|  |  |
| --- | --- |
| **Nazwa projektu**Projekt ustawy o sporach zbiorowych pracy **Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące**Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej**Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu** Marlena Maląg – Minister Rodziny i Polityki Społecznej **Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu**Agata Oklińska – Zastępca Dyrektora Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej, tel. 538 117 090, e-mail: agata.oklinska@mrips.gov.pl | **Data sporządzenia11.07.2022****Źródło:** InneInicjatywa własna**Nr w wykazie prac** **UD 408** |
| **OCENA SKUTKÓW REGULACJI** |
| 1. **Jaki problem jest rozwiązywany?**
 |
| Zgodnie z art. 59 Konstytucji RP, wolność zrzeszania się w związkach zawodowych i w organizacjach pracodawców należy do podstawowych wolności człowieka i obywatela. Związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień. Związkom zawodowym przysługuje prawo do organizowania strajków pracowniczych i innych form protestu w granicach określonych w ustawie. Ze względu na dobro publiczne ustawa może ograniczyć prowadzenie strajku lub zakazać go w odniesieniu do określonych kategorii pracowników lub w określonych dziedzinach. Zakres wolności zrzeszania się w związkach zawodowych i organizacjach pracodawców oraz innych wolności związkowych może podlegać tylko takim ograniczeniom ustawowym, jakie są dopuszczalne przez wiążące Rzeczpospolitą Polską umowy międzynarodowe.Uregulowaniem norm zawartych w Konstytucji RP jest ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 123), zwana dalej „ustawą o rsz”. Zgodnie z art. 1 tej ustawy, spór zbiorowy pracowników z pracodawcą może dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych. Nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeśli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników. Obowiązujące przepisy ustawy o rsz enumeratywnie definiują przedmiot sporu zbiorowego, niemniej spory są często wszczynane we wszelkich sprawach, które dotyczą zbiorowych praw i interesów pracowników. Pomimo, że ustawa na to nie zezwala, interpretacja zakresu przedmiotu sporu przyjmowana przez związki zawodowe jest bardzo szeroka. Stronami sporu zbiorowego są: pracownicy – reprezentowani przez związki zawodowe oraz pracodawca lub pracodawcy, którzy mogą być reprezentowani przez właściwe organizacje pracodawców. Obowiązujące przepisy przyznają prawo wszczęcia i prowadzenia sporu zbiorowego każdej organizacji związkowej. Taka sytuacja, przy wielości związków zawodowych w zakładzie pracy, znacznie utrudnia osiągnięcie porozumienia. Trzydziestoletni okres obowiązywania ustawy o rsz wskazuje na potrzebę zmiany jej przepisów. Przejawia się to zarówno w postulatach związków zawodowych i organizacji pracodawców (stron sporów zbiorowych), które wskazują na problemy interpretacyjne przepisów w trakcie prowadzonych sporów, jak i mediatorów, prowadzących postępowania mediacyjne w sporach zbiorowych pracy.Kierunki zmian zostały wyznaczone potrzebami partnerów społecznych (stron sporów) oraz państwa, którego harmonijny rozwój zależy od poziomu pokoju społecznego gwarantowanego stosowaniem obligatoryjnych, polubownych procedur rozwiązywania sporów zbiorowych i konfliktów społecznych. Procedury te powinny być przejrzyste, łatwe w stosowaniu i interpretowaniu, tak aby nie powodowały dodatkowych napięć pomiędzy stronami sporu.Proponowane zmiany mają na celu dostosowanie przepisów prawnych do zmieniającej się sytuacji rynkowej oraz zapobieganie działaniom, które są postrzegane jako godzące w stosunki pomiędzy pracodawcami a związkami zawodowymi, reprezentującymi interesy pracowników. Z uwagi na liczbę projektowanych zmian, w stosunku do obecnie obowiązującej ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych proponuje się przedłożenie nowej regulacji – zgodnie z § 84 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej” (Dz. U. z 2016 r. poz. 283).Projektowana ustawa wprowadza również zmiany w ustawie z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.) w zakresie zwiększenia maksymalnego limitu wydatków, będących skutkiem finansowym ustawy. Projektowana regulacja zwiększa limit wydatków w zakresie zwiększenia kwoty na ryczałty dla członków Rady za udział w jej pracach. Dodatkowo, projekt uwzględnia konieczność opracowania nowych limitów wydatków na kolejne 10 lat. |
| 1. **Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt**
 |
| Oczekiwanym efektem regulacji będzie zapewnienie w bardziej znaczącym stopniu pokoju społecznego poprzez zagwarantowanie przejrzystych, łatwych w stosowaniu i interpretowaniu, polubownych procedur rozwiązywania sporów zbiorowych i konfliktów społecznych. Podstawowymi celami projektowanej ustawy są:1. Odejście od enumeratywnego określenia przedmiotu sporu zbiorowego.

