|  |  |
| --- | --- |
| **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 sporządzenia09.02.2023****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 jedynie takim ograniczeniom ustawowym, jakie dopuszczalne są w umowach międzynarodowych, wiążących Rzeczpospolitą Polską.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. Różnice w interpretacji zakresu przedmiotowego sporu zbiorowego – szerokie ujęcie prezentowane przez związki zawodowe i wąskie przyjmowane przez pracodawców – powodują często długotrwałe zatargi pomiędzy stronami, prowadząc do wzrostu napięcia, w konsekwencji uniemożliwiając osiągnięcie konsensusu i zawarcie porozumienia.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.Ponad trzydziestoletni okres obowiązywania ustawy o rsz wskazuje na potrzebę zmiany jej przepisów. Potrzeba zmian przejawia się zarówno w postulatach związków zawodowych i organizacji pracodawców (stron sporów zbiorowych), które wskazujących 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 pokojowych 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). |
| 1. **Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt**
 |
| Oczekiwanym efektem regulacji ma być zapewnienie (w bardziej znaczącym stopniu) pokoju społecznego poprzez zagwarantowanie przejrzystych, łatwych w stosowaniu i interpretowaniu, polubownych procedur rozwiązywania sporów zbiorowych i konfliktów społecznych. W tym celu w projekcie ustawy wprowadza się następujące regulacje: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, gdyż jedna lub kilka organizacji nie zawarły porozumienia. Nierzadko pracodawca jest w sporze zbiorowym z kilkoma, a nawet kilkunastoma organizacjami związkowymi, z których każda może przedstawiać różne postulaty, co powoduje problemy w zakresie uzgodnienia wspólnego stanowiska stron. W celu ujednolicenia przepisów z zakresu zbiorowego prawa pracy, zgodnie z postulatami organizacji reprezentatywnych, 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, wzorując się na przepisie art. 241¹⁶ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700, 2140) , tzn. wprowadzenie trybu powiadamiania o zgłoszonych żądaniach pozostałych organizacji związkowych, działających u danego pracodawcy, 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. 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. Możliwość permanentnego pozostawania w sporach zbiorowych nie służy dialogowi społecznemu i osłabia szansę prowadzenia rzeczowych negocjacji. Spór zbiorowy powinien toczyć się dynamicznie, a 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 okresie spór powinien zakończyć się 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 status mediatora – nie są doprecyzowane, w celu wzmocnienia pozycji mediatora, konieczne są odpowiednie zmiany co do określenia standardów pracy mediatora, jak i trybu 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 mediacji prewencyjnej.

Zgodnie z obowiązującą ustawą o rsz, rokowania w celu rozwiązania sporu zbiorowego w drodze porozumienia prowadzone są wyłącznie przez strony sporu, bez udziału osób trzecich. W konsekwencji strony, przechodząc do etapu mediacji, bywają już tak mocno skonfliktowanie, że w wielu przypadkach brak jest możliwości dojścia do porozumienia. Dlatego też – w celu umożliwienia osiągnięcia porozumienia na jak najwcześniejszym etapie sporu – proponuje się wprowadzenie instytucji mediacji prewencyjnej, mającej zapobiegać eskalacji konfliktu w trakcie prowadzenia rokowań. Ma ona umożliwić 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. |
| 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 i osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podst. niż stosunek pracy) | w II kwartale 2022 r. liczba osób aktywnych zawodowo wyniosła 17224 tys.Współczynnik aktywności zawodowej wyniósł 57,9%.Ogółem osoby pracujące– 16770 tys., w tym: – w sektorze publicznym – 4026 tys.– w sektorze prywatnym – 12744 tys.(w usługach 10085 tys.w przemyśle – 5181 tys.w rolnictwie – 1430 tys.)---zatrudnieni razem – 13379 tys., w tym: zatrudnieni w sektorze prywatnym – 9353 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
 | GUS, Biuletyn Statystyczny 7/2022 (tabl. 16 Pracujący w wieku 15-89 lat na podst. BAEL)Sytuacja społeczno-gospodarcza w kraju w lipcu 2022 r.---------------------------------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)Największa część członków związków zawodowych pracowała w edukacji (23,2%)W 2018 r. do organizacji związkowych należących do central związkowych reprezentujących pracowników w Radzie Dialogu Społecznego należało 82,6% aktywnie działających związków zawodowych | Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2020, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa grudzień 2020GUS: 27.08.2019 r. Partnerzy dialogu społecznego – organizacje pracodawców i związki zawodowe w 2018 r. (wyniki wstępne) | wsparcie organizacji reprezentatywnych, konsolidacja małych organizacji związkowych, skrócenie czasu trwania sporuskrócenie czasu oczekiwania na wyznaczenie mediatora – doprecyzowanie wymogów dot. dokumentacji dołączanej do wniosku o wskazanie mediatora przez ministra |
