

Protokół

Posiedzenie Zespołu ds. rozwoju dialogu społecznego WRDS WD,

7 kwietnia 2016 r., godz. 14.00,

Sala nr 420 Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego, Wybrzeże Słowackiego 12-14, Wrocław.

I. Porządek obrad:

1. Powitanie – **Kazimierz Kimso**, Przewodniczący Zespołu.
2. Zatwierdzenie protokołu z poprzedniego posiedzenia z dnia 3 marca 2016 r. – **Kazimierz Kimso** i członkowie Zespołu.
3. Mediacje. W jakich sprawach warto mediować – **Dagna Dzidowska**, Prezes Zarządu Wrocławskiego Centrum Mediacji.
4. Sytuacja pracowników Przewozów Regionalnych sp. z o.o. Oddział Dolnośląski w kontekście restrukturyzacji spółki – **Janusz Berkowski**, Dyrektor PR Oddział Dolnośląski, **Wiesław Natanek**, Przewodniczący NSZZ Solidarność w Przewozach Regionalnych, **Anita Kraśnicka**, Członek Zarządu Głównego Związków Zawodowych Pracowników PKP.
5. Dyskusja.
6. Wolne wnioski.
7. Ustalenie terminu i tematyki następnego posiedzenia Zespołu.
8. Zakończenie posiedzenia.

II. Lista obecności:

1. Kazimierz Kimso, Przewodniczący Zespołu, NSZZ Solidarność
2. Franciszek Kopeć, NSZZ Solidarność
3. Bogusław Jurgielewicz, NSZZ Solidarność
4. Antoni Karasiński, OPZZ
5. Anita Kraśnicka, FZZ
6. Mariusz Zarzycki, FZZ
7. Tomasz Kuydowicz, Pracodawcy RP
8. Andrzej Kalisz, Pracodawcy RP
9. Wanda Fok, DIRz we Wrocławiu
10. Cezary Rutka, BCC
11. Dagna Dzidowska, BCC
12. Jan Wasilewski, BCC
13. Dorota Chrzanowska, Przedstawicielka Wojewody
14. Leszek Pieczyński, ekspert, BCC
15. Wiesław Natanek, gość, Przewodniczący KK NSZZ Solidarność Przewozy Regionalne

16. Robert Bednarek, gość, Wiceprzewodniczący Federacji Związków Zawodowych Maszynistów Kolejowych
17. Janusz Berkowski, gość, dyrektor Przewozów Regionalnych sp. z o.o. Oddział Dolnośląski
18. Zygmunt Sobolewski, gość, dwutygodnik „Wolna Droga”

