

Spory zbiorowe pracy w Polsce i metody ich rozwiązywania

Związki zawodowe w PRL i Rzeczypospolitej Polskiej

W Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej (inaczej PRL lata 1944-1989) związki zawodowe były kontrolowane przez władze. Teoretycznie odgrywały znaczącą rolę w życiu politycznym i społecznym- uczestniczyły np. w działaniach rad narodowych i rad zakładowych, współdziałały z Komisją Specjalną do Walki z Nadużyciami i Szkodnictwem Gospodarczym; zarządzały Funduszem Wczasów Pracowniczych, miały też prawo inicjatywy ustawodawczej. Wszystko to jednak pod warunkiem zgodności z obowiązującą doktryną polityczną. Ponieważ legalne, a więc podporządkowane reżimowi, związki zawodowe nie reprezentowały de facto rzeczywistych interesów związkowych, robotnicy strajkowali.

Powstające wolne związki zawodowe były nielegalne w obowiązującym systemie prawa.

Dopiero w 1980, po wielu strajkach robotniczych, władze zgodziły się na legalizację Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego "Solidarność", który w krótkim czasie stał się jedną z największych organizacji masowych działających w PRL. Solidarność liczyła ok. 10 milionów członków, jako centrum oporu przeciw komunizmowi zaczęła zagrażać reżimowi. W 1981 zaczęły powstawać inne wolne związki zawodowe.

Ta oddolna inicjatywa stała się niebezpieczna dla władz. Z dniem rozpoczęcia stanu wojennego w grudniu 1981 władze zawiesiły działalność Solidarności, a w 1982 na mocy ustawy o związkach zawodowych została zdelegalizowana nie tylko Solidarność, ale też prorządowe związki zawodowe.

Mocą tej samej ustawy 2 lata później władze powołały Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (OPZZ), centralę związkową silnie podporządkowaną głównemu organowi sprawowania władzy, jakim była partia PZPR. OPZZ przejęło majątek Solidarności.

Solidarność została ponownie zalegalizowana dopiero w wyniku rozmów Okrągłego Stołu w 1989, które stały się sposobem na bezkrwawą zmianę systemu.

Po zmianie systemu "Solidarność" stanowiła największą siłę polityczną w Polsce. W 2002 powstała alternatywna do Solidarności i OPZZ centrala związkowa – Forum Związków Zawodowych.

Związki zawodowe w liczbach

Obecnie w Polsce za główne organizacje związkowe uznaje się w dalszym ciągu trzy wyżej wymienione, przy czym Solidarność liczy sobie ok.900 tysięcy członków działających w ok. 12 tysiącach komisji zakładowych, OPZZ – 800 tysięcy członków zrzeszonych w 90 ogólnokrajowych organizacjach związkowych, a Forum Związków Zawodowych – ok. 400 tysięcy członków z 27 organizacji związkowych.

Oprócz NSZZ "Solidarność", OPZZ i FZZ w Polsce istnieje 300 federacji związkowych, 273 organizacje związkowe o zasięgu ogólnopolskim oraz lokalne organizacje związkowe (24 tysiące), z których jedynie 7 tysięcy działa tylko lokalnie i nie jest związanych z żadną dużą organizacją związkową.

Związki zawodowe- ustawa

Ustawa o związkach zawodowych z 1991 roku określa sposób tworzenia związku zawodowego- związek powołuje mocą uchwały 10 osób uprawnionych do tworzenia związku, które uchwalają statut i wybierają spośród swojego grona komitet założycielski w liczbie od 3-7 osób. Związek musi zostać zarejestrowany w Krajowym Rejestrze Sądowym.

Rozwiązywanie sporów zbiorowych – ustawa

Równolegle do ustawy o związkach zawodowych w 1991 weszła w życie ustawa rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Ustawa określa roszczenia m.in. zakres roszczeń mogących zostać uznane za przedmiot sporu zbiorowego, etapy sporu zbiorowego, a także odpowiedzialność za nieprzestrzeganie zapisów ustawy.

Zakres roszczeń

Jeśli chodzi o przedmiot sporu zbiorowego, ustawa wymienia enumeratywnie: warunki pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz prawa i wolności związkowe pracowników.

Przedmiotem sporu zbiorowego nie mogą być natomiast indywidualne roszczenia pracowników.

Ustawa wyraźnie określa, że jedynie związek zawodowy jest uprawniony do reprezentowania zbiorowych praw i interesów pracowników, natomiast pracodawcę może reprezentować organizacja pracodawców.

Układ zbiorowy pracy

Układ zbiorowy pracy jest to szczególny rodzaj porozumienia zawieranego pomiędzy pracodawcami a związkami zawodowymi, reprezentującymi pracowników. Układy zbiorowe pracy określają przede wszystkim warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników oraz innych osób, objętych układem.

