

# Dialog społeczny i jego rola w skutecznej restrukturyzacji przedsiębiorstwa – studium przypadku KWK „Janina”

Dominika Nieć

*Biuro Polityki Personalnej Kopalni Wapienia „Czatkowice” Sp. z o.o.*

Grzegorz Łukasiewicz

*Katedra Zarządzania Kapitałem Ludzkim, Wydział Ekonomii i Stosunków  
Międzynarodowych, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie*

Dialog społeczny stanowi jedną z podstawowych form rozwiązywania problemów na wszystkich poziomach życia społeczno-gospodarczego. Umożliwia współdecydowanie partnerów społecznych w sprawach kluczowych dla funkcjonowania całego państwa, pojedynczych organizacji czy społeczności lokalnych. Mając na uwadze wagę tej problematyki dla funkcjonowania wielu organizacji oraz chęć jej propagowania, celem artykułu jest przedstawienie koncepcji dialogu społecznego oraz możliwości jej zastosowania w procesie restrukturyzacji przedsiębiorstw. Artykuł został podzielony na dwie części: teoretyczną oraz empiryczną. W części pierwszej przedstawiono analizę podstawowych zagadnień związanych z dialogiem społecznym, w drugiej zaś – praktyczne aspekty tego zagadnienia (omówiono w niej dialog społeczny, jaki miał miejsce w latach 2002–2006 w Kopalni Węgla Kamiennego „Janina”).

**Słowa kluczowe:** dialog społeczny, rodzaje dialogu społecznego, przebieg dialogu społecznego, restrukturyzacja przedsiębiorstwa

## Wprowadzenie

Reformy ustrojowe zapoczątkowane w 1989 roku przez Rząd Tadeusza Mazowieckiego objęły swoim zasięgiem zdecydowaną większość ówczesnego życia społeczno-gospodarczego. Jedną z fundamentalnych zmian dotyczyła procesu

podejmowania decyzji na szczeblach krajowym i lokalnym. W przeciwieństwie do ustroju przed 1989 rokiem, kiedy większość decyzji była podejmowana odgórnie, często bez jakichkolwiek konsultacji, a od pracowników czy działaczy lokalnych wymagano tylko ich realizacji, nowy ustrój wymagał włączenia w procesy decyzyjne przedstawicieli różnych środowisk, jak również uwzględnienia ich postulatów. Trudno bowiem sobie wyobrazić kształtowanie ustroju demokratycznego bez zasięgania opinii różnych grup i środowisk społecznych w procesach decyzyjnych, które ich dotyczą. Wzajemny dialog, wymiana i szanowanie odmiennych poglądów oraz sztuka osiągnięcia kompromisu stanowi jedną z najważniejszych form współpracy współczesnych społeczeństw wyznających wartości demokratyczne. Już na początku lat 90. ubiegłego wieku stało się jasne, że kształt i funkcjonowanie nowego ustroju będzie zależeć od stopnia, w jakim uda się rządzącym uregulować prawnie i zakorzenić w polskim społeczeństwie formułę dialogu społecznego.

## Istota i geneza dialogu społecznego

Trudno jest jednoznacznie zdefiniować pojęcie dialogu społecznego. Według Międzynarodowej Organizacji Pracy dialog społeczny obejmuje „wszystkie rodzaje negocjacji, konsultacji lub wymiany informacji między reprezentacjami rządu, pracodawców i pracowników w sprawach odnoszących się do interesujących ich problemów społecznych i ekonomicznych. Dialog społeczny jest zarówno środkiem do osiągnięcia celów, jak również celem samym w sobie, gdyż umożliwia ludziom zabranie głosu w sprawach ważnych dla ich społeczeństw lokalnych czy zakładu pracy” (International Labour Organization, 2013, s. 12). W podobnym tonie dialog społeczny jest definiowany przez Ministerstwo Pracy, Rodziny i Polityki Społecznej. Na głównej stronie internetowej poświęconej dialogowi społecznemu w Polsce czytamy, że jest to pojęcie obejmujące „...całokształt wzajemnych relacji pomiędzy związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców. Obejmuje także ich stosunki (dwustronne lub trójstronne) z organami państwowymi, jak rząd i jego agendy, samorząd lokalny i inne instytucje państwowe. Jest procesem stałej interakcji pomiędzy uczestnikami dialogu w celu osiągnięcia porozumienia w sprawach kontroli nad zmiennymi czynnikami społeczno-ekonomicznymi w skali makro i mikro” ([www.dialog.gov.pl](http://www.dialog.gov.pl)).

Na niezwykle ważny aspekt w definicjach dialogu społecznego zwraca uwagę J. Gardawski. Zdaniem tego autora, omawiany termin należy rozpatrywać również z punktu widzenia układów zbiorowych pracy (czy nawet prawa pracy), bowiem to, co dzisiaj określa się mianem dialogu społecznego, istniało od momentu ich kształtowania. Kształtowanie stosunków pracy zawsze łączyło się z negocjacjami,

konsultacjami i porozumieniami między przedstawicielami związków zawodowych a pracodawcą lub grupą pracodawców (Gardawski, 2009, s. 18).

Przedstawione definicje dialogu społecznego uprawniają do wskazania jego najważniejszych cech. Po pierwsze, udział w takim dialogu bierze najczęściej trzech uczestników – strona rządowa oraz przedstawiciele związków zawodowych i pracodawców. Po drugie, wzajemne dyskusje, negocjacje prowadzą do osiągnięcia konsensusu w sprawach istotnych dla całego społeczeństwa lub wyodrębnionych grup. A po trzecie, sprawy te mogą obejmować bardzo szerokie spektrum życia społeczno-gospodarczego, od zagadnień czysto ekonomicznych, po zmiany w regulacjach prawnych dotyczących różnych sektorów gospodarki czy kwestie związane z ochroną środowiska naturalnego.

