

Dr Aneta Kowalczyk
Zakład Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
Wydział Prawa i Administracji
Uniwersytet Rzeszowski

Autoreferat

1. Imię i nazwisko:

Aneta Kowalczyk

2. Posiadane dyplomy, stopnie naukowe – z podaniem nazwy, miejsca i roku ich uzyskania oraz tytułu rozprawy doktorskiej:

Tytuł zawodowy magistra prawa uzyskany na Uniwersytecie Marii Curie – Skłodowskiej Filia w Rzeszowie, Wydział Prawa i Administracji, Kierunek Prawo w 1997 r.

Stopień naukowy doktora nauk prawnych w zakresie prawa uzyskany na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Marii Curie – Skłodowskiej w Lublinie w 2005 r., po uprzedniej publicznej obronie rozprawy doktorskiej przygotowanej pod kierunkiem Prof. dr. hab. Jerzego Wratnego, na temat *„Pojęcie i skutki prawne zasady reprezentatywności związków zawodowych w prawie polskim”*

3. Informacja o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych

Od 1 października 1997 do 31 sierpnia 2001 r. roku pracownik naukowo – dydaktyczny Uniwersytetu Marii Curie – Skłodowskiej Filia w Rzeszowie, Wydziału Prawa i Administracji w Zakładzie Prawa Cywilnego i Prawa Pracy na stanowisku asystenta.

Od 1 września 2001 roku pracownik naukowo – dydaktyczny Uniwersytetu Rzeszowskiego, Wydziału Prawa i Administracji w Zakładzie Prawa Cywilnego i Prawa Pracy.

Od 1 stycznia 2006 roku do chwili obecnej pracownik naukowo – dydaktyczny Uniwersytetu Rzeszowskiego, Wydziału Prawa i Administracji w Zakładzie Prawa Cywilnego i Prawa Pracy, przekształconym następnie w Zakład Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, na

stanowisku adiunkta.

4. Wskazanie osiągnięcia wynikającego z art. 16 ust.2 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. z 2016 r. , poz. 882 z póź. zm.)

a) tytuł osiągnięcia naukowego

„Pojęcie sporu zbiorowego oraz pokojowe metody jego rozwiązywania w prawie polskim”

b) (autor, tytuł publikacji, rok wydania, nazwa wydawnictwa, recenzenci wydawniczy)

Aneta Kowalczyk, *Pojęcie sporu zbiorowego oraz pokojowe metody jego rozwiązywania w prawie polskim*, Rzeszów 2017, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, ss. 226, recenzent wydawniczy: prof. dr hab. Jerzy Wratny.

c) omówienie celu naukowego ww. pracy i osiągniętych wyników wraz z omówieniem ich ewentualnego wykorzystania

Powołana wyżej monografia dotyczy pojęcia sporu zbiorowego oraz pokojowych metod jego rozwiązywania, czyli rokowań, mediacji i arbitrażu społecznego, w prawie polskim.

Spory są nieodłącznym elementem stosunków społecznych, również stosunków prawnych, w tym stosunków pracy. Spory zbiorowe natomiast, są jednym z najważniejszych instrumentów prawnych umożliwiających związkom zawodowym realizację ich podstawowych obowiązków i jednocześnie uprawnień, czyli obrony praw i interesów pracowników i innych osób, których kompetencje te dotyczą. Zauważyć należy jednak, że dialog społeczny i zapewnienie ładu społecznego, są jednym z podstawowych celów zbiorowego prawa pracy. Cel ten nie zawsze jest możliwy do osiągnięcia bez konieczności wdrożenia procedur rozwiązywania sporów zbiorowych.

Spory zbiorowe ze względu na swój zakres dotyczą bowiem bardzo drażliwych materii. Regulacje prawne określające zasady rozwiązywania tych sporów, mają za zadanie sprzyjanie w sytuacjach konfliktowych osiągnięciu konsensusu między stronami zaangażowanymi w spór. Należy jednak pamiętać, że nawet stworzenie optymalnych

warunków ustawowych umożliwiających zawieranie kompromisów nie zapewni pokoju społecznego w stosunkach pracy, gdyż to strony są gospodarzami sporu. Nadmierna kazuistyka przepisów może zresztą utrudniać konstruktywny dialog między stronami sporu.

Wybór tematu monografii został podyktowany rolą i znaczeniem pokojowych metod rozwiązywania sporów w stabilizacji zbiorowych stosunków pracy. Dodatkowym uzasadnieniem jest fakt, że brak jest kompleksowego opracowania dotyczącego powyższej materii, z wyjątkiem pozycji autorstwa B. Cudowskiego, *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*, która ukazała się 18 lat temu.

Celem powyższej rozprawy jest próba odpowiedzi na pytanie o skuteczność regulacji prawnych w zakresie rozwiązywania sporów zbiorowych, przy założeniu, że podstawową rolą metod pokojowych jest zapobieganie strajkom.

W rozdziale **pierwszym** zatytułowanym „Pojęcie sporu i jego typologia” wyjaśniono pojęcie konfliktu oraz sporu w który konflikt ten może się zamienić, jeżeli zostanie uzewnętrzniony. Omówiono również kryteria różnicowania sporów, w szczególności sporu o prawa i sporu o interesy oraz sporu indywidualnego i sporu zbiorowego.

