

Górnicy i rząd skazani na porozumienie

Prof. Łukasz Pisarczyk Problemu górnictwa nie można rozwiązywać przy zastosowaniu zwykłych reguł wolnorynkowych i standardowych procedur

Trwają protesty górnicze i równolegle toczą się trudne negocjacje dotyczące przyszłości pracowników deficytowych kopalni. Górnicy mają dwa wyjścia – walczyć o utrzymanie zatrudnienia albo o bezpieczną restrukturyzację.

Jeżeli celem protestujących będzie utrzymanie zatrudnienia w obecnej formie, to niezbędne będzie duże zaangażowanie państwa. Można by powiedzieć, że konieczne są rozwiązania polegające na dopłatach do wynagrodzeń zatrudnionych lub przejęcia przez państwo kosztów zatrudnienia i realizacji należnych pracownikom świadczeń. Takie rozwiązania z reguły mają jednak doraźny charakter, tymczasem istnieje potrzeba rozwiązań systemowych. Przy czym do czasu opracowania i wdrożenia kompleksowego planu naprawczego państwo mogłoby udzielić pomocy doraźnej. Chciałbym zwrócić uwagę, że działaniem doraźnym byłoby również czasowe pogorszenie warunków zatrudnienia. Angażując środki publiczne lub uzyskując zgodę pracowników na czasowe pogorszenie warunków pracy, należałoby jednocześnie zagwarantować trwałość zatrudnienia przez jakiś czas.

A może taniej jest zaproponować protestującym górnikom pracę w innych kopalniach? Oczywiście zatrudnienie pracowników nierentownych kopalni w innych strukturach górniczego giganta jest jakimś sposobem utrzymania miejsc pracy. Jednak możliwości takiego zagospodarowania pracowników są ograniczone.

W pierwszej kolejności należy poszukiwać miejsc pracy dla pracowników dołowych, których sytuacja jest szczególnie. Pewne możliwości daje nowa, bardziej intensywna organizacja pracy w innych kopalniach. Niestety z informacją, jakie się pojawiają na temat sytuacji pracodawcy, wynika, że konieczne jest zmniejszenie zatrudnienia w administracji.

A na czym powinni skupić się negocjujący, jeśli dojdzie do zwolnień?

W tym przypadku kluczowe staje się stworzenie osłon i programów, które złagodzają indywidualnym pracownikom, ich rodzinom i lokalnym społecznościom skutki związane z restrukturyzacją zatrudnienia. Tu ze względu na skalę problemu i koszty niezbędna jest interwencja państwa. Sama firma, która stoi na granicy niewyplacalności, nie będzie w stanie przeprowadzić sensownej restrukturyzacji zatrudnienia. Dlatego moim zdaniem konieczna będzie ustawa, która zagwarantuje górnikom atrakcyjne warunki odejścia i stworzy im perspektywy na przyszłość.

Czy interwencja państwa jest konieczna? Jest przecież ustawa o zwolnieniach grupowych, a także ustawa o promocji zatrudnienia.

To prawda, że mogą się pojawić głosy o faworyzowaniu górników względem innych grup zawodowych. Uważam jednak, że w ich przypadku takie nadzwyczajne rozwiązania są uzasadnione. Mamy bowiem do czynienia z problemem, którego nie da się rozwiązać na poziomie zakładu pracy i w



Prof. Łukasz Pisarczyk, Uniwersytet Warszawski, of counsel w **Kancelarii Raczkowski Paruch**

FOT. WOTTEK GORSKI

nowy podmiot i zachowują dotychczasowe warunki zatrudnienia. Ponadto jest możliwość porozumienia, które będzie towarzyszyło przejściu firmy, w którym nowy pracodawca weźmie na siebie pewne zobowiązania dotyczące przyszłych warunków pracy, gwarancji zatrudnienia itp. Takie porozumienie może być zawarte na podstawie art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych.

Czy takie porozumienia mają moc prawną? Czy można domagać się ich realizacji w sądzie?

Analizując dotychczasowe orzecznictwo Sadu Najwyższego, myślę, że takie porozumienie będzie mogło być egzekwowane na drodze sądowej. Szczególnie jeśli będzie wynikiem sporu zbiorowego albo gdy powstanie w związku z przejściem na innego pracodawcę. Zresztą przy tak istotnym i drażliwym problemie społecznym, jakim jest kryzys w górnictwie, będzie duża presja na organy rozstrzygające, aby takie porozumienie traktować jak źródło prawa. Jednak kluczowe będzie to, czy dojdzie do porozumienia między górnikiem a stroną pracodawczą (rządową). Obie strony muszą mieć poczucie, że ich podstawowe cele zostały osiągnięte. Państwo, że doszło do zwiększenia efektywności i zmniejszenia kosztów działalności, a związki, że zabezpieczyły pewnym grupom stabilizację zatrudnienia, a innym godne odprawy i perspektywę dalszego zatrudnienia poza dotychczasowym pracodawcą. Zawsze, gdy problem zostanie rozwiązany w drodze dialogu, strony mają większą skłonność do przestrzegania uzgodnionych kwestii.

Rozmawiał Tomasz Zalewski

oparciu o standardowe procedury i obowiązujące przepisy. Problem dotyka całej branży, regionu i kraju. Istnieje więc pewien zespół cech wyróżniających, które uzasadniają wprowadzenie specjalnych rozwiązań. Gdyby problem tej branży został rozwiązany przy zwykłym regułom, to mielibyśmy do czynienia z bardzo poważnymi konsekwencjami w wymiarze ludzkim, gospodarczym i społecznym. Ponadto powszechne uprawnienia dla zwalnianych pracowników nie zachęcą górników do rozwiązywania stosunków pracy, co grozi niepokojami społecznymi.

Pojawiają się informacje o możliwości przejęcia deficytowych kopalni przez inne podmioty czy inwestorów. Czy taka opcja jest warta rozważenia?

Patrząc z perspektywy prawa pracy, przejęcie zakładu przez inny podmiot daje pracownikom trochę dodatkowego czasu i okresową stabilność. Pracownicy są przejmowani przez