Prawne regulacje dotyczące dialogu społecznego w Polsce są związane z powstaniem i funkcjonowaniem w latach 1994–2015 Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych. Komisja ta rozpoczęła swoją działalność w maju 1994 roku na podstawie uchwały Rady Ministrów nr 7/94 z dnia 15 lutego tego roku (Uchwała..., 1994). W jej skład weszli przedstawiciele naczelnej administracji państwowej, związków zawodowych oraz organizacji pracowników, będący sygnatariuszami *Paktu o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcania* (Olesiński, 1997, s. 40). Pierwsze kwestie dyskutowane w ramach tej Komisji dotyczyły wysokości płacy minimalnej oraz podwyżek płac w sferze budżetowej. W kolejnych latach Trójstronna Komisja zyskała mocniejsze umocowanie prawne. W roku 2001 Sejm uchwalił ustawę o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (Ustawa..., 2001). W tym stanie prawnym Komisja funkcjonowała do 2015 roku. W lipcu 2015 roku została bowiem uchwalona ustawa o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Ustawa..., 2015). Dotychczasowa Trójstronna Komisja została zastąpiona przez Radę Dialogu Społecznego, do której zadań obecnie m.in. należy: prowadzenie dialogu w celu zapewnienia warunków rozwoju społeczno-gospodarczego oraz zwiększenia konkurencyjności polskiej gospodarki i spójności społecznej, podejmowanie działań na rzecz realizacji zasady partycypacji i solidarności społecznej w zakresie stosunków zatrudnienia czy na rzecz poprawy jakości formułowania i wdrażania polityk oraz strategii społeczno-gospodarczych. Jednak podobnie jak w przypadku Trójstronnej Komisji, której sposób funkcjonowania i ostateczne rezultaty były często krytykowane w literaturze przedmiotu (Sekuła, 2014a), również i w przypadku tej ustawy pojawiają się wątpliwości odnośnie do zawartych w niej regulacji (Godlewska-Bujok, 2015).

## Rodzaje dialogu społecznego

W przestrzeni społecznej nie istnieje jeden rodzaj dialogu, wręcz przeciwnie, można wskazać wiele jego odmian. Przede wszystkim należy podkreślić, że dokładne wyznaczenie granic pomiędzy poszczególnymi rodzajami dialogu jest wręcz niemożliwe ze względu na bardzo rozmyte czy wręcz umowne różnice. Z chronologicznego punktu widzenia jako pierwszy w Polsce został przeprowadzony dialog społeczny. W kolejnych latach coraz wyraźniej była jednak odczuwana potrzeba objęcia przedmiotem dialogu innych spraw, a nie tylko tych, które skupiały się na relacji pracobiorcy–pracodawcy. Ta potrzeba doprowadziła do wyodrębnienia dialogu obywatelskiego. Jak słusznie zauważa T. Kacprzak, dialog obywatelski „jest natury ogólnej i odnosi się do polityki publicznej jako całości, podczas gdy dialog społeczny obejmuje specyficzne zagadnienia makroekonomiczne oraz jest zorganizowany wokół jasnych celów i przy udziale określonych stron” (Kacprzak, 2014, s. 44). Wyraźne rozróżnienie dialogu obywatelskiego i dialogu społecznego znalazło odzwierciedlenie m.in. w dokumencie programowym przyjętym przez Radę Ministrów w 2002 roku. Czytamy w nim m.in., że dialog obywatelski to „sposób komunikowania się między władzą państwową a różnymi partnerami społecznymi, przejawiający się we wzajemnym przekazywaniu sobie opinii, informacji czy ustaleń dotyczących celów, instrumentów i strategii wdrażania polityki publicznej [...] W odróżnieniu od tradycyjnie podejmowanego dialogu społecznego [...] dialog obywatelski [...] nie dotyczy zatem wyłącznie miejsca pracy (zakładu, branży, sektora gospodarki), ale całokształtu miejsca grup obywateli w państwie i społeczeństwie” (Rada Ministrów, 2002, s. 16). Tak pojmowany dialog obywatelski uzupełnia więc demokrację przedstawicielską o formy demokracji uczestniczącej, w których ramach obywatele zrzeszeni w różnego rodzaju związki czy stowarzyszenia mogą opiniować i tym samym wpływać na podejmowane przez władze publiczne decyzje.

W ramach dialogu społecznego można wyróżnić dialog scentralizowany i dialog zdecentralizowany (Sekuła, 2014b). Dialog zdecentralizowany to dialog prowadzony na poziomie korporacji i zakładów pracy, w przeciwieństwie do dialogu scentralizowanego, prowadzonego na wysokich szczeblach struktur gospodarki.

Inna klasyfikacja dialogu społecznego odwołuje się do szeroko dyskutowanych w literaturze przedmiotu typologii ewolucji ładu kapitalistycznego (Gardawski, 2009, s. 28). Rozwój ustrojów kapitalistycznych nie przebiegał bowiem jednakowo we wszystkich krajach, ale ze względu na wielorakie uwarunkowania w postaci np. odmiennej kultury czy wydarzeń historycznych ich ewolucja przebiegała różnie. Przełożyło się to na wykształcenie odmiennych podejść do dialogu społecznego. Wyróżnia się dialog korporacyjny, neokorporatyzm oraz etatyzm. Dialog korporacyjny powstał po I wojnie światowej i funkcjonował najczęściej na poziomie

organizacji, a powoływane w nich grupy pracodawców i pracowników wypracowywały konsensus w ramach odpowiednich regulacji prawnych. Jego cechą charakterystyczną była minimalna ingerencja państwa w negocjacje prowadzone między pracodawcami a pracownikami. Neokorporatyzm powstał po II wojnie światowej i w przeciwieństwie do korporatyzmu uznawał władzę państwową za równoprawnego uczestnika dialogu społecznego. Dało to początek tzw. dialogowi trójstronnemu (rząd–pracodawcy–pracownicy). Dominującą rolę państwa w omawianym dialogu zakładał etatyzm, w którym wychodzi się od założenia, że nadrzędne znaczenie ma interes i dobro całego społeczeństwa, a nie poszczególnych partnerów społecznych.

Wspomniany dialog trójstronny to kolejny rodzaj dialogu wyróżniony na podstawie liczby jego uczestników. Oprócz dialogu trójstronnego występuje dialog dwustronny (pracownicy–pracodawcy) oraz wielostronny, w którym, oprócz trzech stron: rządowej, pracodawców i pracowników, w rozmowach biorą udział przedstawiciele innych organizacji.

## Strony dialogu społecznego

Dialog społeczny wymaga stałej interakcji pomiędzy jego uczestnikami, do których zalicza się stronę rządową, przedstawiciele związków zawodowych oraz pracodawców (rysunek 1). W dialogu obywatelskim lista uczestników poszerza się o komitety, stowarzyszenia czy organizacje, które poprzez uczestnictwo w dialogu chcą wyrazić swoją opinię na dany temat i w konsekwencji wpłynąć na podejmowane decyzje. Pomiedzy uczestnikami dialogu dochodzi do ciągłej wymiany zdań, poglądów, która może przybrać formę konsultacji społecznych, przesłuchań i spotkań publicznych, paneli dyskusyjnych, grup fokusowych, warsztatów, konferencji czy szkoleń.

