



W jednej z poprzednich broszur z niniejszego cyklu miałem przyjemność przybliżyć Państwu przebieg kształtowania się dialogu społecznego w branży górniczej podczas procesów restrukturyzacyjnych sektora. Opisanym poprzednio procesom restrukturyzacji i tworzenia się zrębów nowoczesnego dialogu społecznego towarzyszyła ogromna liczba sporów zbiorowych. Z uwagi na tę mnogość oraz ponad dwudziestoletni okres obowiązywania ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie będę w niniejszym tekście prezentował przekrojowego podejścia do zagadnienia. Wskażę przykłady dobrych i złych praktyk rozwiązywania sporów zbiorowych w naszej branży. Być może uczestnicy dialogu społecznego znajdą w nich inspirację lub przestrożę na przyszłość, bo jak się zdaje, sporów zbiorowych w najbliższych latach uniknąć się nie uda. Ważne, by potrafić je rozwiązywać. Postuję się przykładami z naszego środowiska, które miały miejsce kilka lat temu.

Na przelomie lat 2007/2008 miały miejsce spory zbiorowe, które z pewnością przejdą do historii. Jeden z nich toczył się w Kompanii Węglowej, drugi w Kopalni „Budryk”. Oba rozpoczęły się w roku 2007 i oba zakończyły porozumieniami zawartymi w styczniu 2008r. Dla porządku dodam tylko, że rok 2008 pod względem liczby sporów zbiorowych był wyjątkowy, Państwowa Inspekcja Pracy zarejestrowała ich aż 5 433, z tej liczby 1 373 spory miały miejsce w województwie śląskim, a liczba żądań zgłoszonych w skali całego kraju wyniosła 11 441! (źródło: PIP). Spór w samodzielnej Kopalni „Budryk” rozpoczął się w związku z brakiem zgody pracowników na warunki finansowe związane z włączeniem tej kopalni w strukturę Jastrzębskiej Spółki Węglowej. Najważniejszą kwestią sporną był sposób i czas wyrównania zarobków pracowników „Budryka” do płac obowiązujących w JSW. Różnice w wynagrodzeniu w obu podmiotach sięgały 700zł., na niekorzyść „Budryka” przy czym wydajność pracy w tej kopalni była znacznie wyższa od JSW. Wydarzenia nabrały dynamiki, gdy NSZZ „Solidarność” i ZZG w Polsce działające w „Budryku” zmodyfikowały swoje wcześniejsze, wspólne z pozostałymi organizacjami związkowymi, stanowisko i przychyliły się do projektu wydłużenia w czasie wyrównania zarobków. W reakcji na to 29 października 2007r. kopalniane organizacje związkowe, WZZ „Sierpień-80” i ZZ „Kadra” wszczęły spór zbiorowy z pracodawcą. Pracownicy kopalni w przeprowadzonym 8 grudnia 2007r. Referendum opowiedzieli się za strajkiem. Pracodawca tymczasem mimo wcześniejszego zgłoszenia sporu w PIP nie podjął rokowań zmierzających do pokojowego rozstrzygnięcia sporu. Prowadzące spór organizacje uznały, że uprawnia je to do podjęcia akcji strajkowej. Strajk pracowników „Budryka” rozpoczął się 17 grudnia 2007r. i trwał do 31 stycznia 2008r, stając się tym samym najdłuższym w powojennej historii branży protestem okupacyjnym.

