

Tuż przed świętami w siedzibie śląsko-dąbrowskiej Solidarności spotkali się przedstawiciele zarządów spółek węglowych, związkowcy, naukowcy i przedstawiciele resortu energii. Rozmawiano o układach zbiorowych pracy w górnictwie

Układ to konstytucja

Wiceminister Grzegorz Tobiszowski jesienią zapowiedział poważną dyskusję nad układem zbiorowym pracy w górnictwie. Chciał, aby przygotowywany układ w Polskiej Grupie Górniczej nie tylko pozwolił na bardzo dobrą organizację pracy w firmie, ale stał się także wzorem dla innych spółek z sektora węglowego, paliwowego i energetycznego. W czasie spotkania w Katowicach dyskutowano o tym, jak pogodzić ekonomię z oczekiwaniami pracowników.

Na razie bardzo ogólnie, w sferze idei, a nie konkretów. Możliwe jest stworzenie zbiorowego układu pracy, który będzie korzystny dla firmy i pracowników. W czasie dyskusji wskazywano na przykład na układ pracy obowiązujący w polskich fabrykach Volkswagena. Jak to zrobić w górnictwie? Czy na przykład tak, jak to zrobiono w Jastrzębskiej Spółce Węglowej? W tej firmie praktycznie wynegocjowano układ, ale, zdaniem związkowców, czeka on na akceptację resortu energii i dlatego jest on owiany mgiełką tajemnicy. Czy układ dobry w JSW będzie dobry w Polskiej Grupie Górniczej? Na to pytanie nikt wprost nie odpowiedział.

UPROŚCIĆ I UJEDNOLIĆ

Wiceminister energii Grzegorz Tobiszowski chciałby, aby dobry układ koncentrował się na uproszczeniu systemu wynagrodzeń i ujednoczeniu uregulowań. Powinien też określać ścieżki kariery zawodowej. Ponieważ dyskusja o układach zbiorowych płacy toczy się od wielu lat, wielu związkowców za ideał uważało układ, który pozwolił górnikowi policzyć dzienny zarobek na łopacie. To odwołanie do górniczej tradycji, jasnych zasad wynagradzania jeszcze sprzed drugiej wojny światowej i później, przed wprowadzeniem skomplikowanych systemów dodatków, premii i tak zwanych przywilejów.

Jasna ścieżka kariery jest ważna, ponieważ młodzi pracownicy kopalń nie chcą czekać wiele lat, aż będą mogli objąć odpowiedzialne stanowiska i funkcje, dzięki którym będą lepiej zarabiać. – Przychodzą do kopalni absolwenci wyższych uczelni. Popracują kilka miesięcy i odchodzą. Mówią, że za takie pieniądze to oni wszędzie znajdą pracę. Górnictwo musi znów stać się atrakcyjnym pracodawcą – to najważniejsze zagadnienia, nad którymi musimy popracować. W obecnym funduszu wynagrodzeń jest dużo przywilejów, dodatków. Trzeba ten system ujednoczyć. Nasze spotkanie może rozpocząć ogólnokrajową dyskusję na temat układów zbiorowych pracy – powiedział wiceminister energii Grzegorz Tobiszowski w czasie konferencji „Układ zbiorowy pracy w warunkach nowoczesnej gospodarki”, która odbyła się 19 grudnia w Katowicach, w siedzibie śląsko-dąbrowskiej Solidarności.

UKŁADY ZBIOROWE TO PRZEŻYTEK?

Wiele uwagi poświęcono prawu pracy we Francji. To kraj, w którym przez dziesięciolecia obowiązywały precyzyjne uregulowania, dzięki którym pracownicy w zasadzie w każdej branży mieli poczucie stabilizacji. Dzięki temu Francja była krajem, który rozwijał się gospodarczo i unikał wstrząsów politycznych. Teraz układy zbiorowe pracy są traktowane jako



Konferencja „Układ zbiorowy pracy w warunkach nowoczesnej gospodarki” odbyła się 19 grudnia w Katowicach, w siedzibie śląsko-dąbrowskiej Solidarności

jeden z najważniejszych czynników utrudniających rozwój gospodarczy, ponieważ nie przystają do rzeczywistości gospodarczej i poziomu rozwoju kraju. Prezydent Francji Emmanuel Macron uważa, że prawo pracy musi być bardziej elastyczne. Elastyczność prawa oznacza słabszą ochronę pracowników. Przykład francuski nie wzbudził wśród związkowców entuzjazmu. We Francji już kilka lat temu wybuchły potężne protesty przeciwko proponowanym zmianom.

ŚWIĘTY DLA OBU STRON

Zdaniem Dominika Kolorza, przewodniczącego śląsko-dąbrowskiej Solidarności, układ zbiorowy pracy powinien być swoistą konstytucją dla przedsiębiorstwa. – To powinien być święty zapis zarówno dla pracodawcy, jak i pracowników. Negocjowany w PGG układ powinien zagwarantować pracownikom, że w roku 2018 nie zarobią przynajmniej tyle samo, co w roku 2017. Układy zbiorowe nie są archaizmem. W krajach Europy Zachodniej są bardzo często stosowane. W czasie reorganizacji spółek pracownicy przejmowani przez inny podmiot mają tylko przez rok gwarancję zachowania pewnych przywilejów i indywidualnych stosunków pracy. Być może przyszła dzisiaj pora, aby się nad tym zastanowić, bo to budzi konflikty – mówił przewodniczący Kolorz.

