowadzały „w życie” nowych adeptów sztuki mediacji.

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, a może być również porozumieniem częściowym.

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

1.3. 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, wspomniane etapy muszą się zakończyć sporządzeniem i podpisaniem protokołów rozbieżności, przy czym protokół kończący postępowanie mediacyjne musi zostać podpisany 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, ta uzależniona jest 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 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 pomyślane 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 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. – załącznik nr 3.

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.

1.5. Misja dobrej woli

Aby przejść do omówienia misji dobrej woli i przyczyn jej powołania do życia, nie można nie odpowiedzieć na pytanie, które konflikty nie były w przeszłości, jak i obecnie traktowane jako spory zbiorowe.

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.

W tak zakreślonym przedmiocie sporu nie mieszczą się zagadnienia dotyczące prywatyzacji, konsolidacji podmiotów gospodarczych, czy innych procesów związanych z organizacją przedsiębiorstwa. Przedmiotem sporu zbiorowego nie mogą być również żądania związane z realizacją pakietów socjalnych zawieranych przez partnerów społecznych, w ramach których

przyznawane są związkom zawodowym dodatkowe, nie wynikające z obowiązujących przepisów uprawnienia. Procesy konsolidacji, podobnie jak procesy dotyczące przekształceń własnościowych czy reorganizacji przedsiębiorstwa, co do zasady, pozostają w gestii pracodawcy (przedsiębiorcy) i jako takie nie mogą być przedmiotem sporu zbiorowego¹. Proces konsolidacji nie może być przedmiotem sporu tylko z tego powodu, że hipotetycznie może wpłynąć na warunki pracy oraz prawa i wolności związkowe.

Kolejnym przykładem przedmiotu konfliktu, który nie może stanowić przedmiotu sporu zbiorowego, o którym mowa w ustawie, jest próba sprzeciwienia się zwolnieniom grupowym. Proces zwolnień grupowych, związany z redukcją miejsc pracy, w istocie nie dotyczy bowiem warunków pracy, płacy czy też świadczeń socjalnych jak również praw i wolności związkowych pracowników. O ile bowiem w ramach sporu zbiorowego strona związkowa domagać się może ochrony warunków pracy, o tyle w zakresie owych warunków pracy nie mieści się ochrona miejsc pracy.

Jeśli chodzi o prawa i wolności związkowe, o których mowa w art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, to przez pojęcie praw związkowych należy rozumieć te prawa, które wynikają z przepisów ustaw m.in. z ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 z późn. zm)². Prawa te mogą dotyczyć zarówno jednostek, grup społecznych, jak również działających związków zawodowych. W odniesieniu do jednostek chodzi tu zarówno o prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych, jak i o prawo do ochrony przed ujemnymi następstwami z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim oraz prawo do ochrony indywidualnego stosunku pracy osoby powołanej do wykonywania funkcji z wyboru w organach związku zawodowego. Oczywiście wyliczenie to nie jest wyczerpujące. Prawa przyznane samym związkom zawodowym, jako zbiorowym podmiotom prawa pracy, są także zróżnicowane. Niektóre z nich zostały przyznane wszystkim istniejącym związkom zawodowym, inne tylko tzw. związkom reprezentatywnym. W grupie tzw. „praw uniwersalnych wymienić należy m.in. prawo

¹ Podobnie w: „Rozwiązywanie sporów zbiorowych i prawo do strajku” A. Garbik, Sł. Pracownicza z 1999 r. Nr 10.

² Podobnie w: Marek Andrzej artykuł *Spory zbiorowe*, cz. I., Służba Pracownicza 2009/2/1.

związków zawodowych do reprezentowania pracowników i innych osób zrzeszonych w związku zawodowym, obrony i godności, praw, interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych jak i indywidualnych, prawo do tworzenia federacji i konfederacji związków zawodowych, prawo do opiniowania projektów i założeń aktów prawnych, prawo do rokowań zbiorowych i zawierania układów zbiorowych...”³.

W drodze sporu zbiorowego związki zawodowe nie mogą dochodzić realizacji uprawnień nie przewidzianych w przepisach prawa, a wynikających z umów (porozumień, pakietów), nie znajdujących oparcia w przepisach prawa pracy. Wymaga podkreślenia, że przepisami prawa pracy są przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy – art. 9 Kodeksu pracy. „Zakwalifikowanie postanowień pakietu socjalnego jako przepisów prawa pracy możliwe jest tylko w razie równoczesnego spełnienia wszystkich tych trzech warunków. Musi to więc być porozumienie zawarte między związkami zawodowymi i pracodawcą (organizacjami pracodawców), które określa prawa i obowiązki stron stosunku pracy i ma oparcie w konkretnym przepisie ustawy zwykłej”⁴. Wyżej wymieniona ustawa o związkach zawodowych, jak i inne ustawy, nie przewidują podstaw prawnych dla zawierania pakietów socjalnych. Sposób dochodzenia przez związki zawodowe do realizacji uprawnień wynikających z postanowień obligacyjnych takich pakietów powinien wynikać z treści tego rodzaju porozumienia.

Od początku obowiązywania przepisów o rozwiązywaniu sporów zbiorowych dostrzegano, że konsekwencją konstrukcji, przyjętej przez ustawodawcę, zakresu przedmiotu sporu jest to, że spory nie mieszczące się w tak określonej 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.

³ Vide: Walery Masewicz „Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych”, Warszawa 1992 r.

⁴ Vide: Barbara Wagner, *Pakiet socjalny „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”* 9/2006.

Odmowa desygnowania mediatora zawsze obarczona była dyskomfortem psychicznym i poczuciem, że pozostawia się strony konfliktu bez pomocy, bez wsparcia. Dlatego powstał pomysł – idea misji dobrej woli, którą oferował Minister Pracy. Istotą misji dobrej woli było to, że prowadzona przez mediatora z listy przy Ministrze Pracy, nie nosiła znamion postępowania mediacyjnego w sporze zbiorowym. 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, ale dawało stronom, szczególnie związkowej poczucie, że jest ktoś, kto jest zainteresowany przezwyciężeniem kryzysu i rozwiązaniem konfliktu.

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;
- czy wreszcie przededefiniowania przedmiotu konfliktu.

Zaznaczyć należy, iż konsekwentne odmawianie wskazania mediatora do przeprowadzenia postępowania mediacyjnego, pomimo różnic w interpretacji przepisów – doprowadziło do sytuacji gdy ustawodawca rozróżnił różne typy konfliktów społecznych i przewidział formy koncyliacji, także dla sporów nie objętych ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

W obecnie obowiązującym prawodawstwie w przypadkach konfliktów pomiędzy pracownikami i pracodawcami, które ze względów formalnoprawnych 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. nr 100, poz. 1080 z późn. zm.) – załącznik nr 4.

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 ani zakresu misji dobrej woli, reprezentacji stron, ani form jej prowadzenia i zakończenia. Nie definiują również roli mediatora pełniącego misję dobrej woli.

Osobie z misją dobrej woli na czas prowadzenia misji dobrej woli 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.

Więcej informacji o misjach dobrej woli w poszczególnych wojewódzkich komisjach dialogu społecznego uzyskać można z informatorów o działalności WKDS (2006, 2007, 2008 i 2009 roku) – opublikowanych w serii wydawniczej „Biblioteka Dialogu Społecznego”.

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 osobistośći 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 mieszkające i pracujące na obszarze całego kraju, 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, Polską Konfederacją Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”, Związkiem Rzemiosła Polskiego.

Ustawa nie precyzuje w żaden sposób definicji mediatora. Jedyne warunki, 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 – często są to osoby zatrudnione w statutowych organach związków zawodowych i organizacji pracodawców. Osoby te w praktyce bardzo rzadko mogą być desygnowane do prowadzenia postępowań mediacyjnych – ze względu na zgłaszany (pisemnie lub telefonicznie) do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej brak zaufania stron sporu co do ich bezstronności i obiektywizmu, a co za tym idzie strony nie wyrażają zgody na wyznaczanie tych mediatorów, zaś w przypadku desygnowania – wnioskuje o ich zmianę.

Tabela I – Liczba mediatorów w województwach

WOJEWÓDZTWA	Liczba mediatorów	WOJEWÓDZTWA	Liczba mediatorów
DOLNOŚLĄSKIE	18	PODKARPACKIE	7
KUJAWSKO-POMORSKIE	5	PODLASKIE	8
LUBELSKIE	4	POMORSKIE	16
LUBUSKIE	6	ŚLĄSKIE	28
ŁÓDZKIE	11	ŚWIĘTOKRZYSKIE	5
MAŁOPOLSKIE	7	WARMIŃSKO-MAZURSKIE	2
MAZOWIECKIE	57	WIELKOPOLSKIE	11
OPOLSKIE	3	ZACHODNIOPOMORSKIE	9
Razem 197			

Od kilku lat w trakcie uzgadniania zgłoszeń indywidualnych osób często autentycznie zainteresowanych pełnieniem funkcji mediatora, ale nie mających rekomendacji partnerów społecznych – zdarza się, że nie uzyskują one pozytywnych opinii partnerów społecznych. Opinie te często nie są merytorycznie uzasadniane. Natomiast kandydaci zgłaszani przez partnerów

społecznych – posiadający podobne kwalifikacje do pełnienia funkcji mediatora – prawie zawsze uzyskują poparcie i w związku z tym zostają umieszczeni na liście mediatorów.

Na liście mediatorów Ministra Pracy i Polityki Społecznej znajduje się aktualnie 197 osób. W 2009 roku wpisano na listę 6 nowych mediatorów. 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, łódzkiego, wielkopolskiego. Rozkład ten jest skorelowany ze stopniem industrializacji i urbanizacji naszego kraju.

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 pisemne przedstawianie opinii dotyczących konkretnych przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Przewidziana przez ustawodawcę w przepisach ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych rola ministra właściwego do spraw pracy nie jest jedynie „rolą pomocniczą”, ograniczającą się do desygnowania mediatora bez konieczności badania, czy przedmiot sporu mieści się w jego ustawowej definicji. W przypadku bowiem gdy spór toczący się pomiędzy stronami zbiorowych stosunków pracy nie dotyczy przedmiotu objętego ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, ustawa w ogóle nie znajdzie do takiego sporu zastosowania. Powyższe ma kluczowe znaczenie w kontekście ewentualnego obowiązku ministra do wyznaczenia mediatora. Oznacza to, że minister jest uprawniony do zbadania, czy dany spór spełnia kryteria ustawowe co do jego przedmiotu.

