

MINISTERSTWO RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ
Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego

ROZWIĄZYWANIE SPORÓW ZBIOROWYCH

**INFORMATOR
2015**

Warszawa 2016

Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej
Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego

Opracowanie:
Samodzielne Stanowisko Pracy ds. Mediacji i Konfliktów Społecznych

Łamanie i druk: ZWP MRPiPS. Zam. 264/16.

Spis treści:

WPROWADZENIE	5
I. Spory zbiorowe – stan prawny	7
I.1. Rokowania	8
I.2. Mediacje	9
I.3. Strajk	11
I.4. Arbitraż	14
I.5. Misja dobrej woli	15
II. Mediatorzy z listy MRPiPS	19
III. Funkcje MRPiPS jako pośrednika w rozwiązywaniu sporów zbiorowych	21
III.1. Funkcja informacyjna	21
III.2. Funkcja wspomagająca/usługowa	21
III.2.1. System Monitorowania Sporów Zbiorowych	22
III.3. Funkcja szkoleniowa	27
IV. Informacja dotycząca sporów zbiorowych zarejestrowanych przez okręgowych inspektorów pracy w 2015 r.	29
V. Analiza sporów zbiorowych w 2015 r.	32
V.1. Kategorie sporów zbiorowych	32
V.2. Spory zbiorowe według działów gospodarki w 2015 r.	34
V.3. Charakter własności zakładu, w którym był prowadzony spór zbiorowy w 2015 r.	36
V.4. Udział związków zawodowych w sporach prowadzonych w 2015 r.	38
V.5. Zgłoszenie sporu zbiorowego w 2015 r.	41
V.6. Wykorzystane formy rozwiązania sporu zbiorowego	41
V.7. Przyczyny sporu zbiorowego w 2015 r.	42
V.8. Wyniki mediacji w 2015 r.	47
V.9. Podsumowanie – parametry statystyczne sporu zbiorowego w 2015 r.	47
VI. Monitoring konfliktów społecznych	51
VII. Podsumowanie	69
Załączniki:	
1. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	73
2. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy	79

3.	Rozporządzenie Rady Ministrów	80
4.	Ustawa o Radzie Dialogu Społecznego (rozdział 4 – wojewódzkie rady dialogu społecznego)	83
5.	Standardy pracy mediatora	85

Wprowadzenie

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

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

W warunkach gospodarki rynkowej 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 rozstrzygania sporów zbiorowych jest – między innymi – ich rozwiązywanie wsparte obligatoryjną mediacją.

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

Celem mediacji jest nie tylko doprowadzenie do porozumienia, lecz także uniknięcie eskalacji konfliktu – tę stronę mediacji wykorzystuje się w misjach dobrej woli, prowadzonej przez mediatorów z listy Ministra Rodziny, 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 radami dialogu społecznego.

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

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

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

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

Część czwarta zawiera dane na temat liczby sporów zbiorowych zarejestrowanych w 2015 roku przez okręgowych inspektorów pracy.

Następnie – w piątej części opracowania – dokonano analizy przyczyn powstawania i przebiegu sporów zbiorowych w 2015 roku oraz dokonano porównań sporów na przestrzeni ostatnich 20 lat. Analiza ta sporządzona została w oparciu o gromadzoną w Departamencie Dialogu i Partnerstwa Społecznego dokumentację sporów zbiorowych – zgłoszonych do MRPiPS (wnioski o wyznaczenie mediatora, protokoły rozbieżności oraz dokumentację z przeprowadzonych mediacji). Po raz kolejny wykorzystano do opisu sporów zbiorowych funkcje statystyczne, jakie posiada baza danych „System Monitorowania Sporów Zbiorowych”.

Szosta, ostatnia część publikacji, to analiza konfliktów społecznych, opracowana na podstawie prowadzonego przez Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego monitoringu. W ramach stałego przeglądu sporów i akcji protestacyjnych, opracowywana jest bieżąca informacja na temat konfliktów w relacji pracownik-pracodawca, która jest następnie udostępniana zainteresowanym stronom za pośrednictwem witryny internetowej <http://www.dialog.gov.pl>.

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

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

I. Spory zbiorowe – stan prawny

Polski system rozwiązywania sporów zbiorowych określa ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 2015 r., poz. 295 j.t. ze zm.).

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

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

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

Dodatkowo, w zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna organizacja związkowa, każda z nich może reprezentować w sporze zbiorowym interesy stanowiące przedmiot tego sporu. Mogą one też postanowić o utworzeniu wspólnej reprezentacji związkowej w sporze zbiorowym.

Natomiast jeśli w zakładzie pracy nie działa związek zawodowy, spór zbiorowy może być prowadzony przez każdą inną organizację związkową, jeśli pracownicy tego zakładu pracy zwrócili się do niej o reprezentowanie ich interesów zbiorowych.

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

I.1. Rokowania

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.

Jeżeli rokowania bezpośrednie nie doprowadziły do podpisania porozumienia, a związek zawodowy podtrzymuje zgłoszone żądania (wszystkie lub tylko ich część) to zostaje sporządzony protokół rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron.

Zgodnie z ustawą, o ile porozumienie kończące rokowania stanowi wspólny, podpisany przez strony sporu dokument, o tyle brak jest takiego wymogu w przypadku protokołu rozbieżności. W praktyce może zaistnieć sytuacja, gdy jedna ze stron sporu zbiorowego odmawia podpisania protokołu rozbieżności. Niepodpisanie takiego dokumentu nie stanowi przeszkody formalnej w przejściu do drugiego etapu rozwiązywania konfliktu – do etapu mediacji. Jeżeli jedna strona odmawia sporządzenia protokołu rozbieżności, druga strona może sporządzić dokument, w którym wskaże zakres spraw spornych i przesłać go drugiej stronie z terminem do ustosunkowania się. W tym też względzie upływ wskazanego terminu można traktować jako „protokół rozbieżności”. Żadne przepisy prawa nie obligują, że protokół musi być sporządzony w jednym dokumencie. Strony bowiem mogą odrębne stanowiska przekazać sobie wymieniając dokumenty.¹

¹ Żołyński J.: Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz. Wzory pism, WKP 2012.

I.2. Mediacje

Na gruncie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych postępowanie mediacyjne jest obligatoryjne – musi zostać przeprowadzone po impasie rokowań. Mediacja jest procedurą, która poprzedza inne metody rozstrzygania 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 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2015 r., poz. 1240).

Wykaz mediatorów znajduje się na stronach internetowych MRPiPS lub jest udostępniany zainteresowanym stronom przez Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego.

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

Termin rozpoczęcia postępowania mediacyjnego jest ustalany przez strony sporu bezpośrednio z mediatorem.

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

Udział w postępowaniu mediacyjnym jest obligatoryjny dla stron sporu.

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 (art. 13 ust. 1);
- 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 (art. 13 ust. 2);
- 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 (art. 13 ust. 3).

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

Przepisy dotyczące rozwiązywania sporów zbiorowych nie określają czasu trwania postępowania mediacyjnego.

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

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

Porozumienie kończące postępowanie mediacyjne może rozstrzygać o całości żądań zgłoszonych przez stronę związkową, może też być porozumieniem częściowym.

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

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 być 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. Udział w strajku jest dobrowolny.

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

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

Innym ważnym elementem legalizującym akcję strajkową jest zgoda załogi zakładu pracy na przeprowadzenie strajku. Strajk może zostać ogłoszony, jeżeli w referendum wzięło udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy, z których zwykła większość głosowała za jego ogłoszeniem. W przypadku strajku wielozakładowego, może on być proklamowany po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników w poszczególnych zakładach pracy, które mają być objęte strajkiem, jeżeli w głosowaniu

w każdym z tych zakładów wzięło udział co najmniej 50% pracowników. Ustawa nie reguluje jednak formy głosowania, jest ona uzależniona od decyzji związku prowadzącego spór zbiorowy.

Zgodnie z ustawą, nie jest dopuszczalne organizowanie strajku w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencjach Wywiadu oraz Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, w jednostkach Policji i sił zbrojnych RP, służby więziennej, służby granicznej, służby celnej oraz jednostkach organizacyjnych ochrony przeciwpożarowej. Prawo do strajku nie przysługuje również pracownikom zatrudnionym w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądach oraz prokuraturze. Pracownicy, którym nie przysługuje prawo do strajku, mogą po wyczerpaniu procedur pojednawczych stosować inne formy akcji protestacyjnej, nie zagrażające życiu lub zdrowiu ludzkiemu, bez przerywania pracy, z zastrzeżeniem przestrzegania obowiązującego porządku prawnego. Jednocześnie w obronie praw i interesów tej grupy pracowników, związek zawodowy działający w innym zakładzie pracy może zorganizować strajk solidarnościowy na czas nie dłuższy niż połowa dnia roboczego.

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

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

Obowiązująca w Polsce ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych zawiera pewne wymogi w zakresie realizacji prawa do strajku. Oprócz wcześniej wspomnianych warunków 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, które dotyczą strajku właściwego. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie przyznaje pracodawcy prawa do lokautu.

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych reguluje w sumie trzy rodzaje strajku: strajk główny, strajk ostrzegawczy oraz strajk solidarnościowy. Inne postacie strajku, np. strajk głodowy, nie podlegają regulacjom ustawowym.

Istotą strajku solidarnościowego jest walka o wspólne interesy, o prawa określonej zbiorowości pracowników. Jest to zatem wspólnota ekonomiczno-socjalna łącząca określone grupy pracowników. Współczesna gospodarka rynkowa stanowi swoisty system naczyń połączonych nie tylko w aspekcie ekonomiczno-finansowym, lecz i pracowniczym (społecznym).

Strajk solidarnościowy może być ogłoszony jedynie w obronie praw i interesów innych pracowników, które zostały opisane w art. 1 ustawy. Nie może być zatem ogłoszony wtedy, gdy ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie przewiduje możliwości wszczęcia sporu zbiorowego.

Strajk solidarnościowy jest traktowany przez ustawę jako strajk zastępczy, mający charakter subsydiarny. Jego celem jest wywarcie presji na pracodawcę, u którego pracownicy nie mogą – z różnych względów – samodzielnie podjąć takiej akcji, a więc jest wyrazem solidarności pracowniczej. Jest to akcja w obronie nie własnych, lecz cudzych interesów. Związek zawodowy podejmujący decyzję o strajku solidarnościowym nie jest pełnomocnikiem ani reprezentantem pracowników, którzy nie mają prawa do strajku.

Zgodnie z art. 25 ustawy, w obronie praw i interesów określonych w art. 1 mogą być stosowane, po wyczerpaniu trybu postępowania określonego w rozdziale 2 (rokowania), 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 również pracownicy nie mający prawa do strajku. Związek zawodowy, podejmując decyzję o przeprowadzeniu pozastrajkowej akcji protestacyjnej, winien szczegółowo przeanalizować jej skutki. Akcja taka może mieć negatywne konsekwencje dla pracodawcy, porównywalne z samym strajkiem, a tym samym dla załogi zakładu pracy.

Należy zwrócić uwagę na fakt, że regulacji prawnej ww. przepisu ani całej ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie podlegają akcje protestacyjne przeprowadzane przez związki zawodowe, które nie są wynikiem wszczętego legalnie sporu zbiorowego. Chodzi tutaj o szeroko rozumiane protesty i manifestacje, które mają miejsce w Polsce w obronie miejsc pracy, wynagrodzeń i godności pracowniczej. Do zachowań tych mają zastosowanie inne akty prawne, w szczególności ustawa – Prawo o zgromadzeniach.

W doktrynie prawa pracy przyjmuje się, że wszelkie inne formy zbiorowego protestu pracowniczego (które nie powodują powstrzymywania się od pracy i braku gotowości do jej świadczenia) mogą być kwalifikowane jako akcje protestacyjne.

I.4. Arbitraż

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I.5. Misja dobrej woli

Od początku obowiązywania przepisów o rozwiązywaniu sporów zbiorowych dostrzegano, że konsekwencją przyjętego przez ustawodawcę zakresu przedmiotu sporu jest to, że konflikty nie mieszczące się w określonej w art. 1 i 4 definicji sporu zbiorowego nie są sporami zbiorowymi w rozumieniu przedmiotowej ustawy i nie jest dopuszczalne ich

rozwiązywanie w oparciu o przepisy dotyczące rozwiązywania sporów zbiorowych.

Konsekwentne odmawianie wskazania mediatora do przeprowadzenia postępowania mediacyjnego w przypadkach wyżej wymienionych konfliktów doprowadziło do rozróżnienia przez ustawodawcę różnych typów konfliktów społecznych i wskazania form koncyliacji, także dla sporów nie objętych ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Istotą misji dobrej woli jest to, że nie nosi znamion postępowania mediacyjnego, pomimo tego iż jest prowadzona przez mediatora z listy przy ministrze właściwym do spraw pracy. Misja dobrej woli może się rozpocząć pod warunkiem zgody na nią obydwu stron.

Ideą powołania misji dobrej woli było doprowadzenie do:

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

W obecnie obowiązującym prawodawstwie w przypadkach konfliktów pomiędzy pracownikami i pracodawcami, które ze względów formalno-prawnych nie mogą być rozpatrywane w ramach przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, a ich rozwiązanie jest istotne dla zachowania pokoju społecznego – rolę moderatorów pokoju społecznego pełnią wojewódzkie rady dialogu społecznego (WRDS).

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 WRDS przez Radę Dialogu Społecznego

Zadania te reguluje ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2015 r., poz. 1240).

Po zgłoszeniu sprawy przez uprawnione do tego strony i zapoznaniu się z nią, wojewódzka rada 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. Sprawy rodzące konflikty mogą być na piśmie przedstawiane WRDS przez każdą z jej stron, związki zawodowe i organizacje pracodawców niewchodzące

w skład WRDS, organy administracji publicznej oraz strony, których konflikt dotyczy. 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 rady dialogu społecznego może samodzielnie – bez konieczności zwoływania posiedzenia WRDS – zdecydować o potrzebie wyznaczenia osoby z misją dobrej woli i wystąpić do Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej z wnioskiem o desygnowanie mediatora, który misję tę przeprowadzi.