Stosunki międzyludzkie niosą ze sobą wiele konfliktów, które należy traktować jako zjawiska naturalne towarzyszące rozwojowi cywilizacji. Zarówno w zakresie definicji konfliktu jak i jego typologii, brak jest jednolitego stanowiska. Z punktu widzenia sporów zbiorowych właściwa wydaje się typologia konfliktu, na podstawie której spór powstaje z chwilą uzewnętrznienia konfliktu. Momentem tym będzie zgłoszenie pracodawcy przez stronę związkową sformułowanych żądań. Zaaprobowanie żądań przez pracodawcę, będzie oznaczało, że spór się nie rozpoczął. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie definiuje pojęcia sporu zbiorowego, ograniczając się do określenia przedmiotu sporu, i to w sposób ogólny. Według definicji słownikowej pojęcie sporu definiuje się przez pryzmat procedury jego rozwiązywania. Tymczasem brak konsekwencji terminologicznej ustawodawcy rodzi wątpliwości, czy przedmiotem sporu zbiorowego mogą być również prawa pracownicze, a nie tylko interesy. Wydaje się jednak, że spór zbiorowy może dotyczyć również praw pracowniczych. Niekonsekwencja ustawodawcy w zakresie stosowanej terminologii może być podstawą do założenia, że pojęcie interesów, które dominuje w większości przepisów, należałoby interpretować szeroko, bez ustalania wyraźnej granicy, między ochroną tych ostatnich, jak również praw pracowniczych.

W rozdziale **drugim** zatytułowanym „Standardy w zakresie rozwiązywania sporów zbiorowych w świetle prawa międzynarodowego i europejskiego oraz standardy konstytucyjne”, przedstawione zostały regulacje prawa międzynarodowego i europejskiego

w zakresie wolności zrzeszania się, prawa do rokowań zbiorowych, będącego konsekwencją tej wolności oraz standardy Międzynarodowej Organizacji Pracy w zakresie praw do rokowań zbiorowych, jak również standardy konstytucyjne w zakresie wolności zrzeszania się i rokowań.

Możliwość tworzenia zrzeszeń przez pracowników i pracodawców stanowi podwaliny zbiorowego prawa pracy. Konsekwencją wolności zrzeszania się jest prawo do rokowań zbiorowych. Problematyka rokowań zbiorowych jest problemem złożonym, co skutkuje problemami interpretacyjnymi pojęcia rokowań, pojawia się bowiem pytanie, czy należy je traktować jako metodę rozwiązywania konkretnego sporu, czy też jako instrument rynku pracy, będący płaszczyzną porozumienia między przedstawicielami pracowników i pracodawców. Najogólniej rzecz ujmując należy przyjąć, że rokowania są instrumentem pozwalającym na osiągnięcie ładu społecznego w różnych dziedzinach życia. Jednak z perspektywy zbiorowego prawa pracy są one przede wszystkim instrumentem wykorzystywanym celem zapewnienia ładu społecznego i między innymi ustawową metodą rozwiązywania sporów zbiorowych. W związku ze standardami międzynarodowymi odnoszącymi się do rokowań, wskazującymi na ich dobrowolność, powstają wątpliwości w jakim zakresie standardy te korelują z regulacjami prawa polskiego. Regulacje te wskazują bowiem na obligatoryjność rokowań, jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych. W odniesieniu do sporów zbiorowych można mówić o dwóch aspektach rokowań. Po pierwsze jako o formie dialogu między stronami, który może pojawić się na każdym etapie sporu, łącznie z akcją strajkową, i wówczas nie ma wątpliwości co do dobrowolności rokowań. Po drugie jako o jednej z metod rozwiązywania sporów zbiorowych i ewentualnie w tym wypadku mogą powstać wątpliwości co do korelacji unormowań krajowych ze standardami międzynarodowymi. Nie można jednak kategorycznie stwierdzić, że rokowania między partnerami społecznymi są pozbawione elementu dobrowolności, chociażby z tego powodu, że konflikty niemieszczące się w ustawowej definicji sporu zbiorowego mogą być rozwiązywane w sposób ustalony przez strony.

Kolejnym problemem jest korelacja przepisów krajowych gwarantujących monopol związkom zawodowym na reprezentowanie pracowników w sporze zbiorowym. Standardy międzynarodowe przewidują bowiem dopuszczalność rokowań przez niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze, przy założeniu, że zostaną wdrożone środki zapobiegające osłabieniu pozycji związków zawodowych. Monopol związkowy wprowadzony przepisami krajowymi jest jednak dopuszczalny według standardów europejskich, jeżeli wynikające z przepisów krajowych wymagania odnośnie do powołania organizacji związkowej, nie są

zbyt wygórowane. Wymagania w tym zakresie wynikające z przepisów polskich, w ocenie Europejskiego Komitetu Praw Społecznych, nie są nadmierne. Co do unormowań konstytucyjnych, to stopień ogólności norm konstytucyjnych nie pozwala jednoznacznie odpowiedzieć na pytanie, czy regulacje konstytucyjne gwarantują związkom zawodowym monopol na reprezentowanie strony pracowniczej w rokovaniach zbiorowych. Nie wydaje się jednak aby Konstytucja RP stanowiła przeszkodę w rozwijaniu pozazwiązkowych form reprezentacji pracowniczej.