Za twierdzeniem, że akt wskazania mediatora w myśl art. 11 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie stanowi zwykłej czynności pomocniczej (technicznej) i że dopuszczalne jest badanie przez ministra przedmiotu sporu, przemawia także szereg innych argumentów, nie tylko natury celowościowej, ale także o charakterze formalnoprawnym. Wskazać

bowiem należy, że niniejszy akt wywołuje skutki prawne nie tylko w stosunku do podmiotów uczestniczących w sporze i nie tylko w przedmiocie sporu, ale również wobec podmiotów trzecich. I tak, w przypadku wyznaczenia mediatora, następstwa działania organu administracji w tym wypadku są m.in. następujące:

- 1) aktualizuje się możliwość rozpoczęcia kolejnej fazy sporu zbiorowego w postaci postępowania mediacyjnego, a w konsekwencji otwiera się droga do strajku;
- 2) wdrożenie postępowania mediacyjnego generuje koszty dla stron sporu zbiorowego, które – w przypadku ostatecznego potwierdzenia nielegalności sporu (jego nieistnienia) – obciążają także tą stronę, która kwestionowała legalność (istnienie);
- 3) mediatorowi na czas prowadzenia mediacji przysługuje zwolnienie od pracy, co wywołuje obowiązki po stronie podmiotów trzecich w stosunku do stron sporu zbiorowego. Należy w tym miejscu dostrzec, że wprawdzie zwolnienie z pracy dokonywane jest bez zachowania prawa do wynagrodzenia, to jednak samo w sobie jest uciążliwością, generuje koszty bezpośrednie (zwolniony pracownik zachowuje wszak prawo do świadczeń innych niż wynagrodzenie) oraz pośrednie jak np. koszty zastępstw.

Powyższe przykłady wskazują na to, że czynność ministra właściwego do spraw pracy wywołuje tak wiele skutków i obciążeń nie tylko wobec stron sporu, ale także wobec osób trzecich i samego ministra, że nie do przyjęcia jest wykładnia, zgodnie z którą minister nie ma prawa do dokonywania merytorycznej weryfikacji przedmiotu sporu. Jednocześnie przyjęcie wykładni, zgodnie z którą minister jest pozbawiony możliwości oceny, czy spór mieści się w przedmiocie ustawy, prowadziłoby także do oczywistej sprzeczności z konstytucyjną zasadą praworządności, bowiem w doktrynie prawa administracyjnego konsekwentnie przyjmuje się, że „nie wolno wykonywać zadania kosztem naruszenia prawa, należy szukać drogi wykonania go w inny sposób – bez naruszenia prawa. Naruszenie bowiem praworządności wyrządza państwu większą szkodę, niż niewykonanie szczególnego zadania”.⁵

⁵ Vide: E. Iserzon, [w:] E. Iserzon, J. Starościk, *Kodeks postępowania administracyjnego. Komentarz, teksty, wzory i formularze*, Warszawa 1970 r., s. 42.

Organ administracji publicznej winien zatem spełniać „funkcję gwaranta i strażnika praworządności”, co w przypadku akceptacji poczynañ stron ma oznaczać, że poczynania te są legalne i że w niczym nie naruszyły porządku prawnego. Minister – jako organ administracji państwowej – nie może autoryzować działań nie mieszczących się w hipotezie normy prawnej. Tym samym minister nie może doprowadzić do sytuacji, w których pomimo że spór nie spełnia ustawowych kryteriów, generuje swoim działaniem zobowiązania dla osób trzecich oraz państwa.

Reasumując, wprowadzicie w przepisach dotyczących rozwiązywania sporów zbiorowych ustawodawca *explicite* nie sformułował możliwości badania przez ministra właściwego do spraw pracy zgodności żądań zgłoszonych przez związek zawodowy z art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, niemniej ze względu na opisane powyżej skutki prawne wynikające z aktu desygnowania mediatora dokonuje się analizy przedmiotu sporu.

III.2. Funkcja wspomagająca/usługowa

Funkcja ta polega na prowadzeniu listy mediatorów i desygnowaniu mediatorów do prowadzenia postępowań mediacyjnych. Polega ona na wykonywaniu przez MPiPS następujących działań:

- 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) przesyłanie zainteresowanym stronom sporów listy mediatorów;
- d) archiwizowanie dokumentów kończących spór zbiorowy;
- e) 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 (obecnie stale rozwijany i modyfikowany) „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 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 związku zawodowego wchodzącego 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-świadczania 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. 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. Prace rozwojowe nad tym modułem trwają. W modelu docelowym powinien zostać opracowany pełny elektroniczny wniosek o wyznaczenie mediatora. Pozwoliło by to w przyszłości na całkowitą rezygnację ze składania wniosku w formie tradycyjnej. Kwestionariusz rejestrujący zakład pracy w Systemie Monitorowania Sporów Zbiorowych ma postać skróconej wersji karty statystycznej sporu zbiorowego i wygląda w sposób następujący:

WNIOSEK O WYZNACZENIE MEDIATORA Z LISTY MPiPS
MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

REGON

1. Data wniosku:

2. Nazwa zakładu pracy

3. Województwo

4. Branża zakładu (UWAGA: prosimy o wybranie jednej dominującej branży w jakiej działa firma)

- 4.1 rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo
- 4.2 rybactwo
- 4.3 przemysł - górnictwo
- 4.4 przemysł - działalność produkcyjna
- 4.5 przemysł - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę
- 4.6 budownictwo
- 4.7 handel i naprawy
- 4.8 hotele i restauracje
- 4.9 transport, gospodarka magazynowa i łączność
- 4.10 pośrednictwo finansowe
- 4.11 obsługa nieruchomości i firm
- 4.12 administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne
- 4.13 edukacja
- 4.14 ochrona zdrowia i pomoc społeczna
- 4.15 działalność usługowa komunalna, społeczna
- 4.16 inna (jaka?)

5. Charakter własności zakładu

- 5.1 przedsiębiorstwo państwowe

- 5.2 jednoosobowa spółka skarbu państwa
- 5.3 spółka akcyjna notowana na giełdzie
- z przewagą kapitału zagranicznego
- z przewagą kapitału krajowego
- z przewagą kapitału prywatnego
- z przewagą kapitału państwowego
- 5.4 spółka akcyjna (nie notowana na giełdzie)
- z przewagą kapitału zagranicznego
- z przewagą kapitału krajowego
- 5.5 spółka z o.o.
- z przewagą kapitału zagranicznego
- z przewagą kapitału krajowego
- 5.6 spółka cywilna
- 5.7 indywidualna działalność gospodarcza
- 5.8 własność samorządu terytorialnego
- 5.9 własność spółdzielcza
- 5.10 inna (jaka?)

6. Udział związków zawodowych w sporze

- 6.1 jeden związek zawodowy
- 6.2 kilka związków zawodowych
- 6.3 wspólna reprezentacja związkowa

7. Wniosek o mediatora zgłoszony przez struktury związkowe

- 7.1 centralę związków zawodowych
- 7.2 struktury branżowe
- 7.3 struktury regionalne
- 7.4 zakładowy związek zawodowy
- 7.5 inny (jaki?)
- 7.6 nie dotyczy

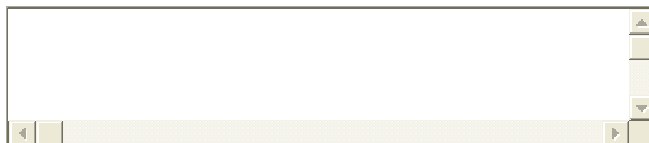
8. Wniosek o mediatora zgłoszony przez:

- 8.1 organizację pracodawców
- 8.2 pracodawcę
- 8.3 inny (jaki?)
- 8.4 nie dotyczy

9. Przyczyny sporu zbiorowego

- 9.1 płace
- 9.2 warunki pracy
- 9.3 świadczenia socjalne
- 9.4 wolności związkowe

10. Uwagi i adnotacje



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.

Na przestrzeni kilkunastu lat obowiązywania ustawy mediatorzy z listy ministra pracy uczestniczyli w szkoleniach, spotkaniach i treningach prowadzonych m.in. przez specjalistów z federalnej Służby Mediacji i Koncyliacji ze Stanów Zjednoczonych i belgijskich pojednawców społecznych. Mieli także okazję brać udział w wyjazdach studyjnych do Belgii, Francji i Wielkiej Brytanii (ACES).

Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego MPiPS, widząc potrzebę wznowienia szkoleń dla mediatorów, objął nimi tych mediatorów, którzy zostali umieszczeni na liście w latach 1999–2006. Na szkoleniach miały miejsce wymienione niżej kolejne prezentacje (przedstawione w formie załączników w In-

formatorze Spory Zbiorowe w 2006–2007, wydany w 2008 r. w ramach publikacji „Biblioteka Dialogu Społecznego”):

1. „Uwarunkowania pracy mediatora” – Zofia i Władysław Rychłowski, mediatorzy z listy Ministra Pracy i Polityki Społecznej;
2. „Uwagi praktyczne mediatora” – Michał Kuszyk, mediator;
3. „Wątpliwości proceduralne występujące w mediacjach oczami prawnika” – Tomasz Kuydowicz, reprezentujący Związek Pracodawców Polska Miedź.

Oprócz zorganizowania wymienionych szkoleń, Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego przesłał mediatorom ankietę pod nazwą „Preferowane potrzeby szkoleniowe mediatorów z listy Ministra Pracy i Polityki Społecznej”. Analiza wyników ankiety wykazała, że mediatorzy widzą potrzebę odbycia szkoleń w czterech zakresach:

1. Zbiorowe prawo pracy:
 - zmiany w przepisach prawa pracy, mogące mieć wpływ na spór zbiorowy;
 - kierunki zmian legislacyjnych w krajach Unii Europejskiej dotyczące wzajemnych relacji między pracodawcami i pracownikami.
2. Ekonomia przedsiębiorstwa:
 - finanse przedsiębiorstwa;
 - analiza dokumentów w sprawozdawczości finansowej.
3. Psychologia w mediacji i aspekty związane z pełnieniem funkcji mediatora:
 - rola mediatora w procesie mediacji (prawna podstawa działania, prawa i obowiązki mediatora, odpowiedzialność mediatora za realizację porozumień);
 - kodeks etyczny mediatora;
 - sztuka mediacji i jej praktyczne zastosowanie (dokumentacja, wzory, pułapki mediacji, praktyczne rady dotyczące przebiegu mediacji).
4. Trendy w mediacjach europejskich i światowych (materiały z Międzynarodowej Organizacji Pracy).

Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego, widząc potrzebę podejmowania działań mających na celu integrację środowiska mediatorów w sporach zbiorowych, zorganizował w dniach 4–5 czerwca 2009 r. spotkanie dla mediatorów z listy Ministra Pracy i Polityki Społecznej, poświęcone omówieniu najważniejszych problemów i inicjatyw środowiska.

Uczestnicy spotkania ustalili, że powstanie Stowarzyszenie Mediatorów z Listy Ministra Pracy (nazwa robocza) 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 grupy mediatorów uczestniczących w spotkaniu było 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 stworzyła swoje standardy.

W dniu 1 lipca 2009 r. w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej odbyło się spotkanie Pani Minister Jolanty Fedak z mediatorami w sporach zbiorowych pracy. Zgodnie z intencją listu skierowanego do Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 4 czerwca 2009 r. spotkanie poświęcone było m.in. omówieniu najważniejszych problemów środowiska i przedstawieniu propozycji ich rozwiązania. Wśród problemów wymieniane były następujące zagadnienia: wskazanie możliwego zakresu współpracy mediatorów w doskonaleniu dialogu społecznego w Polsce, omówienie obecnej roli mediatorów w sporach zbiorowych i możliwości wzmożenia ich aktywności, uaktualnienie listy mediatorów, formy kontaktów Ministra Pracy i Polityki Społecznej z mediatorami.