Osobie z misją dobrej woli na czas jej prowadzenia przysługuje zwolnienie od pracy. Mediatorowi, który prowadzi misję dobrej woli przysługuje wynagrodzenie oraz zwrot poniesionych przez niego kosztów przejazdu i zakwaterowania określonych w umowie zawartej pomiędzy nim a wojewodą. Wynagrodzenie to nie może być wyższe od wynagrodzenia określonego dla mediatorów, o którym mowa w przepisach dotyczących rozwiązywania sporów zbiorowych.

II. Mediatorzy z listy MRPiPS

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 wówczas 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 osobistości polskiego życia społecznego i politycznego oraz przedstawiciele związków zawodowych i organizacji pracodawców, którzy zostali przeszkoleni w zakresie prowadzenia negocjacji i mediacji.

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

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

Obecnie – zgodnie z art. 11 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – listę mediatorów ustala minister właściwy do spraw pracy w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi i organizacjami pracodawców reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego: Forum Związków Zawodowych, NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych oraz reprezentatywnymi organizacjami pracodawców tj. Związkiem Pracodawców Business Centre Club, Pracodawcami RP, Konfederacją „Lewiatan”, Związkiem Rzemiosła Polskiego.

Ustawa nie precyzuje w żaden sposób definicji mediatora.

Jedyny warunek, jaki musi zostać spełniony, to w myśl ustawy dawanie gwarancji bezstronności oraz (w związku z art. 11 ust. 1) otrzymanie

pozytywnej rekomendacji od reprezentatywnych central związkowych i organizacji pracodawców.

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

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

Tabela I – Liczba mediatorów w województwach

WOJEWÓDZTWO	Liczba mediatorów
dolnośląskie	18
kujawsko-pomorskie	5
lubelskie	4
lubuskie	6
łódzkie	7
małopolskie	7
mazowieckie	62
opolskie	3
podkarpackie	7
podlaskie	8
pomorskie	17
śląskie	30
świętokrzyskie	5
warmińsko-mazurskie	3
wielkopolskie	12
zachodniopomorskie	9
Razem	203

III. Funkcje MRPiPS jako pośrednika w rozwiązywaniu sporów zbiorowych

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

III.1. Funkcja informacyjna

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

III.2. Funkcja wspomagająca/usługowa

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

- a) prowadzenie listy mediatorów ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy:
 - przyjmowanie wniosków o wpis na listę;
 - przekazywanie list kandydatów na mediatorów do uzgodnienia z centralami związkowymi i organizacjami pracodawców zgodnie z art. 11 ust. 1 – listę mediatorów ustala minister właściwy do spraw pracy w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi i organizacjami pracodawców reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego;

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

III.2.1. System Monitorowania Sporów Zbiorowych

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

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

1. informuje o mediacjach prowadzonych przez mediatorów z listy MRPiPS;
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.

System Monitorowania Sporów Zbiorowych ogranicza się wyłącznie do sporów zbiorowych, które wpłynęły do MRPiPS w celu wyznaczenia mediatora do przeprowadzenia postępowania mediacyjnego lub wyznaczenia osoby z misją dobrej woli – informacje na temat sporów na etapie ich rejestracji i rokowań są dostępne u właściwych okręgowych inspektorów pracy.

Centralny charakter aplikacji umożliwia również na korzystanie z systemu przez wielu użytkowników jednocześnie. Dostęp do bazy danych

odbywa się poprzez internet. Otwarty charakter aplikacji pozwala na pozyskiwanie bardziej obszernej informacji na temat zakładów pracy, w których doszło do sporu zbiorowego. Wykorzystywane w aplikacji technologie mogą zostać użyte do integracji rejestrów np. z GUS (regon) lub elektronicznych zasobów posiadanych przez inne instytucje, np. Państwową Inspekcję Pracy.

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

Baza danych o sporach zbiorowych składa się z następujących modułów:

Moduł 1 – Rejestracja sporów zbiorowych;

Moduł 2 – Mediacje (Karta Statystyczna Sporu Zbiorowego);

Moduł 3 – Lista mediatorów wraz z danymi osobowymi;

Moduł 4 – Statystyki Sporów Zbiorowych (raporty);

Moduł 5 – Administracyjny.

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

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

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

Rejestracja sporu zbiorowego w bazie danych oznacza również nadanie każdej z wprowadzonych spraw odpowiedniego statusu. Niektóre z wpływających wniosków mogą nie spełniać kryterium sporu zbiorowego w rozumieniu ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, bądź wymagać uzupełnienia dokumentacji sporu zbiorowego (protokołu rozbieżności). Po zarejestrowaniu sprawy mającej status sporu zbiorowego oraz po wykonaniu odpowiednich czynności przez operatora bazy danych, osiąga ona status

mediacji i zostaje automatycznie przekazana do modułu 2 – „Mediacje” na utworzone konto mediatora.

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

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

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

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

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

Statystyki liczby spraw w danym statusie tzn.:

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

Statystyka wybranych wartości w karcie statystycznej sporu zbiorowego przedstawia:

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

- przyczyny sporu zbiorowego-warunki pracy;
- przyczyny sporu zbiorowego-świadczenia socjalne;
- przyczyny sporu zbiorowego-wolności związkowe;
- inne przyczyny konfliktów nie wynikające z ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych;
- wyniki mediacji.

- **Moduł 5 – Administracyjny**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Wniosek o desygnowanie mediatora

Na podstawie art. 11 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. 2015, 295 j.t. ze zm.) zwracam się o wskazanie mediatora z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi oraz organizacjami pracodawców reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2015 r., poz. 1240) do przeprowadzenia postępowania mediacyjnego w sporze zbiorowym pomiędzy:

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

Informacja o wspólnym wyborze mediatora:

.....
.....

Załączniki:

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

.....

(pieczęć i podpis)

III.3. Funkcja szkoleniowa

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

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

Od momentu wejścia w życie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych resort pracy wzięł na siebie obowiązek organizowania szkoleń i spotkań dla mediatorów.

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

Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego dostrzega również potrzebę podejmowania działań mających na celu integrację środowiska mediatorów w sporach zbiorowych, dlatego organizuje spotkania mające na celu możliwość omówienia najważniejszych problemów i inicjatyw środowiska.

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

W 2015 r. Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego zorganizował dwudniowe szkolenie „Praktyczne aspekty rozwiązywania sporów zbiorowych”, które odbyło się w dniach 15–16 października w ramach obchodów Międzynarodowego Dnia Mediacji. Było to kolejne spotkanie z cyklu szkoleń organizowanych przez Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego. Koncepcja spotkania szkoleniowego mediatorów przewidywała skupienie się przede wszystkim na praktyce prowadzenia postępowań mediacyjnych w sporach zbiorowych, w szczególności na problematyce związanej z określeniem przedmiotu sporu zbiorowego, prawidłowym sporządzaniem dokumentów kończących postępowanie mediacyjne oraz rolą mediatora w postępowaniu mediacyjnym.

Wykład poprowadził dr Janusz Żołyński – doktor nauk prawnych, radca prawny, wieloletni wykładowca na wyższych uczelniach oraz członek Polskiej Akademii Nauk (Oddział Katowice), specjalista z zakresu zbiorowego prawa pracy, autor 40 publikacji z zakresu prawa pracy, w tym książek „Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz. Wzory pism” oraz „Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnych jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych”. W bloku „Pytania i odpowiedzi”, szczególnie ważnym dla mediatorów z punktu widzenia ich indywidualnych doświadczeń – wykładowcy udało się rozwiązać liczne wątpliwości natury prawnej zasygnalizowane przez uczestników szkolenia.

Wiele wątków związanych z praktycznymi aspektami rozwiązywania sporów zbiorowych analizowanych było w formule *case study*.

Szkolenie zorganizowane w 2015 r. dla mediatorów z listy ministra właściwego do spraw pracy ukazało istnienie ciągłej potrzeby wymiany doświadczeń w tej grupie. Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego dołoży zatem wszelkich starań, by jak najpełniej odpowiedzieć na tę potrzebę także w przyszłości.

IV. Informacja dotycząca sporów zbiorowych zarejestrowanych przez okręgowych inspektorów pracy w 2015 r.

Spory zbiorowe zarejestrowane przez okręgowych inspektorów pracy

W 2015 r. do okręgowych inspektoratów pracy zgłoszono 1202 spory zbiorowe, co oznacza istotny wzrost w porównaniu do poprzedniego roku (w 2014 r. – 254). Najwięcej sporów zarejestrowano w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie – 195 (w porównaniu z 2014 r. – 43), we Wrocławiu – 182, (w porównaniu z 2014 r. – 27), w Katowicach – 176, (w porównaniu z 2014 r. – 43) i w Lublinie – 122 (w porównaniu z 2014 – 6).

**Tabela II – Spory zbiorowe zgłoszone do Państwowej Inspekcji Pracy
w latach 2014–2015**

Lp.	Siedziba okręgowego inspektoratu pracy	Województwo	Liczba zgłoszonych sporów w 2014 r.	Liczba zgłoszonych sporów w 2015 r.
1.	Białystok	podlaskie	3	76
2.	Bydgoszcz	kujawsko-pomorskie	10	88
3.	Gdańsk	pomorskie	15	46
4.	Katowice	śląskie	43	176
5.	Kielce	świętokrzyskie	3	65
6.	Kraków	małopolskie	10	36
7.	Lublin	lubelskie	6	122
8.	Łódź	łódzkie	36	74
9.	Olsztyn	warmińsko-mazurskie	4	19
10.	Opole	opolskie	5	32
11.	Poznań	wielkopolskie	23	39
12.	Rzeszów	podkarpackie	14	29
13.	Szczecin	zachodniopomorskie	7	14
14.	Warszawa	mazowieckie	43	195
15.	Wrocław	dolnośląskie	27	182
16.	Zielona Góra	lubuskie	5	9
Razem			254	1202

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

Spory zbiorowe według podziału na sekcje Polskiej Klasyfikacji Działalności PKD

W 2015 r. najwięcej sporów zbiorowych (603) toczyło się w dziale P – edukacja. Następnie w kolejności – dział Q (opieka zdrowotna i pomoc społeczna) – 321 sporów, dział D (wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych) – 84 sporów, dział C (przetwórstwo przemysłowe) – 66 sporów.

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

**Tabela III – Spory zbiorowe zgłoszone do Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 r.
z podziałem na sekcje (wg PKD)**

Lp.	Symbol sekcji PKD 2007	Klasyfikacja wg PKD	Liczba zgłoszonych sporów
1.	A	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0
2.	B	Górnictwo i wydobywanie	6
3.	C	Przetwórstwo przemysłowe	66
4.	D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	84
5.	E	Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	6
6.	F	Budownictwo	6
7.	G	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych i motocykli	6
8.	H	Transport i gospodarka magazynowa	26
9.	I	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	5
10.	J	Informacja i komunikacja	4
11.	K	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2
12.	L	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1
13.	M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	6
14.	N	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	9
15.	O	Administracja Publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne	35
16.	P	Edukacja	603
17.	Q	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	321
18.	R	Działalność związana z kulturą i rozrywką i rekreacją	14
19.	S	Pozostała działalność usługowa	1
20.	T	Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby świadczenia usługi na własne potrzeby	0
21.	U	Organizacje i zespoły eksterytorialne	1
Razem			1202

V. Analiza sporów zbiorowych w 2015 r.

V.1. Kategorie sporów zbiorowych

W 2015 roku w Departamencie Dialogu i Partnerstwa Społecznego MRPiPS – zarejestrowano 106 spraw, które dotyczyły sporów zbiorowych pracy (patrz tabela nr IV). W stosunku do roku 2014, gdzie zarejestrowano 67 sporów, w 2015 r. odnotowano 37% wzrost liczby sporów.

Wzorem lat ubiegłych, wyróżnić należy dwie ogólne kategorie sporów:

1. Spory zarejestrowane i prowadzone przy udziale mediatora – 96.
2. Spory zarejestrowane i prowadzone bez udziału mediatora – 10.

Ze względu na wynik postępowania mediacyjnego, wyróżnić należy spory:

- zakończone podpisaniem porozumienia stron – 31;
- zakończone podpisaniem protokołu rozbieżności – 29;
- zakończone podpisaniem porozumienia i protokołu rozbieżności – 13;
- odmowa desygnowania mediatora ze względów formalnych – 3;
- zawieszono – 6;
- w toku – 12;
- misje dobrej woli – 2.

Do drugiej wyszczególnionej powyżej grupy sporów zbiorowych w ogólnym podziale należą sprawy, które trafiły do Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego w 2015 roku, jednak z przyczyn formalno-prawnych nie została podjęta procedura mediacyjna. Zarejestrowano: 4 sprawy zakończone porozumieniem przed przystąpieniem mediatora do mediacji, 4 sprawy – wycofanie wniosku o wskazanie mediatora oraz 2 wnioski wystosowane do stron sporu zbiorowego przez MRPiPS o uzupełnienie dokumentacji (brak protokołu rozbieżności). Opisane dane przedstawione zostały w tabeli nr IV.