Obowiązujące przepisy ustawy o rsz enumeratywnie definiują przedmiot sporu zbiorowego, niemniej spory często wszczynane są we wszelkich sprawach, które dotyczą zbiorowych praw i interesów pracowników. Niestety, często interpretacja zakresu przedmiotu sporu przyjmowana przez strony jest odmienna co stwarza problemy już na początku negocjacji. Odejście od enumeratywnego określenia przedmiotu sporu zbiorowego spowoduje, że ustawa będzie określać zasady wszczęcia, prowadzenia i zakończenia sporu zbiorowego pracy, który zgodnie z zaproponowaną definicją będzie sporem osób wykonujących pracę zarobkową z pracodawcą lub pracodawcami o zbiorowe prawa lub wolności związkowe, a także o zawodowe, ekonomiczne lub socjalne zbiorowe interesy lub prawa, związane z wykonywaniem pracy. Tak więc spór będzie mógł być prowadzony we wszelkich sprawach zbiorowych, w których związki zawodowe reprezentują osoby wykonujące pracę zarobkową.1. Wprowadzenie wymogu wyłaniania wspólnej reprezentacji organizacji związkowych niezbędnej do wszczęcia i prowadzenia sporu zbiorowego.

Obowiązujące przepisy przyznają prawo wszczęcia i prowadzenia sporu zbiorowego każdej organizacji związkowej. Taka sytuacja, przy wielości związków zawodowych w zakładzie pracy, znacznie utrudnia osiągnięcie porozumienia. Zdarza się, że pracodawca osiąga porozumienie z większością związków zawodowych, jednak spór trwa nadal bowiem jedna lub kilka organizacji nie zawarły porozumienia. Nierzadko pracodawca jest w sporze zbiorowym z kilkoma, a nawet kilkunastoma organizacjami związkowymi, a każda z nich może przedstawiać różne postulaty, co powoduje problemy w zakresie uzgodnienia wspólnego stanowiska stron. W celu ujednolicenia przepisów z zakresu zbiorowego prawa pracy oraz mając na uwadze konieczność wsparcia organizacji reprezentatywnych, postulowaną przez partnerów społecznych, proponuje się wprowadzenie obowiązku zawiązywania koalicji związków w trwającym sporze.W tym kontekście proponuje się zastosowanie standardów, przewidzianych w odniesieniu do wyłaniania reprezentacji, które mają zastosowanie do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy (art. 241¹⁶ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 – Kodeks pracy), tzn. wprowadzenie trybu powiadamiania o zgłoszonych żądaniach w celu wspólnego prowadzenia rokowań; w razie braku porozumienia co do wspólnej reprezentacji – warunkiem prowadzenia rokowań będzie uczestniczenie w niej co najmniej jednej organizacji reprezentatywnej w myśl art. 252 – 253 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854).1. Wprowadzenie sądowej kontroli legalności referendum strajkowego.

Przepisy ustawy o rsz nie przewidują możliwości badania legalności sporu ani strajku. Wobec rezygnacji z określenia przedmiotu sporu, badanie zgodności zgłoszonych żądań z ustawą nie będzie konieczne, niemniej – jak pokazuje praktyka –zasadne jest wprowadzenie możliwości kontroli legalności przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku (referendum strajkowe).1. Określenie czasu trwania prowadzenia sporu.

W obecnym stanie prawnym brak jest określenia maksymalnego czasu trwania sporu; nie wskazano również skutecznej formy jego zakończenia. Często strony po rozpoczęciu sporu nie podejmują dalszych działań w celu jego rozstrzygnięcia. Taka sytuacja powoduje, że spór trwa wiele miesięcy lub lat mimo, że strony nie podejmują żadnych czynności. Permanentne pozostawanie w sporach zbiorowych nie służy dialogowi społecznemu i osłabia możliwości prowadzenia rzeczowych negocjacji. Spór zbiorowy powinien toczyć się w miarę szybko i stronom powinno zależeć na dojściu do porozumienia. Proponuje się zatem precyzyjne określenie czasu trwania sporu (9 miesięcy – z możliwością dodatkowego wydłużenia o 3 miesiące). W tym terminie spór powinien się zakończyć opracowaniem odpowiednich dokumentów lub po jego upływie – będzie wygasał z mocy prawa. 1. Zmiany w zakresie prowadzenia listy mediatorów przy Ministrze Rodziny i Polityki Społecznej.