W wielu przypadkach wzajemne interakcje pomiędzy uczestnikami dialogu przebiegają w atmosferze pełnej napięć, konfliktów, niedomówień czy wzajemnych oskarżeń. Sytuacje te można zauważyć zwłaszcza na poziomie konkretnych zakładów pracy, których zła sytuacja ekonomiczna wymusza przeprowadzenie głębokich zmian restrukturyzacyjnych. Zmiany te burzą dotychczasowy porządek organizacyjny i często się spotykają z mocnym sprzeciwem środowisk pracowniczych. Jednak odpowiednia kultura dialogu społecznego, zaangażowanie oraz poczucie odpowiedzialności za zakład pracy charakteryzujące partnerów dialogu społecznego mogą doprowadzić do przezwyciężenia tego typu kryzysów<sup>1</sup>. Taka sytuacja wystąpiła w Kopalni Węgla Kamiennego „Janina”, której pogarszająca się

---

<sup>1</sup> Liczne przykłady porozumienia między związkami zawodowymi a pracodawcami w dobie kryzysu finansowego zostały przedstawione w (Surdykowska, 2010).

**Rysunek 1. Strony dialogu społecznego**

Źródło: opracowanie własne na podstawie International Labour Organization (2013, s. 13).

sytuacja ekonomiczna wymusiła przeprowadzenie działań restrukturyzacyjnych. Rola, jaką w tym procesie odegrał dialog społeczny, została przedstawiona w kolejnym punkcie artykułu.

## Przebieg dialogu społecznego w procesie restrukturyzacji Kopalni Węgla Kamiennego „Janina”

W tym punkcie artykułu zostanie przedstawiona w układzie chronologicznym analiza działań podejmowanych w trakcie dialogu społecznego, jaki miał miejsce w Kopalni Węgla Kamiennego „Janina” w latach 2002–2006. Analiza ta została przeprowadzona na podstawie dokumentacji udostępnionej przez organizacje związkowe – głównie materiałów archiwalnych, jak również wywiadów przeprowadzonych z liderami związkowymi w analizowanym okresie. Spójność obu stron dialogu została sprawdzona w wywiadach z przedstawicielem pracodawcy, tj. TAURON Wydobywanie S.A.

Zakład Górniczy „Janina” z siedzibą w Libiążu leży na granicy dwóch województw: Małopolski i Śląska. Jest największym zakładem produkcyjnym Libiąża, a tym samym największym pracodawcą w okolicy. Obecnie kopalnia zatrudnia około 2400 osób. Przedsiębiorstwo dobrze prosperujące jeszcze kilkanaście lat temu, przeszło proces głębokiej restrukturyzacji.

### Górnictwo po 1989 roku

W listopadzie 2002 roku rząd przedstawił *Program restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 2003–2006 z wykorzystaniem ustaw antykryzysowych i zainicjowaniem prywatyzacji niektórych kopalń* (Paszcza, 2010, s. 74).

Założenia programu zakładały osiągnięcie rentowności oraz systematyczne zmniejszanie zaległości całego sektora górniczego. Jednym z celów było także łagodzenie społecznych skutków dotychczasowych i planowanych restrukturyzacji zatrudnienia poprzez realizację osłonowych programów regionalnych. Program miał doprowadzić do zmniejszenia zdolności produkcyjnych oraz liczby zatrudnionych w kopalniach. Realizacja programu zakładała ponadto zmiany struktury organizacyjnej branży górniczej. Stan organizacyjno-prawny dwóch spośród siedmiu spółek węglowych, tj. Katowickiego Holdingu Węglowego i Jastrzębskiej Spółki Węglowej, nie uległ zmianom, uznano bowiem, że mają one względnie dobrą sytuację ekonomiczno-finansową. Z kolejnych pięciu spółek węglowych, tj. Rudzkiej, Gliwickiej, Nadwiślańskiej, Rybnickiej i Bytomskiej, wyłoniono 19 kopalń i przekazano do tworzonej Kompanii Węglowej. Likwidacji miało ulec 7 kopalń (Kaczorowski, Gajewski, 2008, s. 220–221). Gwałtowny sprzeciw strony społecznej w odniesieniu do ustalonych przez rząd rozwiązań wywołał liczne akcje strajkowe, do których dołączyły także związki zawodowe z innych sektorów. Akcje protestacyjne okazały się na tyle skuteczne, że rząd wstrzymał realizację reformy i podjął negocjacje. W wyniku prowadzonych rozmów w dniu 11.12.2002 roku zostało zawarte porozumienie, w którego ramach powołano zespół ekspertów mający na celu przygotowanie planu przekształceń w górnictwie (Paszczka, 2010, s. 74). Wszystkie podejmowane decyzje w ramach uruchomionego zespołu miały być na bieżąco konsultowane ze stroną związkową.

W styczniu 2003 roku przyjęto korektę wynikającą z przedmiotowego porozumienia. Jego założenia stały się podstawą do przeprowadzenia generalnych zmian organizacyjnych w górnictwie. Już w pierwszym kwartale 2003 roku w ramach realizacji założeń programu powołano Kompanię Węglową, która otrzymała ustawowe gwarancje chroniące przed upadłością kopalnie wchodzące w jej skład (Kaczorowski, Gajewski, 2008, s. 222). Podpisane porozumienie w konsekwencji miało doprowadzić do uporządkowania restrukturyzacji górnictwa, czego przejawem była przyjęta przez rząd ustawa o restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego w latach 2003–2006 (Ustawa..., 2003), określająca dalsze zasady restrukturyzacji tej branży.

### **KWK „Janina” wchodzi w struktury Kompanii Węglowej (1.02.2003 rok)**

W wyniku podjętych działań rządowych, według których NSW miała ulec likwidacji, pojawiła się obawa o dalsze losy libiąskiej kopalni (kopalnia „Janina” wchodziła w skład NSW). Zaniepokojenie wśród załogi było tym większe, że w 2001 roku zlikwidowano sąsiednią kopalnię „Siersza”, która – podobnie jak kopalnia „Janina” – znajdowała się na terenie Małopolski. Ponadto, w rządowych

planach restrukturyzacyjnych nie było pomysłu na rozwiązanie sytuacji kopalń z dawnego zagłębia krakowskiego (Leś-Rudnicka, 2008). Sytuacja ta źle wpływała na nastroje społeczne w libiąskiej kopalni. W grudniu 2002 roku związki zawodowe działające w kopalni zagroziły zaostreniem protestu przez ogłoszenie strajku generalnego (Materiały archiwalne..., 2002). Zostały podjęte działania zmierzające do wejścia Kopalni Janina w struktury tworzonej Kompanii Węglowej.