W ramach podnoszenia kwalifikacji zawodowych mediatorów z listy przy Ministrze Pracy i Polityki Społecznej, Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego zorganizował szkolenie z zakresu finansów przedsiębiorstwa, które obejmowało:

1. ocenę zdolności płatniczej przedsiębiorstwa na podstawie sprawozdań finansowych;
2. zawiązywanie i rozwiązywanie rezerw;
3. metoda memoriałowa i kasowa rozliczania kosztów i uznawania przychodów.

Szkolenie zostało przeprowadzone przez Panią prof. dr hab. Annę Karmańską, kierownika Zakładu Rachunkowości SGH w Warszawie – specjalistę z zakresu rachunkowości, sprawozdawczości i analizy finansowej.

W ramach umożliwiania udziału mediatorów w konferencjach i seminariach poświęconych problematyce dialogu społecznego oraz działaniach związanych z promocją mediacji jako pokojowej metody rozwiązywania sporów i konfliktów społecznych – mediatorzy z listy przy Ministrze Pracy i Polityki Społecznej wzięli udział w następujących przedsięwzięciach:

1. Spotkanie z Christophere’ m Moore’ m

Światowej sławy mediator i autor książki „Mediacje. Praktyczne strategie rozwiązywania konfliktów” odwiedził Polskę w maju 2009 r. Polscy mediatorzy mogli wziąć udział w spotkaniu, w trakcie którego mogli zadać pytania i wysłuchać doświadczeń wynikających z 30-letniej praktyki mediatora.

Dodatkowo, wszyscy zainteresowani mieli okazję wysłuchania wykładów dr Moore’a na uniwersytetach w Warszawie i Krakowie oraz wzięcia udziału w konferencji on-line „Mediacje – efektywne rozwiązywanie sporów. Biznes. Prawo. Społeczeństwo”:

- „Strategie rozwiązywania sporów publicznych. Umacnianie współpracy pomiędzy sektorem rządowym, prywatnym, organizacjami pozarządowymi i obywatelami” (Szkola Wyższa Psychologii Społecznej w Warszawie);
- „Zarządzanie konfliktem i mediacja w biznesie i sektorze rządowym”(Uniwersytet Jagielloński, Uniwersytet Warszawski).

2. Międzynarodowy Dzień Mediacji

Tradycja obchodzenia Dnia Mediacji istnieje na świecie od 2005 roku. Święto przypadające w każdy trzeci czwartek października zainicjowane

zostało przez Association for Conflict Resolution (Amerykańskie Stowarzyszenie Profesjonalistów w Rozwiązywaniu Konfliktów). Służy ono przede wszystkim pogłębianiu społecznej świadomości w kwestii pokojowych metod rozwiązywania konfliktów: mediacji, arbitrażu, koncyliacji itp. Jest ono również okazją do uhonorowania działań, pracy i zaangażowania środowiska profesjonalistów, zajmujących się pomocą w rozwiązywaniu konfliktów. W tym dniu zwraca się szczególną uwagę na wkład mediatorów w budowanie życia społecznego opartego na dialogu i porozumieniu, uświadamia opinii społecznej korzyści wynikających ze stosowania alternatywnych (pozasądowych) metod rozwiązywania konfliktów i sporów. Obchody Międzynarodowego Dnia Mediacji oraz towarzyszące im imprezy odbywają się w kilkunastu krajach na czterech kontynentach. W 2006 roku oficjalny patronat nad świętem objęło Światowe Forum Mediacji (World Mediation Forum) – międzynarodowa organizacja zrzeszająca mediatorów oraz organizacje i ośrodki mediacyjne z całego świata.

15 października 2009 r. już po raz drugi w Polsce obchodzony był Międzynarodowy Dzień Mediacji. Pod hasłem „Mediacja dla każdego” w Ministerstwie Sprawiedliwości odbyło się seminarium poświęcone m.in. propozycjom legislacyjnym mającym na celu ujednoczenie zasad mediacji w polskim prawie (więcej informacji o programie seminarium i jego uczestnikach na stronie www.ms.gov.pl).

3. Konferencja „Dialog społeczny w regionie – dziś i jutro”

Konferencja odbyła się pod patronatem honorowym Ministra Pracy i Polityki Społecznej w Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego w Warszawie.

Podczas konferencji doświadczenia wymienili m.in.: partnerzy społeczni, przedstawiciele WKDS-ów z pozostałych regionów, przedstawiciele Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych oraz mediatorzy z listy przy MPiPS (prezentacja Anny Majchrzak dotycząca misji dobrej woli została zamieszczona w załącznikach do niniejszego wydawnictwa).

IV. Informacja dotycząca sporów zbiorowych zarejestrowanych przez okręgowych inspektorów pracy w 2009 r.

W 2009 r. okręgowi inspektorzy pracy zostali zawiadomieni o powstaniu łącznie 433 sporów zbiorowych. Liczba sporów zbiorowych zgłoszonych poszczególnym okręgowym inspektorom pracy kształtowała się następująco:

**Tabela II – Liczba sporów zbiorowych zarejestrowanych przez OIP
w województwach w latach 2008–2009**

Inspektoraty Okręgowe w Polsce	Liczba sporów	
	2008	2009
Okręgowy Inspektorat Pracy w Białymstoku	132	9
Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy	326	22
Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku	219	61
Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach	1373	75
Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach	83	9
Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie	172	15
Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie	189	17
Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi	438	20
Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie	185	15
Okręgowy Inspektorat Pracy w Opolu	116	9
Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu	108	36
Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie	611	16
Okręgowy Inspektorat Pracy w Szczecinie	83	14
Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie	965	67
Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu	415	40
Okręgowy Inspektorat Pracy w Zielonej Górze	18	8
Razem	5433	433

Organizacje związkowe wystąpiły do pracodawców łącznie z 980 żądaniami, które dotyczyły najczęściej warunków płacy (508) oraz warunków pracy (107). Nieliczne odnosiły się do sfery świadczeń socjalnych (56) oraz praw i wolności związkowych (67). Zdecydowana większość żądań (234) nie mieściła się w przyjętej definicji sporu zbiorowego.

W kierowanych do pracodawców wystąpieniach, których przedmiotem były warunki pracy, związki zawodowe żądały m.in. poprawy warunków higieniczno – sanitarnych, prawidłowego wyposażenia stanowisk pracy zgodnie z przepisami bhp, zapewnienia właściwej temperatury w pomieszczeniach pracy, dokonania zmian w zakresie przydziału obuwia i odzieży roboczej, terminowego ich wydawania, zwiększenia obsady pielęgniarskiej na dyżurach dziennych i nocnych, zagwarantowania urlopów szkoleniowych dla pracowników medycznych, wprowadzenia zmian w organizacji pracy kierowców, zapewnienia właściwej ilościowo obsady w zespołach pociągowych, dróżników przejazdowych, wdrażania zaleceń komisji bhp oraz społecznego inspektora pracy.

Występując do pracodawców w sprawach dotyczących warunków płacy, związki zawodowe domagały się przede wszystkim podwyższenia wynagrodzeń. Przedstawiane żądania określały z reguły wysokość oczekiwanego wzrostu płac (kwotowo lub procentowo np. od najniższego wynagrodzenia) lub sposób podwyższania wynagrodzenia (np. przez ustalenie minimalnego wynagrodzenia danej grupy zawodowej, np. pielęgniarek, lekarzy). Związki zawodowe żądały m.in. corocznej waloryzacji płac, zagwarantowania pracownikom prawa do nagrody rocznej, wprowadzenia dodatkowego wynagrodzenia za pracę w niedziele i święta (oprócz wynikającego z Kodeksu pracy), premii motywacyjnej, dodatku za pracę w warunkach szkodliwych, dopłat do biletów miesięcznych, wzrostu wynagrodzeń w zależności od stażu pracy, wykształcenia i zajmowanego stanowiska, zwiększenia wynagrodzenia dla pracowników podnoszących kwalifikacje. Sporadycznie zdarzały się żądania wypłaty należnych świadczeń lub ich terminowego wypłacania.

W sprawach dotyczących świadczeń socjalnych związki zawodowe domagały się m.in. przekazania odpisów na konto Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚS), utworzenia ZFŚS, wypłacania przekazywanych środków finansowych osobom uprawnionym, zmiany sposobu dystrybucji

środków funduszu, zmiany regulaminu korzystania z ZFŚS, realizowania na bieżąco wpłat i wypłat środków z funduszu.

W sporach z zakresu praw i wolności związkowych żądano m.in. zaprzestania utrudniania wykonywania działalności związkowej, stosowania mobbingu i dyskryminacji ze względu na przynależność związkową. Związki domagały się dotrzymania warunków uzgodnionych w porozumieniach zawieranych z pracodawcą, umożliwienia realizacji uprawnień wynikających z ustawy o związkach zawodowych, konsultacji ze związkami wydatkowania środków z ZFŚS, podjęcia rokowań dotyczących zawarcia układu.

W przypadku, gdy z treści zawiadomienia o powstaniu sporu zbiorowego wynikało, iż mogło dojść do naruszenia przepisów prawa pracy przez pracodawcę, inspektorzy pracy przeprowadzali czynności kontrole. W 2009 roku przeprowadzono 28 kontroli związanych ze zgłoszeniem sporu. Niewielka liczba kontroli wynikała z faktu, iż tylko w nielicznych przypadkach zgłoszone żądania wchodziły w zakres kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy. Natomiast, jak wskazuje praktyka, jeżeli sytuacja w zakładzie pracy wymaga interwencji inspektora pracy, to zazwyczaj związki zawodowe kierują wnioskiem o podjęcie czynności kontrolnych niezależnie od prowadzonego sporu zbiorowego.

Z informacji uzyskanych przez Państwową Inspekcję Pracy wynika, że 134 spory zakończyły się podpisaniem porozumienia. W 70 przypadkach strony podpisały protokół rozbieżności. Zdecydowana większość pracodawców – z uwagi na brak ustawowego obowiązku – nie informuje inspektora o przebiegu postępowania zmierzającego do rozwiązania sporu, prowadzonych negocjacjach, podjętych mediacjach, sporządzonych protokołach rozbieżności, czy też o zakończeniu sporu, stąd też dane o wynikach sporów są niepełne.

W porównaniu z 2008 r. – liczba sporów zbiorowych zmalała ponad 12-krotnie. Wynika to przede wszystkim z tego, iż w 2009 r. odnotowano zaledwie kilka sporów w oświacie. Ponadto zaistniała sytuację można wytłumaczyć z jednej strony kryzysem ekonomicznym i troską o posiadane miejsca pracy, a z drugiej – poprawiającą się komunikacją pracowników z pracodawcą. Ponadto w ocenie niektórych organizacji związkowych, procedury związane ze sporami zbiorowymi są zbyt skomplikowane i długotrwałe.

Najwięcej sporów zbiorowych wszczęto w zakładach wytwarzających i zaopatrujących w energię elektryczną, gaz i wodę (134).

Drugą w kolejności grupą zgłaszającą spór zbiorowy byli pracownicy, działający w służbie zdrowia (82). W 2009 r. w dalszej kolejności pod względem liczby zgłoszonych sporów znajdowały się zakłady prowadzące działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego (66), transportu, łączności i gospodarki materiałowej (32).