Z uwagi na fakt, że w obecnym stanie prawnym kwestie związane z funkcjonowaniem listy mediatorów przy ministrze właściwym do spraw pracy, jak i sam statut mediatora – nie są doprecyzowane, w celu wzmocnienia pozycji mediatora, konieczne są odpowiednie zmiany co do standardów pracy mediatora, jak i wpisu na listę mediatorów. Listę będzie ustalał minister właściwy do spraw pracy na podstawie wniosku osoby zainteresowanej wpisem. Ustawa będzie określać kryteria wpisu na listę. Dodatkowo, w stosunku do ustawy o rsz, zrezygnowano z uzgadniania listy z organizacjami partnerów społecznych, reprezentowanymi w Radzie Dialogu Społecznego.1. Wprowadzenie tzw. mediacji prewencyjnej.

Zgodnie z obowiązującą ustawą o rsz, rokowania w celu rozwiązania sporu zbiorowego w drodze porozumienia są prowadzone wyłącznie przez strony sporu, bez udziału osób trzecich. W konsekwencji strony, przechodząc do etapu mediacji, mogą być już tak skonfliktowanie, że w wielu przypadkach brak jest możliwości dojścia do porozumienia. Dlatego też – w celu przyznania możliwości dojścia do porozumienia na jak najwcześniejszym etapie sporu, proponuje się wprowadzenie instytucji tzw. mediacji prewencyjnej, mającej zapobiegać eskalacji konfliktu w trakcie prowadzenia rokowań. Umożliwi to stronom skorzystanie z profesjonalnej pomocy osoby dającej gwarancję bezstronności i pomagającej w osiągnięciu wcześniejszego porozumienia, co z kolei może przyczynić się do wzrostu liczby porozumień zawieranych na tym etapie sporu.VII. Zwiększenie limitów wydatków na funkcjonowanie Rady Dialogu Społecznego i wojewódzkich rad dialogu społecznego.W dniu 9 lutego br. opublikowano komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2021 r., które stanowi podstawę do wypłacania ryczałtów dla członków Rady Dialogu Społecznego, sekretarzy Prezydium Rady oraz przewodniczących zespołów problemowych Rady, począwszy od marca br. (termin określony ustawowo). Po analizie danych, Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”, obsługujący pod kątem finansowym Radę stwierdził, że nastąpił blisko 10% wzrost podstawy naliczania ryczałtów, co oznacza, że aktualnie brakuje w planie finansowym kwoty niezbędnej do realizacji wypłat i konieczne jest zwiększenie środków budżetowych z przeznaczeniem na wypłatę ryczałtów. Dodatkowo, zgodnie z art. 50 ust. 1c ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 305, z późn. zm.), Rada Ministrów przedstawia Sejmowi, trzy lata przed upływem okresu, o którym mowa w ust. 1a, projekt zmiany ustawy określającej maksymalne limity wydatków jednostek sektora finansów publicznych, wyrażone kwotowo, na kolejnych 10 lat budżetowych wykonywania ustawy.  |
| 1. **Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?**
 |
| W poszczególnych krajach Unii Europejskiej (UE) istnieją różne systemy rozwiązywania sporów zbiorowych. Obowiązujący w Polsce system jest dość sformalizowany (dopiero przejście procedury mediacyjnej i zakończenie jej brakiem porozumienia otwiera drogę do strajku), jednak konieczność zapewnienia systemu o takim charakterze została spowodowana uwarunkowaniami historycznymi (strajki lat 80-tych XX wieku). Natomiast w poszczególnych państwach UE stosowane są alternatywne (wobec postępowania sądowego) formy rozwiązywania sporów – ADR - koncyliacji (pojednawstwa), mediacji (udział w sporze osoby niezależnej) i arbitrażu (wyrok jurysdykcyjny). W Belgii stosuje się tylko procedury koncyliacyjne bez wykorzystania mediacji i arbitrażu. W Austrii, Bułgarii, na Cyprze, w Republice Czeskiej, we Włoszech, Norwegii, Szwecji i na Słowacji koncyliacja jako forma wspomagania negocjacji w ogóle się