Atutem przedstawicieli kopalni w podjętych rozmowach były intensywnie prowadzone prace restrukturyzacyjne w latach 90. XX wieku, które w efekcie doprowadziły do obniżenia majątku trwałego, zmniejszenia zatrudnienia oraz racjonalizacji inwestycji. Przeprowadzenie zmian polegało głównie na likwidacji działalności niezwiązanej bezpośrednio z wydobywaniem, w wyniku czego powstało 14 przedsiębiorstw o różnym statusie prawnym (Kroniki...). Dodatkowo działania miały na celu uregulowanie stanu majątku trwałego kopalni. Można było tego dokonać dzięki zagospodarowaniu mienia przez spółki wchodzące w skład Nadwiślańskiej Spółki Węglowej, sprzedaż części mieszkań lub aport do spółki mieszkaniowej. Przekazano także 52 ha terenów na rzecz miasta i gminy Libiąż (Leś-Rudnicka, 2008). Miało to doprowadzić do prawidłowej gospodarki finansowej kopalni.

Proces głębokich przemian organizacyjno-majątkowych kopalni „Janina” pozwolił na stworzenie instrumentów ekonomicznych przedsiębiorstwa i podjęcie działalności w gospodarce wolnorynkowej. Zrozumienie problemu przez każdą ze stron dialogu oraz przyjęcie pewnych zmian zwłaszcza w latach 90. XX wieku doprowadziło do urzeczywistnienia przejścia KWK „Janina” do Kompanii Węglowej. W wyniku umowy zbycia przedsiębiorstwa, zawartej między Nadwiślańską Spółką Węglową S.A. a Kompanią Węglową S.A., w dniu 1.02.2003 roku kopalnia „Janina” jako jeden z 23 zakładów znalazła się w strukturach Kompanii.

### Zawiązanie spółki ZGE „Janina” (20.12.2003 rok)

Pomimo wejścia kopalni „Janina” w struktury Kompanii Węglowej, los tej kopalni wydawał się być nadal zagrożony, a nastroje społeczne uległy pogorszeniu (Materiały archiwalne..., 2003a). Pojawiła się zatem koncepcja zorganizowania nowej struktury, w którą miały być zaangażowane dwie branże: górnictwo i energetyka, tworząc tym samym nową spółkę. Miała się ona składać z majątku kopalni „Janina” i środków finansowych Południowego Koncernu Energetycznego.

Złożoność procesu wprowadzenia kopalni „Janina” w struktury Południowego Koncernu Energetycznego wymagała przygotowania etapów tego procesu. Na kolejnych etapach miano zmniejszyć zatrudnienie z niespełna 3 tys. pracowników



do około 2,6 tys. oraz przeprowadzić proces oddłużenia kopalni (Południowy Koncern Energetyczny był bowiem zainteresowany przejęciem kopalni, ale bez obciążeń finansowych). Ostatni etap stanowiło utworzenie spółki z udziałem PKE. Jednocześnie PKE zadeklarował zainwestować w modernizację i rozwój nowo utworzonej spółki 80 mln PLN (Materiały archiwalne..., 2003a).

Po kilkumiesięcznych negocjacjach prowadzonych przez zarządy Kompanii Węglowej i Południowego Koncernu Energetycznego podpisano list intencyjny dotyczący przekazania kopalni „Janina” do Południowego Koncernu Energetycznego. Efektem było zawarte w dniu 21.07.2003 roku porozumienie, które zobowiązywało strony do opracowania zasad przygotowania i przeprowadzenia podjętego przedsięwzięcia. Strony zobowiązały się ponadto do powołania w terminie do dnia 31.07.2003 roku zespołów roboczych, których celem było opracowanie ustalonych przez strony założeń. Efektem była konieczność ustalenia następujących po sobie etapów, które docelowo miały wpływ na urzeczywistnienie przedsięwzięcia oraz stanowiły integralną część podpisanej umowy współników. Załącznikami były opracowane w ściśle określonym horyzoncie czasowym następujące dokumenty:

- umowa spółki,
- harmonogram koniecznych do przeprowadzenia czynności w toku procesu wyodrębniania KWK „Janina” w spółkę z udziałem PKE, KW oraz ZGE „Sobieski-Jaworzno III” Sp. z o.o.,
- koncesja górnicza,
- wykaz zezwoleń, koncesji i dopuszczeń posiadanych przez KW w związku z działalnością KWK „Janina”,
- porozumienie dotyczące zabezpieczeń pracowniczych i socjalnych dla załogi KWK „Janina” nie przechodzącej do ZGE „Janina” Sp. z o.o., pozostającej w KW,
- umowa społeczna zawarta przez ZGE „Janina” Sp. z o.o. z organizacjami związkowymi działającymi w KWK „Janina” w Libiążu, której integralną część stanowiło zobowiązanie wszystkich związków zawodowych działających w KWK „Janina”.

W ramach realizowanego przejścia kopalni „Janina” do Południowego Koncernu Energetycznego, przedstawiciele związków zawodowych prowadzili negocjacje z zarządami PKE S.A., ZGE „Sobieski-Jaworzno III” Sp. z o.o. oraz przedstawicielami organizacji związkowych będących stronami ZUZP obowiązującego w ZGE „Sobieski-Jaworzno III”. W ramach prowadzonych negocjacji podejmowano kwestie związane z przejściem pracowników do nowo tworzonego podmiotu gospodarczego, omówiono sprawy związane z ZUZP oraz sprawy społeczno-pracownicze (Materiały archiwalne..., 2003c). Rozpoczęto także ustalenia

w kwestii nowego regulaminu wynagradzania i ZUZP (Materiały archiwalne..., 2003b). Jednocześnie podjęto opracowanie treści umowy społecznej, która miała zawierać m.in. ustalenia związane z tzw. 14 pensją (przewidywano, że powinna być ona zastąpiona funduszem motywacyjnym, przeznaczonym dla najlepszych pracowników).