Do strajku przystąpiła tylko część pracowników kopalni różne źródła określały ich liczbę w zależności od okresu strajku pomiędzy 300 a 200 osób, przy czym liczba pracowników kopalni wynosiła podczas strajku 2,4 tys. (źródła - internet: komunikaty komitetu strajkowego i rzecznika prasowego JSW). W różnych okresach strajku zmieniała się też liczba strajkujących pod ziemią i prowadzących protest głodowy. Obie strony sporu zarzucały i zarzucają sobie wzajemnie łamanie przepisów prawa, nie realizowanie obowiązków wynikających z ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, konfliktowanie Załogi kopalni, manipulowanie faktami, wydłużanie strajku i in. Nie zamierzam oceniać tych racji. Faktem jest, że kilkuset pracowników kopalni przez 46 dni prowadziło protest, który mimo iż zakończył się porozumieniem przyniósł wiele strat moralnych i społecznych zarówno strajkującym jak pozostałym pracownikom kopalni. Wymiar tych strat musi budzić refleksję po obu stronach uczestników sporu zbiorowego. Straty materialne szacowane są przez pracodawców na ok. 90 mln. zł., pozostałe straty są nie do oszacowania. Polskie prawo pracy zakłada dwustronną odpowiedzialność uczestników sporu zbiorowego za podejmowane działania i zaniechania. W przypadku sporu w „Budryku” z pewnością tej odpowiedzialności zabrakło. Po trzech latach zapadły w Sądzie Najwyższym wyroki w sprawie przywrócenia do pracy działaczy związkowych, zwolnionych z pracy w związku ze strajkiem. Trzy z nich są niekorzystne dla związkowców, ale czy to oznacza, że pracodawca nie ponosi odpowiedzialności za szkody powstałe w wyniku protestu? W moim przekonaniu z pewnością nie. Kwestie odpowiedzialności karnej wynikającej z ustawy o sporach zbiorowych poruszyła niedawno dr adw. Lidia Bucka w artykule „Prawnokarna ochrona prawa do pokojowego rozwiązywania sporów zbiorowych” zamieszczonym w periodyku Prokuratura i Prawo Nr 2 z 2011, gdzie odsyłam wszystkich zainteresowanych tą tematyką (artykuł dostępny również na: www.lidiabucka.pl). Działania stron każdego sporu zbiorowego, zwłaszcza sporu toczącego się w kopalni, zakładzie, który ze względu na charakter prowadzonej działalności niesie ze sobą olbrzymie zagrożenie zdrowia i życia pracowników muszą cechować się odpowiedzialnością. Moment zaistnienia sporu zbiorowego nie może również stanowić pretekstu do prowadzenia swoistej walki o racje pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi, a wszelkie wzajemne działania stron powinny zgodnie z literą prawa zmierzać do pokojowego zakończenia sporu. W moim przekonaniu świadomości tych zdawałoby się oczywistych, wynikających

z przepisów prawa, racji zabrakło w opisanym przypadku po obu stronach konfliktu. Warto też pamiętać o zachowaniu, wynikającej z orzecznictwa Sądu Najwyższego współmierności ewentualnych korzyści majątkowych wynikających ze strajku, do ryzyk związanych z udziałem w proteście. Nie unikniemy tu także pytania czy skoro możliwe było zakończenie sporu w Kopalni „Budryk” w drodze porozumienia, musiało dojść do aż tak długiego protestu Załogi i co za tym idzie wygenerowania aż tak wysokich strat? Przytoczona powyżej historia protestu górników z „Budryka” jest na szczęście wyjątkiem wśród wielu sporów zbiorowych mających miejsce w branży. Przykładem odpowiedzialnego podejścia stron do rozwiązywania sporów zbiorowych w górnictwie będą spory zaistniałe w podobnym okresie w największym górnictwym przedsiębiorstwie Europy – Kompanii Węglowej. Od lutego 2007 roku poszczególne organizacje związkowe działające w Kompanii wchodziły w spory zbiorowe z pracodawcą. Żądania zgłoszone w tych sporach dotyczyły w głównej mierze wzrostu płac i oscyływały w granicach 7 % wzrostu wynagrodzeń na rok 2007 i około 15% wzrostu w roku 2008. Przy czym pracodawca zajął stanowisko, że maksymalny wskaźnik wzrostu wynagrodzeń na rok 2007 winien wynosić 4,8 % z przeznaczeniem 3,4% na wzrost wynagrodzeń i 1,4 na równie średnich płac między zakładami Kompanii. Planowany przez Zarząd Kompanii wzrost wynagrodzeń w 2008 r. miał wynosić 10%.