Tabela IV – Kategorie sporów zbiorowych

Kategorie sporów zbiorowych	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1. Spory zarejestrowane i zakończone bez udziału mediatora z listy MPiPS										
Zgłoszenie sporu bez wniosku o wskazanie mediatora	5	2	5	1	-	-	-	-	-	-
Wniosek o przesłanie listy mediatorów MPiPS	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Porozumienie stron przed przystąpieniem mediatora do mediacji	4	5	20	7	6	7	4	2	4	4
Wystąpienia o uzupełnienie dokumentacji (np. protokół rozbieżności)	5	30	25	31	12	9	4	3	2	2
Wycofanie wniosku o wyznaczenie mediatora	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
2. Spory zarejestrowane i prowadzone przy udziale mediatora z listy MPiPS										
Mediacje zakończone podpisaniem porozumienia stron	25	36	37	26	32	37	24	19	33	31
Mediacje zakończone podpisaniem protokołu rozbieżności	20	37	43	60	25	26	25	12	15	29
Mediacje zakończone podpisaniem protokołu porozumienia i rozbieżności	3	2	8	3	2	2	1	1	3	13
Odmowa desygnowania mediatora ze względów formalnych	6	3	-	9	3	3	3	4	1	3
Spory zawieszono	5	1	6	2	3	7	2	4	4	6
Misja dobrej woli (spory przekazane do WKDS)	-	4	1	1	1	1	6	5	0	2
Spory w toku	5	22	10	5	7	6	7	5	5	12
OGÓŁEM	86	142	155	145	91	98	76	55	67	106
Razem spory zarejestrowane i prowadzone przy udziale mediatora z listy MRPiPS	64	105	105	106	73	82	68	50	61	96

Przyjmując jako kryterium podział administracyjny kraju (procentowy udział sporów w danym województwie w stosunku do całkowitej liczby sporów w roku obliczeniowym tabela nr V) w 2015 r. w liczbach

bezwzględnych najwięcej sporów odnotowano w następujących województwach: śląskim, mazowieckim, pomorskim, łódzkim, małopolskim.

Tabela V – Spory zbiorowe według województw

Spory zbiorowe według województw	2014 r.		2015 r.	
	Dolnośląskie	5	9,80%	4▼
Kujawsko-pomorskie	1	1,96%	2▲	2,74%
Lubelskie	0	0%	3▲	4,11%
Lubuskie	1	1,96%	3▲	4,11%
Łódzkie	13	25,49%	6▼	8,22%
Małopolskie	5	9,80%	5 =	6,85%
Mazowieckie	7	13,73%	12▲	16,44%
Opolskie	1	1,96%	1 =	1,37%
Podkarpackie	0	0%	3▲	4,11%
Podlaskie	0	0%	2▲	2,74%
Pomorskie	4	7,84%	7▲	9,59%
Śląskie	8	15,69%	20▲	27,40%
Świętokrzyskie	1	1,96%	0▼	0%
Warmińsko-mazurskie	2	3,92%	2 =	2,74%
Wielkopolskie	1	1,96%	2▲	2,74%
Zachodniopomorskie	2	3,92%	1▼	1,37%
Brak danych				
Razem	51	100%	73	100%

V.2. Spory zbiorowe według działów gospodarki w 2015 roku

Biorąc pod uwagę działy gospodarki narodowej w 2015 r. najwięcej sporów zanotowano w następujących kategoriach: ochrona zdrowia i pomoc społeczna – 61,64%, przemysł – działalność produkcyjna – 8,22%, przemysł – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę – 8,22% transport, gospodarka magazynowa i łączności – 6,85%, działalność

usługowa komunalna, społeczna – 5,48%. Taki rozkład statystyczny oznacza, że w 2015 roku ponad połowa sporów zbiorowych – 61,64% należała do działu – ochrony zdrowia.

Spory te zostały zainicjowane przede wszystkim ogólnopolską akcją protestacyjną zorganizowaną przez **Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych**. Wśród najważniejszych żądań były między innymi następujące postulaty: zbyt duży zakres obowiązków zawodowych, niskie wynagrodzenie, świadczenie pracy w jednoosobowych dyżurach, chaos w sprawie rozwiązania problemów związanych z przekazaniem raportów pielęgniarskich pomiędzy zmianami, problemy związane z podnoszeniem kwalifikacji (szkolenia), zastępowanie pracy na podstawie umów o pracę kontraktami (umowy zlecenia). Zobowiązania Rządu RP oraz Prezesa NFZ do wprowadzenia do systemu ofert wymogu zabezpieczenia przy realizacji danych procedur niezbędnej liczby pielęgniarek i położnych, uwzględniającej zakres i rodzaj udzielanych świadczeń zdrowotnych.

Podobną akcję zorganizowało **Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych** przedstawiając następujące postulaty w sprawie protestów pracowniczych w ochronie zdrowia: systematyczny wzrost wynagrodzeń dla wszystkich, a nie wybranych grup zawodowych w ochronie zdrowia, zerwanie z plagą umów śmieciowych wśród większości grup pracowników oraz zaprzestanie wymuszania na pracownikach zawierania umów cywilnoprawnych bądź samozatrudnienia, zaprzestanie dalszej komercjalizacji i prywatyzacji, zwłaszcza w lecznictwie szpitalnym, odczuwalna dla pacjentów poprawa dostępności do świadczeń zdrowotnych i wywiązanie się Ministra Zdrowia z obietnic zmniejszania kolejek, odmrożenie wynagrodzeń dla pracowników tzw. sfery budżetowej, w tym służby krwi, inspekcji sanitarnej oraz innych wynagradzanych z budżetu państwa, oszacowanie potrzeb kadrowych systemu opieki zdrowotnej zapewniających poziom zatrudnienia w ochronie zdrowia, przyjaznej dla pacjenta polityki lekowej, z gwarancją dostępności leków w dla najuboższych.

Tabela VI – Spory zbiorowe wg działów gospodarki

Działy gospodarki	2014 r.		2015 r.	
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	16	31,37%	45 ▲	61,64%
Przemysł – działalność produkcyjna	11	21,56%	6 ▼	8,22%
Przemysł – górnictwo	1	1,96%	1 =	1,37%
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	8	15,68%	5 ▼	6,85%
Przemysł – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	5	9,80%	6 ▲	8,22%
Budownictwo	3	5,88%	0 ▼	0%
Handel i naprawy	1	1,96%	0 ▼	0%
Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	0	0%	0	0%
Pośrednictwo finansowe	0	0%	0	0%
Obsługa nieruchomości i firm	0	0%	0	0%
Hotele i restauracje	0	0%	0	0%
Edukacja	0	0%	2 ▲	2,74%
Rybnictwo	0	0%	2 ▲	2,74%
Działalność usługowa komunalna, społeczna	2	3,92%	4 ▲	5,48%
Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne	1	1,96%	0 ▼	0%
Inna	3*	5,88%	2 ▼	2,74%
Razem	51	100%	73	100%

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

V.3. Charakter własności zakładu, w którym był prowadzony spór zbiorowy w 2015 roku

Rok 2015 odnotował tendencje wzrostową oraz zmiany w stosunku do roku poprzedniego biorąc pod uwagę strukturę własności przedsiębiorstw, w których był prowadzony spór zbiorowy. Najwięcej sporów zbiorowych w 2015 r. odnotowano w grupie przedsiębiorstw o następującej strukturze własności: przedsiębiorstwa będące własnością samorządu terytorialnego (ochrona zdrowia i pomoc społeczna) – 42,47%, drugie miejsce zajęły spółki z ograniczoną odpowiedzialnością – 21,92%, trzecie miejsce zajęły przedsiębiorstwa państwowe – 15,07%, czwarte miejsce zajęły różne typy spółek akcyjnych – łącznie 13,7% (tabela nr VII i VIII).

Tabela VII – Spory według charakteru własności zakładu

Charakter własności zakładu	2014 r.		2015 r.	
Własność samorządu terytorialnego	14	27,45%	31▲	42,47%
Spółka z o.o.	28	54,90%	16▼	21,92%
Spółka akcyjna (nie notowana na giełdzie)	2	3,92%	5▲	6,85%
Spółka akcyjna notowana na giełdzie	3	5,88%	5▲	6,85%
Przedsiębiorstwo państwowe	3	5,88%	11▲	15,07%
Inna (jaka?)	1	1,96%	5▲	6,85%
Razem sporów	51	100%	73	100%

Tabela VIII – Spory według charakteru własności zakładu

Charakter własności zakładu – kombinacje zaznaczeń	2014 r.		2015 r.	
Własność samorządu terytorialnego	14	27,45%	31▲	42,47%
Spółka z o.o. – z przewagą kapitału zagranicznego	6	11,76%	6 =	8,22%
Spółka z o.o. – z przewagą kapitału krajowego	22	43,14%	10▼	13,70%
Spółka akcyjna (nie notowana na giełdzie) – z przewagą kapitału krajowego	2	3,92%	4▲	5,48%
Spółka akcyjna (nie notowana na giełdzie) – z przewagą kapitału zagranicznego	0	0%	1▲	1,37%
Inna	1	1,96%	5▲	6,85%
Spółka akcyjna notowana na giełdzie – z przewagą kapitału krajowego	1	1,96%	2▲	2,74%
Przedsiębiorstwo państwowe	3	5,88%	11▲	15,07%
Spółka akcyjna notowana na giełdzie – z przewagą kapitału prywatnego	1	1,96%	1 =	1,37%
Spółka akcyjna notowana na giełdzie – z przewagą kapitału państwowego	0	0%	1▲	1,37%
Spółka akcyjna notowana na giełdzie – z przewagą kapitału zagranicznego	1	1,96%	1 =	1,37%
Razem sporów	51	100%	73	100%

V.4. Udział związków zawodowych w sporach prowadzonych w 2015 roku

Udział związków zawodowych w sporach prowadzonych w 2015 roku wynosi: 67,12% – gdzie stroną sporu był jeden związek zawodowy, 24,66% – gdzie stroną sporu było – kilka związków zawodowych, 8,22% – gdzie stroną sporu była wspólna reprezentacja związkowa (tabela nr IX).

W roku 2015 najczęściej w spór zbiorowy wchodził jeden związek zawodowy – związek zawodowy należący do struktury Forum Związków Zawodowych – 24,66%. Na drugim miejscu – jeden związek zawodowy – NSZZ „Solidarność” – 21,92%, na trzecim miejscu jeden związek zawodowy nie należący do zbioru związków reprezentatywnych – 15,07%.

Tabela IX – Udział związków zawodowych w sporach

Udział związków zawodowych w sporze prowadzonym w latach 2014–2015	2014 r.		2015 r.	
	Jeden związek zawodowy	24	47,06%	49
Kilka związków zawodowych	21	41,18%	18	24,66%
Wspólna reprezentacja związkowa	6	11,76%	6	8,22%
Brak danych (dane niekompletne)	-	-		-
Razem	51	100%	73	100%

Udział związków zawodowych w sporze – kombinacje zaznaczeń	2014 r.		2015 r.	
	Jeden związek zawodowy – NSZZ „Solidarność”	15	29,41%	16▲
Jeden związek zawodowy – związek zawodowy nie należący do zbioru związków reprezentatywnych	5▲	9,80%	11▲	15,07%
Jeden związek zawodowy – związek zawodowy należący do struktury „Forum Związków Zawodowych”	3▲	5,88%	18▲	24,66%
Jeden związek zawodowy – związek zawodowy należący do struktury „OPZZ”	1	1,96%	4▲	5,48%
Kilka związków zawodowych – związki zawodowe nie należące do zbioru związków reprezentatywnych	-	-	3	4,11%

cd. Tabela IX

Udział związków zawodowych w sporze – kombinacje zaznaczeń	2014 r.		2015 r.	
Kilka związków zawodowych – związki zawodowe należący do struktury „Forum Związków Zawodowych”	-	-	1	1,37%
Kilka związków zawodowych – NSZZ „Solidarność” – związek zawodowy należący do struktury „OPZZ”	3▲	5,88%	-	-
Kilka związków zawodowych – NSZZ „Solidarność” – związek zawodowy należący do struktury „OPZZ” – związek zawodowy należący do struktury „Forum Związków Zawodowych” – związek, lub związki zawodowe nie należące do zbioru związków reprezentatywnych	-	-	1	1,37%
Kilka związków zawodowych – NSZZ „Solidarność” – związki zawodowe nie należący do zbioru związków reprezentatywnych	6▲	11,76%	7▼	9,59%
Wspólna reprezentacja związkowa – NSZZ „Solidarność” – związek zawodowy należący do struktury „OPZZ” – związek zawodowy należący do struktury „Forum Związków Zawodowych” – związek, lub związki zawodowe nie należące do zbioru związków reprezentatywnych	-	-	2	2,74%
Wspólna reprezentacja związkowa – związek zawodowy należący do struktury „OPZZ” – związek zawodowy należący do struktury „Forum Związków Zawodowych” – inny związek lub związki zawodowe	1	1,96%	1	1,37%
Wspólna reprezentacja związkowa – NSZZ „Solidarność” – związek, lub związki zawodowe nie należące do zbioru związków reprezentatywnych	2▲	3,92%	-	-
Kilka związków zawodowych – związek zawodowy należący do struktury „OPZZ” – inny związek lub związki zawodowe	1▲	1,96%	-	-
Kilka związków zawodowych – NSZZ „Solidarność” – związek zawodowy należący do struktury „OPZZ” – związek zawodowy należący do struktury „Forum Związków Zawodowych”	5▲	9,80%	-	-
Kilka związków zawodowych – związek zawodowy należący do struktury „OPZZ” – związek zawodowy należący do struktury „Forum Związków Zawodowych”	1	1,96%	1	1,37%

cd. Tabela IX

Udział związków zawodowych w sporze – kombinacje zaznaczeń	2014 r.		2015 r.	
	Kilka związków zawodowych – NSZZ „Solidarność” – związek zawodowy należący do struktury „OPZZ” – inny związek lub związki zawodowe	2▼	3,92%	-
Kilka związków zawodowych – NSZZ „Solidarność” – związek zawodowy należący do struktury „Forum Związków Zawodowych”	2	3,92%	2	2,74%
Kilka związków zawodowych – NSZZ „Solidarność” – związek zawodowy należący do struktury „Forum Związków Zawodowych” – związek, lub związki zawodowe nie należące do zbioru związków reprezentatywnych	-	-	1	1,37%
Kilka związków zawodowych – związek zawodowy należący do struktury „Forum Związków Zawodowych” – związek, lub związki zawodowe nie należące do zbioru związków reprezentatywnych	-	-	1	1,37%
Kilka związków zawodowych – związek zawodowy należący do struktury „OPZZ” – związek zawodowy należący do struktury „Forum Związków Zawodowych” – związek, lub związki zawodowe nie należące do zbioru związków reprezentatywnych	-	-	1	1,37%
Wspólna reprezentacja związkowa – NSZZ „Solidarność” – związek zawodowy należący do struktury „OPZZ” – inny związek lub związki zawodowe	1▼	1,96%	-	-
Wspólna reprezentacja związkowa – NSZZ „Solidarność” – związek zawodowy należący do struktury „Forum Związków Zawodowych”	1	1,96%	-	-
Wspólna reprezentacja związkowa – NSZZ „Solidarność” – związek zawodowy należący do struktury „Forum Związków Zawodowych” – związek, lub związki zawodowe nie należące do zbioru związków reprezentatywnych	1—	1,96%	2	2,74%
Wspólna reprezentacja związkowa – związek, lub związki zawodowe nie należące do zbioru związków reprezentatywnych	-	-	1	1,37%
Brak danych (dane niekompletne)	1	1,96%	0	0%
Razem	51	100%	73	100%

V.5. Zgłoszenie sporu zbiorowego w 2015 roku

W 2015 r. zakładowy związek zawodowy zgłosił 58,90% ogółu sporów, na drugim miejscu był pracodawca – 26,03% , a na trzecim miejscu – zakładowy związek zawodowy i pracodawca – 6,85%. W tej kategorii rok wcześniej struktura zgłoszeń sporu zbiorowego wyglądała nieco inaczej: najwięcej zgłoszeń sporu zbiorowego odnotowanych zostało po stronie pracodawcy – 43,14%, na drugim miejscu pod tym względem uplasował się zakładowy związek zawodowy – 41,18%, a na trzecim zakładowy związek i pracodawca – 7,84%.

