



Sektor górnictwa węgla kamiennego od początku zmian ustrojowych w Polsce podlega i podlegał ciągłym procesom restrukturyzacji.

Wraz z kolejno zmieniającymi się rządami zmieniano i modyfikowano programy restrukturyzacji branży, jednak każdy z tych projektów zakładał likwidację kopalń oraz zmniejszenie zatrudnienia. Już w ostatecznym „Planie Balcerowicza” z jednej strony uczyniono z cen węgla „kotwicę antyinflacyjną” z drugiej zaś żądano od przedsiębiorstw poprawy rentowności i konkurencyjności.

Kolejne modyfikacje strategii państwa wobec górnictwa niosące ze sobą zmiany organizacyjne, strukturalne i własnościowe wywoływały fale protestów pracowniczych.

Na tle całej gospodarki w pierwszym okresie po transformacji najwięcej strajków miało miejsce w górnictwie węgla kamiennego. W następnych latach obok protestów górniczych dominującymi branżami wśród protestujących byli pracownicy pozostałych gałęzi przemysłu, transportu i służby zdrowia. Liczbę strajków w skali całej gospodarki latach 1990 – 2001 obrazuje poniższa tabela.

Strajki w okresie 1990-2001

Rok	Liczba strajków	Uczestnicy (w tysiącach)
1990	250	115,7
1991	305	221,5
1992	6362	730,0
1993	7443	383,2
1994	482	211,4
1995	42	18,1
1996	21	44,3
1997	35	14,2
1998	37	16,9
1999	920	27,1
2000	44	7,9
2001	11	1,4

Trwająca do dzisiaj ciągła restrukturyzacja przemysłu węglowego wymusiła już w pierwszym okresie po transformacji konieczność wypracowania mechanizmów prowadzenia dialogu społecznego. Ogromny wpływ na skomplikowane procesy kształtowania wzajemnych relacji na styku pracodawca / związki zawodowe miał faktyczny pluralizm związkowy powstały w wyniku zmian ustrojowych. Rosta liczba organizacji związkowych. Powstawały organizacje zrzeszające wąskie grupy pracownicze (np. maszynistów wyciągowych, przeróbkarzy), oraz dzieliły się duże organizacje zarówno te z rodowodem solidarnościowym jak spadkobiercy dawnego ruchu branżowego. Pamiętam, że kiedy uczestniczyłem w zespole negocjacyjnym HUZ KHW S.A. w połowie lat dziewięćdziesiątych XX w., po stronie związkowej zasiadali przedstawiciele dziewięciu związków zawodowych, z czego najmniejszy liczył kilkanaście osób. Aby zobrazować skalę zjawiska przypomnę tylko, że Holding liczył wówczas ok. 44 tys. pracowników zatrudnionych w 11 kopalniach, a w posiedzeniach zespołu uczestniczyło około 40 osób! Podobna sytuacja miała miejsce w każdej z funkcjonujących wówczas siedmiu spółek węglowych.

Jakiegokolwiek negocjacje związane z tworzeniem czy zmianami do układów zbiorowych pracy nie należały zatem do łatwych również z przyczyn technicznych. Jeśli do tego dodość ciągłe negocjacje płacowe związane min. z galopującą inflacją oraz zmiany organizacyjne w postaci łączenia i likwidacji kopalń, alokacją załóg i in., uzyskamy obraz skali problemów związanych z prowadzeniem dialogu w naszej branży.

Szereg niedogodności wynikających z dużej liczby organizacji związkowych objawia się także podczas zaistnienia sporów zbiorowych. Jeśli weźmiemy pod uwagę, że każda organizacja związkowa ma prawo do wszczęcia i prowadzenia sporu zbiorowego, zrozumiemy dlaczego w spółkach węglowych nierzadko dochodzi do sytuacji, prowadzenia przez pracodawcę kilku sporów jednocześnie.

Te i inne nietatwe uwarunkowania spowodowały, że zasady dialogu społecznego w górnictwie wykuwały się w ogniu problemów, a wypracowaniu sposobów rozwiązywania konfliktów często towarzyszyły głośne protesty i strajki.