III. Treść wystąpień:

1. Posiedzenie rozpoczął **Kazimierz Kimso**, Przewodniczący Zespołu, który powitał gości posiedzenia – przedstawiciele organizacji związkowych i dyrekcji Przewozów Regionalnych, a także członków Zespołu. Przewodniczący zaproponował, by przewodniczenie tego spotkania przekazać wiceprzewodniczącemu Zespołu – **Andrzejowi Kaliszowi** – przedstawicielowi pracodawców. **Andrzej Kalisz** powiedział, że taka propozycja jest słuszna, bo aktywizuje także pozostałych członków zespołu. Dodał, że z pewnym niepokojem spostrzegł, że na dzisiejszym spotkaniu jest zdecydowanie mniej członków niż na poprzednim.
2. **Andrzej Kalisz** spytał, czy zebrani mają uwagi do protokołu. Uwag nie było, protokół został zatwierdzony jednogłośnie.
3. Wiceprzewodniczący **Kalisz** przypomniał, że jednym z zapisów programu zespołu były mediacje. Ażeby wiedzieć, jak do tematu podchodzić, warto mieć kolejną porcję wiedzy. Przypomniał też, że element edukacyjny miał znajdować się jako jeden z punktów każdego posiedzenia zespołu. O podzielenie się swoimi doświadczeniami z zakresu mediacji przewodniczący poprosił Dagnę Dzidowską.
4. **Dagna Dzidowska** powiedziała, że w gronie członków zespołu są prawnicy, którzy pewnie zetknęli się z pojęciem mediacji prowadzonym w sprawach administracyjnych, cywilnych. Na pewno jednak część osób nie miała dotychczas doświadczenia w mediacjach, a jeśli miała, to warto pogłębić wiedzę na ten temat. Co to jest mediacja? Mediacja należy do alternatywnych sposobów rozwiązywania sporów. Innym sposobem są negocjacje, od których strony zwykle zaczynają, kiedy chcą coś między sobą ustalić lub zarysowuje się jakiś konflikt. Potem naturalną metodą są mediacje i arbitraż. W sytuacji, kiedy alternatywne metody mediacji zawodzą, to strony odwołują się do bardziej radykalnych metod, tzn. oddanie sprawy do sądu. Mediacje są więc alternatywą do postępowania sądowego. Są alternatywą dla stron, które są w sporze, żeby dogadać się między sobą w taki sposób, aby jedna i druga strona były zadowolone bez korzystania z drogi sądowej. Mediacja rządzi się pewnymi zasadami: **jest dobrowolna** – strony zasiadają do mediacji, kiedy chcą i jeśli chcą, jest to wyraz dobrej woli. Jeśli jedna ze stron nie godzi się na mediacje nie ponosi z tego tytułu żadnych konsekwencji. Mediacja **jest poufna**, co daje jest przewagę nad postępowaniem sądowym np. w sprawach biznesowych, gdzie strony muszą podawać swoje dane handlowe. W mediacji – wszystko, co dzieje się podczas mediacji, zostaje pomiędzy stronami i mediatorem. Mediator – nawet jeśli sprawa trafi do sądu – nie może być powoływany na świadka. Jeśli stronom nie zależy, żeby sprawa nabrała rozgłosu i wolą dogadać się między sobą, to mediacja jest dobrym sposobem rozwiązywania sporu. Mediator jest profesjonalnym doradcą, nie może nim zostać każdy. Jest on interdyscyplinarnym fachowcem, który potrafi w sprawie być bezstronnym, neutralnym, któremu strony ufają. Wykorzystując swą wiedzę i doświadczenie, by pomóc stronom prowadzić dialog i dojść do porozumienia, wskazuje, jak wyjść z trudnej sytuacji, zarządza procesem, administruje. Powinien mieć talenty retoryczne, być erudytą etc. Dziś, aby zostać wpisanym na listę stałych mediatorów, trzeba spełniać określone wymagania – trzeba mieć

wyższe wykształcenie kierunkowe, studia podyplomowe z zakresu mediacji, a także doświadczenie, pewną wiedzę. Celem mediacji jest zawarcie ugody, żeby strony mogły zawrzeć ugodę mediacyjną, która może mieć różną formułę. Może mieć charakter ustnej umowy, a może też być szczegółowym dokumentem, który ma być zatwierdzony przez sąd i ma moc wyroku sądowego. Ten dokument może więc mieć poważną moc prawną. Podstawa prawna procesu mediacji sięga 1991 roku. Na świecie i w Europie to lata 70. W Polsce – ustawa z 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, gdzie po raz pierwszy pojawiają się uregulowania dotyczące mediacji. Potem w Kodeksie postępowania wobec nieletnich, Kodeksie karnym, aż wreszcie w 2005 roku – w Kodeksie postępowania cywilnego, czyli zaledwie 16 lat. Ponadto proces mediacji jest uregulowany prawnie także w prawie międzynarodowym. Na stronie Ministerstwa Sprawiedliwości jest informacja w zakładce **mediacje** na temat aktów prawnych obejmujących ten sposób postępowania. W jakich sprawach można mediować? Jest niewiele takich obszarów, w których mediacja nie mogłaby znaleźć zastosowania. Od spraw cywilnych, związanych z naszym codziennym życiem – spraw rodzinnych, rozwodowych, sprawy sąsiedzkie, sprawy dot. nieruchomości, sprawy gospodarcze – stosunki pomiędzy podmiotami gospodarczymi – tu mediacje niezwykle korzystne, bo w prowadzeniu interesów ważny jest czas, który dużo kosztuje w sensie finansowym i emocjonalnym. Mediacja sprzyja szybszemu załatwieniu sprawy, tańszemu i krótszemu i zapewnia pozostanie stron w dobrych relacjach, bo po mediacji strony odchodzą z kompromisem. W sądzie zawsze ktoś wychodzi niezadowolony, bo zawsze jest ktoś, kto wygra i ktoś, kto przegra, a nieraz wszyscy czują się przegrani. W sprawach o roboty budowlane, o nieruchomości, odszkodowawczych, sprawy karne, rówieśnicze, religijne, środowiskowe. Również w sytuacjach, gdzie nie mamy do czynienia ze sporem, a tylko przewidujemy, że dany proces będzie np. wymagał dogadania się z różnymi grupami interesów, mediacja może się przydać na tym etapie. Można się spotkać przy stole, aby potem nie było konfliktu. Profilaktyka konfliktu. Nie każdy konflikt udaje się rozwiązać w drodze mediacji, ale warto sprawdzić. Dla kogo mediacja? Dla każdego, kto chce się dogadać. Ponadto mediacja jest tańsza i krótsza i mniej czasochłonna. W mediacji można umawiać się z tygodnia na tydzień. Jak można wszcząć mediacje? Mediacja umowna – sprawa nie jest w sądzie. Podpisuje się umowę z mediatorem. Mediacja, gdy sprawa jest w sądzie, strony mogą zawnieść o mediacje lub sąd może skierować, jeśli zgodzą się strony. Mediacja w sporach zbiorowych – element obowiązkowej procedury, który jest zapisany w ustawie. Korzysta się z listy mediatorów MRPiPS. **Podsumowując – mediacja jest opłacalna: szybka, tania, pozwalająca zachować dobre relacje i poufna. Niekoniecznie kończy się kompromisem, ale pozwala wykreować nową przestrzeń, która zaspokaja interesy obu stron.**