Już na tym etapie stwierdzić trzeba, że rozbieżności stanowisk były znaczne, a skala problemów (w związku z dużą liczbą sporów i rozmiarami przedsiębiorstwa), wielokrotnie przewyższała opisaną wcześniej w przypadku „Budryka”. Każdy ze sporów w KW był jednak prowadzony na zasadach zgodnych z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych i przechodził kolejne, etapy (rokowania, mediacje) zgodnie z ustawową procedurą. Odkonano się kilkanaście spotkań stron z udziałem mediatorów. Strony nie osiągnęły jednak porozumienia, związku zawodowe łącząc swe siły w Komitet Protestacyjny – Strajkowy, w którego skład weszło 12 organizacji związkowych, ogłosiły gotowość strajkową, i przeprowadziły w dniu 10 grudnia 2007 referendum strajkowe, w którym Załoga KW opowiedziała się za strajkiem. Akcja strajkowa została zapowiedziana na 17 grudnia 2007 r., w formie dwudziestoczegogodzinnego strajku we wszystkich zakładach KW. Z przebiegu sporu widać jasno, że wzrastała determinacja stron, a dynamika sporu nabierała tempa. Zarząd Kompanii Węglowej 12 grudnia podjął kolejną próbę zakończenia sporu przedstawiając nowe propozycje. Strony nie osiągnęły jednak kompromisu. Następne spotkanie odbyło się 14 grudnia, przedstawiciele KW i Komitetu Protestacyjno Strajkowego ustalili w jego trakcie zasady zabezpieczenia oraz zachowania zasad bezpieczeństwa dla pracowników kopalń podczas akcji strajkowej. 17 grudnia 2007r. został przeprowadzony dwudziestoczegogodzinny strajk, obejmujący swym zasięgiem wszystkie kopalnie i zakłady Kompanii Węglowej. 19 grudnia strony ponownie spotkały się na rozmowach. Po obu stronach pojawiły się kolejne propozycje zakończenia konfliktu, jednak ostatecznie porozumienia nie udało się zawrzeć.

Wobec powyższego pracodawca zaproponował przeprowadzenie kolejnej tury rozmów z udziałem osoby zaufania publicznego w ramach Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego. Strona społeczna nie odniosła się do tej propozycji, przekazała jednocześnie pracodawcy komunikat, w którym informowała o rozpoczęciu w dniu 7 stycznia 2008 roku strajku generalnego we wszystkich kopalniach i zakładach KW. Po okresie świąteczno - noworocznym strony podjęły kolejne próby zakończenia sporu przed WKDS, w dniu 3 stycznia 2008r. przy udziale Wojewody Śląskiego spór zbiorowy w Kompanii Węglowej został zakończony porozumieniem. Porozumienie to nazwać można historycznym z uwagi na zaangażowanie w rozwiązanie konfliktu (po raz pierwszy w historii) władz wojewódzkich.

Z przebiegu konfliktu i opisanego rozwoju sytuacji wynika, że był to jeden z najpoważniejszych sporów w branży, a jego zakończenie uznajemy za bardzo ważny sukces na gruncie dialogu społecznego w górnictwie. Strony nie tylko do końca, z szacunku godną determinacją, podejmowały działania zmierzające do zakończenia konfliktu, lecz potrafiły wypracować nową jakość w dotychczas obowiązujących standardach dialogowych. Połączywszy rozwiązania wynikające z dwóch ustaw (o rozwiązywaniu sporów zbiorowych oraz o komisji trójstronnej i KDS) doprowadziły do zakończenia sporu w drodze porozumienia.

Świadczy to o wielkim poczuciu odpowiedzialności zarówno po stronie liderów związkowych jak pracodawcy. Wszystkim czytelnikom życzyć by owo poczucie odpowiedzialności nie zawiodło nas nigdy w działaniach związanych z dialogiem społecznym

Za udostępnienie materiałów źródłowych dziękuję serdecznie Panom Andrzejowi Kuchcie - Dyrektorowi Biura Dialogu Społecznego Kompanii Węglowej, Ryszardowi Ptazie i Dariuszowi Potyrale – liderom ZZG w Polsce w KW.

Autor: **Arkadiusz Siekaniec**, Przewodniczący Rady Środowiska zaplecza górniczego i energetyki przemysłowej ZZG w Polsce.



Porady oraz więcej informacji na temat rozwiązywania sporów zbiorowych otrzymasz w organizacjach związkowych w macierzystym zakładzie pracy.