Dominujący przedmiot sporów stanowiły żądania w zakresie wzrostu wynagrodzeń.

V. Analiza sporów zbiorowych w 2009 roku

V.1. Kategorie sporów zbiorowych

Ogólna liczba sporów zarejestrowanych w Departamencie Dialogu i Partnerstwa Społecznego MPiPS w 2009 roku ma podobną strukturę ilościową w porównaniu z latami 2006–2008 (patrz Tabela III) – odnotowano 145 spraw, które dotyczyły sporów zbiorowych pracy.

Niniejsza analiza sporządzona została w oparciu o otrzymaną dokumentację (wnioski o wyznaczenie mediatora, protokoły rozbieżności oraz dokumentację z przeprowadzonych mediacji). Do opisu sporów zbiorowych wykorzystano funkcje statystyczne, jakie posiada baza danych sporów zbiorowych (System Monitorowania Sporów Zbiorowych). W oparciu o kwestionariusz sporów zbiorowych, który wypełnia mediator po przeprowadzeniu mediacji, możliwe jest otrzymanie informacji na temat specyfiki sporów zbiorowych i zależności pomiędzy różnymi zmiennymi opisującymi spór zbiorowy.

W dalszej części opracowania przedstawiona została statystyka dotycząca sporów zbiorowych – analiza statystyczna dotyczy 89 wypełnionych przez mediatorów kart statystycznych.

Wzorem lat ubiegłych, wyróżnić należy dwie ogólne kategorie sporów:

1. Spory zarejestrowane i prowadzone przy udziale mediatora – 106;
2. Spory zarejestrowane i prowadzone bez udziału mediatora – 39.

Analizę opisową sporów zbiorowych sporządzono w oparciu o dokumentację spraw zakwalifikowanych do pierwszej z powyższych kategorii. W grupie tej znajdują się spory zarejestrowane zgodnie z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych i prowadzone przy udziale mediatora z listy MPiPS.

Ze względu na wynik postępowania mediacyjnego, wyróżnić należy spory:

- zakończone podpisaniem porozumienia stron – 26;
- zakończone podpisaniem protokołu rozbieżności – 60;
- zakończone podpisaniem porozumienia i protokołu rozbieżności – 3;

- odmowa desygnowania mediatora ze względów formalnych – 9;
- zawieszono – 2;
- w toku – 5;
- misje dobrej woli – 1.

Do drugiej wyszczególnionej powyżej grupy sporów zbiorowych w ogólnym podziale należą sprawy, które trafiły do Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego w 2009 roku, jednak z przyczyn formalno-prawnych nie została podjęta procedura mediacyjna. Zarejestrowano: 1 spór bez wniosku o wskazanie mediatora, 7 spraw zakończonych porozumieniem przed przystąpieniem mediatora do mediacji oraz 31 wniosków wystosowanych do stron sporu zbiorowego przez MPiPS o uzupełnienie dokumentacji (brak protokołu rozbieżności). Opisane dane przedstawione zostały w Tabeli III.

Tabela III – Kategorie sporów zbiorowych

KATEGORIE SPORÓW ZBIOROWYCH	2006	2007	2008	2009
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
wystąpienia o uzupełnienie dokumentacji (np. protokół rozbieżności)	5	30	25	31
2. Spory zarejestrowane i prowadzone przy udziale mediatora z listy MPiPS				
mediacje zakończone podpisaniem porozumienia stron	25	36	37	26
mediacje zakończone podpisaniem protokołu rozbieżności	20	37	43	60
mediacje zakończone podpisaniem protokołu porozumienia i rozbieżności	3	2	8	3
odmowa desygnowania mediatora ze względów formalnych	6	3	–	9
spory zawieszono	5	1	6	2

KATEGORIE SPORÓW ZBIOROWYCH	2006	2007	2008	2009
misja dobrej woli (spory przekazane do WKDS)	–	4	1	1
spory w toku	5	22	10	5
OGÓŁEM	86	142	155	145
Razem <i>Spory zarejestrowane i prowadzone przy udziale mediatora z listy MPiPS</i>	64	105	105	106

Przyjmując jako kryterium podział administracyjny kraju (procentowy udział sporów w danym województwie w stosunku do całkowitej liczby sporów w roku obliczeniowym tabela IV) do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w 2008 roku zgłoszono najwięcej sporów w województwie: śląskim (18%), następnie dolnośląskim (17%), mazowieckim i małopolskim po (14%), lubelskim (11%), łódzkim (10%).

Natomiast w roku 2009 odnotowano najwięcej sporów zbiorowych w województwie mazowieckim (20,35%), śląskim (19,50%), pomorskim (12,40%), wielkopolskim (7,97%), kujawsko-pomorskim (7,97%), warmińsko-mazurskim (7,10%).

Największą dynamikę wzrostu sporów zbiorowych w roku 2009 w stosunku do roku poprzedniego odnotowało województwo pomorskie, mazowieckie, natomiast największy spadek sporów zbiorowych wystąpił w województwie dolnośląskim, łódzkim, małopolskim.

Tabela IV – Spory zbiorowe według województw

Spory zbiorowe według województw	2008		2009*	
	Dolnośląskie	22	17,0%	2+1=3*
Kujawsko-Pomorskie	10	7,5%	9	7,97%
Lubelskie	11	8,5%	2+1=3*	2,70%
Lubuskie	0	0,00%	1	0,90%
Łódzkie	13	10,0%	2+1=3*	2,70%
Małopolskie	14	11,0%	3+2=4*	3,54%

Spory zbiorowe według województw	2008		2009*	
	Mazowieckie	14	11,0%	16+7=23*
Opolskie	–	0,0%	1	0,90%
Podkarpackie	5	4,0%	2+3=5*	4,30%
Podlaskie	3	2,0%	3	2,70%
Pomorskie	1	0,5%	13+1=14*	12,40%
Śląskie	23	18,0%	14+8=22*	19,50%
Świętokrzyskie	2	1,5%	2	1,80%
Warmińsko-Mazurskie	5	4,0%	8	7,10%
Wielkopolskie	3	2,0%	8+1=9*	7,97%
Zachodniopomorskie	4	3,0%	2	1,80%
Brak danych	–	–	1	
RAZEM	130	100%	88+25=113	100%

* W statystyce sporów zbiorowych według województw w roku 2009 dodatkowo uwzględniono następujące kategorie:

- + 7 sporów – porozumienie stron przed przystąpieniem mediatora do mediacji;
- + 1 spór zgłoszenie bez wniosku o wskazanie mediatora;
- + 8 odmowa desygnowania mediatora ze względów formalnych;
- + 2 spory zawieszono;
- + 2 misja dobrej woli;
- + 5 spory w toku.

Razem – 25 sporów

V.2. Spory zbiorowe według działów gospodarki w latach 2008–2009

W roku 2008 najliczniejszą grupą sporów były spory: w ochronie zdrowia i pomocy społecznej (36 sporów, co stanowiło 38,71% wszystkich sporów), następnie w przemyśle – działalność produkcyjna oraz wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę (łącznie 36 sporów – stanowiących 37% wszystkich sporów). Duży udział sporów w ochronie zdrowia i pomocy społecznej w roku 2008 był związany z utrzymującą się od dłuższego czasu sytuacją kryzysową w służbie zdrowia. Spory w tej branży ogniskowały się głównie wokół zagadnień związanych z podwyższeniem

płac dla średniego i wyższego personelu medycznego. W innych branżach związanych z przemysłem – tj. górnictwo, transport, gospodarka magazynowa i łączność, budownictwo – udział sporów w stosunku do ich ogólnej liczby wahał się w przedziale od 3,23% do 7,5%. Należy dodać że w 2008 r. i 2009 r. nie odnotowano sporów prowadzonych przy udziale mediatorów w takich działach gospodarki jak: pośrednictwo finansowe, obsługa nieruchomości i firm, hotele i restauracje, edukacja, rybactwo, działalność usługowa komunalna, społeczna, administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.

Tabela V – Spory zbiorowe wg działów gospodarki

DZIAŁY GOSPODARKI	2008 r.		2009 r.	
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	36	38,71%	27	30,34%
przemysł – działalność produkcyjna	29	31,18%	10	11,24%
przemysł – górnictwo	7	7,53%	6	6,74%
transport, gospodarka magazynowa i łączność	6	6,45%	3	3,37%
przemysł – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	6	6,45%	39	43,82%
budownictwo	3	3,23%	0	0,00%
handel i naprawy	1	1,08%	0	0,00%
rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	1	1,08%	0	0,00%
pośrednictwo finansowe	0	0,00%	0	0,00%
obsługa nieruchomości i firm	0	0,00%	0	0,00%
hotele i restauracje	0	0,00%	0	0,00%
edukacja	0	0,00%	0	0,00%
rybactwo	0	0,00%	0	0,00%
działalność usługowa komunalna, społeczna	0	0,00%	2	2,25%

DZIAŁY GOSPODARKI	2008 r.		2009 r.	
	administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne	0	0,00%	1
inna	4	4,30%	1	1,12%
RAZEM	93*	100,00%	89*	100%

* spory zarejestrowane i zakończone przy udziale mediatora.

W roku 2009 najwięcej sporów odnotowano w działach gospodarki związanych z przemysłem: (przemysł – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę 43,82%, przemysł – działalność produkcyjna 11,24%, przemysł – górnictwo 6,74%) – łącznie 67% wszystkich sporów zbiorowych. W porównaniu do roku 2008 stanowi to niemal dwukrotny wzrost sporów zbiorowych w dziale potraktowanym jako przemysł ogółem.

Duży udział branży „przemysł – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę” w stosunku do pozostałych działów gospodarki należy tłumaczyć sporami zbiorowymi zaistniałymi w koncernie energetycznym „Energa”. Jest to związane z szerszą tendencją występującą w 2009 roku w naszej gospodarce w odniesieniu do restrukturyzacji sektora energetycznego, konsolidacji grup kapitałowych w tej branży, co w praktyce oznaczało napięcia w relacjach związku zawodowe – pracodawca.

Podobny wysoki poziom z dającą się zauważyć tendencją spadkową (porównując rok do roku) odnotowano w ochronie zdrowia i pomocy społecznej. Ponadto w liczbach bezwzględnych, ten dział gospodarki narodowej, w odniesieniu do ilości występujących sporów w roku 2009 spadł na drugie miejsce (tabela V) w rankingu sporów zbiorowych wg „działów gospodarki”, co nie oznacza oczywiście zadecydowanej poprawy sytuacji w tej branży. Podobnie jak w roku ubiegłym, 30% udział sporów w ochronie zdrowia i pomocy społecznej jest związany z utrzymującą się od dłuższego czasu sytuacją kryzysową w służbie zdrowia. Spory w tej branży ogniskują się głównie wokół zagadnień związanych z podwyższeniem płac dla średniego i wyższego personelu medycznego.