5. **Andrzej Kalisz** podziękował i zaprosił do dyskusji. Spytał, ile kosztuje mediacja i czy na listach mediatorów, którzy dotyczą często bardzo wyspecjalizowanych tematów, ta lista jest tematycznie ułożona, bo w sprawach gospodarczych trzeba dysponować fachową wiedzą. Spytał także, czy mediator to w Polsce już jest zawód. Prosił też o informację o Wrocławskim Centrum Mediacji, gdzie prezesem jest Dagna Dzikowska.
6. **Dagna Dzikowska** powiedziała, że koszt mediacji określa rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości, który określa taryfikator w postępowaniu cywilnym i jeśli mediacje dotyczą spraw majątkowych, to jest to 1 proc. wartości sporu, minimum 30 zł, maksimum 1000 zł brutto za całość postępowania mediacyjnego bez względu na liczbę spotkań. Jeśli chodzi o mediacje pozasądowe, to strony umawiają się na określoną stawkę z mediatorem. Mediatorzy stosują tu różne zasady: jedni pobierają procent od wartości sporu, a inni posilkują się zasadą, którą się przyjmuje w sporach dotyczących spraw niemajątkowych – tam jest ustalona stawka za spotkanie mediacyjne. **Dagna Dzikowska** dodała, że są to nieduże koszty w porównaniu do kosztów sądowych – rzędu kilkudziesięciu tysięcy złotych. Natomiast jeśli chodzi o wymagania dot. mediatorów, to mediator może działać bez wpisu na listę mediatorów, a może

też być wpisany na listę mediatorów sądowych. Pierwszeństwo we wskazaniu mediatora zawsze mają strony i one nie muszą korzystać z listy mediatorów stałych przy sądzie okręgowym. Natomiast jeśli sędzia wyznacza mediatora, to wskazuje go z listy. Lista jest opublikowana na stronach sądu i znajdują się tam dane mediatora: imię, nazwisko, wykształcenie, odbyte szkolenia, kursy, przynależność do organizacji, a także specjalizacje. Na ile ta wiedza jest powierzchowna, a na ile rzetelna, trzeba sprawdzić. **Dagna Dzikowska** uważa, że mediator to jest zawód, aczkolwiek nie ma szkoły, która kształciłaby w tym kierunku. Są natomiast studia podyplomowe zakończone egzaminem, a minimalny wymóg to ukończenie 80-godzinnego kursu.

