

pieniężnych i polega najczęściej na zmniejszeniu podstawy nagród jubileuszowych, wysokości odpraw emerytalnych i rentowych, różnicowaniu wysokości podstawy obliczania nagród jubileuszowych w zależności od okresu zatrudnienia u pracodawcy będącego stroną układu i u innych pracodawców. Niemniej jednak, w 134 układach przewidziano prawo do nagród jubileuszowych, a w 125 – prawo do korzystniejszych, niż wynikające z przepisów, odpraw emerytalno – rentowych. Ponadto w układach regulowano prawo do różnego rodzaju premii, nagród, dodatków, zarówno tych wynikających z Kodeksu pracy, ustalając je niekiedy na poziomie wyższym niż to wynika z przepisów (np. dodatek za pracę w porze nocnej – w 39 układach, w godzinach nadliczbowych – w 27 układach, w niedziele i święta – w 28 układach), jak i do dodatków nieprzewidzianych powszechnie obowiązującymi przepisami (np. dodatek stażowy, funkcyjny, za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia i szczególnie uciążliwych, brygadzystowski).

Zakres uprawnień pracowniczych ustalony w układach jest zależny od kondycji finansowej pracodawcy. Stąd też niektóre z układów przewidywały świadczenia niewiele odbiegające na korzyść od poziomu określonego przepisami Kodeksu pracy, inne gwarantowały pracownikom, a często członkom ich rodzin, różnego rodzaju świadczenia i uprawnienia (np. prawo do opieki medycznej, pokrycie przez pracodawców wydatków na rzecz grupowego ubezpieczenia pracowników, wprowadzenie gwarancji zatrudnienia, ustalenie wyższych niż kodeksowe odpraw pośmiertnych). W układach pojawiają się coraz częściej postanowienia przewidujące prawo do określonych świadczeń w zależności od efektów pracy (np. wynagrodzenia prowizyjne) lub osiągnięcia dodatniego wyniku finansowego przez pracodawcę (np. nagrody z zysku, nagrody roczne). Niekiedy strony wprowadzają mechanizmy automatycznego podnoszenia niektórych składników wynagrodzenia, co pozwala zredukować liczbę zawieranych protokołów dodatkowych.

Zmniejszyła się liczba protokołów dodatkowych zgłoszonych do rejestracji w okresie sprawozdawczym. Protokołami dodatkowymi najczęściej modyfikowano wysokość wynagrodzenia pracowników (dokonywano zmian tabel zaszeregowania, stawek bazowych służących do przeliczania różnych dodatków) oraz zasady premiowania. W zależności od sytuacji ekonomicznej pracodawcy, strony rezygnowały z nagród jubileuszowych, różnych dodatków bądź podwyższały ich wysokość lub podstawę naliczania; rezygnowały także z dokonywania odpisów na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych bądź też podnosiły ich wysokość. Protokołami wprowadzano również zmiany systemów czasu pracy, długości okresów rozliczeniowych lub wyłączano tę materię do uregulowania w regulaminie pracy. Postanowienia

protokołów dotyczyły ponadto zwiększenia limitu godzin nadliczbowych w roku, aktualizacji wykazów prac wykonywanych w warunkach uciążliwych, szkodliwych dla zdrowia lub niebezpiecznych. Ustalano wysokość należności na pokrycie kosztów podróży służbowych. Dostosowywano też czas pracy pracowników medycznych do obowiązujących przepisów ustawy o zakładach opieki zdrowotnej.

Na podobnym poziomie, jak w poprzednim roku, kształtowała się liczba zawartych porozumień o zawieszeniu stosowania układu. Na czasowe zawieszenie stosowania postanowień układu – ze względu na sytuację finansową pracodawcy – zdecydowały się strony 45 układów. Porozumienia dotyczyły najczęściej zawieszenia tylko niektórych postanowień płacowych (np. przewidujących prawo do premii, nagród jubileuszowych, dodatków do wynagrodzenia).