Tabela X – Zgłoszenie sporu zbiorowego

Zgłoszenie sporu zbiorowego	2014 r.		2015 r.	
Pracodawca	22	43,14%	19▼	26,03%
Organizacja pracodawców	-	-	1	1,37%
Zakładowy związek zawodowy i pracodawca	4	7,84%	5▲	6,85%
Zakładowy związek zawodowy	21	41,18%	43▲	58,90%
Zakładowy związek zawodowy i centrale związków zawodowych	-	-	2	2,74%
Struktury branżowe (związków zawodowych)	1	1,96%	-	-
Struktury regionalne związków zawodowych i pracodawca	-	-	1	1,37%
Brak danych (dane niekompletne)	3	5,88%	2	2,74%
Razem	51	100%	73	100%

V.6. Wykorzystane formy rozwiązania sporu zbiorowego

Dane z lat 2014 i 2015 opisujące wykorzystane formy rozwiązywania sporu zbiorowego wskazują (biorąc pod uwagę udział procentowy) że najczęściej wykorzystaną formą jest kombinacja rokowań i mediacji (odpowiednio 76,47% i 67,12%), a następnie osobna kategoria – mediacje (19,61% w 2014 r. i 31,51% w 2015 r.).

Tabela XI – Wykorzystane formy rozwiązania sporu zbiorowego

Wykorzystane formy rozwiązania sporu zbiorowego	2014 r.		2015 r.	
	Rokowania mediacje	39	76,47%	49
Mediacje	10	19,61%	23	31,51%
Rokowania	2	3,92%	1	1,37%
Razem	51	100%	73	100%

V.7. Przyczyny sporu zbiorowego w 2015 roku

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

Z dokumentacji sporów, która trafiła do Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego w roku 2015 r. wynika, że najczęściej wymienianą przyczyną sporów między pracodawcami a pracownikami były wynagrodzenia (spory wyłącznie płacowe stanowiły 39,73% ogółu sporów – tabela nr XII). Drugie miejsca zajmowały: płace oraz warunki pracy – 28,77%, kolejne miejsce ex aequo po 5,48% kategorie: płace, warunki pracy i wolności związkowe oraz płace i świadczenia socjalne. Naczelnym postulatem dotyczącym przyczyn sporu zbiorowego na tle płacowym był wzrost miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, który obejmowałby wszystkich pracowników zakładu, w którym toczył się spór zbiorowy. Kolejnym z najczęściej wymienianych żądań związkowych była zmiana zasad naliczania funduszu premii motywacyjnej, zwiększenie wysokości nagród pracowniczych, a także zmiany zakładowego regulaminu wynagrodzeń. Wśród żądań dotyczących warunków pracy w 2015 roku, strona związkowa domagała się przestrzegania warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, przestrzegania regulaminu pracy obowiązującego w przedsiębiorstwie oraz wskazywała na brak zapewnienia przez pracodawcę odzieży roboczej, posiłków regeneracyjnych, napojów. Przyczyny sporów zbiorowych związane ze świadczeniami socjalnymi skupiły się głównie wokół spraw związanych z zakładowym funduszem świadczeń socjalnych dotyczących braku wpłat przez pracodawcę środków na zakładowy fundusz świadczeń

socjalnych. Wśród przyczyn sporów dotyczących przestrzegania wolności związkowych w 2015 roku najistotniejszym był sposób współpracy pomiędzy związkami zawodowymi oraz respektowanie uprawnień związkowych przez pracodawcę .

W 2015 r. jeżeli spór był wyłącznie płacowy (39,73% ogółu sporów), to w 57,89% dotyczył zwiększenia wynagrodzenia, w 19,30% dotyczył wypłaty premii, nagród i dodatków, w 14,04% zmiany zakładowego regulaminu wynagrodzeń. Podobny rozkład statystyczny sporów zbiorowych o charakterze płacowym występował w 2014 r.

Tabela XII – Przyczyny sporu zbiorowego

Przyczyny sporu zbiorowego	2014 r.		2015 r.	
	liczba sporów	% sporów	liczba sporów	% sporów
Płace	30	58,82%	29	39,73%
Płace Warunki Pracy	3	5,88%	21	28,77%
Płace Inne przyczyny konfliktów – nie wynikające z definicji sporu zbiorowego, zawartej w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	4	7,84%	3	4,11%
Płace Warunki Pracy Świadczenia socjalne Wolności związkowe Inne przyczyny konfliktów – nie wynikające z definicji sporu zbiorowego, zawartej w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	1	1,96%	1	1,37%
Płace Warunki Pracy Wolności związkowe Inne przyczyny konfliktów – nie wynikające z definicji sporu zbiorowego, zawartej w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	1	1,96%	-	-
Płace Warunki Pracy Świadczenia socjalne Inne przyczyny konfliktów – nie wynikające z definicji sporu zbiorowego, zawartej w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	1	1,96%	-	-

cd. Tabela XII

Przyczyny sporu zbiorowego	2014 r.		2015 r.	
	liczba sporów	% sporów	liczba sporów	% sporów
Płace Warunki Pracy Inne przyczyny konfliktów – nie wynikające z definicji sporu zbiorowego, zawartej w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	2	3,92%	3	4,11%
Płace Warunki Pracy Świadczenia socjalne	1	1,96%	3	4,11%
Płace Warunki Pracy Świadczenia socjalne Wolności związkowe	1	1,96%	-	-
Warunki pracy Świadczenia socjalne Wolności związkowe	-	-	1	1,37%
Płace Warunki Płacy Wolności związkowe	2	3,92%	4	5,48%
Warunki pracy Wolności związkowe	1	1,96%	-	-
Płace Świadczenia socjalne	-	-	4	5,48%
Płace Wolności związkowe	2	3,92%	2	2,74%
Warunki pracy	2	3,92%	1	1,37%
Świadczenia socjalne			1	1,37%
Razem	51	100%	73	100%

Tabela XIII – Przyczyny sporu zbiorowego – Płace – Kombinacje znaczeń

Przyczyny sporu zbiorowego – Płace	2014 r.		2015 r.	
Zwiększenie wynagrodzenia	43	62,32%	66	57,89%
Wypłata premii, nagród, dodatków	17	24,64%	22	19,30%
Zmiany zakładowego regulaminu wynagrodzeń	5	7,25%	16	14,04%
Inne przyczyny	4	5,80%	10	8,77%

Przyczyny sporu zbiorowego – Płace – kombinacje zaznaczeń	2014 r.		2015 r.	
Zwiększenie wynagrodzenia	25	49,01%	36	49,32%
Zwiększenie wynagrodzenia Wypłata premii, nagród, dodatków Zmiany zakładowego regulaminu wynagrodzeń	2	3,92%	8	10,96%
Zwiększenie wynagrodzenia Wypłata premii, nagród, dodatków	13	25,49%	6	8,22%
Zwiększenie wynagrodzenia Zmiany zakładowego regulaminu wynagrodzeń	3	5,88%	6	8,22%
Zwiększenie wynagrodzenia Inne przyczyny	-	-	5	6,85%
Wypłata premii, nagród, dodatków	2	3,92%	4	5,48%
Zwiększenie wynagrodzenia Wypłata premii, nagród, dodatków Inne przyczyny	-	-	3	4,11%
Zwiększenie wynagrodzenia Wypłata premii, nagród, dodatków Zmiany zakładowego regulaminu wynagrodzeń Inne przyczyny	-	-	1	1,37%
Zwiększenie wynagrodzenia Zmiany zakładowego regulaminu wynagrodzeń Inne przyczyny	-	-	1	1,37%
(brak danych lub „nie dotyczy”)	6	11,76%	3	4,11%
Razem	51	100%	73	100%

Przyczyny sporu zbiorowego – Warunki Pracy	2014 r.		2015 r.	
Warunki bezpieczeństwa i higieny pracy	4	30,77	21	52,50%
Spory na tle regulaminu pracy i spraw z tym związanych	3	23,08	11	27,50%
Inne – (brak odzieży roboczej, posiłków regeneracyjnych, napojów)	6	46,15	8	20,00%

Przyczyny sporu zbiorowego – Świadczenia Socjalne	2014 r.		2015 r.	
Wypłata świadczeń z zakładowego funduszu socjalnego	3	75%	4	33,33%
Sposób podziału zakładowego funduszu socjalnego	-	-	1	8,33%
Inne (brak wpłaty na ZFŚS)	1	25%	7	58,33%

Przyczyny sporu zbiorowego – Wolności związkowe	2014 r.		2015 r.	
Respektowanie uprawnień związkowych	3	21,43%	2	20%
Sposób współpracy między związkami zawodowymi, a pracodawcą	6	42,86%	7	70%
Inne (udostępnienie pomieszczenia na działalność związkową, szykany wobec działaczy związkowych)	5	35,71%	1	10%

Wśród przyczyn konfliktów nie wynikających z definicji sporu zbiorowego w roku 2015 pierwsze miejsce zajmują spory na tle postępowania prywatyzacyjnego, reorganizacji zakładu pracy – 18,18%. Pozostałe pojedyncze spory – po 9,09% występują na tle zawierania, realizacji zakładowego, branżowego układu zbiorowego pracy, na tle restrukturyzacji i przekształceń własnościowych, wypłaty zaległych wynagrodzeń. Dla porównania wśród przyczyn konfliktów nie wynikających z definicji sporu zbiorowego w roku 2014 r. spory na tle restrukturyzacji i przekształceń własnościowych wyniosły – 22,73%.

Inne przyczyny konfliktów – nie wynikające z definicji sporu zbiorowego	2014 r.		2015 r.	
Spory na tle zawierania, realizacji zakładowego, branżowego układu zbiorowego pracy	2	9,09%	1	9,09%
Spory na tle restrukturyzacji i przekształceń własnościowych	5	22,73%	1	9,09%
Inne przyczyny	5	22,73%	5	45,45%
Spory na tle ochrony zatrudnienia – zwolnienia grupowe	2	9,09%	-	-
Zmiana zarządu, dyrektora	1	4,55%	-	-
Niegospodarność zarządu, dyrekcji	3	13,64%		
Postępowanie prywatyzacyjne, reorganizacja zakładu pracy	3	13,64%	2	18,18%
Wypłata zaległych wynagrodzeń	-	-	1	9,09%
Spory na tle realizacji podpisanych pakietów socjalnych	1	4,55%	1	9,09%

V.8. Wyniki mediacji w 2015 roku

W roku 2015 odnotowano tendencje do wyrównywania proporcji pomiędzy mediacjami zakończonymi podpisaniem porozumieniami stron – 42,47%, a mediacjami zakończonymi protokołami rozbieżności – 39,73%. Jest to prawdopodobnie spowodowane dużym udziałem sporów zbiorowych w kategorii: ochrona zdrowia i pomoc społeczna – 61,64% ogółu sporów, które z reguły kończyły się podpisaniem protokołu rozbieżności.

Tabela XIV – Wyniki mediacji

Wyniki mediacji – liczba dokumentów	2014 r.		2015 r.	
Protokół rozbieżności	15	29,41%	29	39,73%
Porozumienie stron	33	64,70%	31	42,47%
Porozumienie stron i protokół rozbieżności	3	5,88%	13	17,81%
Zawieszenie postępowania	(4)*		(6)*	
Razem	51	100%	73	100%

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

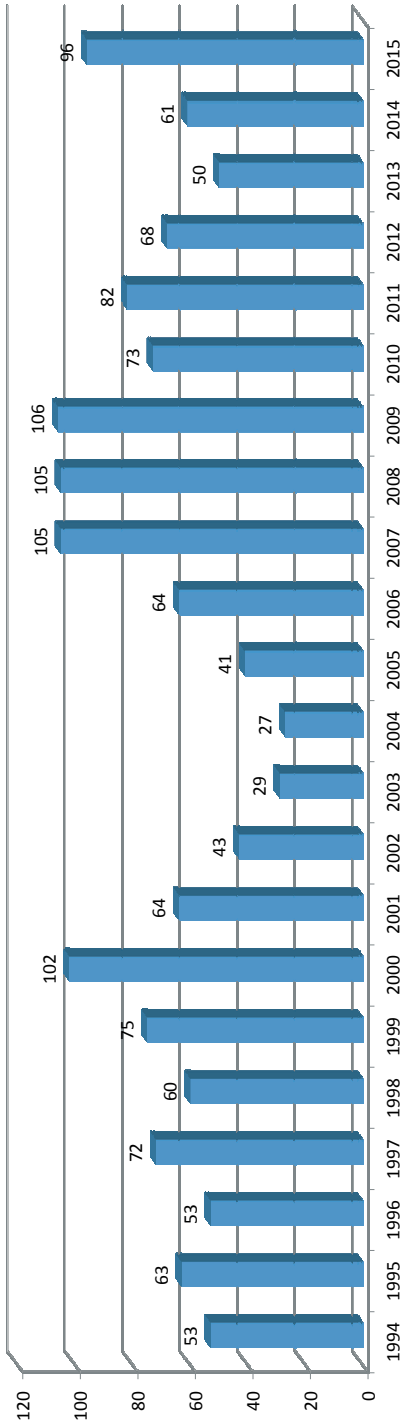
V.9. Podsumowanie – Parametry statystyczne sporu zbiorowego w 2015 r.