Przepisy umożliwiają zawieranie układów: zakładowych – przez pracodawcę i zakładową organizację związkową oraz ponadzakładowych – przez ponadzakładową organizację związkową. Znowu prawa i interesy pracodawców może, choć nie musi, reprezentować organizacja pracodawców. Zawarcie układu zbiorowego pracy następuje w drodze rokowań.

W myśl ustawy warunki układów zbiorowych pracy i innych porozumień zawartych między związkiem zawodowym a pracodawcą nie mogą stać się przedmiotem sporu zbiorowego, chyba że układ lub porozumienie zostanie wcześniej wypowiedziane. To bardzo ważny zapis, bowiem niekiedy związki w ramach sporu zbiorowego wysuwają roszczenia dotyczące zmiany zapisów układu zbiorowego pracy bez wcześniejszego wypowiedzenia tegoż układu.

Wszczęcie sporu zbiorowego

Związek zawodowy zgłasza roszczenia pracodawcy, ten ma 3 dni na ich uwzględnienie.

Związek zgłaszający spór ma prawo uprzedzić, że w przypadku nie uwzględnienia przez pracodawcę roszczeń zostanie ogłoszony strajk, jednak nie może to nastąpić wcześniej niż 14

dni od zgłoszenia sporu. Za dzień zgłoszenia sporu uznaje się dzień zgłoszenia roszczeń pracodawcy.

Po zgłoszeniu przez związek /związki sporu pracodawca ma obowiązek zgłosić ten fakt właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy, jednocześnie podejmuje niezwłoczne rokowania.

Dane MPiPS pokazują, że w roku 2006 do Okręgowych Inspektorów Pracy wpłynęło w sumie 659 zgłoszeń sporów zbiorowych, a w roku 2007 – 2869 sporów. Zgodnie z ustawą pracodawca nie ma obowiązku informować Okręgowego Inspektora Pracy o kolejnych etapach rozwiązywania sporu, przeprowadzonym strajku lub zakończeniu sporu, dlatego dane o wynikach sporów zbiorowych są niepełne.

Rokowania

W wyniku rokowań strony albo podpisują porozumienie, albo - w przypadku braku dojścia do porozumienia, tzw. protokół rozbieżności zawierający stanowiska stron. Spisanie protokołu rozbieżności zawierającego stanowiska stron jest warunkiem legalności strajku, jeśli strony nie dojdą do porozumienia. W roku 2006 podpisano 20 protokołów rozbieżności, a w roku 2007 – 37, na odpowiednio 86 i 116 sporów zbiorów zgłoszonych do MPiPS, przy czym liczb podpisanych porozumień jest bardzo zbliżona- 25 w roku 2006 i 36 w roku 2007.

Po podpisaniu protokołu rozbieżności związek może odstąpić od zgłoszonych żądań. Tak stało się w 13 przypadkach w roku 2006 i w 11 w roku 2007.

Jeśli związek podtrzymuje roszczenia, spór jest prowadzony przy udziale mediatora.

Mediator

W tej roli może wystąpić osoba z listy prowadzonej przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, ale strony mają prawo wybrać osobę spoza listy, pod warunkiem, że obydwie się na to zgodzą. Wybór mediatora spoza listy należy do rzadkości.

Przed wpisem na listę kandydatura każdego mediatora jest uzgadniana z siedmioma tzw. Partnerami Dialogu Społecznego. Są to 3 konfederacje związkowe (wspomniane już NSZZ Solidarność, OPZZ, i FORUM Związków Zawodowych) oraz 4 organizacje pracodawców – Konfederacja Pracodawców Polskich, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”, Związek Rzemiosła Polskiego i Business Center Club – Związek Pracodawców.

Strony wybierają wspólnie mediatora, jeśli jednak w ciągu 5 dni nie są w stanie dojść do porozumienia w tej kwestii, jedna ze stron występuje do ministra PiPS o wskazanie mediatora z listy.

Ustawa mówi, że związki mają prawo ogłosić strajk już po 14 dniach od wszczęcia sporu (zgłoszenia go pracodawcy), jednak w praktyce ten termin jest bardzo krótki.

Policzmy- po zgłoszeniu sporu pracodawca ma 3 dni na zrealizowanie roszczeń, potem rokowania, po ich zakończeniu mediacja: 5 dni na wspólny wybór mediatora przez strony - to w najlepszym wypadku 8-9 dni. Nawet jeśli Ministerstwo Pracy wyznaczy mediatora w ciągu jednego dnia i mediacja rozpocznie się dnia następnego- to od zgłoszenia roszczeń pracodawcy, który to dzień jest uznany za dzień rozpoczęcia sporu zbiorowego upłynęło już

10-11 dni. Biorąc po uwagę, że związek ma prawo zorganizować strajk już w 14 dni po zgłoszeniu sporu, jest to niekorzystny dla pracodawcy zapis.