W rozdziale **trzecim** zatytułowanym „Strony sporu zbiorowego” odniesiono się do problemów budzących największe kontrowersje, w szczególności do kwestii monopolu związkowego w zakresie przedstawicielstwa pracowniczego i uzasadnienia dla zastosowanych rozwiązań prawnych oraz perspektyw zmiany stanu prawnego. Monopol związkowy obowiązuje zarówno w przypadku gdy u danego pracodawcy działa lub działają zakładowe organizacje związkowe, jak również wówczas gdy organizacji takich brak. Za takim rozwiązaniem przemawiają bez wątpienia względy związane z tradycją jeżeli chodzi o rozwiązania polskie. Mimo uwarunkowań podyktowanych tradycją, jak również braku sprzeczności ze standardami międzynarodowymi, rozwiązania gwarantujące związkom zawodowym monopol w zakresie reprezentacji praw i interesów pracowniczych wywołują w ostatnich latach w piśmiennictwie polskim kontrowersje. Są one częściowo podyktowane ewidentnym spadkiem uzwiązkowienia jaki obserwujemy w Polsce, którego konsekwencją jest brak związków zawodowych u wielu pracodawców. Spadek uzwiązkowienia bez wątpienia uzasadnia poszukiwanie rozwiązań, które umożliwiłyby uczestnictwo jak największej liczby pracowników w dialogu społecznym. Z drugiej jednak strony rozwiązania alternatywne dla reprezentacji związkowej w sporach zbiorowych niosą ze sobą pewne zagrożenia, ze względu na delikatność materii jaką są spory międzyludzkie, a spory zbiorowe w szczególności. Przede wszystkim ze względu na fakt, że dotyczą sfery finansowej pracodawcy, zatem reprezentacja pracowników w sporze musi wykazywać się dużą autonomią i niezależnością od pracodawcy. Po drugie tradycja jeśli chodzi o regulacje prawne w tym zakresie, może utrudniać i osłabiać funkcjonowanie innych przedstawicielstw ze względu na przyzwyczajenia samych pracowników. Należy zauważyć, że przedstawicielstwa wyłaniane ad hoc na potrzeby rozwiązania konkretnego sporu zbiorowego nie będą korzystały z odpowiedniej autonomii. Niezależność i samorządność, to dwie najistotniejsze gwarancje ustawowe mające zapewnić autonomię. Jednocześnie jednak ustawodawca wprowadza ochronę indywidualną, która obejmuje wskazanych działaczy związkowych. Ochrona ta, będąca przejawem szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, ma zapobiec

sytuacjom kiedy rozwiązanie jest sankcją za prowadzoną działalność związkową. Wydaje się, że liberalizacja uregulowań dotyczących monopolu związkowego jest wskazana, aczkolwiek należy podchodzić do niej z dużą ostrożnością, tak aby stwarzając alternatywę dla przedstawicielstw związkowych, nie zburzyć względnej równowagi między stronami sporu. Można to osiągnąć poprzez regulacje osłonowe wzmacniające przedstawicielstwa pozazwiązkowe.

Pluralizm związkowy niesie ze sobą konieczność wprowadzenia regulacji prawnych umożliwiających współdziałanie i realizację swoich uprawnień przez większą liczbę związków zawodowych. Standardowym rozwiązaniem w tym zakresie jest dopuszczalność wyłaniania reprezentacji lub wspólne działanie związków zawodowych. Analogiczne rozwiązanie zostało wprowadzono odnośnie strony pracowniczej w sporze zbiorowym. Mogą jednak pojawić się wątpliwości na ile jest to wystarczające jeśli chodzi o optymalizm rozwiązań prawnych. Organizacje związkowe mimo wspólnego celu jakim jest obrona praw i interesów pracowników, mogą różnić się między sobą chociażby w zakresie priorytetów. Poza tym wspólnota celów nie oznacza jeszcze wspólnych interesów, a w takim przypadku współdziałanie jest nie tylko utrudnione, ale może okazać się wręcz niemożliwe. Związki zawodowe mogą ze sobą konkurować, jeżeli walczą o te same strefy wpływów. Stąd też pojawia się konieczność wprowadzenia rozwiązań prawnych, które z jednej strony zapobiegą dyskryminacji związków zawodowych, z drugiej jednak ograniczą liczbę tych które mogą reprezentować pracowników. Takiemu celowi służy reprezentatywność, którą powinien legitymować się związek zawodowy reprezentujący pracowników w sporze zbiorowym, *de lege lata* takiego rozwiązania w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych brak. Optymalnym rozwiązaniem jest sytuacja kiedy to elektorat wskazuje organizację reprezentatywną, na przykład w drodze referendum, nie zawsze jest ono możliwe do wprowadzenia i zasadne. Powodem mogą na przykład być koszty z którymi wiązałoby się przeprowadzenie referendum na szczeblu ponadzakładowym, niewspółmierne do „zysków”. Pracownikom niekiedy trudno jest ocenić skuteczność działań organizacji związkowych ze względu na szczebel funkcjonowania tej organizacji. Dlatego w przypadku ponadzakładowych organizacji związkowych najbardziej racjonalnym rozwiązaniem wydają się być kryteria liczbowe reprezentatywności.

Odnosząc się do strony pracowniczej sporu zbiorowego nie można pominąć problemu ewentualnej dopuszczalności skorzystania z uprawnień w zakresie wszczynania sporu zbiorowego przez związek zawodowy przed jego rejestracją. Wymóg rejestracji jest instrumentem umożliwiającym realizację zasady pokoju społecznego w zbiorowych

stosunkach pracy, w tym również na gruncie sporów zbiorowych, i tym samym zapewniającym skuteczniejszą obronę praw i interesów pracowników. Nie ulega wątpliwości, że związek zawodowy powstaje z chwilą podjęcia uchwały o jego utworzeniu. Nie jest to jednak równoznaczne z tezą, że jeszcze przed rejestracją może on rozpocząć działalność w szerokim spektrum, korzystając ze wszystkich swoich uprawnień. Bez wątpienia, po podjęciu uchwały o jego utworzeniu związek może realizować uprawnienia związane z wyborem władz statutowych, uchwalaniem statutu, czy wyborem komitetu założycielskiego, z realizacją uprawnień w zakresie reprezentacji pracowników powinien poczekać jednak do rejestracji. Dotyczy to również reprezentowania strony pracowniczej w sporze zbiorowym. Skoro bowiem ustawodawca gwarantuje w tym zakresie monopol związkom zawodowym, niezbędne wydaje się dopilnowanie, aby podmiot korzystający z tego monopolu był do tego legitymowany.

Największe kontrowersje dotyczące strony pracodawczej w sporze zbiorowym budzi bez wątpienia zarządca koncepcje pracodawcy, którą przyjęto na gruncie polskiego prawa pracy. Skoro bowiem wedle tej koncepcji pracodawcą jest podmiot mający kompetencje w zakresie zarządzania pracownikami niezależnie od tytułu majątkowego, może się okazać, że nie jest on w sensie faktycznym władny do podejmowania zobowiązań majątkowych. Tymczasem najczęstszą przyczyną sporów zbiorowych, są roszczenia płacowe pracowników. Warto byłoby zatem zastanowić się nad powrotem do właścicielskiej koncepcji pracodawcy.