W roku 2015 typowym sporem był spór, którego przedmiotem były żądania płacowe o zwiększenie wynagrodzenia 49,32%. Taki spór był prowadzony przez związek zawodowy należący do struktury Forum Związków Zawodowych – 24,66%, najczęściej w zakładach opieki zdrowotnej będących własnością samorządu terytorialnego – 42,47%, oraz w spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością – 21,92%, który zakończył się podpisaniem porozumienia stron – 42,47% i toczył się w województwach: śląskim – 27,40%, mazowieckim – 16,44%, pomorskim – 9,59%, łódzkim – 8,22%, małopolskim – 6,85%.

Tabela XV – Parametry statystyczne typowego sporu zbiorowego w 2015 r.

Przedział czasowy	Podział administracyjny kraju	Działy gospodarki	Charakter własność i 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
2014 r.	Województwo: 1. Łódzkie 2. Śląskie 3. Mazowieckim 4. Dolnośląskie	1. Ochrona zdrowia i pomoc społeczna 2. Przemysł i działalność produkcyjna 3. Transport, gosp. magazynowa i łączność 4. Przemysł-wytworzenie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę 5. Budownictwo	1. Spółka z o.o. 2. Własność samorządu terytorialnego 3. Różne typy spółek akcyjnych 4. Przedsiębiorstwo Państwowe	Jeden związek zawodowy	1. Przez pracodawcę 2. Zakładowy związek zawodowy 3. Przez zakładowy związek zawodowy i pracodawcę	1. Placowe 2. Placę, przyczyny konfliktów – nie wynikające z definicji sporu zbiorowego 3. Placę i warunki pracy	1. Placowy 2. Zwiększenie wynagrodzenia 3. Wypłata premii, nagród i dodatków 4. Zmiany zakładowego regulaminu wynagrodzeń	1. Spory na ile restrukturyzacji i przekształceń własnościowych 2. Niegospodarność zarządu, dyrekcji 3. Postępowanie prywatyzacyjne, reorganizacja zakładu pracy	1. Porozumienie stron 2. Protokół rozbieżności stron 3. Porozumienie i protokół rozbieżności	średni Czas trwania mediacji
Najwyższe wskaźniki procentowe	1. 25,49% 2. 15,69% 3. 13,73% 4. 9,80%	1. 31,73% 2. 21,56% 3. 15,68% 4. 9,80% 5. 5,88%	1. 54,90% 2. 27,45% 3. 9,80% 4. 5,88%	47,06%	1. 43,14% 2. 41,18% 3. 7,84%	1. 58,85% 2. 7,84% 3. 5,88%	1. 62,32% 2. 24,64% 3. 7,25%	1. 22,73% 2. 13,64% 3. 13,64%	1. 64,70% 2. 29,41% 3. 5,88%	79 dni
2015 r.	Województwo: 1. Śląskie 2. Mazowieckie 3. Pomorskie 4. Łódzkie 5. Małopolskie	1. Ochrona zdrowia i pomoc społeczna 2. Przemysł i działalność produkcyjna 3. Przemysł-wytworzenie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę 4. Transport, gosp. magazynowa i łączność 5. Działalność usług. kom., społ.	1. Własność samorządu terytorialnego 2. Spółka z o.o. 3. Przedsiębiorstwo Państwowe 4. Różne typy spółek akcyjnych	Jeden związek zawodowy	1. Zakładowy związek zawodowy 2. Przez pracodawcę 3. Przez zakładowy związek zawodowy i pracodawcę	1. Placowe 2. Placę i warunki pracy 3. Placę, warunki pracy i wolności 4. Placę związkowe i świadczenia społeczne	1. Placowy 2. Zwiększenie wynagrodzenia 3. Wypłata premii, nagród i dodatków 4. Zmiany zakładowego regulaminu wynagrodzeń	Postępowanie prywatyzacyjne, reorganizacja zakładu pracy	1. Porozumienie stron 2. Protokół rozbieżności stron 3. Porozumienie i protokół rozbieżności	średni czas trwania mediacji
Najwyższe wskaźniki procentowe	1. 27,49% 2. 16,44% 3. 9,59% 4. 8,22% 5. 6,85%	1. 61,64% 2. 8,22% 3. 9,59% 4. 8,22% 5. 4,48%	1. 42,47% 2. 21,92% 3. 15,07% 4. 13,70%	67,12%	1. 58,90% 2. 26,03% 3. 6,85%	1. 39,73% 2. 28,77% 3. 5,48% 4. 5,48%	1. 57,89% 2. 19,30% 3. 14,04%	18,8%	1. 42,47% 2. 39,73% 3. 17,81%	75 dni

Spory zbiorowe w latach 1994-2015



**Tabela XVI – Spory zbiorowe w latach 1996–2015 r.
– rozstrzygane przy udziale mediatorów z listy Ministra Pracy i Polityki Społecznej**

Kategorie sporów zbiorowych	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Spory zarejestrowane i zakończone bez udziału mediatora z listy																				
Zgłoszenie sporu bez wniosku o wskazanie mediatora	4	11	1	2	9	5	3	2	-	1	5	2	5	1	-	-	-	-	-	-
wniosek o przesłanie listy mediatorów MPiPS	31	35	28	23	25	19	12	9	10	12	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
porozumienie stron przed przyjazdem mediatora	9	8	16	5	9	6	-	1	2	3	4	5	20	7	6	7	4	2	4	4
wnioski o protokół rozbieżności	b.d.	b.d.	6	16	15	8	7	3	4	4	5	30	25	31	12	9	4	3	2	2
Wyciągnięcie wniosku o wyznaczenie mediatora	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
Spory zarejestrowane i prowadzone przy udziale mediatora z listy																				
mediacje zakończone podpisaniem porozumienia stron	26	37	31	26	39	23	9	4	3	14	25	36	37	26	32	37	24	19	33	31
mediacje zakończone podpisaniem protokołu rozbieżności	10	20	13	17	24	19	12	3	7	9	20	37	43	60	25	26	25	12	15	29
mediacje zakończone podpisaniem protokołu porozumienia i rozbieżności	1	2	2	2	2	3	2	1	1	1	3	2	8	3	2	2	1	1	3	13
odmowa desygnowania mediatora ze względu formalnych	8	5	1	10	4	4	4	10	7	4	6	2	-	9	3	3	3	4	1	3
spory zawieszono	2	1	4	11	16	5	9	7	3	5	5	1	6	2	3	7	2	4	4	6
misja dobrej woli	b.d.	1	4	4	6	3	3	2	5	4	-	2	1	1	1	1	6	5	-	2
spory w toku	6	6	5	5	11	7	4	2	1	4	5	22	10	5	7	6	7	5	5	12
OGÓŁEM	97	126	106	121	160	102	65	44	43	61	86	116	130	145	91	98	76	55	67	106
Razem Spory zarejestrowane i prowadzone przy udziale mediatora z listy mediatorów	53	72	60	75	102	64	43	29	27	41	64	105	105	106	73	82	68	50	61	96

VI. Monitoring konfliktów społecznych

W Departamencie Dialogu i Partnerstwa Społecznego MRPiPS, w ramach samodzielnego stanowiska pracy ds. mediacji i konfliktów społecznych, prowadzony jest także stały monitoring konfliktów społecznych. Nie chodzi jednak o ogół konfliktów społecznych – nie monitoruje się np. obywatelskich protestów społecznych – a jedynie o te konflikty, które dotyczą sfery pracy i szerzej rozumianej relacji pracodawca-pracownik, a także o akcje protestacyjne organizowane przez centrale związków zawodowych czy branżowe związki zawodowe. W tego typu wystąpieniach mamy do czynienia z żądaniami kierowanymi bezpośrednio do Rządu RP, które najczęściej dotyczą przeprowadzenia zmian w systemowym funkcjonowaniu określonego obszaru społeczno-gospodarczego, które miałyby bezpośredni wpływ na ukształtowanie warunków pracy i płacy określonej grupy zawodowej.

Można zatem uznać, że prowadzony w departamencie monitoring dotyczy takich konfliktów społecznych, których stroną jest związek zawodowy (kilka związków zawodowych, ich federacje czy konfederacje), bądź pracownicy niezrzeszeni organizujący się *ad hoc* w celu obrony swoich interesów przed pracodawcą, bądź pracownicy, których w tej obronie reprezentuje jakiś związek zawodowy lub związek ten udziela pracownikom określonego rodzaju wsparcia.²

Odnutowywane na bieżąco informacje o trwających i(lub) zapowiadanych protestach i strajkach gromadzone są w zestawieniu tabelarycznym i udostępniane w serwisie internetowym Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pod adresem: <http://www.dialog.gov.pl/monitoring-konfliktow-spoecznych/>.

Każdy konflikt opisywany jest na podstawie doniesienia medialnego, z podaniem źródła informacji i linkiem bezpośrednio do tego źródła. Ujęty w zestawieniu konflikt opisany jest przede wszystkim co do swej istoty, tzn. tła – każdorazowo z określeniem przedmiotu protestu czy postulowanego przez stronę pracowniczą stanu pożądanego. Podaje się także informacje dotyczące zaangażowanych w dany konflikt stron, branży, w której działa

² Chodzi nie tylko o pracowników w rozumieniu Kodeksu pracy, ale też o osoby zatrudnione atypowo, czyli wykonujące pracę w oparciu o inne niż umowa o pracę podstawy prawne (tzw. zatrudnienie niepracownicze).

pracodawca, umiejscowienia terytorialnego konfliktu i jego zasięgu, wreszcie – aktualnego stanu tego konfliktu. Każdej informacji o sytuacji konfliktowej – zaistniałej czy zapowiedzianej, ale też spodziewanej lub uznanej za prawdopodobną – towarzyszy próba określenia kierunku rozwoju konfliktu, w tym przewidywanych form, jakie może przyjąć protest. Każdy konflikt o nieincydentalnym charakterze, co do którego można antycypować przebieg rozwojowy, jest monitorowany.

Przegląd internetowych zasobów treści w poszukiwaniu informacji o konfliktach społecznych przeprowadzany jest regularnie. Uważnie śledzone są komunikaty związków zawodowych zamieszczane w ich oficjalnych witrynach internetowych (strony główne central związkowych, witryny branżowych organizacji członkowskich czy struktur regionalnych), a także portale internetowe prowadzące serwisy informacyjne, cyfrowe wydania prasy regionalnej, serwisy branżowe.

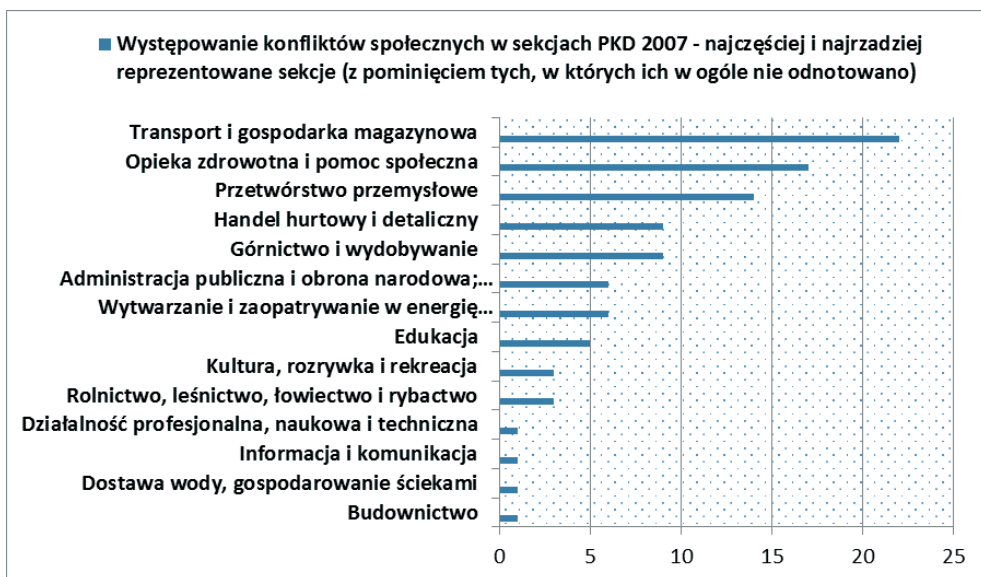
Prowadzony w ten sposób monitoring konfliktów społecznych jest próbą utworzenia bazy danych o konfliktach społecznych (protestach, strajkach), które prezentowane są w ujęciu jednostki czasu, jakim jest miesiąc.

Poniższa próba charakterystyki opisanego wyżej typu konfliktów społecznych dotyczy tych spośród nich, które udało się zmonitorować w 2015 roku. Z pewnością konfliktów tego typu toczyło się więcej. Odnosi się ona zatem do jakiegoś fragmentu rzeczywistości, która zaistniała medialnie, i co udało się odnotować.

Zamieszczone poniżej tabele i wykresy stanowią opracowanie własne DDP MRPiPS.

