

Okoliczności zaistnienia sporu zbiorowego w zakładzie pracy, są zawsze momentem próby i ogromnego napięcia towarzyszącego prowadzonym negocjacom i działaniom na linii pracodawca – pracownik, a wyrażenie „dialog społeczny” nabiera pełnego znaczenia i bezpośrednio przekłada się na jakość życia setek pracowników i ich rodzin. Dlatego warto znać meandry prawne i umieć praktycznie zastosować tą wiedzę.



Jak mało wiemy o mediacji, jako formie rozwiązywania konfliktów niech świadczy fakt, że Międzynarodowy Dzień Mediacji obchodzony jest 21 października w Polsce dopiero po raz trzeci. Jednocześnie po raz pierwszy w obchody włączyły się władze państwowe a patronat na nimi objął Minister Sprawiedliwości.

Dzieje się tak dlatego, że instytucja mediacji od niedawna pojawiła się w prawie rodzinnym, gospodarczym i sądach. Dla pracodawców, pracowników i związkowców nie jest to jednak żadna nowość. W polskim systemie prawa pracy mediacja od wielu lat funkcjonuje, jako obowiązkowy etap rozwiązywania sporów zbiorowych. Podstawowym aktem prawnym regulującym te kwestie jest ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. 1991 Nr 55, poz. 236). Konflikty w zakładach pracy mogą też być rozwiązywane poprzez tzw. „Misje dobrej woli” opisane w ustawie o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno Gospodarczych i WKDS (Dz.U. z 2001 Nr 100, poz. 1080). W obu tych przypadkach strony sporu istniejącego między pracownikami i pracodawcą prowadzą dalsze rozmowy z udziałem mediatora.

Jak opisuje ustawa o sporach zbiorowych mediator to osoba dająca gwaran-

cję bezstronności.

Jeżeli strony sporu zbiorowego są w stanie porozumieć się co do osoby mediatora to może nim być każda osoba spełniająca to kryterium. Znamy z praktyki w naszej branży przypadki, gdzie na mediatora strony desygnowały wojewodę, marszałka województwa, a nawet księdza. Częściej jednak mamy do czynienia z sytuacją, gdy strony nie są w stanie porozumieć się, co do osoby mediatora. W takim przypadku na wniosek jednej ze stron mediatora wyznacza minister właściwy do spraw pracy.

Mediatorem jest wówczas osoba z listy ministra. Od kilku lat jestem takim mediatorem. Moja praktyka obejmuje kilkadziesiąt sporów zbiorowych w wielu gałęziach życia gospodarczego i publicznego, od służby zdrowia, przez organy samorządowe po najróżniejsze branże przemysłu. Analizując na potrzeby niniejszego tekstu mój udział w sporach zbiorowych wychodzi, że więcej niż połowa prowadzonych przeze mnie mediacji zakończyła się podpisaniem porozumienia. A bywa czasem bardzo trudno. Mam na swym koncie przypadek, gdzie strony sporu były ze sobą tak skonfliktowane, że nie rozmawiały ze sobą osobiście. Ze strony pracodawcy występował upelnomocniony adwokat i szef

Mediacja

działu kadr, zaś strona społeczna posiłkowała się specjalistami z central związkowych i parlamentarzystą. W takich „klinikach” przypadkach o porozumienie bardzo trudno. Nie służy też polubownemu zakończeniu sporu, gdy strony przed przyjazdem mediatora zdążą opisać się wzajemnie w prasie, czy poprzedzić mediację kontrolami PIP, Sanepid i innymi. Wówczas na ogół wzajemne relacje negocjatorów są tak złe, że na bok odchodzi meritum sprawy, a górę bierze chęć „dokopania” drugiej stronie.

W tym miejscu warto wspomnieć, że ustawa o sporach zbiorowych przewiduje tylko cztery obszary, które mogą stanowić przyczynę sporu. Należą do nich warunki pracy, płace, świadczenia socjalne oraz prawa i wolności związkowe. Na tym tle powstaje w ostatnim czasie wiele nieporozumień. Kilkakrotnie zdarzyło mi się, że zanim mogłem przystąpić do rozmów na temat meritum sporu, trzeba było rozstrzygnąć spór, o to czy w firmie istnieje spór zbiorowy w rozumieniu ustawy. Zwracam na to uwagę, gdyż konieczność czytelnego, zgodnego z ustawą precyzowania roszczeń strony związkowej może mieć decydujące znaczenie i wpływ na przebieg i skuteczność prowadzenia sporów zbiorowych przez związek. Zachęcam też kolegów związkowców do korzystania z całej gamy szkoleń z tego zakresu przygotowanych przez Radę Krajową.