| Pracodawcy (sektor publiczny) / przedsiębiorstwa | dane na koniec II kwartału 2022 r. – pracodawcy 625 tys.,pracujący na własny rachunek – 3185 tys.w 2018 r.: 400 aktywnych organizacji pracodawców zrzeszało 19,1 tys. członków. Największa część pracodawców należących do organizacji pracodawców zajmowała się opieką zdrowotną i pomocą społeczną (18,5%).W 2018 r. struktury reprezentujące pracodawców w Radzie Dialogu Społecznego tworzyło 22,2% działających organizacji pracodawców. | GUS, Biuletyn Statystyczny 7/2022 (tabl. 16 Pracujący w wieku 15-89 lat na podst. BAEL)GUS: 27.08.2019 r. Partnerzy dialogu społecznego – organizacje pracodawców i związki zawodowe w 2018 r.  | 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 właściwego do spraw pracy) | 83 | <https://www.gov.pl/web/dialog/spory-zbiorowe>  | Podniesienie kwalifikacji, waloryzacja 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. |
| 1. **Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji**
 |
| Projekt ustawy w ramach konsultacji został przekazany następującym podmiotom:a) Radzie Dialogu Społecznego na podstawie art. 5 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społeczengo i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.),b) reprezentatywnym organizacjom związkowym na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854),c) reprezentatywnym organizacjom 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 został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie internetowej Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej. Ponadto, projekt został 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) został przekazany do następujących podmiotów:1. Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Zawodowych Mediatorów;
2. Polskiego Stowarzyszenia Mediacji Gospodarczych;
3. Krajowego Stowarzyszenia Mediatorów;
4. Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Mediatorów MEDIACJE.

Konsultacje rozpoczęły się w III kwartale 2022 r. Omówienie wyników przeprowadzonych konsultacji publicznych i opiniowania zawarte zostało 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.Ze względu na wprowadzenie istotnych zmian projekt ustawy ponownie skierowano do konsultacji. |
| 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**  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| budżet państwa |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| JST |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| pozostałe jednostki (oddzielnie) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Saldo ogółem** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| budżet państwa |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| JST |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| pozostałe jednostki (oddzielnie) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Źródła finansowania  |  |
| Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń | Wejście w życie projektowanej ustawy nie spowoduje 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 pokrywane będą przez związki zawodowe i pracodawców – strony sporów zbiorowych**Liczba wszczętych sporów zbiorowych i średni czas trwania mediacji** (dane na podstawieSprawozdań GIP z działalności PIP – 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 oraz Systemu Monitorowania Sporów Zbiorowych MRiPS – dane za 2022 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,
* **w 2021 r.** – 712, z czego do 125 wskazano mediatora z listy ministra właściwego do spraw pracy
* 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 2010-2021** (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; w 2021 r. – 7 strajków, (dane za 2022 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),
 |
| 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 liczby sporów zbiorowych, w których utrudnione będzie osiągnięcie porozumienia.  |
| 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 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[ ]  sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe | [ ]  demografia[ ]  mienie państwowe[ ]  inne:       | [ ]  informatyzacja[ ]  zdrowie |
| Omówienie wpływu |  |
| 1. **Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego**
 |
| Planuje się wejście w życie przepisów ustawy po upływie 1 miesiąca od dnia ogłoszenia.  |
| 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:* 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*  |