**Liczba zmonitorowanych konfliktów społecznych w 2015 roku
wg podziału na sekcje Polskiej Klasyfikacji Działalności Gospodarczej (PKD 2007)**

Lp.	Podział gospodarki na sekcje wg PKD 2007	Liczba zmonitorowanych konfliktów
1.	A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	3
2.	B. Górnictwo i wydobywanie	9
3.	C. Przetwórstwo przemysłowe	14
4.	D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	6
5.	E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1
6.	F. Budownictwo	1
7.	G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	9
8.	H. Transport i gospodarka magazynowa	22
9.	I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0
10.	J. Informacja i komunikacja	1
11.	K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0
12.	L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0
13.	M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1
14.	N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0
15.	O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne	6
16.	P. Edukacja	5
17.	Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	17
18.	R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	3
19.	S. Pozostała działalność usługowa	0
20.	T. Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0
21.	U. Organizacje i zespoły eksterytorialne	0
Łącznie:		98

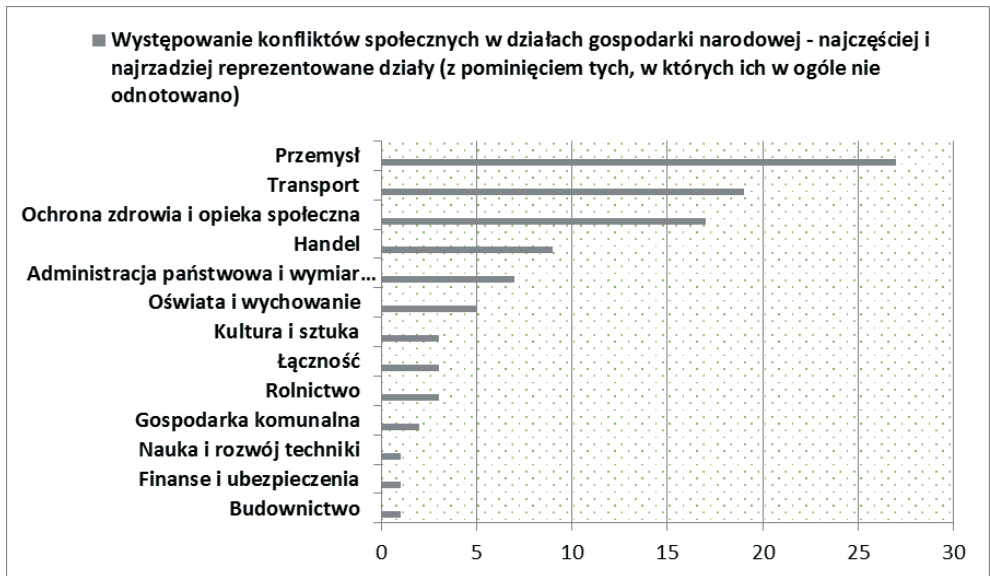


Liczba zmonitorowanych konfliktów społecznych w 2015 roku wg działów gospodarki narodowej

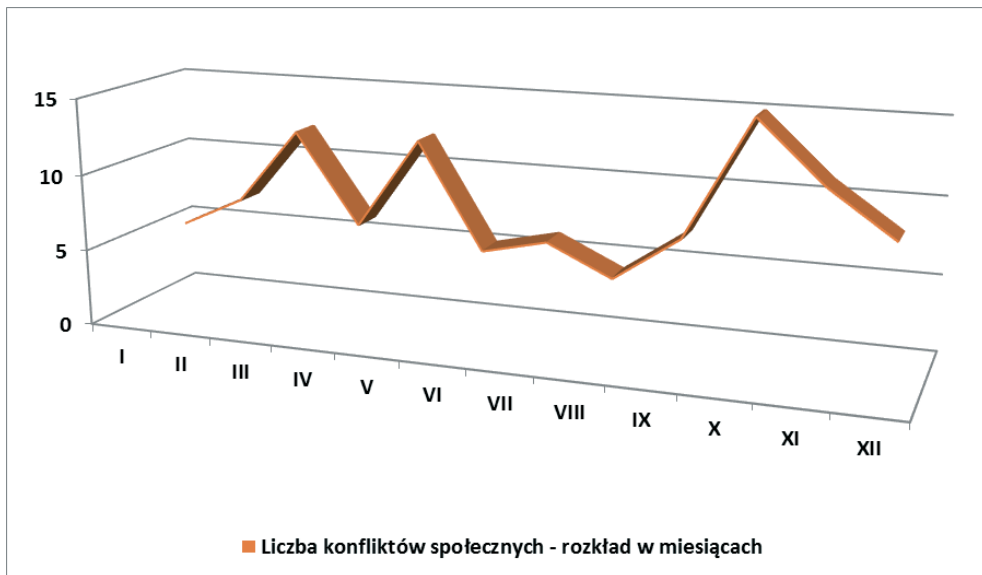
Lp.	Dział gospodarki	Liczba zmonitorowanych konfliktów
1.	Przemysł	27
2.	Budownictwo	1
3.	Rolnictwo	3
4.	Leśnictwo	0
5.	Transport	19
6.	Łączność	3
7.	Handel	9
8.	Pozostałe gałęzie produkcji materialnej (wydawnictwa, filmy, usługi informacyjne i inne)	0
9.	Gospodarka komunalna	2
10.	Gospodarka mieszkaniowa oraz niematerialne usługi komunalne	0
11.	Nauka i rozwój techniki	1
12.	Oświata i wychowanie	5
13.	Kultura i sztuka	3
14.	Ochrona zdrowia i opieka społeczna	17

cd. tabeli

	Dział gospodarki	Liczba zmonitorowanych konfliktów
15.	Kultura fizyczna, turystyka, wypoczynek	0
16.	Pozostałe branże usług niematerialnych (fryzjerskie, kosmetyczne, fotograficzne i inne)	0
17.	Administracja państwowa i wymiar sprawiedliwości	7
18.	Finanse i ubezpieczenia	1
19.	Organizacje polityczne, związki zawodowe i inne	0
	Łącznie:	98



Dynamika konfliktów społecznych w 2015 roku



Typowy zmonitorowany w 2015 r. przez Departament Dialogu konflikt społeczny wybuchł na tle warunków płacy, pracy, wdrożonych lub planowanych działań restrukturyzacyjnych, w tym programów etatyzacji. Dochodziło do niego w październiku, w podmiotach gospodarczych realizujących swoją działalność w sekcji *Transport i gospodarka magazynowa* (wg PKD 2007), w dziale *Przemysł* (wg klasyfikacji działów gospodarki).

Wybrane szersze akcje protestacyjne w 2015 r.
(opracowano na podstawie doniesień medialnych zestawionych
tabelarycznie i udostępnionych pod adresem
[http://www.dialog.gov.pl/monitoring-konfliktow-](http://www.dialog.gov.pl/monitoring-konfliktow-spoecznych/monitoring2015/)
[spolecznych/monitoring2015/](http://www.dialog.gov.pl/monitoring-konfliktow-spoecznych/monitoring2015/))

GÓRNICTWO

W dniu 13 stycznia sprzeciw wobec rządowych planów likwidacji kopalni Bobrek-Centrum wyrazili radni Bytomia alarmując, że dla Bytomia likwidacja ostatniego zakładu górniczego jest katastrofą, która spowoduje regres cywilizacyjny miasta i pogłębi problemy społeczne, które zrodziły się wraz z brutalną restrukturyzacją przemysłu ciężkiego, do której doszło w latach 90-tych. Na ulice Bytomia wyszli przedstawiciele wielu grup zawodowych, związkowcy, bytomscy sportowcy, kibice, nauczyciele, taksówkarze, uczniowie, łącznie – kilka tysięcy osób.

W dniu 14 stycznia w Rudzie Śląskiej odbyły się m.in. pikety oraz manifestacje przeciwko planom likwidacji kopalń w tym mieście. Udział w nich wzięli związkowcy, górnicy z rodzinami oraz mieszkańcy miasta. Tego samego dnia Przewodniczący NSZZ „Solidarność” zaapelował o powstrzymanie pośpiesznego procedowania projektu nowelizacji ustawy górniczej w Sejmie, projektu, który zakłada likwidację czterech kopalń: Pokój, Bobrek-Centrum, Brzeszcze, Makoszowy-Sośnica, a co za tym idzie – likwidację miejsc pracy i ostrzegł, że do górniczych protestów mogą dołączyć kolejarze, energetycy, pocztowcy, a nawet „zbrojeniówka”. Związkowcy zakomunikowali, że jeżeli do 20 stycznia negocjacje ze stroną rządową w sprawie sytuacji w górnictwie nie przyniosą pożądanych efektów, tego dnia w Katowicach spotka się Międzyzwiązkowy Sztab Protestacyjno-Strajkowy, który zadecyduje o konkretnych działaniach protestacyjnych. Zapowiedziano przy tym współpracę trzech central związkowych – NSZZ „Solidarność”, OPZZ i Forum Związków Zawodowych – w ramach ogólnozwiązkowego sztabu protestacyjnego.

Tymczasem protest w obronie kopalń postanowili poprzeć rolnicy – 16 stycznia Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych Rolników i Organizacji Rolniczych zapowiedziało przyłączenie się rolników do protestujących na Śląsku górników 20 stycznia.

16 stycznia, w tle trwających intensywnych negocjacji strony rządowej z Międzyzwiązkowym Komitetem Protestacyjno-Strajkowym Regionu Śląsko-Dąbrowskiego, przewodniczący zarządów regionów i sekretariatów branżowych NSZZ „Solidarność”, tworzących krajowy sztab protestacyjny, ogłosili na terenie całego kraju pogotowie strajkowe, wszelkie dalsze działania uzależniając od rezultatów prowadzonych negocjacji i decyzji Komitetu Protestacyjno-Strajkowego.

W dniu 17 stycznia w Śląskim Urzędzie Wojewódzkim w Katowicach, w obecności premier Ewy Kopacz, doszło do podpisania **porozumienia**. Jak się okazało, nie zakończyło to definitywnie fali akcji protestacyjnych w górnictwie.

28 stycznia górnicy z Jastrzębskiej Spółki Węglowej (JSW) rozpoczęli bezterminowy strajk, w kopalniach wstrzymano wydobywanie. Zapowiedziano, że strajk będzie miał charakter rotacyjny i będzie prowadzony na powierzchni. Związkowcy sformułowali pięć postulatów domagając się m.in. rezygnacji z planów zwolnienia dziewięciu liderów związkowych za styczniowy strajk w Budryku, odwołania Zarządu JSW, któremu związkowcy zarzucili nieudolność, wycofania decyzji o wypowiedzeniu trzech porozumień zbiorowych obowiązujących w spółce, a które zarząd JSW wypowiedział 21 stycznia (chodziło o porozumienie z lutego 2011 roku dotyczące deputatu węglowego, z maja 2011 roku – zawartego przed debiutem giełdowym JSW, oraz z 8 listopada 2012 roku – w sprawie wzrostu stawek płac). Tego samego dnia Sztab Protestacyjno-Strajkowy Kompanii Węglowej ogłosił pogotowie strajkowe we wszystkich jednostkach organizacyjnych spółki. Była to reakcja na zwolnienie dyscyplinarne liderów związkowych z kopalni Budryk, którzy wzięli udział w akcji protestacyjnej zorganizowanej w Jastrzębskiej Spółce Węglowej w geście solidarności z protestującymi pracownikami KW.

Już 30 stycznia w Katowicach Międzyzwiązkowy Komitet Protestacyjno-Strajkowy Regionu Śląsko-Dąbrowskiego podjął decyzję o rozpoczęciu 2 lutego br. czynnej solidarnościowej akcji protestacyjno-strajkowej w całym górnictwie. W komunikacie przedstawiciele MKPS stwierdzili: „Powodem tej decyzji jest fiasko dotychczasowych rozmów przedstawicieli związków zawodowych z Jastrzębskiej Spółki Węglowej z Radą Nadzorczą i Zarządem spółki. Coraz trudniejsza sytuacja w JSW wymaga solidarnego wystąpienia załóg wszystkich spółek górniczych w celu wsparcia kolegów z jastrzębskich kopalń”.

25 sierpnia Międzyzwiązkowy Komitet Protestacyjno-Strajkowy w górnictwie zakomunikował, że 1 października we wszystkich kopalniach i zakładach górniczych na Śląsku zostanie ogłoszona gotowość strajkowa. Na 7 września zapowiedziano przeprowadzenie tzw. masówek informacyjnych dla załóg górniczych w śląskich spółkach węglowych.

5 października pod kopalnią Brzeszcze doszło do pierwszej demonstracji. W opinii związkowców rząd nie realizował bowiem porozumienia z 17 stycznia, łamiąc tym samym umowę społeczną, a Międzyzwiązkowy Komitet Protestacyjno-Strajkowy zdecydował o kontynuacji akcji protestacyjnej. 13 października nadeszła druga fala górniczego gniewu – związkowcy manifestowali go pod kopalnią Pokój alarmując, że wobec nie powołania dotąd tzw. Nowej Kompanii Węglowej, dalsze funkcjonowanie KW jest zagrożone.

22 października kilkusetosobowa delegacja górników, hutników, kolejarzy, pracowników sektora zbrojeniowego i służby medycznej ze Śląska przyjechała do Warszawy, by głośno wyrazić swój sprzeciw wobec polityki rządu, który złamał podpisane w świetle fleszy porozumienie z 17 stycznia. Zdaniem związkowców, wbrew deklaracjom premier Ewy Kopacz, większość zapisów porozumienia wciąż istniała jedynie na papierze.

5 listopada Zarząd Kompanii Węglowej S.A. poinformował stronę społeczną, że posiada środki finansowe tylko na dwie wypłaty, natomiast nie posiada środków na pozostałe wynagrodzenia do końca I kwartału 2016 roku, te, które były „gwarantowane przez Rząd”. Związki Zawodowe działające w Kompanii Węglowej S.A. zażądały gwarancji wypłacenia wszystkich świadczeń pracowniczych zgodnie z Porozumieniem z dnia 17 stycznia 2015 r. do dnia 17 listopada (czyli daty kolejnego spotkania z Zarządem). W przypadku braku uzyskania żądanych gwarancji związkowcy zapowiedzieli przedstawienie dalszych działań protestacyjno-strajkowych.