Skutki restrukturyzacji od początku najdotkliwiej odczuli pracownicy powierzchni. To oddziały powierzchniowe (działy mechaniczne, kottownie, place drzewne, oddziały budowlane, gospodarcze i in.) zostały wydzielone i przekształcone w odrębne podmioty gospodarcze. Obecnie większość z nich już nie istnieje. Te które przetrwały funkcjonują dzięki olbrzymiemu wysiłkowi załóg, mądrości związków zawodowych, właściwemu zarządzaniu i stworzeniu odpowiednich warunków przez spółki węglowe. Dziś trudno się dopatrzeć jednolitej polityki w stosunku do tych podmiotów w skali całej branży górniczej. Postępuję się tu przykładem najbliższej mi zawodowo górniczej energetyki przemysłowej. Kompania Węglowa i JSW stawiają na rozwój tych części swej działalności czyniąc je strategicznymi punktami rozwoju. KHW natomiast planuje sprzedaż swojej spółki energetycznej. Brak jednolitych rozwiązań w tym zakresie z pewnością nie pomaga w zachowaniu spokoju społecznego.

Należy zauważyć, że dialog górniczy od początku przebiegał na kilku płaszczyznach.

Już w grudniu 1992 w efekcie ustaleń rządu ze stroną społeczną powstał (jako pierwszy z zespołów branżowych w kraju) Zespół ds. Bezpieczeństwa Socjalnego Górników.

Zespół ten przez wiele lat stanowił najistotniejsze forum dialogu społecznego w branży. Tu zapadały najważniejsze decyzje dotyczące poszczególnych spółek, negocjacje i konsultowanie oston socjalnych i realizacji wskaźników.

I choć obecnie jego rola znacznie się zmniejszyła to uznać należy, że wypracowane tam standardy stanowiły wzór zarówno dla prowadzenia dialogu w spółkach jak innych sektorach polskiej gospodarki.

Drugą płaszczyzną dialogową stanowi dialog dwustronny przebiegający pomiędzy zarządami przedsiębiorstw i związkami zawodowymi w spółkach. To tutaj zapadają decyzje w sprawie wzrostu wynagrodzeń, zmian i zawierania układów zbiorowych pracy oraz strategii działania przedsiębiorstw. W tym miejscu warto przypomnieć, że do niedawna brak było odpowiednich struktur związkowych na szczeblu spółek węglowych. Dostosowanie do przepisów prawa wymagało i wymaga od partnerów społecznych olbrzymiego wysiłku i wprowadzenia często bolesnych zmian. Należy jednak wysoko ocenić działania związkowców i pracodawców w tym zakresie. Jeśli bowiem w Kompanii Węglowej zmniejszono zatrudnienie z 85 tys. w roku 2003 (rok powstania KW) do 59,5 tys. obecnie (źródło: rzecznik prasowy KW) i ujednolicono świadczenia dla pracowników (różne w każdej ze spółek tworzących Kompanię) - to wynik taki zastępuje na szacunek, gdyż negatywne skutki społeczne podjętych działań w stosunku do ich skali są naprawdę nie wielkie.

Kolejną płaszczyzną dialogu jest kopalnia, gdzie zakładowe organizacje związkowe ustalają z dyrekcjami bieżące kwestie dotyczące zakładu, warunków pracy i świadczeń. Tu od lat codzienne problemy są rozwiązywane bez wielkich słów i z pożytkiem dla obu stron.

Proces restrukturyzacji trwa nadal: w 2001 r. w kopalniach pracowało ok. 220 tys. osób obecnie ok. 107 tys. (źródło: Rzeczpospolita) W spółkach węglowych tworzy się programy dobrowolnych odejść. Nowe wyzwania przed partnerami społecznymi niesie wprowadzenie Pakietu Klimatycznego.

Jednak wypracowane metody współpracy pozwalają mieć nadzieję, że również w tym kolejnym, trudnym okresie jaki czeka górnictwo zarówno związki jak pracodawcy potrafią znaleźć rozwiązania korzystne dla branży.

Na przestrzeni ostatnich kilku lat standard dialogu podwyższył się, w moim przekonaniu istotną rolę odegrały tu wspólne przedsięwzięcia pracodawców i związków zawodowych podejmowane w ramach projektów dofinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego. Przeciwnostawne pozornie interesy zostały lepiej zdefiniowane, ludzie wzajemnie się poznali i łatwiej im dziś osiągnąć konsensus nawet w najtrudniejszych kwestiach.

Miejmy nadzieję, że potrafimy to zdyskontować w walce o byt całej branży.

Autor: **Arkadiusz Siekaniec**,
członek prezydium ZZG w Polsce, przewodniczący Rady Środowiska
zaplecza górniczego i energetyki przemysłowej ZZG w Polsce, Mediator z listy MPiPS