

W ósmej i dziesiątej broszurze niniejszego cyklu miałem okazję podzielić się z Państwem moimi przemyśleniami na temat dialogu społecznego w branży górniczej oraz przedstawić dobre i złe praktyki rozwiązywania sporów zbiorowych w górnictwie. W niniejszym tekście omówię kilka zjawisk dotyczących konfliktów na styku pracodawca – pracownik, które sporami zbiorowymi nie są.



Konstrukcja ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, a zwłaszcza jej zakres przedmiotowy określony w artykule pierwszym, zawężają możliwość rozwiązywania konfliktów pomiędzy pracownikami i pracodawcami na drodze sporu zbiorowego do czterech obszarów dotyczących: warunków pracy, płac, świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych.

Praktyka pokazuje, że pomiędzy pracownikami i pracodawcami często dochodzi do konfliktów na tle innych zagadnień. Należą do nich przede wszystkim: zmiany organizacyjne pracodawcy, restrukturyzacja zakładu, prywatyzacja, niegospodarność zarządu, zwolnienia grupowe, zawieranie i realizacja postanowień układów zbiorowych, realizacja pakietów socjalnych, zmian zarządu, wypłaty zaległych wynagrodzeń i in.

Istnieje więc ogromny obszar konfliktów, które nie są sporami zbiorowymi w rozumieniu ustawy. Jednocześnie brak uregulowań pozwalających je rozwiązywać w oparciu o przepisy prawa pracy.

Taki stan rzeczy wywala określone zachowania pracowników i reprezentujących ich organizacji związkowych. Omówię poniżej dwa przykłady takich głośnych konfliktów.

Najlepszym (bo najnowszym) przykładem reakcji pracowników na konflikt z pracodawcą jest obecna sytuacja w śląskim zakładzie kolejowych Przewozów Regionalnych. W reakcji na niewypłacenie wynagrodzeń - ponad czterdziestu maszynistów przeszło na zwolnienia lekarskie. W efekcie pracodawca zmuszony został do odwołania kilkudziesięciu potąceń kolejowych i zorganizowania kosztownych potąceń zastępczych, a pasażerowie kolejny raz dotkliwie odczuli na sobie brak dialogu społecznego w PKP.

Jednocześnie przewodniczący Związku Zawodowego Maszynistów Kolejowych przekazał mediom oficjalne stanowisko związku, w którym czytamy, że w województwie nie odbywa się „jakiegokolwiek strajk maszynistów”, zaś zwolnienia lekarskie wynikają ze „stresu spowodowanego brakiem pensji i perspektywą likwidacji śląskiego zakładu PR z końcem roku”.

Jest protest a jakoby go nie było. Przyczyny takiego stanu rzeczy upatruję w braku dialogu z przedstawicielami pracowników i lekceważeniu podstawowych obowiązków partnerów społecznych. Wobec braku sensownego zarządzania firmą przez pracodawcę i właściciela – pracownicy z pominięciem związków zawodowych wzięli sprawy w swoje ręce i kolejny raz okazało się, że z wkurzonymi ludźmi nie ma żartów. A wszystko to bez referendum, protokołów rozbieżności, mediacji... Do tego nie bardzo wiadomo jak taki konflikt zażegnać. W teorii sprawą powinna zająć się Wojewódzka Komisja Dialogu Społecznego, tylko że przyczyną braku wypłat dla pracowników były zaległości płatnicze

zarządu województwa w stosunku do PR, zaś w Komisji zasiada min. marszałek województwa – musiałby zatem być, w jakimś sensie, sędzią we własnej sprawie... Przy czym, o ile kontrole u pracowników przebywających na zwolnieniach nie wykażą nieprawidłowości, okaże się, że nikt nie naruszył przepisów prawa. Swoją drogą ciekawe, że firmę stać na sfinansowanie komunikacji zastępczej i poniesienie strat z tytułu odwołanych przewozów, a nie stać na terminowe uregulowanie należności na rzecz pracowników.

Innym przykładem zachowania pracowników wobec konfliktu był głośny protest celników w styczniu 2008r. Tu również za przyczynę eskalacji konfliktu uznają ograniczenia wynikające z ustawy o rozwiązywaniu sporów. Nie dotyczyły one jednak przedmiotu sporu (bo głównymi postulatami były wzrost płac i poprawa warunków pracy), a wynikały z zakazu strajku min. w stosunku do Służby Celnej (artykuł dziewiętnastego tej ustawy).

W efekcie braku możliwości skutecznego dochodzenia swych interesów zbiorowych lwia część celników w geście protestu wzięła urlopy na żądanie lub przeszła na zwolnienia lekarskie. Skalę protestu obrazuje fakt, że do pracy na przejściach w Korczowej, Medyce i Krościenku pierwszego dnia protestu stawilo się ośmiu celników, a pełna obsada wynosić powinna czterdzieści sześć osób.

W efekcie na polsko-ukraińskich przejściach granicznych praktycznie nie przeprowadzono odpraw celnych. W kolejkach do przejść granicznych utknęło tysiące TIR-ów. Firmy transportowe, Skarb Państwa i cała (nie tylko polska) gospodarka poniosły wielomilionowe straty. Na domiar złego w Dorohusku zmarł oczekujący w piętnastokilometrowej kolejce na odprawę kierowca TIR-a...

Sądzę, że oba przytoczone przykłady dobitnie pokazują jak brzemiennie w skutkach mogą być reakcje pracowników na sytuację konfliktową w połączeniu z brakiem dialogu społecznego i dostosowanych do realiów przepisów prawa.

Uważam, że pewną receptą na uniknięcie w przyszłości tak dramatycznych konsekwencji może być rozszerzenie zakresu przedmiotowego ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Uzupelnieniem takich zmian prawnych powinno być jednocześnie wzmocnienie roli Wojewódzkich Komisji Dialogu Społecznego w zakresie rozwiązywania konfliktów lokalnych oraz szersze zastosowanie mediacji i arbitrażu jako sposobów rozwiązywania konfliktów.

Warto też aby przedsiębiorcy i rządzący naszym krajem politycy dostrzegli, iż również w ich własnym interesie jest takie rozwiązywanie konfliktów pracowniczych, by nie dochodziło do ich eskalacji poza określonymi prawem wzajemnymi obowiązkami pracodawców i związków zawodowych.

Autor: **Arkadiusz Siekaniec**,
Mediator z Listy Ministra Pracy i Polityki Społecznej,
członek Prezydium Rady Krajowej ZZG w Polsce