W całym przedsięwzięciu istotne okazało się wykazanie, że kopalnia spełnia wymagania technologiczne stawiane przez PKE. Rozpoczęte próby spalania węgla z kopalni „Janina” w elektrowniach należących do Południowego Koncernu Energetycznego zakończyły się pomyślnie. W wyniku podpisania porozumienia, kierownictwo kopalni wraz ze wszystkimi związkami zawodowymi działającymi w KWK „Janina” rozpoczęło opracowanie programu dostosowawczego. Sytuacja wymagała powołania zespołów roboczych, których prace miały postępować według ściśle określonego porządku. W wyniku wypełnienia postanowień Porozumienia powołano: zespół techniczno-ekonomiczny, zespół organizacyjno-prawny, zespół ds. społecznych oraz zespół techniczno-ekonomiczny.

Zespół techniczno-ekonomiczny miał za zadanie opracować *Plan działalności KWK Janina na lata 2004–2008*. Podstawowe założenia tego planu były następujące:

- utworzenie nowego podmiotu pozbawionego zobowiązań z poprzedniej działalności,
- dokapitalizowanie nowego podmiotu przez PKE w kwocie 75 mln PLN z przeznaczeniem na inwestycje,
- zatrudnienie w nowym podmiocie 2700 pracowników,
- uzyskanie przez nowy podmiot dodatnich wyników finansowych od 2007 roku.

Prace zespołu organizacyjno-prawnego przebiegały pod przewodnictwem kancelarii prawniczej (firma zewnętrzna). W ramach postępujących prac zespół opracował:

- opis podstawowych działań związanych z realizacją projektu przejęcia przez PKE – Kopalni Węgla Kamiennego „Janina”,
- projekt umowy wspólników.

Zespół ds. społecznych oraz zespół techniczno-ekonomiczny miały natomiast za zadanie opracować *Plan działalności KWK Janina na lata 2004–2022* (Nieć, 2016).

Jednym z elementów przedsięwzięcia było opracowanie szczegółowego harmonogramu niezbędnego do przeprowadzenia czynności w toku procesu wyodrębnienia KWK „Janina” w spółkę z udziałem Południowego Koncernu Energetycznego, Kompanii Węglowej oraz ZGE „Sobieski-Jaworzno III” Sp. z o.o. Harmonogram stanowił również integralną część umowy wspólników. W harmonogramie skonkretyzowano daty wykonania poszczególnych elementów realizowanego procesu, czynności niezbędne do jego przeprowadzenia, a ponadto wskazano organy właściwe za ich wykonanie.

Dokumenty mające stanowić załącznik nr 3 i 4 umowy współników zawierały: koncesję górniczą oraz wykaz niezbędnych zezwoleń, koncesji i dopuszczeń posiadanych przez KW S.A. w związku z działalnością prowadzoną przez KWK „Janina”.

Załącznik nr 5 stanowił porozumienie dotyczące zabezpieczeń pracowniczych i socjalnych dla załogi KWK „Janina” nie przechodzącej do ZGE „Janina” Sp. z o.o., a pozostającej w Kompanii Węglowej (Nieć, 2016).

Poczyniono także szczegółowe ustalenia, w których wyniku Kompania Węglowa przejęła wszelkie zobowiązania pracownicze wynikające z dotychczas stosowanego ZUZP, powstałe do dnia przejścia KWK „Janina” przez ZGE „Janina” Sp. z o.o. w stosunku do:

- 1) pracowników KWK „Janina”,
- 2) pracowników korzystających z urlopów górniczych, zasiłków socjalnych, świadczeń górniczych i stypendiów na przekwalifikowanie na podstawie stosownych ustaw,
- 3) emerytów i rencistów, w tym osób uprawnionych do renty rodzinnej po zmarłych pracownikach KWK „Janina” oraz osób korzystających ze świadczeń przedemerytalnych.

KW gwarantowała dobrowolność w zakresie podejmowanych przez pracowników KWK „Janina” decyzji dotyczących pozostania w jej strukturach lub przejścia do ZGE „Janina” Sp. z o.o. Zobowiązała się ponadto przekazać do ZGE „Janina” Sp. z o.o. archiwów spraw osobowych pracowników KWK „Janina”, którzy zostaną zatrudnieni w ZGE „Janina” Sp. z o.o.

Kompania Węglowa zobowiązała się również do zatrudnienia tych pracowników KWK „Janina”, którzy nie wyrazili zgody na przeniesienie do ZGE „Janina” Sp. z o.o. Mieli oni znaleźć pracę w pozostałych kopalniach/zakładach KW, zgodnie z jej potrzebami i na warunkach obowiązujących w kopalni/zakładzie, gdzie pracownik miał być zatrudniony. Zobowiązanie to obejmowało także osoby, które w dniu przejścia przebywały na urloпах wychowawczych i bezpłatnych.

Pracownikom KWK „Janina” korzystającym ze świadczeń, o których mowa w pkt 2, na które przeszli do dnia przejścia KWK „Janina” przez ZGE „Janina” Sp. z o.o., zagwarantowano, że nadal będą korzystać z tych świadczeń w Kompanii Węglowej.

Osobom korzystającym ze świadczeń, o których mowa w pkt 3, a które przeszły na te świadczenia do dnia przejścia KWK „Janina” przez ZGE „Janina” Sp. z o.o., również zagwarantowano, że nadal będą korzystać w KW z prawa do bezpłatnego węgla, rent wyrównawczych oraz ZFŚS, pod warunkiem że prawo do tych świadczeń przysługiwało im w KWK „Janina” do dnia przejścia kopalni przez ZGE „Janina” Sp. z o.o. i przysługiwałyby nadal w KWK „Janina” po przejściu na określone świadczenia przed dniem przejścia kopalni przez ZGE „Janina” Sp. z o.o.

Jednocześnie KW zobowiązała się do zawarcia stosownych umów z ZGE „Janina” Sp. z o.o. w sprawie realizowania zgodnie z ZUZP pracowników KWK „Janina” deputatów węglowych dla:

- pracowników KWK „Janina” przebywających na urloпах górniczych, otrzymujących świadczenia górnicze, osłony socjalne i świadczenia emerytalne,
- emerytów i rencistów KWK „Janina” oraz innych osób uprawnionych do renty rodzinnej.

KW zobowiązała się także do ochrony oraz utrzymania na terenie miasta Libiąża archiwów spraw osób wskazanych w pkt 1 i 2 oraz do kompleksowej obsługi osób uprawnionych do przydziału akcji przedsiębiorstwa w przypadku jego prywatyzacji.