V.3. Charakter własności zakładu, w którym był prowadzony spór zbiorowy w latach 2008–2009

W roku 2008 spory zbiorowe były prowadzone w dwóch dających się wyróżnić grupach: pierwszą były przedsiębiorstwa, będące własnością samorządu terytorialnego, druga grupa to przedsiębiorstwa o typowo rynkowej strukturze własności tj. spółki z o.o. oraz spółki akcyjne (różne jej warianty – dane te są przedstawione w tabeli nr IV I V)). Zgodnie z danymi z poniższych tabel – 34,41% to przedsiębiorstwa będące własnością samorządu terytorialnego (ochrona zdrowia i pomoc społeczna), 25,81% to spółki z o.o., 23,69% – spółki akcyjne, 4,3% – jednoosobowe spółki skarbu państwa, 3,23% – przedsiębiorstwa państwowe, 2,15% – własność spółdzielcza. W skali makro oznacza to, że spory zbiorowe najczęściej występują w przedsiębiorstwach o typowo rynkowej strukturze własności (łącznie – 49,5%).

Tabela VI – Spór według charakteru własności zakładu

Charakter własności zakładu	2008 r.		2009 r.	
własność samorządu terytorialnego	32	34,41%	26	29,21%
spółka z o.o.	24	25,81%	31	34,83%
spółka akcyjna (nie notowana na giełdzie)	15	16,13%	14	15,73%
spółka akcyjna notowana na giełdzie	7	7,53%	6	6,74%
jednoosobowa spółka skarbu państwa	4	4,30%	9	10,11%
przedsiębiorstwo państwowe	3	3,23%	1	1,12%
własność spółdzielcza	2	2,15%	0	0,00%
indywidualna działalność gospodarcza	0	0,00%	0	0,00%
spółka cywilna	0	0,00%	0	0,00%
inna	6	6,45%	2	2,25%
Razem sporów	93	100,00%	89	100,0%

W roku 2009 najwięcej sporów zbiorowych odnotowano w grupie przedsiębiorstw o następującej strukturze własności: w spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością było 34,83% sporów, drugie miejsce zajęły przedsiębiorstwa będące własnością samorządu terytorialnego 29,21% (ochrona zdrowia i pomoc

społeczna) trzecie miejsce – spółki akcyjne 22,47% sporów zbiorowych, czwarte miejsce w tym rankingu zajęły jednoosobowe spółki skarbu państwa 10,11% sporów zbiorowych, etc. Grupując poszczególne typy przedsiębiorstw (tabela VI i VII) otrzymujemy następujący wynik: 68% to przedsiębiorstwa o zdecydowanej rynkowej strukturze własności, co wskazuje na zdecydowaną przewagę przedsiębiorstw (68% – wzrost o 20 punktów procentowych) o rynkowej strukturze własności w stosunku od roku ubiegłego, gdzie grupa ta stanowiła 49,5% ogółu sporów zbiorowych

Tabela VII – Spory według charakteru własności zakładu

Charakter własności zakładu – kombinacje zaznaczeń	2008 r.		2009 r.	
	własność samorządu terytorialnego	32	34,41%	26
spółka z o.o.	–	–	21	23,60%
spółka z o.o. – z przewagą kapitału zagranicznego	14	15,05%	6	6,74%
spółka z o.o. – z przewagą kapitału krajowego	10	10,75%	4	4,49%
spółka akcyjna (nie notowana na giełdzie) – z przewagą kapitału krajowego	8	8,60%	14	15,73%
spółka akcyjna (nie notowana na giełdzie) – z przewagą kapitału zagranicznego	7	7,53%	–	–
inna	6	6,45%	2	2,25%
spółka akcyjna notowana na giełdzie – z przewagą kapitału krajowego	4	4,30%	–	–
jednoosobowa spółka skarbu państwa	4	4,30%	9	10,11%
przedsiębiorstwo państwowe	3	3,23%	1	1,12%
własność spółdzielcza	2	2,15%	–	–
spółka akcyjna notowana na giełdzie – z przewagą kapitału prywatnego	1	1,08%	2	2,25%
spółka akcyjna notowana na giełdzie – z przewagą kapitału państwowego	1	1,08%	1	1,12%
spółka akcyjna notowana na giełdzie – z przewagą kapitału zagranicznego	1	1,08%	3	3,37%
Razem sporów	93	100%	89	100%

V.4. Udział związków zawodowych w sporach prowadzonych w latach 2008–2009

Stroną najczęściej reprezentującą przedstawicieli związków zawodowych biorącą udział w sporze zbiorowym w roku 2008 był: jeden związek zawodowy – NSZZ „Solidarność” – 27,96% sporów, drugie miejsce po 16,13% zajęły wspólnie: jeden związek zawodowy zrzeszony w Forum Związków Zawodowych (ze szczególnym uwzględnieniem Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych) oraz jeden związek zawodowy należący do struktur OPZZ.

Warto dodać, że w 65,59% sporów stroną sporu był jeden związek zawodowy, w 19,35% kilka związków zawodowych, w 15,05% wspólna reprezentacja związków zawodowych.

Pozostałe związki w sporach reprezentują pojedyncze przypadki i trudno mówić o jakiejś utrzymującej się zależności. Oprócz wyżej wymienionych spory zbiorowe prowadziły następujące związki zawodowe: WZZ „Sierpień – 80”, NSZZ „Solidarność – 80”, Związek Zawodowy „Kontra”, Ogólnopolski Związek Zawodowy „Inicjatywa Pracownicza”, Ogólnopolski Związek Zawodowy Lekarzy.

W roku 2009 stroną najczęściej reprezentującą przedstawicieli związków zawodowych w sporze zbiorowym była kombinacja „kilku związków zawodowych” – 37,93% ogółu sporów, na którą składał się NSZZ „Solidarność” i związki zawodowe nie należące do struktury związków reprezentatywnych w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego, na drugim miejscu był jeden związek zawodowy należący do struktury Forum Związków Zawodowych tj. Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych – 18,39%, na trzecim miejscu uplasował się „jeden związek zawodowy”: NSZZ „Solidarność” – 17,24%.

Ogólna tendencja udziału związków zawodowych w sporach w roku 2009 przedstawia się następująco: w 48,27% stroną sporu było kilka związków zawodowych, w 37,93% jeden związek zawodowy, w 13,80% wspólna reprezentacja związkowa (tabela VIII). W porównaniu do roku ubiegłego tendencja udziału związków zawodowych w sporach zbiorowych uległa odwróceniu.

Wzorem lat ubiegłych pozostałe związki w sporach reprezentują pojedyncze przypadki i trudno mówić o jakiejś utrzymującej się zależności. Oprócz wyżej wymienionych spory zbiorowe prowadziły rozmaite związki branżowe.

Tabela nr VIII – Udział związków zawodowych w sporach

Udział związków zawodowych w sporze prowadzonym w latach 2008–2009	2008 r.		2009 r.	
Jeden związek zawodowy	61	65,59%	33	37,93%
Kilka związków zawodowych	18	19,35%	42	48,27%
Wspólna reprezentacja związkowa	14	15,05%	12	13,80%
Brak danych (dane niekompletne)			3	
RAZEM	93	100,00%	89 (87)	100%

Udział związków zawodowych w sporze prowadzonym w 2008 r. – kombinacje zaznaczeń	2008 r.		2009 r.	
Jeden związek zawodowy – NSZZ „Solidarność”	26	27,96%	15	17,24%
Jeden związek zawodowy – związek zawodowy należący do struktury Forum Związków Zawodowych	15	16,13%	16	18,39%
Jeden związek zawodowy – związek zawodowy należący do struktury OPZZ	15	16,13%	2	2,29%
Kilka związków zawodowych – NSZZ „Solidarność” – związek zawodowy należący do struktury OPZZ	9	9,68%	1	1,14%
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	1,14%

Udział związków zawodowych w sporze prowadzonym w 2008 r. – kombinacje zaznaczeń	2008 r.		2009 r.	
	Wspólna reprezentacja związkowa – NSZZ „Solidarność” – związek zawodowy należący do struktury OPZZ	6	6,45%	2
Jeden związek zawodowy – związek zawodowy należący do struktury OPZZ	5	5,38%		
Kilka związków zawodowych – NSZZ „Solidarność” – inny związek lub związki zawodowe	4	4,30%	33	37,93%
Wspólna reprezentacja związkowa – NSZZ „Solidarność” – związek zawodowy należący do struktury OPZZ – związek zawodowy należący do struktury Forum Związków Zawodowych – inny związek lub związki zawodowe	2	2,15%	2	2,29%
Kilka związków zawodowych – NSZZ „Solidarność” – związek zawodowy należący do struktury Forum Związków Zawodowych	2	2,15%	2	2,29%
Wspólna reprezentacja związkowa – NSZZ „Solidarność” – inny związek lub związki zawodowe	2	2,15 %	2	2,29%
Kilka związków zawodowych – związek zawodowy należący do struktury OPZZ – inny związek lub związki zawodowe	1	1,08 %	1	1,14%
Kilka związków zawodowych – związek zawodowy należący do struktury Forum Związków Zawodowych – inny związek lub związki zawodowe	1	1,08 %	1	1,14%

Udział związków zawodowych w sporze prowadzonym w 2008 r. – kombinacje zaznaczeń	2008 r.		2009 r.	
	Wspólna reprezentacja związkowa – NSZZ „Solidarność” – związek zawodowy należący do struktury OPZZ – związek zawodowy należący do struktury Forum Związków Zawodowych	1	1,08%	3
Kilka związków zawodowych – NSZZ „Solidarność” – związek zawodowy należący do struktury Forum Związków Zawodowych – inny związek lub związki zawodowe	1	1,08%	2	2,29%
Kilka związków zawodowych – NSZZ „Solidarność” – związek zawodowy należący do struktury OPZZ – inny związek lub związki zawodowe			1	1,14%
Wspólna reprezentacja związkowa – NSZZ „Solidarność” – związek zawodowy należący do struktury OPZZ – inny związek lub związki zawodowe	1	1,08%	1	1,14%
Wspólna reprezentacja związkowa – związek zawodowy należący do struktury Forum Związków Zawodowych – inny związek lub związki zawodowe	1	1,08%		
Wspólna reprezentacja związkowa – NSZZ „Solidarność” – związek zawodowy należący do struktury Forum Związków Zawodowych – inny związek lub związki zawodowe			2	2,29%
Wspólna reprezentacja związkowa – związek zawodowy należący do struktury OPZZ – inny związek lub związki zawodowe	1	1,08%		
Brak danych (dane niekompletne)			2	
RAZEM	93	100%	89 (87)	100%

V.5. Zgłoszenie sporu zbiorowego w latach 2008–2009

Spór zbiorowy w roku 2008, w ponad 50,5% przypadków, został zgłoszony przez związki zawodowe, w 36,5% przez pracodawcę i w 13% wspólnie przez związki zawodowe i pracodawcę.