Nadal istnieje duże zapotrzebowanie na poradnictwo dotyczące tematyki układowej. W 2008 r. **udzielono ponad 16,7 tys. takich porad.** Dominowały kwestie naruszenia zasady równości oraz niedyskryminacji, zwłaszcza na tle przepisów przejściowych dotyczących zmiany zasad przyznawania bądź likwidacji niektórych świadczeń w układzie oraz rozwiązywania zakładowych układów zbiorowych pracy i związanej z tym zmiany warunków wynagradzania pracowników. Problemem dla pracodawców jest dokumentowanie uprawnień strony związkowej do zawarcia protokołu dodatkowego do układu wówczas, gdy organizacje związkowe nie przedstawiają aktualnych dokumentów potwierdzających rejestrację oraz liczbę członków. Niekiedy dochodzi do sytuacji, iż organizacja związkowa przestała działać, jednak brak jest dokumentów potwierdzających wykreślenie takiej organizacji z rejestru. Pracodawca nie może wówczas dokonywać zmian w układzie ani odstąpić od jego stosowania. Problemem dla pracodawców jest również wynikająca z Kodeksu pracy konieczność wyłączenia z postanowień układu – w zakresie warunków wynagradzania – głównego księgowego, zwłaszcza wówczas, gdy z uwagi na jego zadania i usytuowanie w strukturach zakładu uzasadnione byłoby objęcie go regulacją układową.

Oprócz udzielania porad prawnych i konsultacji ze stronami na różnych etapach rejestracji układu, przeprowadzono wiele szkoleń dla przedstawicieli organizacji związkowych i pracodawców. Problematykę układową popularyzowano również w audycjach radiowych i telewizyjnych oraz na łamach prasy ogólnopolskiej i lokalnej.

15. Spory zbiorowe

W 2008 r. do okręgowych inspektoratów pracy zgłoszono **5 433 spory zbiorowe.** Najwięcej sporów zarejestrowano w Okręgowym Inspektoracie Pracy

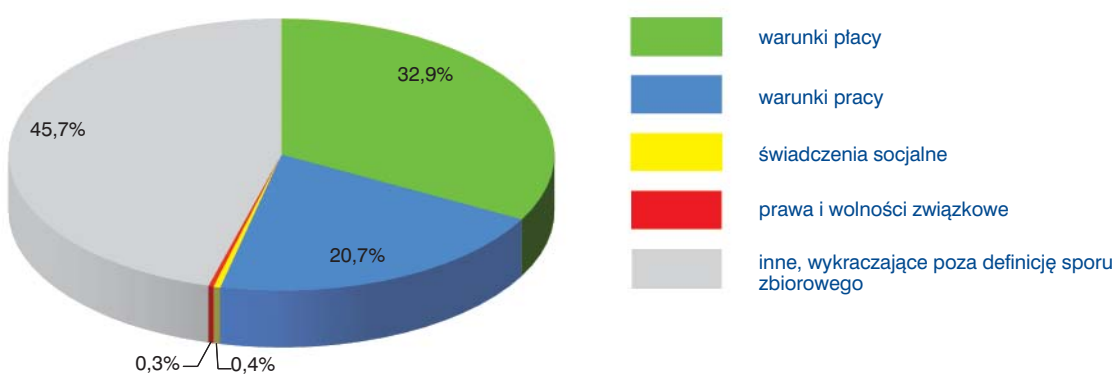
w Katowicach (1 373), Warszawie (965), Rzeszowie (611) i Łodzi (438).

Organizacje związkowe wystąpiły do pracodawców łącznie z 11 441 żądaniami, które dotyczyły najczęściej warunków płacy (3 761) oraz warunków pracy (2 368). Nieliczne odnosiły się do sfery świadczeń socjalnych (49) oraz praw i wolności związkowych (33). Prawie połowa żądań (5 230) nie mieściła się w przyjętej definicji sporu zbiorowego. Dodać należy, iż w zgłoszeniach 1 230 sporów nie wskazano żądań kierowanych przez związki zawodowe.

Występując do pracodawców w sprawach dotyczących **warunków płacy** (prawie 33% skierowanych ogółem żądań), związki zawodowe domagały się przede wszystkim podwyższenia wynagrodzeń. Przedstawiane żądania określały z reguły wysokość oczekiwanego wzrostu płac (kwotowo lub pro-

centowo, np. od najniższego wynagrodzenia) lub sposób podwyższania wynagrodzenia (m.in. przez ustalenie minimalnego wynagrodzenia danej grupy zawodowej, np. pielęgniarek, lekarzy). Związki zawodowe żądały także m. in. corocznej waloryzacji płac, zagwarantowania pracownikom prawa do nagrody rocznej, wprowadzenia dodatkowego wynagrodzenia za pracę w niedziele i święta (oprócz wynikającego z Kodeksu pracy), premii motywacyjnej, dodatku za pracę w warunkach szkodliwych, dopłat do biletów miesięcznych, wzrostu wynagrodzeń w zależności od stażu pracy, wykształcenia i zajmowanego stanowiska, zwiększenia wynagrodzenia dla pracowników podnoszących kwalifikacje. Sporadycznie zdarzały się żądania wypłaty należnych świadczeń lub ich terminowego wypłacenia.