Istotnym problemem jest zmiana pracodawcy, która może rodzić skutki prawne również na gruncie zbiorowego prawa pracy, w szczególności wywierać wpływ na przebieg sporu zbiorowego. Przy czym należy podkreślić, że wpływ przejęcia zakładu pracy przez innego pracodawcę na spór zbiorowy, będzie uzależniony od stopnia przekształceń organizacyjnych pracodawcy i statusu prawnego zakładowej organizacji związkowej. Ten ostatni z kolei zależy w dużej mierze od stopnia przekształceń po stronie pracodawcy. Jeżeli zakład pracy w całości zostanie przejęty przez nowego pracodawcę, spór będzie znajdował się w fazie kontynuacji, ponieważ nie nastąpiła zmiana w zakresie interesów pracowników. Podział zakładu pracy na dwóch lub więcej pracodawców będzie natomiast skutkował niemożnością kontynuowania sporu zbiorowego z racji braku reprezentanta strony pracowniczej. Zatem zostanie on zakończony wskutek utraty bytu prawnego przez związek zawodowy, a wykreślenie związku zawodowego z rejestru, będzie przesłanką do jego zakończenia.

Rozdział **czwarty** rozprawy zatytułowany „Zakres przedmiotowy sporów zbiorowych”, dotyczy ustawowych przyczyn uzasadniających wszczęcie sporu zbiorowego

i zasadności regulacji prawnych w aktualnym kształcie. Wyjaśniono w nim pojęcia płac, świadczeń socjalnych oraz wolności związkowych, uzupełniając rozważania teoretyczne statystykami w zakresie częstotliwości występowania poszczególnych przesłanek ustawowych jako przyczyn uzasadniających wszczęcie sporu zbiorowego. Z dokumentacji sporów zbiorowych zgromadzonej w Departamencie Dialogu i Partnerstwa Społecznego Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej wynika, że wśród motywów sporów zbiorowych dominują żądania płacowe będące wyłączną przyczyną wszczęcia sporu zbiorowego lub jedna z kilku przyczyn. Żądania związków zawodowych sprowadzały się najczęściej do roszczeń płacowych, w tym przede wszystkim żądań o podwyższenie wynagrodzenia. Znamienne jest również, to że warunki płac jako przyczyna sporów występowały w różnych konfiguracjach z pozostałymi przesłankami ustawowymi, w konsekwencji czego spory niemające przyczyn związanych z warunkami płac były marginalne.

Rozdział **piąty** został zatytułowany „Charakterystyka pokojowych metod rozwiązywania sporów zbiorowych” i dotyczy istoty oraz cech tych metod. Zostały w nim scharakteryzowane poszczególne etapy pokojowej procedury rozwiązywania sporów, czyli rokowania, mediacja i arbitraż. W szczególności poddano analizie pojęcie i cechy rokowań, które są nie tylko metodą rozwiązywania sporów zbiorowych. Przedstawiono cechy mediacji i jej rodzaje, podejmując się próby odpowiedzi na pytanie o rolę jaką pełni mediator w sporach zbiorowych. Omówiony został ponadto tryb wyboru mediatora. Analizie poddano charakter prawny porozumień kończących spór zbiorowy ze wskazaniem mankamentów regulacji prawnych w tym zakresie. Następnie omówiono postępowanie przed kolegium arbitrażu społecznego i ustosunkowano się do charakteru prawnego orzeczeń kończących ten etap rozwiązywania sporów. Przedstawiono również wnioski w zakresie konieczności zmiany regulacji prawnych odnośnie omawianych kwestii.

Poszczególne etapy rozwiązywania sporów zbiorowych, począwszy od rokowań, poprzez mediację aż po arbitraż, ze względu na stopniowalność formalizmu mają w zamiarze ustawodawcy stwarzać optymalne warunki do zakończenia sporu zawarciem porozumienia. Stąd też procedura ta rozpoczyna się od etapu najmniej sformalizowanego jakim są rokowania, przechodząc następnie do metody bardziej sformalizowanej, czyli mediacji i najbardziej sformalizowanej, a więc rozstrzygnięcia sporu przez kolegium arbitrażu społecznego.

Rokowania są instytucją pojawiającą się w różnych kontekstach zbiorowego prawa pracy, zawsze tam, gdzie optymalnym efektem danej procedury ma być porozumienie. Zatem

rokowania są zarówno częścią składową procedury rozstrzygnięcia zatargów zbiorowych pracy, jak również elementem takiego modelu wzajemnych stosunków pracowników i pracodawców, który zapewni dialog i kompromis. Jednak z perspektywy zbiorowego prawa pracy są one przede wszystkim formą dialogu społecznego, umożliwiającego osiągnięcie ładu społecznego oraz jednocześnie jedną z metod rozwiązywania sporów zbiorowych. *De lege ferenda* nie wydaje się zatem zasadne wyszczególnianie ich jako odrębnego ustawowego etapu rozwiązywania sporu. Jest to bowiem naturalny sposób rozwiązywania konfliktów, jest więc oczywiste, że strony sporu etapu tego nie pomina.