nie pojawia. W swoich krajowych rozstrzygnięciach Niemcy, Dania, Finlandia, Irlandia, Malta i Słowenia utożsamiają procedury koncyliacyjne z mediacyjnymi. Arbitraż występuje we wszystkich krajach UE (z wyjątkiem Belgii i Estonii). Zakres jego stosowania jest jednak zróżnicowany. W wielu krajach arbitraż wiąże się z rozstrzyganiem sporów indywidualnych lub sporów o prawa. Instytucja ta wykorzystywana jest wówczas, gdy występuje potrzeba „wymuszenia” realizacji prawa. Natomiast arbitraż nie jest stosowany w sporach o interesy. W takich sprawach wykorzystanie koncyliacji i mediacji jest najbardziej powszechnym postępowaniem w sytuacji załamania się bezpośrednich negocjacji.Przymusowe zastosowanie form ADR w rozwiązywaniu konfliktów jest przykładem zróżnicowania rozwiązań w poszczególnych krajach. Najczęstszymi rozwiązaniami są jest przymusowe koncyliacje, mediacje lub arbitraż w sektorze publicznym. W takich krajach, jak Bułgaria, Cypr, Niemcy, Dania, Estonia, Hiszpania, Finlandia, Grecja, Litwa, Łotwa, Malta, Holandia, Norwegia, Rumunia i Słowacja uchwalono szczególne rozwiązania dotyczące tego sektora. W Hiszpanii, Bułgarii i Szwecji w przypadku konfliktów dotyczących służb publicznych rząd może zainicjować przymusowy arbitraż. W Danii państwowy koncyliator jest powoływany w sektorze publicznym, aby uniknąć strajku. W Niemczech w wielu sektorach związki zawodowe i organizacje pracodawców zawarły wspólne porozumienia dotyczące „zasad porozumienia w sporach”. Porozumienia te określają, kiedy zasada zachowania pokoju społecznego wygasa i w konsekwencji związki zawodowe mogą legalnie organizować strajk. W przypadku gdy negocjacje nad nowym układem zbiorowym pracy nie przynoszą rezultatu, negocjujące strony odwołują się do uzgodnionych „zasad porozumienia w sporach” aby zapobiec „akcjom przemysłowym”. Na ogół zapisane procedury ukierunkowują dalsze negocjacje za pomocą autonomicznie ustalonych form mediacyjnych.Kolejne zróżnicowane rozwiązania dotyczą stosowanych mechanizmów i stworzonych instytucji zajmujących się rozwiązywaniem sporów i oferowaniem usług typu ADR. Po pierwsze odmienne zadania przypisują poszczególne państwa roli inspekcji pracy w rozwiązywaniu sporów. We Francji, Grecji i Hiszpanii inspektorzy pracy działają często jako koncyliatorzy w przypadkach sporów zbiorowych. Z kolei w Wielkiej Brytanii, Niemczech i krajach skandynawskich inspektorom pracy zabrania się interweniowania w przypadku konfliktów zbiorowych pracy.Podział krajów UE w zależności od rodzaju stworzonej organizacji w celu rozwiązywaniu sporów zbiorowych:1. Instytucja publiczna lub rządowa (Belgia, Finlandia, Dania, Estonia, Cypr, Malta); 2. Niezależna publiczna agencja finansowana przez władze publiczną (Wielka Brytania, Irlandia, Szwecja, Węgry); 3. Prywatna niezależna agencja do spraw rozwiązywania konfliktów (Hiszpania);4. Osoby niezależne od administracji rządowej, lecz wybierane z listy ekspertów Ministerstwa Pracy (Czechy, Słowacja);5. Dobrowolna i autonomiczna organizacja stworzona przez partnerów społecznych (Niemcy, Litwa, Łotwa, Słowenia). |
| 1. **Podmioty, na które oddziałuje projekt**
 |
| Grupa | Wielkość | Źródło danych  | Oddziaływanie |
| Osoby pracujące (ogółem)w tym:Osoby wykonujące pracę zarobkową (pracownicy) | w IV kwartale 2020 r. osoby pracujące stanowiły 54,7% ludności w wieku 15 lat i więcej (16555 tys. z 30256 tys.) sektor prywatny – 12595 tys.sektor publiczny – 3960 tys. dane na koniec 2020 r.:* osoby zatrudnione na podst. stosunku pracy:

– sektor publiczny 3399,4 tys.,– sektor prywatny8443,2 tys.* osoby wykonujące pracę nakładczą – 0,4 tys.
* agenci – 4,4 tys.