7. **Tomasz Kuydowicz** zapytał, czy na dzisiejsze spotkanie został zaproszony przedstawiciel UMWD. **Kazimierz Kimso** powiedział, że został zaproszony. Dodał, że opinia w tej sprawie zostanie przedstawiona na Prezydium WRDS WD, przedstawiciel marszałka jest nieobecny.
8. **Bogusław Jurgielewicz** powiedział, że słyszał o mediacjach parami. **Dagna Dzikowska** opowiedziała, że ta technika jest stosowana nie tylko w sprawach pracowniczych. Np. kobieta - mężczyzna. Dodała także, że w sprawach pracowniczych stosuje się mediacje nie tylko wg zapisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, ale także są indywidualne spory między pracownikiem a pracodawcą.
9. **Andrzej Kalisz** podziękował za przedstawienie informacji o mediacjach i zachęcił do rozmów kularowych.
10. **Kazimierz Kimso** przekazał informację o spotkaniu zespołu RDS ds. dialogu, w którym uczestniczył wiceminister Stanisław Szwed. Była tam poruszana kwestia listy mediatorów z listy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Ta lista musi zostać zaktualizowana, gdyż wielu z wpisanych na nią mediatorów nigdy nie mediowała, część osób nie żyje. Pojawiła się propozycja, żeby do wszystkich stron, które zgłaszały mediatorów zwrócić się o wytypowanie osób na nową listę.
11. **Andrzej Kalisz** skomentował, że osobiście rekomendowałby zawodowców w tej sprawie. Jest potrzebna wiedza. Przechodząc do pkt 4 powiedział, że zebrani są w niezręcznej sytuacji, gdyż nie ma na spotkaniu jednej ze stron. Prosił jednak, by goście przedstawili swoje oczekiwania w stosunku do WRDS WD dotyczące tego tematu (PR). Temat został wywołany przez stronę związkową. **Anita Kraśnicka** spytała, czy w posiedzeniu uczestniczy członek zespołu desygnowany przez Marszałka Województwa. Odniosła się do pisma skierowanego do WRDS WD. Tam jest informacja o tym, że urząd marszałkowski unika spotkania z przedstawicielami spółki Przewozy Regionalne. Dowodem na to jest także fakt, że w na dzisiejszym spotkaniu nie ma ani jednego przedstawiciela urzędu. Dodała, że urząd marszałkowski lekceważy także gości, którzy zostali dziś zaproszeni. A, zdaniem **Anity Kraśnickiej**, sprawa jest niezwykle poważna, bo dotyczy redukcji etatów w spółce. To są rodziny, więc także jest to ogromny problem społeczny. Średnia wieku zatrudnionych w PR to około 50 lat, a rynek pracy ich nie wchłonie. Dodała, że to jest zespół ds. rozwoju dialogu społecznego, a urząd marszałkowski jest współwłaścicielem spółki PR i albo ktoś się będzie odnosił do tych spraw, które mają być poruszane albo nie. **Andrzej Kalisz** powiedział, że wobec tej sytuacji oczekuje na wniosek ze strony organizacji związkowych w PR. Dodał, że minimalnym oczekiwaniem ze strony związkowej było rozpoczęcie rozmów. **Dagna Dzikowska** powiedziała, że w tej sytuacji próbowałaby metod mediacyjnych. Może zwrócić się do urzędu, czy wzięliby udział w spotkaniu z udziałem mediatora, może to przyniosłoby efekt. Jeśli natomiast ta strona nie będzie chciała rozmawiać, to nikt ich do tego nie zmusi. Może nakłonić obie strony, żeby spotkały się w obecności Zespołu. Argumenty ze strony organizacji związkowej – bardzo wiele wątków do rozmowy. Jej zdaniem, rolą zespołu jest nakłonienie do rozpoczęcia rozmów. **Andrzej Kalisz** powiedział, że Rada jest w stanie zdopingować do tego, aby dwie strony się spotkały. Jeśli dziś zaproszeni goście zgodziliby się z takim rozwiązaniem, to proponuje zawiesić to spotkanie i w krótkim czasie zorganizować