Mediacja, czyli kolejna po rokowaniach z metod pokojowych również nastawiona jest na wzajemną komunikację stron, jednak odbywa się ona przy pomocy mediatora. Jej istotą jest zatem rozwiązanie sporu przez strony, ale przy udziale osoby trzeciej, czyli mediatora. Ustawodawca nie określa szczegółowo kompetencji mediatora, ograniczając się jedynie do ogólnych wskazówek. Zasadnicze pytanie odnośnie roli mediatora sprowadza się do tego, czy może stronom sporu sugerować rozwiązania. Z racji braku wyraźnych wskazań ustawowych nie można jednoznacznie na nie odpowiedzieć. Uzależnione to będzie w dużej mierze od zastosowanej metody mediacji, a takową wybiera sam mediator. Należy jednak wziąć pod uwagę fakt, że nie ma zgodności co do tego czy wszystkie metody mediacji opisywane w literaturze mogą być wykorzystane przy rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Stronami sporu są reprezentanci pracowników w postaci związków zawodowych, a nie jak to ma miejsce w przypadku sporów indywidualnych strona bezpośrednio zaangażowana w konflikt, który następnie przybiera postać sporu. Specyfika stron sporu zbiorowego z jednej strony może powodować zmniejszenie natężenia czynnika emocjonalnego, z drugiej strony może zwiększać poczucie odpowiedzialności za przebieg i zakończenie sporu, co dobrze rokuje jeśli chodzi o jego rozwiązanie w drodze porozumienia. Specyfika ta ma również wpływ na model mediacji, jako że niecelowe jest stosowanie części z metod, ze względu na mniejsze zaangażowanie emocjonalne stron, czy też osobiste podejście do sporu. Inne z kolei metody mediacji nie mogą mieć zastosowania ze względu na fakt, że dążeniem stron sporu zbiorowego jest jego zakończenie w drodze porozumienia. Eliminuje to takie metody mediacyjne jak mediacja transformatywna, czy humanistyczna, których celem jest eliminacja napięć między stronami i spojrzenie na spór mniej emocjonalnie, a nie zawarcie porozumienia. W sporach zbiorowych natomiast może mieć zastosowanie mediacja klasyczna, w przypadku której rolą mediatora jest wspomaganie stron w procesie zawarcia porozumienia. Można również zastanawiać się nad wykorzystaniem metody mieszanej mediacji, czyli mediacji klasycznej z elementami mediacji ewaluatywnej.

W przypadku tego rodzaju mediacji mediator może pomagać stronom we wzajemnej komunikacji, co jest charakterystyczne dla mediacji klasycznej, ale jednocześnie może sugerować stronom sposoby rozwiązania sporu, jak w mediacji ewaluatywnej. Tezę taką można jednak formułować wyłącznie przy założeniu, że dopuszczamy taki rodzaj mediacji i jednocześnie zakładamy że nie będzie on wykluczał bezstronności mediatora. Jeżeli bowiem aktywniejszy udział mediatora wykracza poza jego bezstronność, która jest charakterystyczna również dla mediacji, nie wydaje się aby było możliwe zastosowanie tej metody. Bowiem co do roli mediatora ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych wprowadza wyraźny wymóg bezstronności, zatem ewentualna dopuszczalność metody mieszanej mediacji byłaby akceptowalna wyłącznie przy założeniu, że mediator sugerując rozwiązania będzie miał na względzie interesy obu stron. W praktyce może okazać się to bardzo trudne, dlatego właściwym rozwiązaniem byłoby wprowadzenie stosownych rozwiązań prawnych, przewidujących dopuszczalność takiej mediacji, przy założeniu że mediacja ewaluatywna w czystej postaci bez elementów mediacji mieszanej będzie raczej nie możliwa. Przesądzać o tym może fakt, że w przypadku mediacji ewaluatywnej mediator występuje w charakterze eksperta w danej dziedzinie. Tymczasem ze względu na złożoność problematyki zakresu przedmiotowego sporów zbiorowych, trudno byłoby oczekiwać od mediatora tego typu kompleksowej wiedzy.

Co do pozostałych rodzajów mediacji, w przypadku rozwiązywania sporów zbiorowych bez wątplenia pomocna może okazać się mediacja oparta na interesach stron, w przypadku której rolą mediatora jest podjęcie działań zmierzających do osiągnięcia konsensusu przez strony. W tym celu mediator może kontrolować przebieg mediacji, poprzez między innymi określanie jej zasad, kwestii do dyskusji oraz motywowanie stron do skupienia się na przyszłości, czyli ewentualnym porozumieniu. Mimo, że istotą mediacji jest niewielki formalizm, instytucja mediatora wymaga dookreślenia w zakresie chociażby jego roli. Nerozstrzygnięte pozostaje również pytanie czy mediatorem może być wyłącznie osoba fizyczna, czy również prawna. Wydaje się, że właściwsza jest pierwsza propozycja. Ogranicza ona co prawda strony w zakresie podmiotu mediującego, jest jednak zgodna z podstawowym wymogiem względem mediatora, jakim jest darzenie go przez strony zaufaniem.

Arbitraż jako metoda rozwiązywania sporów zbiorowych nie wydaje się spełniać swojej roli w obecnym kształcie. Wskazuje na to w szczególności niewielki odsetek sporów rozwiązywanych tą metodą. Wpływ na taki stan rzeczy może mieć fakt, że jest to metoda nieobligatoryjna.

Kolejnym problemem jest kwestia charakteru prawnego porozumień kończących spór.

Mimo, że *de lege lata* uzasadniony wydaje się być pogląd o zaliczeniu porozumień kończących pokojowe etapy sporów zbiorowych do grupy porozumień normatywnych, to doprecyzowania wymaga bez wątpienia art. 9 k.p. określający katalog źródeł, w zakresie pojęcia „oparcie na ustawie”.