Wykres 8. Struktura przedmiotowa zgłaszanych żądań



Źródło: dane PIP.

Ponadto w skali całego kraju zgłaszane były żądania zagwarantowania zwiększenia – do 2010 r. – wynagrodzeń nauczycieli i pracowników niebędących nauczycielami, o co najmniej 50%, m. in. przez zwiększenie nakładów na oświatę publiczną.

W kierowanych do pracodawców wystąpieniach, których przedmiotem były **warunki pracy** (prawie 21%), związki zawodowe żądały m.in. poprawy warunków higienicznosanitarnych, prawidłowego wyposażenia stanowisk pracy – zgodnie z przepisami bhp, zapewnienia właściwej temperatury w pomieszczeniach pracy, dokonania zmian w zakresie przydziału obuwia i odzieży roboczej, terminowego ich wydawania, zwiększenia obsady pielęgniarskiej na dyżurach dziennych i nocnych, zagwarantowania urlopów szkoleniowych dla pracowników medycznych, wprowadzenia zmian w organizacji pracy kierowców, zapewnienia właściwej ilościowo obsady w zespołach pociągowych, wdrażania zaleceń komisji bhp oraz społecznego inspektora pracy.

W sferze **świadczeń socjalnych** (0,4%) związki zawodowe domagały się m. in. przekazania odpisów na konto zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, utworzenia zfśś, wypłacania przekazywanych

środków finansowych osobom uprawnionym, zmiany sposobu dystrybucji środków funduszu, zmiany regulaminu korzystania z zfśś, realizowania na bieżąco wplat i wypłat środków z funduszu.

W sporach z zakresu **praw i wolności związkowych** (0,3%) żądano m. in. zaprzestania utrudniania wykonywania działalności związkowej, stosowania mobbingu i dyskryminacji ze względu na przynależność związkową. Związki domagały się dotrzymania warunków uzgodnionych w porozumieniach zawieranych z pracodawcą, umożliwienia realizacji uprawnień wynikających z ustawy o związkach zawodowych, konsultacji ze związkami wydatkowania środków z zfśś, podjęcia rokowań dotyczących zawarcia układu.

Jak już podkreślono, duża liczba żądań wykraczała poza zakres objęty definicją sporu zbiorowego (ok.46%). Można do nich zaliczyć m.in. żądania dotyczące zmian organizacyjnych i strukturalnych w zakładzie, powstrzymania realizacji programu naprawczego, a także np. spraw kadrowych, unieważnienia konkursu udzielania świadczeń medycznych, utrzymania dotychczasowych uprawnień emerytalnych nauczycieli.

W przypadkach, gdy z treści zawiadomienia o powstaniu sporu zbiorowego wynikało, iż mogło dojść do naruszenia przepisów prawa pracy przez pracodawcę, inspektorzy przeprowadzali czynności kontrolne. W 2008 r. przeprowadzono 75 kontroli związanych ze zgłoszeniem sporu. Niewielka liczba takich kontroli wynikała z faktu, iż tylko w pojedynczych przypadkach zgłoszone żądania wchodziły w zakres kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy. Natomiast, jak wskazuje praktyka, jeżeli sytuacja w zakładzie wymaga interwencji inspektora pracy – związki zawodowe zazwyczaj kierują wnioskiem o podjęcie czynności kontrolnych niezależnie od prowadzonego sporu zbiorowego.

W wyniku ww. kontroli inspektorzy wydali 60 decyzji w sprawach dotyczących naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz 1 decyzję nakazującą wypłatę należnego składnika wynagrodzenia za pracę; skierowali 41 wystąpień zawierających 165 wniosków; nałożyli 10 mandatów karnych oraz zastosowali 2 środki oddziaływania wychowawczego; skierowali do sądu 3 wnioski o ukaranie; złożyli również 4 zawiadomienia do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Z informacji uzyskanych przez Państwową Inspekcję Pracy wynika, że **184 spory zakończyły się podpisaniem porozumienia**. W 194 przypadkach strony podpisały protokół rozbieżności, w 23 – spór wszedł w fazę postępowania prowadzonego z udziałem mediatora. W 2 przypadkach organizacje związkowe odstąpiły od zgłoszonych żądań, kończąc tym samym spór zbiorowy, w 6 – strony zawiesiły prowadzenie rokowań. Ponadto 62 pracodawców poinformowało o przeprowadzonym strajku.