----------------------------* tzw. „samozatrudnienie” ok. 1,3 mln
* umowa zlecenie lub umowa o dzieło - ok. 1,2 mln
* liczba osób, które w 2019 r. otrzymywały emerytury lub renty i jednocześnie były zatrudnione
* na podst. umowy o pracę - ok. 1,2 mln
* na zlecenie lub umowę o dzieło - ok. 0,4 mln
 | Aktywność ekonomiczna ludności Polski – IV kwartał 2020 r. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2020GUS Biuletyn Statystyczny nr 4/2021Rocznik Statystyczny Pracy 2021, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa grudzień 2021-------------------------------------Wybrane zagadnienia rynku pracy (liczba osób z minimalnym wynagrodzeniem, samozatrudnieni, umowy zlecenia, umowy o dzieło). Dane dla 2019 r.GUS Informacje Sygnalne 31.12.2020 | grupa (w większości) potencjalnie reprezentowana przez organizacje związkowe/pracodawców będzie miała prawo do wszczęcia i prowadzenia sporu zbiorowego oraz udziału w strajku |
| Związki zawodowe | stan na koniec 2018 r.:12,5 tys. aktywnych organizacji związkowych (1571,1 tys. członków) | Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2020, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa grudzień 2020 | Wsparcie organizacji reprezentatywnych, konsolidacja małych organizacji związkowych, skrócenie czasu trwania sporuskrócenie czasu oczekiwania na wyznaczenie mediatora – doprecyzowanie wymogów dot. dokumentacji |
| Pracodawcy (sektor publiczny) / przedsiębiorstwa | dane na koniec 2020 r.pracodawcy i pracujący na własny rachunek – 4136,2 tys.w 2018 r.: 400 aktywnych organizacji pracodawców zrzeszało 19,1 tys. członków  | Rocznik Statystyczny Pracy 2021, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa grudzień 2021GUS: 27.08.2019 r. Partnerzy dialogu społecznego – organizacje pracodawców i związki zawodowe w 2018 r. Informacja sygnalna | grupa (w większości) potencjalnie reprezentowana przez organizacje pracodawców określenie maksymalnego okresu trwania sporu - oszczędności finansowe.doprecyzowanie dot. składanej dokumentacji i wniosku o wyznaczenie mediatora – uniknięcie potencjalnych błędów i skrócenie czasu oczekiwania na wyznaczenie mediatora |
| Mediatorzy prowadzący postępowania mediacyjne (z listy Ministra Rodziny i Polityki Społecznej) | 83 | <https://www.gov.pl/web/dialog/spory-zbiorowe>  | Podniesienie kwalifikacji, wzrost wynagrodzeń, zwiększenie konkurencji i poprawa jakości świadczonych usługKryteria wpisu na listę mediatorów określone w ustawie (dotychczas ustawa + uchwała 35 RDS). Zrezygnowano z uzgadniania listy z organizacjami partnerów społecznych, reprezentowanymi w RDS – szybsza decyzja w sprawie wpisu. |
| Sądy powszechne | Stan na wrzesień 2021 roku- 11 sądów apelacyjnych;- 44 sady okręgowe;- 283 sądy rejonowe | <https://www.gov.pl/web/sprawiedliwosc> | Ustanowienie sądu powszechnego – sądu pracy jako instytucji badającej legalność referendum strajkowego.Nieznacznie większa liczba rozpatrywanych spraw. |
| Reprezentatywne organizacje związków zawodowych i reprezentatywne organizacje pracodawców, zasiadające w Radzie Dialogu Społecznego | 9 organizacji | [www.rds.gov.pl](http://www.rds.gov.pl)  | Zapewnienie odpowiedniego poziomu środków na ryczałty dla członków RDS za udział w pracach Rady |
| 1. **Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji**
 |
| Projekt ustawy będzie konsultowany z:a) Radą Dialogu Społecznego na podstawie art. 5 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społeczengo i innych instytucjach dialogu społecznego,b) reprezentatywnymi organizacjami związkowymi na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854),c) reprezentatywnymi organizacjami pracodawców na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. 2022 r. poz. 97).W celu wykonania obowiązku wynikającego z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. 2017 r. poz. 248) projekt zostanie zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie internetowej Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej. Ponadto, projekt zostanie zamieszczony w BIP na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce rządowy Proces Legislacyjny. Projekt w ramach konsultacji publicznych, stosownie do § 36 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. - Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348) zostanie przekazany do następujących podmiotów:1. Ogólnopolskie Stowarzyszenie Zawodowych Mediatorów;