Celem monografii jak podniesiono wyżej, jest próba odpowiedzi na pytanie o skuteczność regulacji prawnych dotyczących metod pokojowych, przy założeniu że ich podstawową rolą jest zapobieganie strajkom. Analizując dane statystyczne nie można udzielić jednoznacznej odpowiedzi na ile cel ten został osiągnięty. Dane te są niekompletne ze względu na fakt, że o ile jest ustawowy obowiązek powiadomienia Państwowej Inspekcji Pracy o wszczęciu sporu, o tyle nie dotyczy on już przekazywania informacji co do kolejnych etapów sporu, czy liczby zawartych porozumień lub rozpoczęciu strajku. Opierając się na danych GUS co do liczby strajków i odnosząc ją do liczby sporów można wnioskować pośrednio o efektywności metod pokojowych (liczba sporów to przeciętni 300 rocznie, liczba strajków to około 30 kilku). Również dane dotyczące mediacji zakończonych porozumieniem nie dają podstaw do niepokoju, są one jednak niekompletne, jako że ograniczają się do mediacji prowadzonych z udziałem mediatora wskazywanego przez ministra. Zważywszy na fakt, że wśród przyczyn uzasadniających rozpoczęcie sporu dominują roszczenia płacowe, które są najbardziej konfliktogenne, wydaje się że liczba zawartych porozumień kształtujących się na poziomie 45,5% nie deprecjonuje mediacji i wskazuje na jej względną skuteczność. Pozytywna ocena co do skuteczności nie dotyczy natomiast arbitrazu, który w obecnym kształcie jest instytucją martwą.

Należy jednak zaznaczyć, że na problem oceny skuteczności metod pokojowych należy spojrzeć wieloaspektowo, również przez pryzmat oceny regulacji prawnych dotyczących rozwiązywania sporów zbiorowych. Regulacjom prawnym dotyczącym rozwiązywania sporów zbiorowych powinna przyświecać jedna idea, kształtująca wszystkie przepisy w tym zakresie. Albo ograniczać spory zbiorowe w imię zasady pokoju społecznego, lub dopuścić możliwość ich prowadzenia w szerokim zakresie, przy założeniu, że ich efektem będą względnie trwałe porozumienia. Uważam, że regulacje prawne powinny być kształtowane w oparciu o pierwszą z wartości, czyli ograniczenie sporów, stąd postulat o wprowadzenie wymogu reprezentatywności.

Mój pozostały dorobek naukowy koncentruje się również wokół problematyki zbiorowego prawa pracy. Ta część prawa pracy dominowała bowiem jako przedmiot moich badań naukowych, zarówno przed uzyskaniem stopnia doktora nauk prawnych, jak i po jego

uzyskaniu. Moja praca naukowa skupiała się przede wszystkim na problemie reprezentatywności związków zawodowych, organizacjach pracodawców, prawie koalicji, uprawnieniach negocjacyjnych organizacji związkowych, ale przedmiotem mojego zainteresowania była również problematyka składająca się na indywidualne prawo pracy związana z ochroną pracowników, w tym wynagrodzenie za pracę, ochrona trwałości stosunku pracy mianowanych nauczycieli akademickich oraz zatrudnienie osób niepełnosprawnych.

W moich badaniach naukowych dominuje problematyka prawa związkowego, w ramach której można wyróżnić trzy obszary badawcze: **reprezentatywność związków zawodowych, rola związków zawodowych w ochronie pracowników oraz prawa związkowe**. Badania nad problematyką reprezentatywności związków zawodowych zostały zapoczątkowane przed doktoratem. Reprezentatywność pozostała w sferze moich zainteresowań również po uzyskaniu stopnia doktora nauk prawnych, w szczególności co do uprawnień reprezentatywnych związków zawodowych czego efekty zostały przedstawione w kilku artykułach: *Główne założenia zasady reprezentatywności związków zawodowych w prawie polskim* [w:] *Aktuálne otázky práva v postmodernej spoločnosti=Aktualne problémy práva v postmodernistickej spoločnosti*. T. 1 : Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie konanej dňa 19.-21.4.2006 / Zostavovateľ' Mária Kiovská ; Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. Právnická fakulta, Univerzitet Rzeszowski. Wydział Prawa, Košice : Vydavateľ' Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach 2006, *Uprawnienia reprezentatywnych ponadzakładowych organizacji związkowych w zakresie desygnowania przedstawicieli związków zawodowych do organów dialogu społecznego, opiniodawczo - doradczych, kontrolnych*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego. Prawo, z. 5/2007, *Uprawnienia prawotwórcze reprezentatywnych ponadzakładowych organizacji związkowych na gruncie ustawy o związkach zawodowych*, Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej, Kraków 2007, *Polskie regulacje prawne reprezentatywności związków zawodowych w ujęciu historycznym*, Ius et Administratio z.1/2007, *Zdolność układowa reprezentatywnych związków zawodowych*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego. Prawo, z. 6/2008.

Trzon moich badań nad reprezentatywnością w tym okresie był skupiony nad kwestiami związanymi ze stwierdzeniem reprezentatywności, ze względu na zmiany ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego, które niosły ze sobą konieczność składania nowych wniosków o stwierdzenie reprezentatywności po upływie 4 lat od dnia uprawomocnienia się

poprzedniego orzeczenia oraz Zmiany te skłoniły mnie to przeprowadzenia po 10 latach kolejnych badań w zakresie praktyki stwierdzania reprezentatywności ponadzakładowych organizacji związkowych, celem ustalenia przede wszystkim liczby nowych wniosków o stwierdzenie reprezentatywności, w kontekście stawianej przeze mnie tezy, że najpełniejsze wykorzystanie reprezentatywności jest możliwe wówczas gdy większość pracowników jest objęta ochroną związkową. Wyniki badań są odzwierciedleniem aktualnej stopy uzwiązkowienia i pozwoliły stwierdzić, że liczba organizacji związkowych spełniających kryteria reprezentatywności nie zwiększa się, skoro nowe wnioski o jej stwierdzenie mają charakter pojedynczy (w przedziale od roku 2004 do 2014 takich wniosków wpłynęło zaledwie 6, przy ogólnej liczbie 100, z czego 2 zostały oddalone, a kolejne dwa były konsekwencją zmiany przepisów). Kolejnym założeniem była próba odpowiedź na pytanie na ile teza, do której się przychyliłam w rozprawie doktorskiej, o konieczności poszukiwania alternatywnych rozwiązań w zakresie przedstawicielstw pracowniczych, powinna być poddana weryfikacji. Po 10 latach funkcjonowania rad pracowników wyraźnie widać że są one zbyt słabe i nie stanowią alternatywnego rozwiązania dla związków zawodowych. Właściwszym rozwiązaniem z perspektywy czasu mogłoby okazać się wzmocnienie pozycji związków zawodowych poprzez wprowadzanie regulacji prawnych uwzględniających spadek liczby uzwiązkowienia, skoro wprowadzenie rozwiązań obligujących do tworzenia innych przedstawicielstw pracowniczych w postaci wspomnianych rad, nie przesądzi o ich skuteczności. Wnioski te zostały przedstawione w monografii: *Pojęcie i skutki prawne zasady reprezentatywności związków zawodowych w prawie polskim, Rzeszów 2014.*