Zdecydowana większość pracodawców – z uwagi na brak ustawowego obowiązku – nie informuje

inspektora o przebiegu postępowania zmierzającego do rozwiązania sporu, prowadzonych negocjacjach, podjętych mediacjach, sporządzonych protokołach rozbieżności, czy też o zakończeniu sporu, stąd też dane o wynikach sporów są niepełne.

Zaznaczyć należy, że strony sporu zbiorowego niejednokrotnie nie przestrzegają procedury przewidzianej przepisami ustawy. Prowadzenie rokowań jest przedłużane, a często spory są zawieszane, pomimo że nie przewiduje tego ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Prawie dwukrotnie – w porównaniu z 2007 r. – wzrosła liczba sporów zbiorowych. Zdecydowana większość sporów zbiorowych (5 247) miała miejsce w pierwszym półroczu 2008 r. i związana była z ogólnopolską akcją protestacyjną w oświacie. Oprócz żądania podwyższenia wynagrodzeń, zarządy oddziałów ZNP reprezentujące w sporach pracowników jednostek oświatowych (szkół, przedszkoli) domagały się utrzymania warunków pracy i płacy wynikających z Karty nauczyciela oraz zachowania dotychczasowych uprawnień emerytalnych przez nauczycieli. Żądania te zmierzały do wprowadzenia zmian systemowych, nie były możliwe do zrealizowania na poziomie szkół i innych placówek oświatowych. Spełnienie oczekiwań związków zawodowych mogłoby nastąpić dopiero w wyniku działań legislacyjnych, a więc wykraczało poza zakres kompetencji pracodawców. Pracodawcy byli jednak zobligowani przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych do rozpoczęcia negocjacji oraz powiadamiania okręgowych inspektorów pracy o powstaniu sporów zbiorowych. Pomimo iż rokowania – z uwagi na przedmiot żądań – z góry były skazane na niepowodzenie, wejście w spór zbiorowy umożliwiło związkowi zawodowemu pracownikom oświaty zastosowanie legalnej formy nacisku jakim jest strajk.

Spory zbiorowe w latach 2006–2008

| Wyszczególnienie | 2008 r. | 2007 r. | 2006 r. |
|-----------------------------|---------|---------|---------|
| Liczba zgłoszonych sporów | 5 433 | 2 869 | 659 |
| Liczba zgłoszonych żądań | 11 441 | 8 832 | 1 206 |
| Liczba kontroli | 75 | 88 | 104 |
| Liczba zawartych porozumień | 184 | 201 | 179 |

W jednostkach oświatowych (szkołach i przedszkolach) wszczętych zostało 4 610 sporów zbiorowych. Drugą w kolejności grupą pracodawców zgłaszających spór zbiorowy byli pracodawcy działający w służbie zdrowia (340). Podobna sytuacja miała miejsce w 2007 r. Wówczas spory w oświacie stanowiły 63%, a w służbie zdrowia 21%. W 2008 r. spory w oświacie to 85% ogólnej liczby sporów, a w służbie zdrowia 6%. Zmianie uległy zatem tylko proporcje tych sporów w ogólnej liczbie zgłoszonych. W dalszej kolejności pod względem liczby sporów

zgłoszonych w roku sprawozdawczym znajdowały się zakłady prowadzące działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego (3%), transportu, łączności i gospodarki materiałowej (1,3%) oraz wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz i wodę (1,2%).

Dominujący przedmiot sporów stanowiły żądania w zakresie wzrostu wynagrodzeń. Stąd też często rola inspekcji pracy sprowadzała się w praktyce do rejestracji sporu, gdyż jedynie spory zbiorowe na tle realizacji obowiązków wynikających z wiążących

strony przepisów prawa pracy mogą być przedmiotem kontroli PIP.