2. Polskie Stowarzyszenie Mediacji Gospodarczych;
3. Krajowe Stowarzyszenie Mediatorów;
4. Stowarzyszenie Mediatorów z Listy Ministra Pracy i Polityki Społecznej;
5. Ogólnopolski Związek Zawodowy Mediatorów MEDIACJE.

Przewiduje się rozpoczęcie konsultacji w III kwartale 2022 r. Omówienie wyników przeprowadzonych konsultacji publicznych i opiniowania będzie zawarte w dołączonym raporcie z konsultacji, o którym mowa w § 51 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów. |
| 1. **Wpływ na sektor finansów publicznych**
 |
| (ceny stałe z …… r.) | Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł] |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | *Łącznie (0-10)* |
| **Dochody ogółem** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| budżet państwa |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| JST |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| pozostałe jednostki (oddzielnie) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Wydatki ogółem**  | 0,381 | 0,592 | 0,782 | 3,019 | 3,340 | 3,475 | 3,726 | 3,995 | 4,282 | 4,588 | 4,915 | 33,095 |
| budżet państwa | 0,381 | 0,592 | 0,782 | 3,019 | 3,340 | 3,475 | 3,726 | 3,995 | 4,282 | 4,588 | 4,915 | 33,095 |
| JST | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| pozostałe jednostki (oddzielnie) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Saldo ogółem** | -0,381 | -0,592 | -0,782 | -3,019 | -3,340 | -3,475 | -3,726 | -3,995 | -4,282 | -4,588 | -4,915 | -33,095 |
| budżet państwa | -0,381 | -0,592 | -0,782 | -3,019 | -3,340 | -3,475 | -3,726 | -3,995 | -4,282 | -4,588 | -4,915 | -33,095 |
| JST |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| pozostałe jednostki (oddzielnie) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Źródła finansowania  | Budżet państwa w ramach części 31 – Praca, poprzez zwiększenie limitu w ustawie budżetowej |
| Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń | W zakresie ustawy o sporach zbiorowych pracy:Wejście w życie projektowanej ustawy nie spowoduje znacznego obciążenia dla finansów publicznych i nie będzie wymagało wydatkowania dodatkowych środków w istotnym wymiarze. Jest to spowodowane w szczególności tym, że koszty wynikające z projektowanych regulacji w zasadzie pokrywane będą przez związki zawodowe i pracodawców.Zmiana dotycząca ustanowienia sądu powszechnego – sądu pracy jako instytucji badającej legalność referendum strajkowego skutkować będzie nieznacznym wzrostem wydatków związanych z kosztami funkcjonowania sądownictwa wynikających ze zwiększonego wpływu spraw. Z uwagi na brak możliwości oszacowania kosztów pojedynczej sprawy sądowej, kosztów tych nie brano pod uwagę w wyliczeniach.**Liczba wszczętych sporów zbiorowych i średni czas trwania mediacji** (dane na podstawieSprawozdań GIP z działalności PIP – 2017, 2018, 2019, 2020 oraz Systemu Monitorowania Sporów Zbiorowych MRiPS – dane za 2021 r. nie są obecnie dostępne):* **w 2017 r. -** 9 492, z czego do 66 wskazano mediatora z listy ministra właściwego do spraw pracy; średni czas trwania mediacji w 2017 r. – 90 dni, średnio 10 posiedzeń mediacyjnych,
* **w 2018 r. –** 354, z czego do 69 wskazano mediatora z listy ministra właściwego do spraw pracy; średni czas trwania mediacji w 2018 r. – 112 dni, średnio 16 posiedzeń mediacyjnych,
* **w 2019 r. -** 19 708, z czego do 86 wskazano mediatora z listy ministra właściwego do spraw pracy; średni czas trwania mediacji w 2019 r. – 106 dni, średnio 10 posiedzeń mediacyjnych,
* **w 2020 r. -** 384,z czego do 70wskazano mediatoraz listy ministra właściwego do spraw pracy; średni czas trwania mediacji w 2020 r. 66 dni, średnio 5 posiedzeń mediacyjnych,
* z uwagi na duże różnice w liczbie sporów w poszczególnych latach przyjęto, że średnio rocznie wszczynanych jest 400 sporów zbiorowych pracy,
* brak jest danych dotyczących średnich kosztów postępowań mediacyjnych, gdyż są one przedmiotem porozumienia stron sporu zbiorowego (umowa cywilnoprawna zawierana przez strony sporu z mediatorem),
* wynagrodzenie mediatora z listy ministra właściwego ds. pracy jest ustalone w wysokości: 388 zł za pierwszy dzień mediacji; 311 zł za drugi dzień mediacji; 235 zł za trzeci i każdy następny dzień mediacji (na podstawie rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie warunków wynagradzania mediatorów z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy (Dz. U. z 2004 r. poz. 2673).