Rola związków zawodowych w ochronie pracowników, to kolejny obszar moich badań naukowych. Przedmiotem moich zainteresowań w tym zakresie, były w szczególności uprawnienia negocjacyjne związków zawodowych jeśli chodzi o tworzenie autonomicznych źródeł prawa pracy. Celem badań była próba odpowiedzi na pytanie, czym jest zdeterminowana rola związków zawodowych przy tworzeniu autonomicznych źródeł praw oraz na ile korzystanie przez związki zawodowe z ich uprawnień chroni interesy pracownicze, w szczególności w ustalaniu kryteriów wynagradzania. Efektem tych badań są dwie publikacje: *Rola związków zawodowych w negocjacjach w sprawach pracowniczych* [w:] *Prawo pracy czynnikiem skutecznego kierowania ludźmi*, pod red. Andrzeja Nowaka, Radom 2013 oraz *Obiektywne kryteria ustalania wysokości wynagrodzenia a układy zbiorowe pracy*, Zeszyty Prawnicze, nr 15.4/2015, w których przedstawiłam wyniki analizy postanowień układowych co do kryteriów wynagradzania. Udział partnerów społecznych w zawieraniu

układów zbiorowych powinien gwarantować obiektywizm kryteriów ustalania wysokości wynagrodzeń.

Z analizy wybranych układów zbiorowych wynika, że w źródłach tych niejednokrotnie powiela się ogólne kryteria kodeksowe. Jednocześnie jednak wprowadza się pomocnicze, dodatkowe kryteria pozwalające różnicować wynagrodzenia na konkretnych stanowiskach. Układy dają również możliwość odstępstw od stawek wynagrodzenia w nich określonych np. z powodu szczególnie wysokich kwalifikacji pracownika. Wprowadzają zatem rozwiązania mające charakter bardziej zindywidualizowany, dając tym samym pracodawcy większą swobodę. Dużą rolę w obiektywizacji kryteriów wynagradzania pracowników pełnią tabele stawek zaszeregowania oraz wymagań kwalifikacyjnych. W układach zbiorowych pojawiają się również kryteria, których obiektywizm trudno zweryfikować, jak np. wykazanie przez pracownika uzdolnień kwalifikujących go do zatrudnienia na danym stanowisku. Układy zbiorowe pełnią zatem rolę konkretyzującą względem kryteriów wynikających z kodeksu pracy, nie brak jednak w nich również kryteriów mało konkretnych, sformułowanych ogólnie, które przybierają charakter ocenny i dają możliwość większej elastyczności w zakresie kształtowania wysokości wynagrodzeń indywidualnych pracowników.

W zakresie praw związkowych przedmiotem moich zainteresowań naukowych było prawo koalicji oraz prawo do rokowań zbiorowych. Efektem zainteresowań w tym zakresie są następujące publikacje: *Zasada monizmu i pluralizmu związkowego w prawie polskim*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego, *Prawo*, z. 4/2006, *Kształtowanie się regulacji prawnych dotyczących prawa koalicji w aktach prawa międzynarodowego* [w:] *Państwo i prawo w dobie globalizacji*, pod red. S. Sagana, Rzeszów 2011, *Prawo do rokowań zbiorowych jako konsekwencja wolności zrzeszania się*, *Prawa Człowieka. Humanistyczne Zeszyty Naukowe*, z. 17/2014, *Monopol związkowy w zakresie prawa prowadzenia i inicjowania sporu zbiorowego a konstytucyjne prawo do rokowań zbiorowych* Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej. Kraków 2016.

Organizacje pracodawców to kolejny obszar moich badań ze zbiorowego prawa pracy. Szczególnie interesująca była problematyka reprezentatywności organizacji pracodawców, w zakresie jej kryteriów i stwierdzenia. Ten ostatni problem był przedmiotem mojej analizy nie tylko w zakresie unormowań prawnych, ale również badań empirycznych jakie przeprowadziłam w Sądzie Okręgowym w Warszawie, będących podstawą moich wniosków o konieczności dopełnienia regulacji prawnych, zarówno co do uproszczenia kryteriów reprezentatywności jak i dopełnienia przepisów proceduralnych dających

możliwość jej weryfikacji, wcześniej aniżeli poprzez złożenie kolejnego wniosku o jej stwierdzenie. Efektem moich zainteresowań w tym zakresie są dwie publikacje: *Ustawa o organizacjach pracodawców* [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, pod. Red. J. Wratnego, K. Walczaka, Warszawa 2009 oraz *Organizacja pracodawców i jej reprezentatywność- wybrane problemy*, Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej, Kraków 2015.