Istotnym problemem przy prowadzeniu ewidencji sporów zbiorowych jest brak określenia wymogów formalnych dot. powiadomienia okręgowego inspektora pracy o wszczęciu sporu zbiorowego. Jak wskazano na wstępie, przeszło 1/5 pracodawców nie przekazała informacji o treści żądań kierowanych przez związki zawodowe.

16. Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci

W 2008 roku do okręgowych inspektoratów pracy wpłynęło **214 wniosków** o wydanie zezwolenia za wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16. roku życia. Ww. wnioski **dotyczyły łącznie 464 dzieci**. Przeważająca liczba wniosków dotyczyła zamiaru zatrudniania dzieci podczas prób i występów w przed-

stawieniach teatralnych, operowych; sporadycznie – udziału w filmach i reklamach oraz w wydawnictwach prasowych.

Inspektorzy pracy rozpatrzyli ww. wnioski i wydali w trybie art. 304⁵ Kodeksu pracy **464 pozytywne decyzje zezwalające na wykonywanie pracy przez dzieci**.

Wydając ww. decyzje, inspektorzy pracy często podejmowali szereg niezbędnych ustaleń wymaganych ze względu na dobro dziecka oraz rodzaj, charakter albo warunki wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci, zobowiązując wnioskodawców np. do zapewnienia osobistej opieki osoby dorosłej nad dziećmi podczas prób i spektakli, od momentu przybycia na plan zdjęciowy lub na scenę, do momentu opuszczenia tego planu oraz przestrzegania dopuszczalnego (określonego w decyzjach przez inspektora pracy) dobowego wymiaru czasu pracy dziecka.

Nie było przypadków cofnięcia zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko.

Wnioski i decyzje w sprawie zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16. roku życia wydawane przez inspektorów pracy w latach 2006–2008

| Rok | Ilość wniosków o wydanie zezwolenia | Ilość wydanych decyzji | Decyzje pozytywne | Decyzje negatywne |
|------|-------------------------------------|------------------------|-------------------|-------------------|
| 2006 | 245 | 398 | 392 | 6 |
| 2007 | 201 | 376 | 376 | 0 |
| 2008 | 214 | 464 | 464 | 0 |

17. Kontrola zgodności wykonania obiektu budowlanego z projektem budowlanym

W 2008 r. inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole **5 385 obiektów** budowlanych, w których przewidziano pomieszczenia pracy (w tym 3 569 to obiekty nowe; pozostałe to obiekty przebudowane, zmodernizowane lub adaptowane do nowych potrzeb). Celem działań kontrolnych było stwierdzenie, czy zastosowane w tych obiektach rozwiązania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy są zgodne z projektem budowlanym.

Najwięcej nieprawidłowości, tak jak w poprzednich latach, dotyczyło:

- niewłaściwego stanu technicznego obiektów budowlanych w zakresie urządzeń lub innych rozwiązań technicznych umożliwiających bezpieczne poruszanie się pracownikom po schodach, pochylniach i galeriach;
- niedostatecznego oświetlenia dziennego w pomieszczeniach pracy zlokalizowanych w nowych obiektach budowlanych o dużej kubaturze oraz braku lub niesprawnej wentylacji;

- instalacji i urządzeń energetycznych – w zakresie ich oznaczania i opisywania oraz udokumentowanej pomiarami ochrony przeciwporażeniowej.

Inspektorzy pracy, działając na podstawie art. 56 ust. 1 ustawy z dnia 7 lipca 1994 r. Prawo budowlane – **zgłosili 344 sprzeciwy** dotyczące przejęcia w użytkowanie obiektów budowlanych, z powodu niezgodności z projektem; mogły one skutkować bezpośrednimi zagrożeniami życia lub zdrowia osób świadczących pracę w tych obiektach. W odniesieniu do 216 obiektów (63%) inwestorzy – po usunięciu przyczyn sprzeciwów – powtórnie zgłosili je do kontroli. We wszystkich tych przypadkach inspektorzy pracy potwierdzili dostosowanie obiektów do rozwiązań przewidzianych w projekcie budowlanym, zajmując pozytywne stanowisko.

O trybie i sposobie dopuszczenia do użytkowania obiektów budowlanych, w odniesieniu do których inspektorzy pracy zajęli negatywne stanowisko, a nie zostały one powtórnie zgłoszone do kontroli PIP – decyduje właściwy urząd nadzoru budowlanego.

Ponadto w 1 806 zgłoszonych obiektach inspektorzy pracy stwierdzili naruszenie określonych prze-