Warto o tym pamiętać w kontekście kolejnej tendencji, którą obserwuję w ostatnim okresie. Otóż coraz częściej, w przypadku najdrobniejszych niedociągnięć ze strony związkowej, pracodawcy składają do prokuratury doniesienie o popełnieniu przestępstwa przez związek zawodowy prowadzący spór. W 2009r. spotkałem się z dwoma takimi przypadkami, raz wiązało się to z terminem ogłoszenia strajku, drugi raz z ogłoszeniem strajku ostrzegawczego po zakończeniu mediacji.

Zwracam na to uwagę, ponieważ tylko udział w sporze zbiorowym prowadzonym zgodnie z ustawą nie stanowi naruszenia

obowiązków pracowniczych. Strony sporu często uznają, że wszczęcie przez związek zawodowy sporu zbiorowego kończy dialog społeczny w firmie wkraczając na jakąś wyimaginowaną drogę konfrontacji.

Nic bardziej błędnego! Rozwiązywanie sporów zbiorowych jest elementem opisanego prawem dialogu społecznego i jego narzędziem. Celem zaś osiągnięcie opisanym prawem interesów pracobiorców przy poszanowaniu interesów drugiej strony i zachowaniu spokoju społecznego.

Mediator powinien zatem cechować się obiektywizmem i autorytetem. Powinno wyróżniać go bezstronność w stosunku do stron sporu i rzeczowe, problemowe podejście do przedmiotu negocjacji. Odpowiedzialny mediator powinien zadbać też o swoje szkolenie zarówno z aspektów prawnych i ekonomicznych, jak również z negocjacji, kontaktów interpersonalnych, zarządzania konfliktem i technik wpływu. Jeśli idzie o te ostatnie, to ważne, by mediator umiał je rozpoznać i nie dopuścić do zawarcia niekorzystnego dla jednej ze stron porozumienia. Zwłaszcza, gdy strony nie posiadają jednakowej wiedzy w tym względzie. Dobrze też, gdy mediator posiada poczucie humoru i dystans do siebie, ułatwia to pracę i pozwala na rozładowanie ciężkiej niekiedy atmosfery towarzyszącej rozmowom.

Okoliczności zaistnienia sporu zbiorowego w zakładzie pracy, są zawsze momentem próby i ogromnego napięcia towarzyszącego prowadzonym negocjacom i działaniom na linii pracodawca – pracownik, a wyrażenie „dialog społeczny” nabiera pełnego znaczenia i bezpośrednio przekłada się na jakość życia setek pracowników i ich rodzin. Dlatego warto znać meandry prawne i umieć praktycznie zastosować tą wiedzę.

Na koniec dodam tylko, że na liście mediatorów MPiPS znajdują się także inne osoby z grona działaczy naszego związku. Należą do nich koledzy: Krzysztof Kraus, Krzysztof Peters i Ryszard Płaza.

Arek Siekaniec

Z programu ZZG w Polsce (3)

Realny wzrost wynagrodzeń

Jednym w priorytetowych działań Związku Zawodowego Górników w Polsce jest ciągłe dążenie do wzrostu wynagrodzeń pracowniczych. Działania te nabierają szczególnego znaczenia zwłaszcza w kontekście rządowych planów prowadzenia w najbliższych latach w Polsce waluty euro. Związek Zawodowy Górników w Polsce nie godzi się z dualną polityką płacową rządu RP, który z jednej strony dąży do wprowadzenia wspólnej, europejskiej waluty, a z

drugiej strony w imię kryzysu gospodarczego zamraża płace, zmniejsza uposażenie pracowników.

Związek Zawodowy Górników w Polsce będzie dążył do ciągłego wzrostu wynagrodzeń pracowniczych, w tym jako naczelną zasadę przyjmuje prawo do płacy godzinowej, pojmowanej jako minimum niezbędne do racjonalnego ukształtowania wydatków rodziny w oparciu o podstawowy koszyk dóbr. Związek stwierdza, że uczyni

wszystko, by ustawodawca oraz władze sądowe, kontrolne administracyjne i samorządowe kraju dążyły do:

- zapewnienia wzrostu płac realnych odpowiednio do wzrostu gospodarczego kraju,
- ustawowych gwarancji poprawy relacji płacy minimalnej w stosunku do wysokości przeciętnego wynagrodzenia,
- egzekwowania prawa w zakresie terminowości wypłat wynagrodzeń za pracę oraz wypłacania wynagrodzeń za dodatko-

wy czas pracy,

- ustawowych zmian dotychczasowych uprawnień emerytalnych z tytułu pracy w warunkach szczególnych lub w szczególnym charakterze,
- opracowania przez partnerów społecznych nowej ustawy o emeryturach pomostowych,
- przywrócenia nadzoru społecznego i poprawę nadzoru państwowego nad II i III filarem ubezpieczeń emerytalnych.