Tabela IX – Zgłoszenie sporu zbiorowego w latach 2008–2009

Zgłoszenie sporu zbiorowego	2008 r.		2009 r.	
	pracodawca	34	36,5%	41
zakładowy związek zawodowy i pracodawca	12	13%	24	28,57%
zakładowy związek zawodowy	47	50,5%	11	13,0%
struktury regionalne związku zawodowego			3	3,57%
struktury branżowe związku zawodowego			1	1,2%
pracodawca oraz inne struktury związków zawodowych	0	0	3	3,57%
organizacja pracodawców	0	0	1	1,2%
brak danych (dane niekompletne)	0	0	5	–
Razem	93	100%	89 (84)	100%

Inny trend został odnotowany tym zakresie w roku 2009, gdzie najwięcej zgłoszeń sporu zbiorowego odnotowanych zostało po stronie pracodawcy – 48,8%, drugie miejsce pod tym względem zajęła para „zakładowy związek zawodowy i pracodawca” – 28,57%, na trzecim miejscu uplasował się zakładowy związek zawodowy – 13%.

Tabela X – Wykorzystane formy rozwiązania sporu zbiorowego w latach 2008–2009

Wykorzystane formy rozwiązania sporu zbiorowego	2008 r.		2009 r.	
	rokowania, mediacje	61	65,59%	62
mediacje	30	32,26%	25	28,09
rokowania	2	2,15%	1	1,12
rokowania, mediacja, arbitraż			1	1,12
RAZEM	93	100%	89	100%

V.6. Przyczyny sporu zbiorowego w latach 2008–2009

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.

Na podstawie wieloletniej analizy materiałów związanych z przyczynami sporów zbiorowych sporządzono listę głównych przyczyn sporów zbiorowych w latach 1994–2009 pod kątem częstości ich występowania. Przyczyny mające kontekst płacowy zajmowały zdecydowanie pierwsze miejsce i dotyczyły postulatu zwiększenia wynagrodzenia, wypłaty premii, nagród i dodatków, zmiany zakładowego systemu wynagrodzeń. Wypłaty zaległych wynagrodzeń, które w latach 2004–2007 były problemem dla polskiej gospodarki – obecnie występują stosunkowo rzadko.

Miejsce drugie zajmują przyczyny dotyczące warunków pracy tj. spory na tle regulaminu pracy, spory na tle przestrzegania warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

Miejsce trzecie mają przyczyny związane ze świadczeniami socjalnymi, które ogniskują się głównie na sporach związanych z brakiem funduszu zakładowego wypłatą świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń (w roku 2009 w tej grupie sporów większość dotyczyła sposobu podziału zakładowego funduszu socjalnego).

Przyczyny sporu zbiorowego dotyczące naruszenia wolności związkowych występują zgodnie z tendencją lat ubiegłych na czwartym miejscu, mają raczej charakter marginalny i są przez związki zawodowe często dołączane do protokołów rozbieżności jako swoiste uprawnienie sporu zbiorowego w wypadkach, kiedy główne przyczyny sporu zbiorowego mają wątpliwy charakter i mogą być uznane jako niezgodne z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Wśród dokumentacji sporów, która trafiła do Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego w roku 2008 i 2009 r. wzorem lat ubiegłych, najczęściej wymienianą przyczyną sporów między pracodawcami a pracownikami były wynagrodzenia i warunki pracy. Kolejne miejsce zajmowały kwestie socjalne oraz związkowe. Naczelnym postulatem dotyczącym warunków płacowych był wzrost miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, który obejmowałyby wszystkich pracowników zakładu, w którym

toczył się spór zbiorowy. Kolejnym z najczęściej wymienianych żądań związkowych była zmiana bazy naliczania funduszu premii motywacyjnej oraz zwiększenie wysokości nagród pracowniczych, a także wypłaty zaległych, wynegocjowanych wynagrodzeń zasadniczych i premii. Ponadto pracownicy domagali się także wyrównania wysokości wynagrodzeń zgodnie z ustawą budżetową oraz stosownie do stażu pracy. Wśród żądań dotyczących warunków pracy, strony związkowe najczęściej domagały się gwarancji ciągłości zatrudnienia, a także przestrzegania przepisów zakładowego układu zbiorowego pracy.

W kilku z zaistniałych w 2008 roku sporów, pracownicy walczyli o zapewnienie odpowiedniego wyposażenia do wykonywanej pracy, tj. roboczych ubrań ochronnych, środków BHP oraz zapewnienie stosownych warunków, zgodnych z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy.

Na podkreślenie zasługuje fakt, że we wszystkich analizowanych sporach zbiorowych (tabela XI) występowały przyczyny płacowe. Spory wyłącznie płacowe stanowiły 62,37% ogółu sporów w roku 2008 i 40,45% w roku 2009 – są one na pierwszym miejscu w rankingu przyczyn sporu zbiorowego w analizowanych latach. Spory dotyczące płac i warunków pracy – 10,75%, w roku 2008 są na drugim miejscu. Natomiast drugie miejsce w roku 2009 – 35,96% zajmują spory dotyczące: płac, świadczeń socjalnych oraz innych przyczyn konfliktów nie wynikających z definicji o sporu zbiorowego zawartej w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

W 2008 r. jeżeli spór był wyłącznie płacowy (62,37% ogółu sporów) to w 65,44% dotyczył zwiększenia wynagrodzenia, w 13,44% – wypłaty premii nagród i dodatków, w 11,76% dotyczył zmiany zakładowego regulaminu wynagrodzeń.

W roku 2009 wymieniona wyżej zależność warunkowa ulega zmianom, choć tendencja główna została zachowana, jeśli spór był wyłącznie płacowy (40,45% ogółu sporów), to w 49,42% dotyczył zwiększenia wynagrodzenia, w 25,00% – wypłaty premii nagród i dodatków, w 22,67% dotyczył zmiany zakładowego regulaminu wynagrodzeń.

Tabela XI – Przyczyny sporu zbiorowego w latach 2008–2009

Przyczyny sporu zbiorowego	2008 r.		2009 r.	
	Liczba sporów	% sporów	Liczba sporów	% sporów
Płace	58	62,37%	36	40,45%
Płace Warunki Pracy	10	10,75%	5	5,62%
Płace Inne przyczyny konfliktów – nie wynikające z definicji sporu zbiorowego, zawartej w ustawie o rozwiązywaniu sporów	8	8,60%	4	4,49%
Płace Świadczenia socjalne	6	6,45%	1	1,12%
Płace Świadczenia socjalne Inne przyczyny konfliktów – nie wynikające z definicji sporu zbiorowego, zawartej w ustawie o rozwiązywaniu sporów			32*	35,96%
Płace Warunki Pracy Wolności związkowe Inne przyczyny konfliktów – nie wynikające z definicji sporu zbiorowego, zawartej w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	2	2,15%		
Płace Warunki Pracy Świadczenia socjalne Wolności związkowe Inne przyczyny konfliktów – nie wynikające z definicji sporu zbiorowego, zawartej w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	2	2,15 %	2	2,25%
Płace Warunki Pracy Inne przyczyny konfliktów – nie wynikające z definicji sporu zbiorowego, zawartej w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	2	2,15%	2	2,25%
Płace Warunki Pracy Wolności związkowe	1	1,08%	1	1,12%

Płace Wolności związkowe Inne przyczyny konfliktów – nie wynikające z definicji sporu zbiorowego, zawartej w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	1	1,08%	2	2,25%
Płace Warunki Pracy Świadczenia socjalne Wolności związkowe	1	1,08 %		
Płace Warunki pracy Wolności związkowe Inne przyczyny konfliktów – nie wynikające z definicji sporu zbiorowego, zawartej w ustawie o rozwiązywaniu sporów			2	2,25%
Płace Świadczenia socjalne Wolności związkowe Inne przyczyny konfliktów – nie wynikające z definicji sporu zbiorowego zawartej w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	1	1,08%		
Płace Świadczenia socjalne Wolności związkowe	1	1,08%		
Brak danych (dane niekompletne)			2	2,25%
RAZEM	93	100%	89%	100%

* dotyczy sporów prowadzonych w koncernie energetycznym Energia

Tabela XII – Przyczyny sporu zbiorowego – Płace – kombinacje zaznaczeń

Przyczyny sporu zbiorowego – płace – kombinacje zaznaczeń	2009 r.	
Zwiększenie wynagrodzenia	35	39,33%
Zwiększenie wynagrodzenia Wypłata premii, nagród, dodatków Zmiany zakładowego regulaminu wynagrodzeń	31	34,83%
Zwiększenie wynagrodzenia Wypłata premii, nagród, dodatków	7	7,87%
Zwiększenie wynagrodzenia Zmiany zakładowego regulaminu wynagrodzeń	7	7,87%

Przyczyny sporu zbiorowego – płace – kombinacje zaznaczeń	2009 r.	
Zwiększenie wynagrodzenia Wypłata premii, nagród, dodatków Inne przyczyny (jakie?)	2	2,25%
Wypłata premii, nagród, dodatków	2	2,25%
Zwiększenie wynagrodzenia Inne przyczyny (jakie?)	2	2,25%
Zwiększenie wynagrodzenia Wypłata premii, nagród, dodatków Zmiany zakładowego regulaminu wynagrodzeń Inne przyczyny (jakie?)	1	1,12%
Brak danych lub „nie dotyczy”	2	2,25%
RAZEM	89	100%

Przyczyny sporu zbiorowego – płace	2008 r.		2009 r.	
Zwiększenie wynagrodzenia	89	65,44%	85	49,42%
Wypłata premii, nagród, dodatków	18	13,24%	43	25,00%
Zmiany zakładowego regulaminu wynagrodzeń	16	11,76%	39	22,67%
Inne przyczyny	13	9,56%	5	2,91%

Przyczyny sporu zbiorowego – warunki pracy	2008 r.		2009 r.	
Warunki bezpieczeństwa i higieny pracy	8	33,33%	6	42,86%
Spory na tle regulaminu pracy i spraw z tym związanych	8	33,33%	4	28,57%
Inne	8	33,33%	4	28,57%

Przyczyny sporu zbiorowego – świadczenia socjalne	2008 r.		2009 r.	
Brak zakładowego funduszu socjalnego	4	33,33%	1	2,70%
Wypłata świadczeń z zakładowego funduszu socjalnego	3	25,00%	2	5,41%
Sposób podziału zakładowego funduszu socjalnego	0	0	32	86,49%
Inne	0	0	2	5,41%

Przyczyny sporu zbiorowego – świadczenia socjalne	2008 r.		2009 r.	
Respektowanie uprawnień związkowych	6	46,15%	6	75,00%
Sposób współpracy między związkami zawodowymi a pracodawcą	6	46,15%	2	25,00%
Inne	1	7,69%	0	0

Wśród „innych przyczyn konfliktów, nie wynikających z definicji sporu zbiorowego zawartego w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych” w roku 2008, należy wymienić w kolejności: 21,74% – sporów na tle zawierania, realizacji zakładowego, branżowego układu zbiorowego pracy, 21,74% – sporów na tle restrukturyzacji i przekształceń własnościowych, 8,70% – sporów na tle ochrony zatrudnienia – zwolnienia grupowe, 8,70% – dotyczących zmiany zarządu, dyrektora, 8,70% – niegospodarności zarządu, dyrekcji, etc.

Inną nieco strukturę w tym zakresie posiada rok 2009, gdzie na pierwszym miejscu w tej grupie przyczyn, znajdują się konflikty na tle restrukturyzacji i przekształceń własnościowych – 40,70% wspólnie z kategorią konfliktów na tle realizacji podpisanych pakietów socjalnych – 39,53%. Na ten wynik wpłynęły spory prowadzone w koncernie energetycznym „Energia”, gdzie wśród zgłoszonych postulatów znalazły się cytowane wyżej kategorie.