**Liczba przeprowadzonych strajków w latach 2010-2020** (dane na podstawie Małego Rocznika Statystycznego z poszczególnych lat): w 2010 r. – 79 strajków; w 2011 r. – 53 strajki; w 2012 r. – 17 strajków; w 2013 r. – 93 strajki; w 2014 r. – 1 strajk; w 2015 r. – 14 strajków; w 2016 r. – 5 strajków; w 2017 r. – 1556 strajków, z czego 1520 w obszarze „edukacja” (36 strajków w innych obszarach); w 2018 r. – 7 strajków; w 2019 r. – 9835 strajków, w czego 9673 w obszarze „edukacja” (162 strajki w innych obszarach); w 2020 r. - 27 strajków (dane za 2021 r. nie są obecnie dostępne):* z uwagi na duże różnice w liczbie strajków w poszczególnych latach przyjęto, że średnio rocznie przeprowadzanych jest 50 strajków (przy uśrednianiu liczby strajków nie brano pod uwagę tych z obszaru „edukacja”, gdyż były one wynikiem akcji związkowych organizacji nauczycielskich i każdy z nich był przeprowadzany w innej szkole),
* przyjęto scenariusz, że w pierwszym roku funkcjonowania rozwiązań liczba wniosków o zbadanie legalności referendum strajkowego (postępowanie w trybie nieprocesowym), które wpłyną do sądu, zwiększy się o 90% w stosunku do średniej liczby strajków, a następnie corocznie będzie maleć o 10% do osiągnięcia wartości 50% spraw, w odniesieniu do których będzie składany wniosek do sądu w czwartym roku funkcjonowania rozwiązań,
* zakładając, że rocznie jest rozpatrywanych ok. 12 mln spraw (9 mln spraw cywilnych, 1,5 mln spraw gospodarczych, 1,4 mln spraw rodzinnych, 120 tys. spraw pracowniczych z zakresu prawa pracy), to ich wzrost o 45 w pierwszym roku (50 sporów x 90%), 40 – w drugim roku (50 sporów x 80%), 35 – w trzecim roku (50 sporów x 70%), 30 – w czwartym roku (50 sporów x 60%) oraz 25 – w piątym roku (50 sporów x 50%) i kolejnych, będzie miał znikome znaczenie na obciążenie pracą sądów oraz kosztów sądownictwa w Polsce.

W zakresie nowelizacji ustawy o Radzie Dialogu Społecznego: Skutki, jakie wygeneruje wypłata ryczałtów na kolejne lata budżetowe, tj. 2023 – 2025, zostaną pokryte ze zwiększonego limitu dla 31 części budżetu państwa – praca. Dodatkowo, zgodnie z art. 50 ust. 1c ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych Rada Ministrów przedstawia Sejmowi, trzy lata przed upływem okresu, o którym mowa w ust. 1a, projekt zmiany ustawy określającej maksymalne limity wydatków jednostek sektora finansów publicznych, wyrażone kwotowo, na kolejnych 10 lat budżetowych wykonywania ustawy (2026 – 2035).* W zakresie wydatków na RDS: limit wydatków na 2022 r. z ustawy – 1 902,75 tys. zł.,
* Zgodnie z art. 60 ustawy z dnia 17 grudnia 2021 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2022 (Dz. U. poz. 2445) limit wydatków na 2022 r., określony w art. 88 ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, został zwiększony do kwoty 1 975,75 tys. zł.,
* Limit wydatków na kolejne lata został wyliczony poprzez pomnożenie limitu wydatków z roku poprzedniego o prognozowany wskaźnik wzrostu kosztów pracy (Wieloletni plan finansowy państwa na lata 2022 –2025 prezentuje następujące prognozy: 2023 – 10%, 2024 – 8,2%, 2025 r. – 6,8%, na lata 2026 - 2035 przyjęto wartość z 2025 r. – 6,8%).,
* Za podstawę wyliczeń wydatków na ryczałty na kolejne lata przyjęto faktyczne wykonanie ryczałtów za 2021 r. w wysokości 2 086 tys. zł z uwzględnieniem prognozowanego wskaźnika wzrostu wynagrodzeń (Wieloletni plan finansowy państwa na lata 2022–2025 prezentuje następujące prognozy: 2022 r. wzrost o 11,6% - skutek finansowy na 2023 r., 2023 r. wzrost o 10% - skutek finansowy na 2024 r., 2024 r. wzrost o 8,2% - skutek finansowy na 2025 r., 2025 r. wzrost o 6,8% - skutek finansowy na lata 2026 - 2035).