Porozumienie zakończono zapisem zobowiązującym jego strony do ścisłego współdziałania w celu realizacji jego postanowień oraz do informowania pracowników KWK „Janina” o sposobie jego realizacji (Materiały archiwalne..., 2003d).

Załącznikiem nr 6 była opracowana umowa społeczna, a integralną jej część stanowiło solidarne zobowiązanie z dnia 16.12.2003 roku wszystkich związków zawodowych działających w KWK „Janina” do dotrzymania postanowień negocjacyjnych z dnia 31.10.2003 roku, tj. podjęcia prac nad ZUZP w terminie do dnia 20.01.2004 roku (aby mógł obowiązywać od dnia 1.01.2005 roku) oraz uwzględnienia w nowo tworzonego ZUZP zapisu przenoszącego środki finansowe z funduszu wynagrodzeń, tj. 14 pensji, biletów z karty górnika, pomocy szkolnych, na część ruchomą (premii) funduszu wynagrodzeń (Materiały archiwalne..., 2003e). Przy zachowaniu odpowiednich ustaleń została podpisana umowa społeczna obowiązująca strony do jej przestrzegania.

Po blisko dwóch latach prowadzonych negocjacji udało się doprowadzić do końca realizowane przedsięwzięcie. Zawiązanie spółki – Zakład Górniczo Energetyczny „Janina” Sp. z o.o. – nastąpiło w dniu 20.12.2003 roku. W wyniku podpisania umowy spółki przez wspólników, tj. Południowy Koncern Energetyczny S.A., Kompanię Węglową S.A. oraz Zakład Górniczo-Energetyczny „Sobieski Jaworzno III” Sp. z o.o., powstał nowy podmiot działający w strukturach Grupy Kapitałowej PKE. Większość udziałów w nowo powołanej spółce przypadła KW S.A., natomiast decydujący głos na zgromadzeniu wspólników należał do PKE. Rejestracja spółki nastąpiła w dniu 29.01.2004 roku, a działalność gospodarczą rozpoczęto w dniu 1.04.2004 roku. Podczas zgromadzenia wspólników w marcu 2004 roku, w drodze porozumienia związków zawodowych z udziałowcami ZGE „Janina” Sp. z o.o., skład rady nadzorczej został rozszerzony o przedstawiciela wskazanego przez załogę<sup>2</sup> (Materiały archiwalne..., 2004).

---

<sup>2</sup> Porozumienie gwarantowało załodze udział w radzie nadzorczej wytypowanego przez związki zawodowe jednego przedstawiciela, który po roku uczestnictwa w posiedzeniach tej rady mógł być zmieniony.

## Zobowiązania stron wynikające z prowadzonych negocjacji

Wraz z powstaniem w ramach Grupy Kapitałowej PKE S.A. Zakładu Górniczo-Energetycznego „Janina” Sp. z o.o. (w ślad za przyjętymi postanowieniami w 2003 roku) pojawiła się konieczność zaktualizowania obowiązującego dotychczas ZUZP. Założenia układu wprowadzały zapis uzależniający wynagrodzenie od efektów techniczno-ekonomicznych osiągniętych przez zakład. Takie działania przedstawiały system wynagradzania w nowym świetle i dawały szansę na trwałą poprawę wyników kopalni poprzez właściwe motywowanie pracowników. Aby nadać charakterowi wynagrodzeń ton bardziej motywacyjny, przyjęto regulamin premiowania pracowników kopalni. Na mocy tego regulaminu wprowadzono trzy rodzaje premii: zakładową, udziałową i rezerwową (przyznawaną przez zarząd za wykonanie dodatkowych zadań o szczególnym znaczeniu dla spółki). Ponadto, dodatkowym czynnikiem motywacyjnym miało być zastąpienie środków z 14 pensji, tzw. nagrody rocznej, dodatków na pomoce szkolne oraz dofinansowania biletów PKP, jednym składnikiem wynagrodzeń w postaci funduszu motywacyjnego. Fundusz ten miał być dzielony i wypłacany kwartalnie pracownikom zatrudnionym bezpośrednio w produkcji na podstawie wyników osiągniętych przez kopalnię. Przyjęto także nowe zasady naliczania Barbórki: ustalono, że podstawą wymiaru jej naliczania będzie pełnych dwanaście miesięcy pracy. W ramach nowego ZUZP uległy zmianie zapisy dotyczące wypłacania dodatków za pracę w porze nocnej (ustalono, że praca w porze nocnej trwa od godziny 22:00 do godziny 6:00 rano): wysokość tego dodatku ustalono na jednakowym poziomie dla pracowników zarówno powierzchni, jak i „dołu” kopalni. W kwestii wypłaty nagród jubileuszowych zmianie uległa podstawa wymiaru. Począwszy od nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy podstawa wymiaru (300%) nie ulega zwiększeniu i pozostaje taka sama w przypadku innych nagród jubileuszowych, tj. za 40, 45, 50 lat pracy (Materiały archiwalne..., 2005a). ZUZP został podpisany przez strony w dniu 29.12.2004 roku i obowiązywał od dnia 1.04.2005 roku (Materiały archiwalne..., 2005c). Jednocześnie zostały poczynione stosowne ustalenia dotyczące medycyny pracy. Od stycznia 2005 roku pracownicy ZGE „Janina” mogli korzystać z usług medycznych w punkcie zlokalizowanym w najbliższej okolicy kopalni (Materiały archiwalne..., 2005b).

## Powołanie Południowego Koncernu Węglowego (styczeń 2005 roku)

Już w 2002 roku NSW stworzyła koncepcję konsolidacji KWK „Janina” z Grupą Kapitałową PKE, który jako inwestor strategiczny był w stanie stworzyć warunki do dalszego rozwoju kopalni. Co istotne, tworząc ZGE „Janina” przewidywano, że jej samodzielność jest przejściowa. Strategia PKE zakładała natomiast stworzenie holdingu, który będzie się składał w przyszłości z koncernów: węglowego,

wytwórczego (ówczesne PKE) oraz dystrybucyjnego. Stworzenie struktur paliwowo-energetycznych, w którym miały uczestniczyć ZGE „Janina” Sp. z o.o. i ZGE „Sobieski-Jaworzno III” Sp. z o.o., dawało szansę na realizację przedsięwzięcia, a połączenie tych dwóch kopalń było jej częścią.