ROLNICTWO

W dniu 25 stycznia Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych Rolników i Organizacji Rolniczych zapowiedziało falę protestów, w tym zorganizowanie „marszu gwiazdzystego” na Warszawę, zablokowanie torów czy dróg oraz powstanie w stolicy „zielonego miasteczka”. Swoje postulaty rolnicy przekazali do Kancelarii Prezesa Rady Ministrów apelując o spotkanie z premierem Rządu RP. Główny postulat rolników dotyczył

natychmiastowej wypłaty rekompensat dla rolników, którzy ponieśli w swoich uprawach straty spowodowane przez dziki. Rolnicy zażądali także rekompensat do produkcji trzody chlewnej, a także zagrozili wystąpieniem z pozwem zbiorowym z tytułu utraconych dochodów z powodu wprowadzenia zakazu uboju rytualnego. Rolnicze OPZZ zażądało również m.in. dopłat do eksportu wieprzowiny, uruchomienia skupu na potrzeby rezerw materiałowych. Protest rolników poparły inne związki zawodowe – OPZZ i „Sierpień 80”. Zapowiedziano zawarcie między związkami porozumienie, a następnie ustalenie terminu i formy protestu.

W pierwszej połowie lutego OPZZ Rolników i Organizacji Rolniczych zorganizowało wiele blokad dróg, m.in. na drodze krajowej A2 pomiędzy Terespołem a Siedlcami, w Zabłudowie pod Białymstokiem, pod Łomżą i w Sterdyni, na skrzyżowaniu dróg nr 19 i 63 w Radzynie Podlaskim oraz nr 62 niedaleko mostu na Bugu we Frankopolu. Blokad były efektem fiaska rozmów ministra rolnictwa z delegacją rolniczego OPZZ w Warszawie.

19 lutego przed KPRM w Warszawie zgromadziły się tysiące protestujących rolników zapowiadając, że jeśli rząd nie podpisze porozumienia, przed jego siedzibą powstanie miasteczko namiotowe.

Pod KPRM protestowała także Solidarności Rolników Indywidualnych. Rolnicy z „Solidarności” domagali się: 1. Ustawy zapobiegającej wyprzedaży ziemi obcokrajowcom; 2. Umożliwienia rolnikom sprzedaży bezpośredniej produktów przetworzonych; 3. Ustawowego zakazu obrotu i uprawy GMO; 4. Kompleksowej i długoletniej polityki rolnej oraz odzyskania kontroli nad przetwórstwem rolno-spożywczym i rynkiem wewnętrznym; 5. Zmiany regulacji ustawowych w obszarze szkód łowieckich w sposób zapewniający rolnikom rekompensatę poniesionych strat; 6. Powołania Komisji Dialogu Społecznego ds. rolnictwa (strona rządowa, rolnicy, przedsiębiorcy).

NAUCZYCIELE

18 marca wyjście na ulice z postulatami płacowymi zapowiedzieli nauczyciele zrzeszeni w Związku Nauczycielstwa Polskiego. Także Rada Krajowej Sekcji Oświaty i Wychowania „S” podczas nadzwyczajnego posiedzenia 18 marca w Warszawie zdecydowała o zorganizowaniu ogólnopolskiej manifestacji 28 kwietnia przed KPRM. Nie wykluczono także strajków nauczycieli w maju. Zakomunikowano, że do 15 kwietnia wszystkie

organizacje „S” w placówkach oświatowych wejdą w spory zbiorowe z dyrekcjami.

28 kwietnia tysiące pracowników oświaty protestowało w Warszawie domagając się zwiększenia nakładów na edukację, zaprzestania likwidacji szkół oraz 9 proc. waloryzacji wynagrodzeń. Nauczycieli wsparli związkowcy z innych branż.

Na konferencji prasowej 17 czerwca prezes ZNP poinformował, że jeśli do 24 sierpnia rząd nie spełni postulatów ZNP podjęte zostaną działania zmierzające do wszczęcia 1 września 2015 roku sporu zbiorowego ze wszystkimi szkołami i placówkami objętymi działaniem Związku Nauczycielstwa Polskiego. Żądania ZNP brzmiały następująco: 1. Zachowanie, wynikających z ustawy Karta Nauczyciela (w brzmieniu obowiązującym 1 września 2014 r.) uprawnień nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych; 2. Podwyższenie o 10% wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych oraz zmiany w systemie wynagradzania pracowników samorządowych; 3. Zahamowanie – prowadzącego do pogorszenia warunków pracy i wynagradzania pracowników oświaty – przekazywania przez samorządy szkół i placówek oświatowych do prowadzenia przez osoby fizyczne i osoby prawne niebędące jednostkami samorządu terytorialnego; 4. Zapewnienie uprawnień wynikających z ustawy Karta Nauczyciela nauczycielom zatrudnionym w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach prowadzonych przez osoby fizyczne oraz osoby prawne niebędące jednostkami samorządu terytorialnego. Jeśli rząd nie spełni nauczycielskich postulatów, w październiku rozpocznie się strajk.

W związku z brakiem spełnienia powyższych postulatów 27 sierpnia prezes ZNP oświadczył, że 1 września dojdzie do wznowienia akcji protestacyjnej.

14 października doszło do ogólnopolskiej demonstracji pracowników oświaty, nauki i szkolnictwa wyższego przed Kancelarią Prezesa Rady Ministrów. Manifestację zorganizował Związek Nauczycielstwa Polskiego wraz z oświatową Solidarnością. Demonstrujący zwracali uwagę na potrzebę przeciwdziałania prywatyzacji edukacji oraz zahamowania procesu łamania prawa przez niektóre samorządy prowadzące szkoły. Nauczyciele wysuwali także żądanie zwiększenia nakładów na edukację oraz podwyżek dla pracowników oświaty.

PIELĘGNIARKI

Ogólnopolski protest zapowiedziały także pielęgniarki. Miało do niego dojść 22 kwietnia, strajk ostrzegawczy zapowiedziano na maj, a na wrzesień – strajk generalny. Pielęgniarki wysunęły żądanie podwyżek o 1500 zł i uwzględnienia ich w umowach szpitali z NFZ. Protest ogólnopolski miał się odbyć w Warszawie, ale Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych (OZZPiP) zdecydował o przeniesieniu go do regionów oraz o stopniowym wchodzeniu w spory zbiorowe w placówkach ochrony zdrowia w każdym województwie. Negocjacje z resortem zdrowia trwały od początku roku, ale pielęgniarki nie były z nich zadowolone. Ministerstwo Zdrowia zapowiedziało z kolei, że do października resort wyda rozporządzenie o wpisaniu pielęgniarek do zamawianych świadczeń. Powinno to spowodować wzrost wartości tych świadczeń, co z kolei miałyby stanowić podstawę do negocjacji podwyżek płac pielęgniarek. Jednocześnie ministerstwo zaznaczyło, że poziom wynagrodzeń pielęgniarek będzie zależał głównie od pracodawców, a nie od nowych rozwiązań systemowych.

22 kwietnia w ramach ogólnopolskiej akcji protestacyjnej OZZPiP ok. 400 pielęgniarek i położnych, między innymi z Milicza, Oławy czy Trzebnicy protestowało we Wrocławiu, a około 700 pielęgniarek i położnych z terenu województwa podkarpackiego pikietowało w Rzeszowie. Te ostatnie zostały wsparte przez przedstawicieli organizacji członkowskich Forum Związków Zawodowych z województwa podkarpackiego, na czele z przewodniczącym ZW FZZ województwa podkarpackiego, Lesławem Cuprysiem. OZZPiP wspierali również m.in. członkowie NSZZ Ciepłowników w Polsce, NSZZ Solidarność 80, Związku Zawodowego Pracowników Kolejowych przy PLK w Rzeszowie oraz Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego ze Stalowej Woli. Tego dnia w Łodzi pikietowały też pielęgniarki z województwa łódzkiego, wspierane przez przedstawicieli Forum Związków Zawodowych.

12 maja, w związku z obchodzonym Międzynarodowym Dniem Pielęgniarki, w większości placówek na terenie Polski pielęgniarki zamiast świętować, zmanifestowały swoje niezadowolenie.

W czerwcu OZZPiP został poproszony do Ministerstwa Zdrowia na negocjacje dotyczące wypracowania rozwiązań systemowych poprawy warunków pracy i płacy pielęgniarek i położnych. Negocjacje odbywały się w dwóch zespołach w cyklach cotygodniowych. Propozycja MZ

obejmowała przekazanie przez NFZ dla części świadczeniodawców środków na wzrost wynagrodzeń pielęgniarek i położnych, w wysokości ok. 300 zł brutto miesięcznie i tylko do 30 czerwca 2016 r. W dodatku o sposobie podziału tych środków miał decydować arbitralnie sam pracodawca.

Wobec fiaska rozmów prowadzonych od czerwca z Ministrem Zdrowia i Narodowym Funduszem Zdrowia Zarząd Krajowy OZZPiP podjął na początku września decyzję o ogłoszeniu ogólnokrajowego pogotowia strajkowego. Bezpośrednim powodem ogłoszenia pogotowia strajkowego był brak możliwości wypracowania na szczeblu rządowym rozwiązań systemowych umożliwiających poprawę warunków pracy i płacy pielęgniarek i położnych. Propozycja rozwiązań przedstawiana przez Ministerstwo Zdrowia odbiegała od celów jakie prezentował OZZPiP na negocjacjach oraz celów oczekiwanych przez pielęgniarki i położne w Polsce. Różnice dotyczyły m.in. niewystarczającej wysokości kwot, które MZ i NFZ chcieli przekazać na wzrosty wynagrodzeń, nie objęcie wzrostem wynagrodzeń całej grupy zawodowej, brak trwałość dokonanych wzrostów wynagrodzeń i brak gwarancji, że będzie to wzrost wynagrodzeń zasadniczych, brak udzielenia przez Rząd RP gwarancji pewności i trwałości uzyskania wzrostów wynagrodzeń, brak określenia gwarantowanej wysokości minimalnego wzrostu wynagrodzenia dla każdej pielęgniarki i położnej.

W ramach ogłoszonego pogotowia strajkowego Zarząd Krajowy zobowiązał wszystkie Zakładowe i Międzyzakładowe Organizacje Związkowe OZZPiP do oflagowania i oplakatowania swoich zakładów pracy począwszy od dnia 10 września. Jednocześnie Zarząd Krajowy wezwał wszystkie Zakładowe i Międzyzakładowe Organizacje Związkowe OZZPiP do niezwłocznego zakończenia etapów mediacji w prowadzonych sporach zbiorowych poprzez podpisanie protokołów rozbieżności z mediacji i przejścia do kolejnego etapu tj. przeprowadzenia referendum strajkowego. Dodatkowo Zarząd Krajowy zobowiązał członków OZZPiP do czynnego i aktywnego uczestnictwa w prowadzonych akcjach protestacyjnych organizowanych przez struktury zakładowe, międzyzakładowe i regionalne oraz do udziału w manifestacji prowadzonej przez OZZPiP w dniu 10 września w Warszawie.

Minister Zdrowia nie podjął dodatkowych negocjacji i zdecydował 8 września o podpisaniu Rozporządzenia w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej (Dz.U. z 2015 r.,

poz. 1400) w brzmieniu nie akceptowanym przez OZZPiP. W odpowiedzi, w dniu 10 września przed KPRM zorganizowana została demonstracja pielęgniarek i położnych. To był punkt zwrotny, który spowodował powrót Ministerstwa Zdrowia oraz NFZ do kontynuowania rozmów.

W dniu 22 września rozpoczęły się ponowne negocjacje w Ministerstwie Zdrowia. 23 września, po trwających kilkanaście godzin negocjacjach w Ministerstwie Zdrowia, między stroną rządową a środowiskiem zawodowym pielęgniarek i położnych zostało podpisane **porozumienie** dotyczące wzrostu wynagrodzeń pielęgniarek i położnych. Porozumienie przewidywało wzrost wynagrodzeń pielęgniarek i położnych o 400 złotych przez kolejne cztery lata, a dodatkowo zawierało gwarancje utrzymania wzrostu wynagrodzeń w latach następnych. W wykonaniu zawartego porozumienia Minister Zdrowia w dniu 14 października podpisał rozporządzenie zmieniające rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej.

STRAŻACY

28 maja Rada Krajowej Sekcji Pożarnictwa NSZZ „Solidarność” postanowiła z dniem 1 czerwca wznowić akcję protestacyjną Krajowej Sekcji Pożarnictwa NSZZ „Solidarność”. W marcu strażacy rozpoczęli ogólnopolską akcję protestacyjną. 9 kwietnia minister spraw wewnętrznych spotkał się ze Sztabem Protestacyjnym. Rozmowy dały związkowcom nadzieję na rozwiązanie spornych kwestii. Wstrzymano akcję protestacyjną. Niestety do czasu posiedzenia Rady Krajowej Sekcji Pożarnictwa NSZZ „Solidarność” w połowie maja do strażaków nie dotarły żadne informacje o postępach w realizacji podstawowych żądań Związku. Związkowcy stanowczo podkreślili, że bez dodatkowego wsparcia finansowego wielu komend powiatowych i miejskich, ich funkcjonowanie w IV kwartale będzie się opierało na środkach, które powinny być przeznaczone na zatrudnienie i wynagradzanie strażaków. Wdrożenie zmiany ustawy o Państwowej Straży Pożarnej w zakresie sposobu naliczania dodatku z tytułu wysługi lat służby to kolejne 8 250 000 złotych, które komendy będą musiały zabezpieczyć sobie same – kosztem zatrudnienia i wynagradzania strażaków. Strażacy podnosili również problem braku rewaloryzacji funduszy wynagrodzeń za lata 2008–2014 w komendach powiatowych i miejskich, które będzie skutkowało

koniecznością zamrażania przyjęć do Państwowej Straży Pożarnej lub redukcją zatrudnienia. Wobec takiej oceny sytuacji – Rada Krajowej Sekcji Pożarnictwa NSZZ „Solidarność” zakomunikowała, że 1 czerwca do protestu przystępują województwa: dolnośląskie, łódzkie oraz wielkopolskie.

24 czerwca strażacy zdecydowali o rozszerzeniu protestu – od 29 czerwca wszystkie jednostki organizacyjne w kraju oraz pojazdy Straży Pożarnej zostały oflagowane, a na budynkach należących do SP wywieszono banery z informacjami o akcji protestacyjnej.

22 września przed Kancelarią Prezesa Rady Ministrów stanęło Miasteczko Strażackie. W rotacyjnie prowadzonej akcji wzięli udział funkcjonariusze Państwowej Straży Pożarnej z poszczególnych województw.