Mediator może uznać za konieczne ustalenie sytuacji ekonomicznej zakładu i może zaproponować stronom przeprowadzenie ekspertyzy. Zgoda stron upoważnia mediatora do wystąpienia do związków zawodowych z wnioskiem o przesunięcie strajku na czas umożliwiający ustalenie kondycji ekonomiczno-finansowej zakładu.

Jeśli strony w mediacji dojdą do porozumienia, kończy się ona spisaniem porozumienia, jeśli nie- protokołu rozbieżności określającym stanowiska stron.

Strajk

Dopiero podpisanie protokołu rozbieżności w mediacji uprawnia związki do podjęcia akcji strajkowej. Związki mogą oczywiście nie skorzystać z przysługującego im prawa do strajku, i albo odstąpić od roszczeń, albo poddać spór ocenie tzw. Kolegium arbitrażu społecznego. Spór zakładowy rozpoznaje Kolegium Arbitrażu społecznego przy sądzie wojewódzkim, zaś wielozakładowy- przy Sądzie Najwyższym.

Związek może ogłosić strajk tylko po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników, pod warunkiem, że w głosowaniu wzięło udział przynajmniej 50% pracowników danego zakładu, co daje minimum 25% pracowników zakładu. Planowany termin rozpoczęcie strajku – nie mniej niż 5 dni od jego ogłoszenia.

Odpowiedzialność za strajk

Udział pracownika w strajku nie jest naruszeniem obowiązków pracowniczych. Strajkujący zachowuje prawo do świadczeń społecznych, strajk nie przerywa też stosunku pracy. Za czas objęty strajkiem strajkujący nie pobiera wynagrodzenia. Strajk przeprowadzony niegodnie z

ustawą podlega karze grzywny, a organizatorzy ponoszą odpowiedzialność określoną w Kodeksie Cywilnym za szkody wyrządzone strajkiem lub akcją protestacyjną niezgodną z ustawą.

Od zgłoszenia sporu do mediacji

Jak już mówiliśmy, w roku 2007 liczba sporów zgłoszonych przez pracodawców do Okręgowych Inspektorów Pracy była 4,5 razy większa w porównaniu do 2006 (2869 w 2007 w porównaniu do 659 w 2006). W liczbie zgłoszonych sporów przodowały Katowice – 947 sporów, na drugim miejscu uplasowała się Łódź z 385 zgłoszeniami sporów zbiorowych. Jednak nie jest to równoznaczne z liczbą przeprowadzonych mediacji z udziałem mediatora Ministra PiPS. I tak w roku 2006 mediację prowadzono w 86 przypadkach, a w roku 2007 w 116 przypadkach. Olbrzymia rozbieżność tych liczb wynika z tego, że strony albo doszły do porozumienia, albo strona związkowa odstąpiła od roszczeń.

Przyszłość

Obecnie Komisja Trójstronna ds. Społeczno-Gospodarczych (ciało powołane w roku 1994 zrzeszające przedstawicieli rządu wskazanych imiennie przez premiera, przedstawicieli reprezentatywnych organizacji związkowych i reprezentatywnych organizacji pracodawców- w rzeczywistości są to przedstawiciele 7 partnerów społecznych) w ramach zespołów zadaniowych prowadzi prace nad nowelizacją ustawy.

Prace idą w kierunku doprecyzowania definicji przedmiotu sporu zbiorowego, wprowadzenia kontroli legalności sporu, możliwości korzystania z mediacji od początku sporu, oraz

podniesienia wskaźnika pracowników opowiadających się za strajkiem upoważniającego do jego ogłoszenia. (obecnie 25% całkowitej liczby zatrudnionych w zakładzie popierających strajk upoważnia do jego ogłoszenia).

Wnioski

Wprowadzenie tych zmian jest konieczne dla skuteczniejszego rozwiązywania sporów zbiorowych, a tym samym dla obniżenia kosztów sporów, jaki ponosi państwo.

Niezbędne jest zwłaszcza wprowadzenie mediacji na jak najwcześniejszym etapie sporu zbiorowego, tzn. po jego zgłoszeniu przez związki do pracodawcy. Rokowania bezpośrednio bez neutralnej osoby trzeciej niosą ryzyko zaognienia kontrowersji.

Legalność ewentualnego sporu powinna być również badana na etapie zgłoszenia roszczeń do pracodawcy- w przeciwnym wypadku, tak jak to się dzieje teraz, proces sądowy dotyczący legalności strajku może trwać kilka lat po jego zakończeniu. Nawet jeśli w jego organizator strajku uznanego za nielegalny zostaje ukarany grzywną 600 złotych (ok. 200 euro), to jest to niewspółmierne do wielomilionowych strat spowodowanych przez strajk, a nawet do bankructwa firmy.