Inne przyczyny konfliktów – nie wynikające z definicji sporu zbiorowego	2008 r.		2009 r.	
Spory na tle zawierania, realizacji zakładowego, branżowego układu zbiorowego pracy	5	21,74%	3	3,49%
Spory na tle restrukturyzacji i przekształceń własnościowych	5	21,74%	35	40,70%
Inne przyczyny	3	13,04%	3	3,49%
Spory na tle ochrony zatrudnienia – zwolnienia grupowe	2	8,70%	2	2,23%
Zmiana zarządu, dyrektora	2	8,70%	1	1,16%
Wypłata zaległych wynagrodzeń	2	8,70%	3	3,49%
Niegospodarność zarządu, dyrekcji	2	8,70%	3	3,49%

Inne przyczyny konfliktów – nie wynikające z definicji sporu zbiorowego	2008 r.		2009 r.	
Postępowanie prywatyzacyjne, reorganizacja zakładu pracy	1	4,35%	2	2,33%
Spory na tle realizacji podpisanych pakietów socjalnych	1	4,35%	34	39,53%

Tabela XIII – Wyniki mediacji w latach 2008–2009

Wyniki mediacji – liczba dokumentów	2008 r.		2009 r.	
Protokół rozbieżności	43	46,0%	60	67,42%
Porozumienie stron	37	40,0%	26	29,21%
Porozumienie stron i protokół rozbieżności	8	8,5%	3	3,31%
Zawieszenie postępowania	5	5,5%	(2)*	–
RAZEM	93	100%	89	100%

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

Porównując ze sobą roczniki sporów zbiorowych, należy przede wszystkim wskazać na podobieństwa danych z lat 2008–2009 w strukturze ilościowej (ogólna ilość sporów – 105, 106) oraz pewne różnice w danych jakościowych.

Dane jakościowe uzyskane w roku 2009 są szczególne z jednego względu. Do sporów zbiorowych doszło w holdingu energetycznym „Energa”, posiadającym w swej wewnętrznej strukturze organizacyjnej oddziały w kilku województwach, jak też zakłady obsługujące koncern jako spółki zależne (z o.o.).

W sumie takich spółek o różnym statusie prawnym było 34. Usytuowane były w następujących województwach: pomorskim, kujawsko-pomorskim, zachodniopomorskim, warmińsko-mazurskim, wielkopolskim, mazowieckim.

Chociaż przepisy prawa pracy dopuszczają wszczęcie i prowadzenie sporu zbiorowego wielozakładowego, zarząd holdingu nie zdecydował się na taką formę prowadzenia sporu doprowadzając do sytuacji, gdzie każda ze spółek wchodząca w skład holdingu „Energa” prowadziła oddzielny spór zbiorowy (34 spory), przy czym 12 postulatów zawartych w protokołach rozbieżności odnosiły się w zasadzie do wszystkich spółek holdingu.

Profil sporu zbiorowego w koncernie miał charakter wieloczynnikowy. Związki zawodowe działające na terenie holdingu „Energa” wystąpiły

z 12 postulatami będącymi konglomeratem: 1. żądań płacowych (zwiększenie wynagrodzenia), wypłaty premii, nagród i dodatków, zmiany zakładowego regulaminu wynagrodzeń, 2. świadczeń socjalnych – sposób podziału zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, 3. żądań nie wynikających z definicji sporu zbiorowego zawartej w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – tzn. żądań na tle restrukturyzacji i przekształceń własnościowych oraz na tle realizacji podpisanych pakietów socjalnych.

Związki zawodowe, które reprezentowały pracowników holdingu to najczęściej NSZZ „Solidarność”, OPZZ, Forum Związków Zawodowych oraz związki nie zrzeszone w dużych centralach związkowych. Wszystkie 34 spory zbiorowe zakończyły się podpisaniem protokołu rozbieżności.

Dlatego też śledząc statystykę sporów zbiorowych w 2009 roku trzeba ją oglądać przez pryzmat jednorodnych sporów zbiorowych powadzonych w holdingu „Energia”.

Patrząc natomiast z perspektywy długofalowej na dynamikę sporów zbiorowych w latach 1994–2009 można dostrzec zależność pomiędzy cyklem gospodarki a ilością sporów zbiorowych w określonych latach.

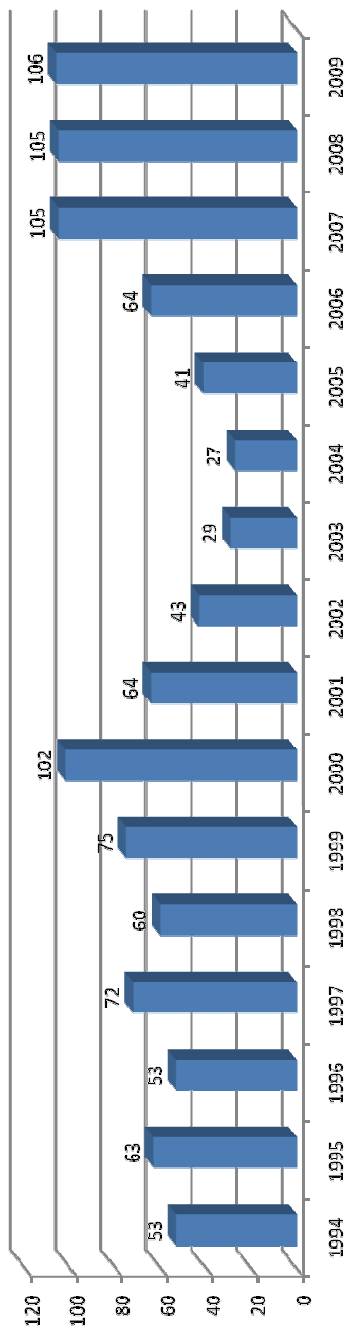
Analizując w ten sposób tabelę „Spory zbiorowe w latach 1994–2009”, zależność tę można obserwować w fazie dekonunktury gospodarki w latach 2001–2006, kiedy to liczba sporów była najmniejsza, a jednocześnie wskaźniki stopy bezrobocia wysokie. Oznaczałoby to dodatnią korelację pomiędzy liczbą sporów zbiorowych, a wskaźnikiem stopy bezrobocia.

Krzywa sporów z lat 1994–2009, w rocznikach 2007–2009 jest najbardziej ustabilizowana i sygnalizuje również to, na co wskazują eksperci gospodarczy – zbliżający się okres dekonunktury gospodarczej, co w wymiarze stosunków przemysłowych oznaczałoby spadek ilości sporów i wzrost wskaźnika stopy bezrobocia .

Tabela XIV – Parametry statystyczne typowego sporu zbiorowego w latach 2008–2009

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
2008 r.	Województwo Śląskie i Dolnośląskie	1. Ochrona zdrowia	1. Własność samorządu terytorialnego	1. Jeden związek zawodowy	1. Przez związki zawodowe	1. Placowy	1. Spory na ile zawierania, realizacji zakładowego, branżowego układu zbiorowego pracy	1. Protokół rozbieżności	1. Średni czas trwania mediacji	
		2. Przemysł, działalność produkcyjna	2. Spółka z o.o. 3. Spółka akcyjna	2. Przez pracodawcę 3. Przez związki zawodowe i pracodawcę	2. Przez pracodawcę 3. Przez związki zawodowe i pracodawcę	1. Zwiększenie wynagrodzenia 2. Wypłata premii, nagród, dodatków 3. Zmiany zakładowego regulaminu wynagrodzeń	2. Porozumienie stron 3. Porozumienie stron i protokół rozbieżności	2. Ilość sesji mediacyjnych		
Najwyższe wskaźniki procentowe	35,00%	1. 39% 2. 31%	1. 34,41% 2. 25,81% 3. 23,66%	65,59%	1. 50,5% 2. 36,5% 3. 13,0%	1. 65,5% 2. 13,0% 3. 12,0%	1. 22,0% 2. 22,0%	1. 46,0% 2. 40,0% 3. 8,5%	1. 44,5 dnia 2. 2,57 dnia	
2009 r.	Województwo: 1. Mazowieckie 2. Śląskie 3. Pomorskie	1. Przemysł – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektr., gaz i wodę	1. Spółka z o.o.	1. Przez pracodawcę	1. Placowe	1. Placowy	1. Spory na ile restrukturyzacji i przekształceń własnościowych	1. Protokół rozbieżności	1. Protokół rozbieżności	Brak danych (dane niekompletne)
		2. Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	2. Własność samorządu terytorialnego	2. Przez związki zawodowe i pracodawcę	2. Place świad. społeczne, inne przyczyny konfliktu nie wynikające z definicji sporu zbiorowego	1. Zwiększenie wynagrodzenia	2. Spory na ile realizacji podpisanych pakietów własnościowych	2. Porozumienie stron	3. Porozumienie stron i protokół rozbieżności	
Najwyższe wskaźniki procentowe		1. 43,82% 2. 30,34% 3. 11,24%	1. 34,83% 2. 29,21% 3. 22,61% 4. 10,11%	48,27%	1. 40,45% 2. 35,96%	1. 49,42% 2. 25,00% 3. 22,67	1. 40,70% 2. 39,53%	1. 67,42% 2. 29,21% 3. 3,31%		

Spory zbiorowe w latach 1994–2009



Spory zbiorowe w latach 1994–2009 rozwiązywane przy udziale mediatorów z listy Ministra Pracy i Polityki Społecznej

KATEGORIE SPORÓW ZBIOROWYCH	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Spory zarejestrowane i zakończone bez udziału mediatora z listy																
zgłoszenie sporu bez wniosku o wskazanie mediatora	10	18	4	11	1	2	9	5	3	2	-	1	5	2	5	1
wniosek o przesłanie listy mediatorów MPIPS	b.d.	7	31	35	28	23	25	19	12	9	10	12	8	-	-	-
porozumienie stron przed przyjazdem mediatora	b.d.	3	9	8	16	5	9	6	-	1	2	3	4	5	20	7
wnioski o protokoł rozbieżności	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	6	16	15	8	7	3	4	4	5	30*	25	31
Spory zarejestrowane i prowadzone przy udziale mediatora z listy																
mediacje zakończone podpisaniem porozumienia stron	36	39	26	37	31	26	39	23	9	4	3	14	25	36	37	26
mediacje zakończone podpisaniem protokołu rozbieżności	9	11	10	20	13	17	24	19	12	3	7	9	20	37	43	60
mediacje zakończone podpisaniem protokołu porozumienia i rozbieżności	b.d.	3	1	2	2	2	2	3	2	1	1	1	3	2	8	3
odmowa desygnowania mediatora ze względów formalnych	3	1	8	5	1	10	4	4	4	10	7	4	6	2	-	9
spory zawieszone	b.d.	2	2	1	4	11	16	5	9	7	3	5	5	1	6	2
miśja dobrej woli	b.d.	b.d.	b.d.	1	4	4	6	3	3	2 do WKDS	5 do WKDS	4 do WKDS	-	2	1	1
spory w toku	5	7	6	6	5	5	11	7	4	2	1	4	5	22	10	5
OGÓŁEM	63	91	97	126	106	121	160	102	65	44	43	61	86	116	130	145
RAZEM																
Spory zarejestrowane i prowadzone przy udziale mediatora z listy	53	63	53	72	60	75	102	64	43	29	27	41	64	105	105	106

Podsumowanie

W niniejszej publikacji dokonany został przegląd aktów prawnych regulujących rozwiązywanie sporów zbiorowych oraz obowiązujących procedur. Przedstawiono również statystyki i analizy przyczyn powstawania i przebiegu sporów zbiorowych. Wynika z nich, że w 2009 r. typowym sporem był spór, którego przedmiotem były żądania płacowe (40,45%) – o zwiększenie wynagrodzenia (49,42%). Typowy spór był prowadzony przez kilka związków zawodowych (48,27%), w spółce z o.o. (34,83%) i zakończył się podpisaniem protokołu rozbieżności (67,42%). Statystyczny spór 2009 r. toczył się w województwie mazowieckim (20,35%). Dane jakościowe uzyskane w roku 2009 są szczególnie z jednego względu. Do sporów zbiorowych doszło w holdingu energetycznym „Energa” posiadającym w swej wewnętrznej strukturze organizacyjnej oddziały w kilku województwach, jak też zakłady obsługujące koncern jako spółki zależne (z o.o.).