Po niespełna kilku miesiącach funkcjonowania ZGE „Janina” Sp. z o.o., w miesięczniku *Nasza Janina* ukazał się wywiad podsumowujący pięć miesięcy działalności nowej spółki (Materiały archiwalne..., 2004c). Niepokojący był fakt nie osiągnięcia pierwotnych założeń przez spółkę. Przede wszystkim nie został zrealizowany plan wydobywania. W wywiadzie informowano, że jeśli sytuacja się nie zmieni, ZGE „Janina” będzie musiał zwołać zgromadzenie wspólników w celu podjęcia uchwały o dalszym jego istnieniu. W wywiadzie pojawiła się także wzmianka, która – jak się później okazało – była inicjatywą do kolejnej transformacji spółki. Postulowano bowiem zmianę struktur kopalń wchodzących w skład Południowego Koncernu Energetycznego i utworzenie jednego zarządu dla całej grupy surowcowej (Materiały archiwalne..., 2004c).

Trwające od dłuższego czasu rozmowy liderów związkowych ZGE „Janina” z zarządem Południowego Koncernu Energetycznego zmierzały do połączenia ZGE „Sobieski-Jaworzno III” Sp. z o.o. z ZGE „Janina” Sp. z o.o. W ramach połączenia tych dwóch kopalń miała zostać utworzona Grupa Węglowa. W drugiej połowie 2004 roku PKE rozpoczął prace koncepcyjno-analityczne przy udziale zespołu ekspertów. Dzięki temu miała powstać dokumentacja zawierająca niezbędne analizy techniczno-ekonomiczne optymalnej struktury organizacyjnej tworzonego podmiotu (Materiały archiwalne..., 2004b). Kontynuacja tak głębokiego procesu restrukturyzacji zakładu i zmiany organizacyjne z tym związane stanowiły o stale prowadzonych negocjacjach ze stroną społeczną.

W dniu 21.12.2004 roku odbyło się spotkanie zarządu PKE ze stroną społeczną ZGE „Janina” i ZGE „Sobieski-Jaworzno III”. Tematem było omówienie celowości połączenia i podjęcie ostatecznej decyzji o konsolidacji kopalń. W wyniku powstałej sytuacji liderzy związkowi obu kopalń rozpoczęli spotkania, mające na celu wypracowanie wspólnego stanowiska co do przedstawionego przedsięwzięcia oraz rozpatrzenia propozycji zawarcia umowy społecznej.

W dniu 25.05.2005 roku w Jaworznie podpisano umowę społeczną, której sygnatariuszami były organizacje związkowe działające w ZGE „Janina” i ZGE „Sobieski-Jaworzno III” oraz zarząd PKW. Podpisanie tej umowy przez PKW S.A. było wynikiem rozpoczętych w lutym 2005 roku negocjacji, w których trakcie stworzono dokument ustalający uprawnienia pracowników, organizacji związkowych i pracodawcy (Nieć, 2016).

W ślad za podpisaniem wspomnianej umowy, w dniu 25.05.2005 roku zarządy PKW oraz ZGE „Janina” Sp. z o.o. wystosowały informację do organizacji

związkowych ZGE „Janina” Sp. z o.o. na temat przejścia zakładu pracy do nowego pracodawcy. Na dzień 30.06.2005 roku zaplanowano przejście całego przedsiębiorstwa ZGE „Janina” do PKW S.A. Przejście to, jak wcześniej wskazano w negocjacjach, nie miało wpływu na treść stosunków pracy wynikających z umów o pracę zawartych przez dotychczasowego pracodawcę.

W ramach powołanego zespołu negocyjacyjnego przedstawiciele organizacji związkowych działających w strukturach ZGE „Janina” Sp. z o.o. i ZGE „Sobieski-Jaworzno III” Sp. z o.o. oraz przedstawiciel właściciela PKW podpisali porozumienie w sprawie przedstawicielstwa pracowników w Radzie Nadzorczej Południowego Koncernu Węglowego S.A. i desygnowania kandydatów na zastępców dyrektorów ds. pracy w zakładach PKW S.A. (Materiały archiwalne..., 2005d). W myśl podpisanego porozumienia w skład Rady Nadzorczej PKW S.A. będzie wchodzić dwóch członków wskazanych przez organizacje związkowe, po jednym z każdego zakładu.

W dniu 7.06.2005 roku odbyły się dwa Zgromadzenia Wspólników ZGE „Janina” Sp. z o.o. i ZGE „Sobieski-Jaworzno III” Sp. z o.o. oraz Zgromadzenie Akcjonariuszy PKW S.A., na których podjęto stosowne uchwały o połączeniu. Do fuzji doszło w dniu 1.07.2005 roku. Majątek obu spółek miał trafić do koncernu. W wyniku tego procesu Południowy Koncern Energetyczny uzyskał w kapitale zakładowym 46,71%, a Kompania Węglowa 53,59%. Jednak podczas głosowania na Walnym Zgromadzeniu PKW S.A. to PKE miał przewagę nad Kompanią Węglową, ponieważ udziały pieniężne PKE były uprzywilejowane w stosunku do głosów Kompanii Węglowej.

## Podsumowanie

Kopalnia „Janina” w okresie zmian restrukturyzacyjnych była jedną z pierwszych kopalń, która podjęła wyzwanie rynkowe i wszczęła proces restrukturyzacji. Nowe wyzwanie gospodarki wolnorynkowej, przed którym stanęła załoga kopalni, udało się spełnić dzięki zaangażowaniu partnerów społecznych.

Niewątpliwym atutem kopalni „Janina” były nie tylko bogate złoża węglowe, zapewniające wydobywanie na kolejnych kilkadziesiąt lat, ale także przeprowadzony na początku lat 90. XX wieku proces głębokiej restrukturyzacji kopalni.

Determinacja i odpowiedzialność za zakład pracy i los libiąskiej załogi pozwoliły prowadzić przez partnerów dialog społeczny w taki sposób, aby wspólnie znajdować niejednokrotnie trudne rozwiązania.