Kolejny obszar badań dotyczy problematyki **ochrony pracowników i różnicowania ich uprawnień** na gruncie indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. W spektrum moich zainteresowań znalazła się ochrona wynagrodzenia za pracę, a w szczególności odpowiedź na pytanie czy jej genezy można doszukiwać się w prawie rzymskim oraz czy wynagrodzenie pełniło w starożytnym Rzymie rolę podobną jak współcześnie. Efektem tych dociekań jest publikacja zatytułowana *Ochrona wynagrodzenia za pracę. Prawo rzymskie a współczesne regulacje prawa pracy*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego, Prawo, z. 14/2014. Analiza regulacji dotyczących wynagrodzenia i jego ochrony w prawie rzymskim i współczesnych regulacji polskiego kodeksu pracy pozwala sformułować wniosek, że w tych pierwszych można doszukać się załączków ochrony wynagrodzenia.

Problem różnicowania uprawnień to kolejne interesujące zagadnienie, będące przedmiotem moich badań również w kontekście ochrony, która jest jednym z wymiarów różnicowania. Grupy pracowników, które znalazły się w spektrum moich zainteresowań to nauczyciele akademicki zatrudnieni na podstawie mianowania, pracownicy niepełnosprawni oraz pracownicy samorządowi. W pierwszym przypadku zajęłam się problem tendencji zmian w zakresie ochrony trwałości stosunku pracy nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie mianowania, przedstawiając ewolucję tej podstawy zatrudnienia w okresie powojennym, ze szczególnym uwzględnieniem zmian w zakresie rozwiązania stosunku pracy z mianowania. Analiza zmian w zakresie przyczyn rozwiązania stosunku pracy z mianowania, pozwoliła na konkluzję, o stopniowym osłabianiu przez ustawodawcę ochrony trwałości stosunku pracy nauczycieli akademickich zatrudnionych na tej podstawie. Efektem tych zainteresowań jest artykuł, którego jestem współautorką zatytułowany: *Tendencje zmian w zakresie stabilizacji zatrudnienia nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie mianowania*, [w:] *Prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego. Wybrane zagadnienia*, pod. red. A. Bocheńskiej, A. Musiały, Poznań 2016. W drugim przypadku, zagadnieniem którym się zajmowałam była jedna z form aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, a mianowicie rehabilitacja zawodowa. W tym zakresie przedmiotem moich dociekań była odpowiedź na pytanie na ile zwiększa ona szanse osób

niepełnosprawnych na podjęcie zatrudnienia. Wnioski zostały ujęte w publikacji: *Bezrobocie a niepełnosprawność. Rehabilitacja zawodowa jako przejaw aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych – wybrane zagadnienia*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego, Prawo, z. 21/2017. Wnioski te pozwoliły na sformułowania, tezy o złożoności problemu bezrobocia wśród osób niepełnosprawnych, w związku z czym trudno jednoznacznie wskazać na jego przyczyny. Można natomiast bez wątpienia stwierdzić, że mechanizmem zwiększającym szanse na podjęcie zatrudnienia przez tę grupę pracowników, są odpowiednie regulacje prawne, chociażby w zakresie aktywizacji zawodowej. Ich analiza na gruncie ustawodawstwa polskiego, wskazuje bowiem, że w niektórych aspektach są one niewystarczające, na przykład jeśli chodzi o brak systemowej regulacji w zakresie zatrudnienia wspomaganego, czy też nie w pełni wykorzystane przez pracodawców.

Pracownicy samorządowi byli przedmiotem moich zainteresowań naukowych w kontekście stosowania odnośnie nich regulacji z zakresu zbiorowego prawa pracy, czego efektem jest publikacja: *Regulacje prawne z zakresu zbiorowego prawa pracy dotyczące pracowników samorządowych a regulacje ogólne – podobieństwa i różnice*, [w:] Samorząd Terytorialny (zagadnienia prawne) Tom III, Zatrudnienie w samorządzie terytorialnym, pod. Red. B. M. Ćwiertniaka, Sosnowiec 2015. W publikacji zostały przedstawione standardy dotyczące wolności zrzeszania się w samorządzie terytorialnym, prawa do rokowań zbiorowych oraz sporów zbiorowych w samorządzie terytorialnym. Pozwoliło to na sformułowanie wniosku o występującej w wielu przypadkach analogiczności przepisów regulujących wyżej wymienione prawa, tak w przypadku pracowników samorządowych, jak i pozostałych grup pracowników z uwzględnieniem odrębności przejawiających się między innymi w tym, że niektóre instytucje zbiorowego prawa pracy nie odnoszą się do pracowników samorządowych, przykładem czego mogą być rady pracowników.

Istotną rolę w mojej pracy badawczej zajmowała **problematyka mediacji** nie tylko jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych, ale jako jednej z metod ARD. Uniwersalizm mediacji pozwala bowiem na jej zastosowanie niezależnie od zakresu przedmiotowego sporu oraz stron biorących w nim udział. Przedmiotem moich zainteresowań były w szczególności rodzaje mediacji i jej metody w przypadku rozwiązywania szeroko rozumianych sporów, jak również rola mediatora w procesie rozwiązywania sporu. Efektem tych zainteresowań były następujące publikacje: *Mediacja i arbitraż jako pokojowe metody rozwiązywania sporów zbiorowych pracy* [w:] *Arbitraż i mediacja: aktualne problemy teorii i praktyki funkcjonowania sądów polubownych i ośrodków mediacyjnych*, pod. red. J. Olszewskiego, Rzeszów 2009, *Rola mediatora w sporach zbiorowych* [w:] *Prawo pracy. Refleksje*

i poszukiwania. Profesora Jerzego Wratnego, pod red. G. Uścińskiej, Warszawa 2013, Mediacja jako przykład pokojowej metody rozwiązywania sporów zbiorowych [w:] Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej, Tom 3, pod. red. B. M. Ćwiertniaka, Sosnowiec 2013, Pojęcie mediacji i jej rodzaje z uwzględnieniem dopuszczalności metod mediacyjnych w świetle ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (artykuł oddany do druku).

Aneta Kowalczyk