Nadal pozostaje otwarte 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:

1. Dobra legislacja – przystosowana 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. Profesjonalizacja 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 concyliacji – dla partnerów społecznych, stron sporów i urzędników.

4. Współpraca międzyinstytucjonalna – system monitorowania powstawania i przebiegu sporów i konfliktów społecznych – obejmujący WKDS, PIP, MPiPS.

Spełnienie wymienionych warunków może przyczynić się w konsekwencji do powołania jednej instytucji (z regionalnymi „oddziałami”) – profesjonalnie zajmującej się rozwiązywaniem sporów zbiorowych i konfliktów społecznych, oferującej szeroki wachlarz elastycznych form pomocy,

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.

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. Prezentacja Anny Majchrzak mediatora z listy ministra pracy i polityki społecznej na temat pełnienia misji dobrej woli.**

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.

orzeczenia sądów
tezy z piśmiennictwa

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.

tezy z piśmiennictwa

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.

tezy z piśmiennictwa

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.

orzeczenia sądów

tezy z piśmiennictwa

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.

tezy z piśmiennictwa

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.
tezy z piśmiennictwa

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.
tezy z piśmiennictwa

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.

akty wykonawcze z Dz.U. i M.P.
tezy z piśmiennictwa

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 szczególnych 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.

orzeczenia sądów
tezy z piśmiennictwa

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 kolegiami arbitrażu społecznego.

akty wykonawcze z Dz.U. i M.P.

orzeczenia sądów

tezy z piśmiennictwa

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.

orzeczenia sądów

tezy z piśmiennictwa

Art. 18. Udział w strajku jest dobrowolny.

tezy z piśmiennictwa

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.

tezy z piśmiennictwa

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.

tezy z piśmiennictwa

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.

tezy z piśmiennictwa

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.

tezy z piśmiennictwa

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.

tezy z piśmiennictwa

Art. 24. Związki zawodowe decydują o tworzeniu i wykorzystaniu funduszków 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.
orzeczenia sądów
tezy z piśmiennictwa

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.

orzeczenia sądów
tezy z piśmiennictwa

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 rozstrzygania 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 PRACY⁶**

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.⁷) 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.

⁶ 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).

⁷ 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 medacyjnego, 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.

tezy z piśmiennictwa

§ 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 woje-

wódzkiej 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 wojewódzkich 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.

**Prezentacja Anny Majchrzak
mediatora z listy ministra pracy i polityki społecznej
na temat pełnienia misji dobrej woli.**

**Jak zwiększyć efektywność mediacji –
skutecznego narzędzia w rozwiązywaniu
konfliktów między pracodawcami a pracownikami.**

Na podstawie doświadczeń z mediacji
prowadzonych przy WKDS w Bydgoszczy,
Białymstoku, Katowicach i na zlecenie
Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

- I. Specyfika mediacji prowadzonych w ramach misji dobrej woli.
- II. Czynniki wydłużające czas trwania postępowania mediacyjnego, utrudniające, lub uniemożliwiające osiągnięcie porozumienia.
- III. Korzyści z mediacji prowadzonych w ramach misji dobrej woli.
- IV. Wnioski końcowe.

I. Specyfika mediacji prowadzonych w ramach misji dobrej woli

- Przedmiotem mediacji mogą być wszystkie problemy, które są przedmiotem konfliktu, bez ograniczeń obowiązujących w Sporach Zbiorowych.
- Udział w rozmowach mogą brać wszyscy, którzy biorą udział w podejmowaniu decyzji, a nie tylko Związki Zawodowe i Pracodawcy.

II. Czynniki wydłużające czas trwania postępowania mediacyjnego, utrudniające, lub uniemożliwiające osiągnięcie porozumienia

1. Prowadzenie długotrwałych rozmów, przed mediacją, przez strony, które nie mają uprawnień do podejmowania decyzji, gdyż przedmiot konfliktu nie leży w zakresie ich kompetencji. (Rozmowy, bez udziału przedstawicieli właściciela, organu założycielskiego, którzy podjęli decyzję o przekształceniu, sprzedaży zakładu).
2. Rozpoczęcie mediacji po długotrwałym konflikcie, który bardzo często wkroczył w fazę utrudniającą wypracowanie porozumienia.
3. Koncentrowanie się na osiągnięciu wyłącznie własnych celów, forsowaniu wyłącznie swojego stanowiska.
4. Mała gotowość do wypracowania consensusu.

**Cd. Czynniki wydłużające czas trwania
postępowania mediacyjnego, utrudniające,
lub uniemożliwiające osiągnięcie porozumienia**

5. Brak „obszaru negocjacji” – maksimum oczekiwań i granica ustępstw znajdują się w tym samym miejscu.
6. Różne rozumienie przedmiotu konfliktu i związany z tym brak wspólnego przedmiotu negocjacji. (Związki zawodowe oczekują rozmów na temat wycofania się z decyzji o przekształceniu, sprzedaży zakładu, druga strona oczekuje rozmów na temat działań osłonowych dla pracowników).
7. Upublicznienie konfliktu w mediach, włączanie do rozmów osób publicznych, Posłów, Senatorów, Central Związkowych. Wzmacnia to oczekiwanie jednej ze stron, że pod presją społeczną druga strona wycofa się z podjętej decyzji.

Uwaga ogólna do punktu 7

- W sytuacji przedstawionej w punkcie 7 należy odpowiedzieć na pytanie: czy stronom konfliktu zależy na wypracowaniu porozumienia, ugody mediacyjnej, czy na udowodnieniu na forum publicznym, że tylko jedna z nich ma rację?
- Jeżeli celem nadrzędnym jest udowodnienie swojej racji lub czerpanie korzyści z przeciągania konfliktu, to w takim przypadku **mediacja** może być traktowana przez jedną ze stron, lub przez obie strony, w sposób instrumentalny i **nie powinna być stosowana**. Bardziej skuteczne, w tym przypadku, byłoby skierowanie sprawy do **arbitrażu**. Mediacja jest skuteczną metodą rozwiązywania większości, ale nie wszystkich konfliktów.

III. Korzyści z mediacji prowadzonych w ramach misji dobrej woli

Mediacja w większości przypadków:

- zapobiega takiej eskalacji konfliktu, która mogłaby utrudnić lub zerwać kontakty między stronami i spowodować, że dążyłyby one do „zniszczenia” siebie nawzajem;
- poprawia jakość i efektywność komunikacji między stronami, zarówno na poziomie interpersonalnym jak i merytorycznym. Rzadziej występują zachowania mające na celu ukrywanie informacji lub manipulowanie nimi, koncentrowanie się na atakowaniu osób, a nie na rozwiązywaniu wspólnego problemu;

Cd. Korzyści z mediacji prowadzonych w ramach misji dobrej woli

- łagodzi frustrację, agresję, niechęć stron do siebie nawzajem;
- pomaga w określeniu obszaru negocjacji, obu stronom lub jednej z nich;
- zapewnia poznanie problemu i potrzeb z nim związanych z perspektywy drugiej strony i przedstawienia go z własnej perspektywy. Najczęściej jest to zadanie realizowane przez mediatora, który na oddzielnych spotkaniach poznaje i nazywa potrzeby każdej ze stron, a później przedstawia je drugiej stronie. Umożliwia to wypracowanie decyzji, które zaspakajają potrzeby, oczekiwania i możliwości obu stron, dzięki czemu mogą być one przez obie strony zaakceptowane;

Cd. Korzyści z mediacji prowadzonych w ramach misji dobrej woli

- zamienia walkę o przeforsowanie własnego stanowiska, na współpracę nad rozwiązaniem wspólnego problemu, jeżeli jest **wspólne „co?”**, to strony uczestniczące w mediacji szukają **wspólnego „jak?”**. (Nie zawsze to się udaje, wówczas nie dochodzi do porozumienia i zakończenia konfliktu).
- poprawia relacje między stronami i ułatwia prowadzenie rozmów w przyszłości. Jest to często pozytywny skutek mediacji, także wtedy gdy nie dochodzi do porozumienia i zakończenia konfliktu.

VI. Wnioski końcowe:

- Celem mediacji jest wypracowanie przez strony konfliktu, przy pomocy mediatora, takich uzgodnień, po przyjęciu których mogą one uznać, że konflikt został rozwiązany.
- Aby cel ten został osiągnięty częściej niż dotąd, postępowanie mediacyjne powinno być **rozpoczęte w możliwie wczesnej fazie konfliktu**. Ograniczyłoby to negatywny wpływ na przebieg i efekty mediacji wielu z czynników wymienionych w punkcie II i pomogłoby w osiągnięciu korzyści wymienionych punkcie III.

Cd. Wnioski końcowe

- Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego mogłyby w tym znacznie pomóc poprzez **stałe monitorowanie** konfliktów w swoim regionie i **proponowanie** stronom, w możliwie wczesnej fazie konfliktu, wzięcie udziału w postępowaniu mediacyjnym.
- Źródłem informacji o konfliktach mogłyby być między innymi: prasa regionalna, Centrale Związkowe, Organizacje Pracodawców, Państwowa Inspekcja Pracy.
- Obecnie mediacja jest proponowana stronom konfliktu przez WKDS po tym, gdy Związki Zawodowe, same zwrócą się o rozpatrzenie ich problemów przez WKDS.

Cd. Wnioski końcowe

Analiza wyników mediacji prowadzonych w ramach misji dobrej woli, wskazuje na celowość:

- poszerzenia zakresu uprawnień WKDS o możliwość kierowania do **arbitrażu** niektórych konfliktów, ale bez możliwości nie podporządkowania się decyzji arbitrażowej, jaką daje stronom sporu zbiorowego Ustawa o Rozwiązywaniu Sporów Zbiorowych;
- wprowadzenia do praktyki społecznej oprócz mediatorów także **arbitrów**.