następne. Pewnie na pierwszym spotkaniu się nie skończy, więc dopiero potem sięgnąć po mediatora. **Mariusz Zarzycki** dodał, że był na dwa razy na pikiecie dotyczącej tej sprawy i miał nadzieję, że problem został przeniesiony na grunt prowadzenia dialogu społecznego i że praca zespołów nie będzie fikcją. **Anita Kraśnicka** dodała, że były pikiety, petycje, listy ludzi, którzy podróżują PR, spotkania w Warszawie, gdzie był dyrektor Zdanowski, dyr. Berkowski. To nie przynosi żadnych efektów. Chce rozmowy o planach urzędu marszałkowskiego dotyczących przewozów na Dolnym Śląsku. Dodała, że kadra PR na Dolnym Śląsku zmniejszyła się o połowę. Jeśli pracownicy PR zostaną bez pracy, to ucierpią też ich rodziny, a to są mieszkańcy Dolnego Śląsk i urząd marszałkowski powinien brać pod uwagę też ten aspekt społeczny. Problemem jest brak umów wieloletnich i trudno zaplanować rozwój spółki. Umowa 3-letnia proponowana przez UMWD i która mogłaby zostać podpisana na początku przyszłego roku, nie jest rozwiązaniem dla spółki PR. **Wiesław Natanek** dodał, że UMWD od 2008 roku nie prowadzi żadnych rozmów z organizacjami związkowymi. Odbywają się tylko pikiety. Spotkania, które się odbywają, się pozorowane. Umowa na 2016 rok została podpisana dopiero w styczniu 2016 roku. W grudniu 2015 roku organizacje związkowe groziły strajkiem, który miałby się zacząć 1 stycznia 2016 roku. Jego zdaniem, UMWD nie prowadzi żadnego dialogu. **Andrzej Kalisz** skomentował, że dziś wszyscy poznali kontekst tej sprawy wraz z emocjami, niemniej jednak uważał, aby spotkanie powtórzyć w obecności wszystkich stron. **Cezary Rutka** spytał, co poza rozmową zebrani chcą zaproponować marszałkowi i o czym rozmawiać. Być może wypracowania stanowiska byłoby dobrym wstępem do rozmów. **Wiesław Natanek** powiedział, że reprezentują stronę społeczną, ale też w wielu sprawach pracodawcę, dyrektora, który prosi o pomoc. **Andrzej Kalisz** dodał, że pan Marszałek doskonale wie, o czym rozmawiać, bo reprezentacja PR te problemy artykułuje od dawna. Optuje za tym, by nie tworzyć dokumentów, ale na tym etapie doprowadzić do rozmowy w obecności świadków, jakim są członkowie Zespołu ds. rozwoju dialogu. **Cezary Rutka** powiedział, że chodziło mu o zaproponowanie rozwiązań. Strona PR wskazuje problemy, a nie rozwiązania. **Anita Kraśnicka** powiedziała, że chodzi im o podpisanie umowy takiej samej, jaką mają Koleje Dolnośląskie, które mają umowę do 2020 roku. **Kazimierz Kimso** dodał, że potrzebna jest deklaracja ze strony właściciela: czy spółka zmierza w kierunku likwidacji czy dalszego funkcjonowania. Bo jeśli zmierza w kierunku likwidacji, to trzeba rozmawiać o warunkach likwidacji i wszystkim, co się z tym wiąże. Natomiast jeśli w kierunku dalszego rozwoju, to na jakich zasadach ma funkcjonować. Co właściciel chce zrobić z tym podmiotem, bo tej odpowiedzi unika. Bo można powiedzieć, że likwiduje w sposób powolny, po cichu. Jeśli likwidacja, to wtedy można negocjować przejście pracowników z PR do Kolei Dolnośląskich. **Pieczynski** zapytał, czy komisja sejmiku zajmowała się sprawą PR. **Wiesław Natanek** powiedział, że od 2008 roku – tylko raz. **Andrzej Kalisz** powiedział, że trzeba podjąć decyzję zorganizowania spotkania tylko i wyłącznie na ten temat. **Cezary Rutka** powiedział, że ma w tej sprawie zdanie odrębne, gdyż uważa, że dyskusja jest ucinana na ten temat. Jeśli bowiem jest to zespół rozwoju dialogu, to wypracowujemy argumenty do dalszych obrad. Następne spotkanie, jego zdaniem, będzie więc także tylko rozmową. Bo jeśli założyć, że firma ma dalej działać, to trzeba opracować strategię, kierunki działań – wypracować je wspólnie. Te argumenty mogą zostać przyjęte albo odrzucone, ale wtedy jest rozmowa o konkretach, że któraś strona na coś się nie zgadza. Może strona związkowa powinna zgłosić oczekiwania. **Andrzej Kalisz** skomentował, że naiwnością jest twierdzenie, że zarząd (właściciel) nie wie, jakie są oczekiwania po wielu latach artykułowane przez organizacje związkowe. **Bogusław Jurgielewicz** dodał, że rolą zespołu nie jest rozstrzygnięcie sporu pomiędzy UMWD a spółką, bo do tego trzeba analizy dokumentów, rolą zespołu jest doprowadzenie do dialogu. Zespół musi spowodować, aby doszło do rozmowy. Zaproponował przyjęcie stanowiska. **Andrzej Kalisz** przystał na przyjęcie stanowiska do protokołu i poparł zdanie **Jurgielewicza** co do roli zespołu, który

powinien doprowadzić do rozmów stron. Zobowiązał się, że na następnym spotkaniu będą wszystkie strony. Stanowisko dotyczące dezaprobaty wobec nieobecności przedstawicieli UMWD na spotkaniu zostało przyjęte jednogłośnie. Andrzej Kalisz zakończył spotkanie.

Protokołowała **Aldona Andrulewicz**
Sekretarz WRDS WD

Zatwierdził **Kazimierz Kimso**
Przewodniczący Zespołu

.....
Data i podpis

.....
Data i podpis