 |
| 1. **Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe**
 |
| Skutki |
| Czas w latach od wejścia w życie zmian | 0 | 1 | 2 | 3 | 5 | 10 | *Łącznie (0-10)* |
| W ujęciu pieniężnym(w mln zł, ceny stałe z …… r.) | duże przedsiębiorstwa |  |  |  |  |  |  |  |
| sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw |  |  |  |  |  |  |  |
| rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe |  |  |  |  |  |  |  |
| (dodaj/usuń) |  |  |  |  |  |  |  |
| W ujęciu niepieniężnym | duże przedsiębiorstwa | Projektowana regulacja nie będzie miała wpływu na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość.Projektowana regulacja będzie miała pośredni wpływ na obniżenie niepokojów społecznych w przedsiębiorstwach i ograniczenie sporów zbiorowych, w tym nielegalnych strajków, w szczególności poprzez wprowadzenie kontroli legalności referendum strajkowego. |
| sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw |
| rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe, w tym osoby starsze i osoby z niepełnosprawnościami  | Projektowana regulacja będzie miała wpływ na osoby wykonujące pracę zarobkową, w tym pracowników, poprzez umożliwienie większej grupie osób pracujących udział w prowadzeniu sporów zbiorowych, co będzie przekładać się na poprawę jakości wykonywanej pracy oraz poprawę sytuacji gospodarstw domowych. |
| (dodaj/usuń) |  |
| Niemierzalne | (dodaj/usuń) |  |
| (dodaj/usuń) |  |
| Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń  |  |
| 1. **Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu**
 |
| [ ]  nie dotyczy |
| Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności). | [ ]  tak[ ]  nie[x]  nie dotyczy |
| [ ]  zmniejszenie liczby dokumentów [ ]  zmniejszenie liczby procedur[x]  skrócenie czasu na załatwienie sprawy[ ]  inne: … | [ ]  zwiększenie liczby dokumentów[ ]  zwiększenie liczby procedur[ ]  wydłużenie czasu na załatwienie sprawy[ ]  inne: … |
| Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.  | [ ]  tak[ ]  nie[x]  nie dotyczy |
| Komentarz:Skrócenie czasu na załatwienie sprawy / ograniczenie liczby spraw – a) wprowadzenie instytucji tzw. mediacji prewencyjnej, umożliwiającej stronom korzystanie z usług mediatora także na etapie rokowań może przyczynić się do wzrostu liczby porozumień zawieranych na tym etapie sporu; b) wprowadzenie maksymalnego okresu trwania sporu zbiorowego – 9 miesięcy od momentu wystąpienia z żądaniami – w celu zapobieżenia przypadkom przeciągania czasu trwania sporu i braku możliwości jego zakończenia;  |
| 1. **Wpływ na rynek pracy**
 |
| Projektowana regulacja będzie wywierała pozytywny wpływ na rynek pracy, ponieważ upraszcza procedury rozwiązywania sporów zbiorowych i tym samym przyczynia się do niwelowania konfliktów społecznych oraz strajków, które mogą mieć negatywny wpływ na funkcjonowanie zakładów pracy i pracodawców. |
| 1. **Wpływ na pozostałe obszary**
 |
| [ ]  środowisko naturalne[ ]  sytuacja i rozwój regionalny[x]  sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe | [ ]  demografia[ ]  mienie państwowe[ ]  inne:       | [ ]  informatyzacja[ ]  zdrowie |
| Omówienie wpływu | Zwiększenie liczby dokumentów oraz procedur – wprowadzenie kontroli legalności referendum strajkowego przez sąd powszechny może skutkować niewielkim wzrostem liczby postępowań sądowych i tym samym zwiększeniem liczby dokumentów (sąd będzie rozpoznawał sprawę w trybie przepisów ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2021 r. poz. 1805, z późn. zm.) o postępowaniu nieprocesowym).Zmiana dotycząca ustanowienia sądu powszechnego – sądu pracy instytucją badającą legalność referendum strajkowego skutkować będzie nieznacznym wzrostem wydatków związanych z kosztami funkcjonowania sądownictwa związanymi ze zwiększonym wpływem spraw. |
| 1. **Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego**
 |
| Planuje się wejście w życie przepisów ustawy po upływie 1 miesiąca od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem przepisów dotyczących zmiany ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, które wejdą w życie z dniem 1 stycznia 2023 r. |
| 1. **W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?**
 |
| Zgodnie z przyjętym scenariuszem, ewaluacja projektowanej ustawy odbędzie się po piątym roku funkcjonowania ustawy:* założono, że w pierwszym roku funkcjonowania rozwiązań liczba wniosków o zbadanie legalności referendum strajkowego, które wpłyną do sądu, zwiększy się o 90%, a następnie corocznie będzie maleć o 10% do osiągnięcia wartości 50% spraw, w odniesieniu do których będzie składany wniosek do sądu w czwartym roku funkcjonowania rozwiązań – miernik: liczba spraw dot. ustalenia legalności referendum strajkowego, które wpłyną do sądu,
* w przypadku wskazywania mediatorów z listy ministra właściwego do spraw pracy założono, że stosunek liczby wskazanych mediatorów do liczby wniosków o mediatora będzie wynosić 1:1 (przepisy ustawy mają wpłynąć na prawidłowość składanych wniosków) – miernik: liczba prawidłowo złożonych wniosków o wskazanie mediatora.
 |
| 1. **Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)**
 |
| *Brak*  |