## Bibliografia

- Gardawski, J. (2009). *Dialog społeczny w Polsce. Teoria, historia, praktyka*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Godlewska-Bujok, B. (2015). Rada Dialogu Społecznego? *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 7, 15–19.
- International Labour Organization (2013). *National tripartite social dialogue: An ILO guide for improved governance*. Geneva: Social Dialogue and Tripartism Unit, Governance and Tripartism Department.
- Kacprzak, T. (2014). Kultura dialogu obywatelskiego w Polsce i wybranych krajach UE. W: W. Sienkiewicz, M. Sidor (red.), *Dialog obywatelski. Formy, mechanizmy, bariery i perspektywy rozwoju*. Lublin: Wydawnictwo Fundacji Centrum Rozwoju Lokalnego, 41–48.
- Kaczorowski, P., Gajewski, P. (2008). Górnictwo węgla kamiennego w Polsce w okresie transformacji. *Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Oeconomica*, 219, 201–227.
- Kroniki Zakładu Górniczego Janina* (dokumentacja za lata 1992–1997), t. IV.
- Leś-Rudnicka, M. (2008). *Historia Kopalni Węgla Kamiennego w Libiążu*. Libiąż: Południowy Koncern Węglowy ZG Janina.
- Materiały archiwalne Zakładu Górniczego „Janina” (2002). Libiąż.
- Materiały archiwalne Zakładu Górniczego „Janina” (2003a). Libiąż.
- Materiały archiwalne Zakładu Górniczego „Janina” (2003b). Notatka ze spotkania przedstawicieli Zarządu PKE S.A. i Zarządu ZGE „Sobieski-Jaworzno III” Sp. z o.o. z przedstawicielami Dyrekcji i Zakładowych Organizacji Związkowych KWK „Janina”, 31.10.2003. Libiąż.
- Materiały archiwalne Zakładu Górniczego „Janina” (2003c). Pismo skierowane do Wiceprezesa Zarządu ds. Pracy ZGE „Sobieski-Jaworzno III” Sp. z o.o., 17.11.2003. Libiąż.
- Materiały archiwalne Zakładu Górniczego „Janina” (2003d). Porozumienie z dnia 20.12.2003 roku dotyczące zabezpieczeń pracowniczych i socjalnych dla załogi KWK Janina nie przechodzącej do Zakładu Górniczo-Energetycznego „Janina” Sp. z o.o., pozostającej w Kompanii Węglowej. Libiąż.
- Materiały archiwalne Zakładu Górniczego „Janina” (2003e). Zobowiązanie związków zawodowych działających w KWK Janina z dnia 16.12.2003 r. Libiąż.
- Materiały archiwalne Zakładu Górniczego „Janina” (2004a). Libiąż.
- Materiały archiwalne Zakładu Górniczego „Janina” (2004b). Korespondencja z grudnia 2004 r. Libiąż.
- Materiały archiwalne Zakładu Górniczego „Janina” (2004c). *Nasza Janina*, wrzesień 2004. Libiąż.
- Materiały archiwalne Zakładu Górniczego „Janina” (2005a). Libiąż.



- Materiały archiwalne Zakładu Górniczego „Janina” (2005b). *Koncern*, 3(51), marzec 2005 r. Libiąż.
- Materiały archiwalne Zakładu Górniczego Janina (2005c). Nowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, *Nasza Janina*, luty 2005 r. Libiąż.
- Materiały archiwalne Zakładu Górniczego „Janina” (2005d). Porozumienie z dnia 25.05.2005 r. Libiąż.
- Nieć, D. (2016). *Dialog społeczny w miejscu pracy na przykładzie Kopalni Węgla „Janina” w Libiążu w latach 2002–2006*. Kraków: Uniwersytet Ekonomiczny (niepublikowana praca magisterska).
- Olesiński, Z. (1997). Negocjacyjny sposób rozwiązywania konfliktu interesów (na przykładzie działania Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych). W: J.P. Georgicy (red.), *Negocjowanie metodą interesów*. Warszawa: Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”, 39–57.
- Paszczka, H. (2010). Procesy restrukturyzacyjne w polskim górnictwie węgla kamiennego w aspekcie zrealizowanych przemian i zmiany bazy zasobowej. *Górnictwo i Geoinżynieria*, 3, 63–82.
- Rada Ministrów (2002). *Zasady dialogu społecznego. Dokument programowy Rządu przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 22 października 2002 r.*, Załącznik nr 1: *Dialog społeczny – istota, pojęcia, metody*. Warszawa, 16–19.
- Sekuła, Z. (2014a). Uwarunkowania dialogu społecznego w Unii Europejskiej. *Przegląd Organizacji*, 6, 19–23.
- Sekuła, Z. (2014b). Zmiany dialogu społecznego w Polsce – wyniki badań. *Przegląd Organizacji*, 7, 25–29.
- Surdykowska, B. (2010). Działania partnerów społecznych w obliczu kryzysu ekonomicznego. *Polityka Społeczna*, 8, 15–20.
- Uchwała Rady Ministrów nr 7/94 z dnia 15 lutego 1994 r. w sprawie powołania Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, niepublikowana.
- Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, Dz.U. poz. 1240.
- Ustawa z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego, Dz.U. Nr 100, poz. 1080 (z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 28 listopada 2003 r. o restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego w latach 2003–2006, Dz.U. Nr 210, poz. 2037.
- [www.dialog.gov.pl](http://www.dialog.gov.pl) (06.01.2017).

## Summary

### **Social Dialogue and Its Role in Successful Company's Restructuring – Case Study of the “Janina” Coal Mine (Poland)**

Social dialogue is one of the fundamental form of problem-solving at all levels of the socio-economic life. It allows social partners to co-decide in the crucial issues for functioning entire nations, particular organisations and local communities. Taking into consideration its role and importance for the company's performance and the will to popularise the idea of social dialogue, the authors decided to present the concept of the social dialogue and the possibility to implicate it during restructuring process. The article is divided into two parts: a theoretical and an empirical one. First of all, it includes the analysis of the basic issues related to social dialogue. The second part is focused on the empirical studies through discussing the process of social dialogue within 2002–2006 in the “Janina” Coal Mine (Poland).

**Keywords:** social dialogue, types of social dialogue, social dialogue process, restructuring of company

#### **Dominika Nieć**

Zastępca Szefa Biura Polityki Personalnej Kopalni Wapienia „Czatkowice” Sp. z o.o. Ukończyła studia na Wydziale Ekonomii i Stosunków Międzynarodowych Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, kierunek Gospodarka i Administracja Publiczna, oraz studia podyplomowe z zakresu Zarządzania Kapitałem Ludzkim na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie.

#### **Dr Grzegorz Łukasiewicz**

Adiunkt w Katedrze Zarządzania Kapitałem Ludzkim na Wydziale Ekonomii i Stosunków Międzynarodowych Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie. Jego zainteresowania naukowe obejmują: teorię kapitału ludzkiego, pomiar i sprawozdawczość kapitału ludzkiego, efektywność wykorzystania kapitału ludzkiego na szczeblu mikro- i makroekonomicznym.