29 czerwca strażacy wzięli udział w proteście służb mundurowych zorganizowanym przez Międzywojewódzki Komitet Protestacyjny Federacji Związków Zawodowych Służb Mundurowych. Do stolicy zjechali policjanci, strażacy i strażnicy więzienni z całej Polski. Protest wynikał z rosnącego niezadowolenia w szeregach funkcjonariuszy związanego z brakiem reakcji rządu na ich postulaty, które przekazali 11 czerwca. Protestujący żądali m.in. modernizacji służb mundurowych, podwyższenia wynagrodzeń, zmian w prawie dotyczących wypłat świadczeń za nadgodziny, poprawy bezpieczeństwa funkcjonariuszy poprzez usprawnienie systemu opieki zdrowotnej, dostosowanie programów szkolenia i doskonalenia zawodowego do bieżących potrzeb służby, a także opracowania i wdrożenia programów społeczno-edukacyjnych przeciwko agresji wobec funkcjonariuszy egzekwujących prawo.

23 lipca strażacy wzięli udział w zorganizowanej przez NSZZ Policjantów pikiecie, w której uczestniczyły organizacje związkowe podległe pod trzy resorty: spraw wewnętrznych (Policja, Państwowa Straż Pożarna i Straż Graniczna oraz pracownicy BOR), sprawiedliwości (Służba Więzienna) oraz finansów (Służba Celna). Protestujący domagali się m.in. zrekompensowania kosztów inflacji za lata 2009–2015, stałej corocznej waloryzacji płac od roku 2016, nowej ustawy modernizacyjnej dla służb mundurowych oraz włączenia Służby Celnej do systemu emerytalnego służb mundurowych. W proteście wzięło udział około 3 tys. związkowców służb mundurowych.

30 września 2015 roku w Warszawie odbyło się posiedzenie Komitetu Protestacyjnego Służb Mundurowych, w którego skład weszły związki zawodowe reprezentujące funkcjonariuszy i pracowników Policji, Państwowej

Straży Pożarnej, Straży Granicznej, Służby Więziennej, Służby Celnej i Biura Ochrony Rządu. Podczas posiedzenia ustalono, że zgodnie ze stanowiskiem Federacji Związków Zawodowych Służb Mundurowych i Zarządu Głównego NSZZ Policjantów, w dniach 5–8 października nastąpi dalsza część akcji protestacyjnej, a 5 października pod Sejmem RP rozpocznie swoje funkcjonowanie „miasteczko mundurowe”, w którym w systemie rotacyjnym pełnić będą dyżury reprezentanci wszystkich organizacji zgodnie z harmonogramem zaproponowanym przez ZG NSZZ Policjantów. W dniu 8 października przed Sejmem RP odbyła się wielka demonstracja służb mundurowych.

KOLEJ

22 czerwca Komitet Strajkowy powołany przez kolejarskie centrale związkowe ogłosił, że 29 czerwca o godz. 0.01 w Przewozach Regionalnych rozpocznie się strajk. Zdaniem związkowców rozpoczęcie akcji protestacyjnej to ostatnia szansa na uratowanie spółki i uchronienie tysięcy kolejarzy przed utratą miejsc pracy. Jednak 29 czerwca związki zawodowe działające w Przewozach Regionalnych zawarły porozumienie z władzami firmy w sprawie wdrażania planu restrukturyzacji spółki, co oznaczało odwołanie ogólnopolskiego strajku.

Z kolei w lipcu Kolejarska „Solidarność” protestowała przeciwko przeniesieniu centrali PKP Cargo SA z Krakowa do Katowic i planom sprzedaży budynku, w którym mieści się krakowska siedziba spółki. „Żądamy od zarządu PKP Cargo SA wycofania się z decyzji o sprzedaży budynku w Krakowie i likwidacji znajdującej się w nim siedziby centrali PKP Cargo SA. Liczymy na to, że pan wojewoda jako przedstawiciel rządu w terenie udzieli pomocy i podejmie działania w obronie miejsc pracy kolejarzy z PKP Cargo SA w naszym województwie” – napisano w liście otwartym do wojewody.

4 sierpnia w większości zakładów spółki PKP Cargo w całej Polsce ruszyły referenda strajkowe. W głosowaniu pracownicy odpowiadali na pytanie, czy są za przeprowadzeniem strajku, jeżeli zarząd firmy nie przyzna podwyżki wynagrodzenia zasadniczego po 250 zł netto dla każdego pracownika. Związkowcy zapowiedzieli, że jeśli za akcją strajkową zagłosuje większość pracowników, to protest przeprowadzony zostanie we wrześniu.

7 sierpnia referendum strajkowe ruszyło w spółce PKP SA Solidarność domagała się podwyżek płac o 500 zł dla każdego pracownika oraz wypłaty nagrody z okazji Dnia Kolejarza w wysokości 1000 zł. 11 sierpnia powołano Komitet Protestacyjno-Strajkowy. Tymczasem od 1 października we wszystkich zakładach PKP Cargo w Polsce ogłoszono obowiązywanie pełnej gotowości strajkowej. Komitet Protestacyjno Strajkowy w PKP CARGO SA ogłosił rozpoczęcie od 9 listopada kroczącego strajku generalnego. Rada Sekcji Krajowej Kolejarzy NSZZ „Solidarność” skierowała do premiera rządu RP pismo z żądaniem natychmiastowego wstrzymania pospiesznej restrukturyzacji spółki.

5 listopada Rada Krajowa Związku Zawodowego Maszynistów Kolejowych w Polsce wyraziła zgodę na podjęcie strajku w PKP Cargo SA zobowiązując jednocześnie organizacje zakładowe ZZM działające w pozostałych spółkach do solidarnościowych akcji protestacyjnych w czasie strajku w PKP Cargo. 6 listopada zapadła decyzja o zawieszeniu do 9 grudnia decyzji o wszczęciu strajku generalnego w dniu 9 listopada. Utrzymano jednak pogotowie strajkowe. Krajowy Komitet Protestacyjno-Strajkowy w PKP CARGO SA po rozważeniu apelu parlamentarzystów Prawa i Sprawiedliwości z dnia 5 listopada postanowił dać szansę nowo wybranej władzy na podjęcie interwencji i pomoc w rozwiązaniu konfliktu.

3 grudnia Komitet podjął decyzję o odwieszeniu strajku komunikując rozpoczęcie generalnego strajku pracowników PKP Cargo 18 grudnia. Dzień przed jego rozpoczęciem Zarząd PKP Cargo SA zobowiązał się do wstrzymania wszelkich zmian restrukturyzacyjnych i podpisał ze związkami zawodowymi **porozumienie** o zawieszeniu zaplanowanego na 18 grudnia strajku generalnego. Do 31 marca 2016 r. strony zobowiązały się zawrzeć porozumienie pozwalające ostatecznie zakończyć trwający w spółce spór zbiorowy.

VII. Podsumowanie

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

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

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

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

ZAŁĄCZNIKI:

- 1. Ustawa z 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.**
- 2. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 8 grudnia 2004 r. w sprawie wynagradzania mediatorów z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy.**
- 3. Rozporządzenie Rady Ministrów z 16 sierpnia 1991 r. w sprawie trybu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego.**
- 4. Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. z dnia 27 sierpnia 2015 r.) – rozdział 4.**
- 5. Standardy pracy mediatora w sporach zbiorowych.**

Dz.U.2015.295 – j.t. ze zm.

USTAWA

z dnia 23 maja 1991 r.

o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (tekst jednolity)

Rozdział 1

Przepisy ogólne

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 5. Pracodawcą w rozumieniu ustawy jest podmiot, o którym mowa w art. 3 Kodeksu pracy.

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. z 2014 r. poz. 167).

Rozdział 2

Rokowania

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

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

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

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

Rozdział 3

Mediacja i arbitraż

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

Art. 11. 1. (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, reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. Nr 100, poz. 1080, z późn. zm poz. 1240).

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

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

Art. 11¹. 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. W razie udokumentowanego braku środków na pokrycie kosztów, o których mowa w ust. 2 i 4, na wniosek strony sporu zbiorowego, minister właściwy do spraw pracy pokrywa koszty mediacji, z tym że wynagrodzenie mediatora jest pokrywane do wysokości określonej w rozporządzeniu, o którym mowa w art. 11 ust. 3.

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

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

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

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

Art. 14. Postępowanie mediacyjne kończy się podpisaniem przez strony porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia – sporządzeniem protokołu

rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron. Czynności tych dokonuje się przy udziale mediatora.

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

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

2. Spór zakładowy rozpoznaje kolegium arbitrażu społecznego przy sądzie wojewódzkim(2), 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 niezainteresowanych 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.

Rozdział 4

Strajk

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

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

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

Art. 18. Udział w strajku jest dobrowolny.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 24. Związki zawodowe decydują o tworzeniu i wykorzystaniu 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 niemający prawa do strajku.

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

Rozdział 5

Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy

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

- 1) przeszkadza we wszczęciu lub w prowadzeniu w sposób zgodny z prawem sporu zbiorowego,

- 2) nie dopełnia obowiązków określonych w tej ustawie – podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

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

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

Rozdział 6

Przepisy przejściowe i końcowe

Art. 27. W Kodeksie pracy w art. 2417 § 7 otrzymuje brzmienie: (zmiany pominięte).

Art. 28. Spory zbiorowe wszczęte, lecz niezakończone 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.

- 1) Art. 11 ust. 1 zmieniony przez art. 54 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. (Dz.U.2015.1240) zmieniającej nin. ustawę z dniem 11 września 2015 r.
- 2) Obecnie: sądzie okręgowym na podstawie art. 4 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o zmianie ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U.1998.160.1064), która weszła w życie z dniem 1 stycznia 1999 r.

**ROZPORZĄDZENIE
MINISTRA GOSPODARKI I PRACY¹⁾**

z dnia 8 grudnia 2004 r.

**w sprawie warunków wynagradzania mediatorów z listy ustalonej
przez ministra właściwego do spraw pracy**
(Dz.U. z dnia 22 grudnia 2004 r.)

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

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

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

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

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

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

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

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

Dz.U.91.73.324

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 16 sierpnia 1991 r.

w sprawie trybu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego (Dz.U. z dnia 19 sierpnia 1991 r.)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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 niejawna. 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.2015.1240

USTAWA

z dnia 24 lipca 2015 r.

o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. z dnia 27 sierpnia 2015 r.)

Rozdział 4

Wojewódzkie rady dialogu społecznego

Art. 41. 1. W województwach mogą być tworzone wojewódzkie rady dialogu społecznego, zwane dalej „WRDS”.

2. O utworzeniu WRDS postanawia marszałek województwa na wspólny wniosek co najmniej jednej z organizacji, o których mowa w art. 23 ust. 1, oraz co najmniej jednej z organizacji, o których mowa w art. 24 ust. 1.

3. Marszałek postanawia o likwidacji WRDS, jeżeli o odwołanie swoich przedstawicieli z jej składu wystąpią wszystkie z organizacji, o których mowa w art. 23 ust. 1, lub wszystkie z organizacji, o których mowa w art. 24 ust. 1.

4. Tworzenie oraz zapewnienie funkcjonowania WRDS jest zadaniem z zakresu administracji rządowej, zleconym marszałkowi województwa, finansowanym w drodze dotacji celowej.

Art. 42. 1. Do właściwości WRDS należy:

- 1) wyrażanie opinii i stanowisk:
 - a) w sprawach objętych zakresem zadań związków zawodowych lub organizacji pracodawców będących w kompetencji administracji rządowej i samorządowej z terenu województwa,
 - b) w sprawach, o których mowa w art. 11 ust. 2;
- 2) wykonywanie innych zadań wynikających z odrębnych ustaw.

2. Marszałek województwa przedstawia stronie pracowników i stronie pracodawców WRDS do zaopiniowania projekty strategii rozwoju województwa i programów w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych i organizacji pracodawców oraz sprawozdania z ich realizacji.

3. Wyrażenie opinii, o których mowa w ust. 1 i 2, wymaga zgody strony pracowników i strony pracodawców WRDS. Jeżeli strona pracowników i strona

pracodawców WRDS nie uzgodni wspólnej opinii, każdej z organizacji, o których mowa w art. 23 ust. 1 i art. 24 ust. 1, wchodzących w skład WRDS, przysługuje prawo wyrażenia stanowiska w sprawie podlegającej opiniowaniu.

4. Opinię lub stanowiska w sprawie, o której mowa w ust. 1 pkt 1 lit. b, WRDS przekazuje Prezydium Rady.

Art. 43. 1. Strony WRDS mogą wspólnie zawierać porozumienia.

2. Przedmiotem porozumień mogą być wzajemne zobowiązania stron w sprawach objętych zakresem ich działania. Przepis art. 3 ust. 3 stosuje się odpowiednio.

Art. 44. 1. WRDS może rozpatrywać sprawy społeczne lub gospodarcze powodujące konflikty między pracodawcami i pracownikami, jeżeli uzna te sprawy za istotne dla zachowania pokoju społecznego.

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

Art. 45. 1. W sprawach, o których mowa w art. 44 ust. 1, WRDS wyraża opinię lub podejmuje uchwałę o konieczności wyznaczenia osoby z misją dobrej woli, którą będzie osoba z listy mediatorów, o której mowa w art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 2015 r. poz. 295 i 1240), z zastrzeżeniem ust. 2.

2. W szczególnych przypadkach, jeżeli wymaga tego interes społeczny, przewodniczący WRDS może samodzielnie zdecydować o konieczności wyznaczenia osoby z misją dobrej woli.

3. Z wnioskiem do ministra właściwego do spraw pracy o wyznaczenie osoby z misją dobrej woli występuje przewodniczący WRDS.

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 WRDS o wyrażenie przez nią opinii.

Art. 46. 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 przewidzianego dla mediatorów z listy mediatorów, określonego zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 11 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

3. Wynagrodzenie i koszty, o których mowa w ust. 2, są finansowane w ramach dotacji celowej, o której mowa w art. 41 ust. 4.

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.