– Jak jest dobra sytuacja ekonomiczna, to firmy powinny się dzielić z pracownikami. Tak dzieje się w polskiej fabryce Volkswagena, gdzie prawdopodobnie wkrótce zarobki zrównają się z tymi w niemieckich fabrykach. Dzisiaj ta różnica to już jedynie ok. 20 proc. Tymczasem w górnictwie różnica to bywa – powiedział przewodniczący śląsko-dąbrowskiej Solidarności.

UPRAWNIENIA, A NIE PRYWILEJE

– W górnictwie nie ma przywilejów. Są tylko uprawnienia. System emerytalny i prawa emerytalne po 25 latach pracy powodują, że są jeszcze chętni do pracy

w kopalniach. Gdyby nie to, musielibyśmy pod chińską granicę wysłać transport z osobami rekrutującymi do pracy pod ziemią – mówił przewodniczący Kolorz. Jego zdaniem do tej pory podczas negocjacji z zarządami spółek górniczych dochodziło do sytuacji, w których pracodawcy starali się wykiwać przedstawicieli związków zawodowych. Blokowano dostęp do informacji, przez co przedstawiciele załogi pracowali na niepełnych dokumentach. Kolorz ma nadzieję, że już nie będzie dochodzić do takich zdarzeń.

Zdaniem przewodniczącego błędem jest, że w górnictwie rozmowy o układach prowadzi się z kilkunasotkami, a nawet z ponad 20 związkami zawodowymi. – Liczące kilkanaście osób organizacje mają taki sam głos jak duże związki. Należałoby zmienić prawo w tym zakresie – mówił Kolorz.

UKŁAD DLA GÓRNICTWA CZY DLA KAŻDEJ SPÓŁKI?

Prof. Michał Seweryński z Uniwersytetu Łódzkiego, wicemarszałek Senatu RP, mówił, że nawet za komuny układ zbiorowy dla górnictwa był kanonem, który przyciągał uwagę wszystkich. – Był do pewnego stopnia wzorcem dla układów w innych branżach. Był też przedmiotem zazdrości, bo dawał więcej. I dzisiaj układ, który ma powstać, o ile uda się nam go wynegocjować, znowu może być wzorem, impulsem i zachętą dla innych branż – mówił profesor Seweryński.

W czasie dyskusji doszło do sytuacji, w której nie wiadomo było, czy głównym tematem jest układ zbiorowy pracy dla całej branży czy tylko Polskiej Grupy Górniczej. Swoje układy mają na przykład Bogdanka, Silesia oraz Tauron Wydobycie. JSW czeka na akceptację swojego zakładowego zbiorowego układu pracy. Dlatego przewodniczący śląsko-dąbrowskiej Solidarności Dominik Kolorz starał się sprowadzić debatę do konkretnych tematów.

– Jeśli miałbym odpowiedzieć na pytanie, czy układy zakładowe, czy ponadzakładowe – odpowiem: zdecydowanie jedne i drugie.

Dzisiaj jesteśmy u progu rokowań, dyskusji nad układem w górnictwie, ale trzeba pamiętać, że mamy spółki, w których te układy funkcjonują. To Lubelski Węgiel Bogdanka i Tauron Wydobycie. W JSW układ jest wynegocjowany, czeka na akceptację ministra energii i może zostać podpisany przez zarząd. Ponadzbiorowy układ w górnictwie jest bardzo potrzebny, abyśmy mogli określić ramy. Mamy partnera, bo Górnicza Izba Przemysłowo-Handlowa weszła w prawa związku pracodawców górnictwa węgla kamiennego. Możemy usiąść do stołu – mówił Dominik Kolorz.

Fakt, że GIPH ma prawo reprezentować pracodawców, jest istotny, ponieważ przez kilka lat pracodawcy górnictwa węgla kamiennego nie mieli organizacji, która mogłaby występować w ich imieniu. Skoro nie było takiej organizacji, związki zawodowe nie miały z kim negocjować ponadzbiorowego układu.

SPRAWA JASNA, 13 TYS. ZŁOTYCH

Dyskusja na temat nowego układu zbiorowego pracy w górnictwie powinna się rozpocząć od ustalenia średniego wynagrodzenia górnika. Trzeba odpowiedzieć na pytanie: ile pieniędzy można wydać, aby system wynagrodzenia uprościć i ujednoczyć? Ujednoczenie wiąże się z kosztami.

– Dla mnie sprawa jest jasna. Średnia płaca w Polsce to ponad 4 tys. złotych brutto. Trzeba to pomnożyć przez trzy. To oznacza, że średnia płaca górnika powinna wynosić około 13 tys. złotych brutto. Ustalamy taki poziom i zaczynamy rozmawiać o elastyczności, uzależnieniu części wynagrodzenia od koniunktury itp. – powiedział Jerzy Demski, przewodniczący Krajowej Komisji Związku Zawodowego Pracowników Dołowych. Po takim stwierdzeniu dyskusja weszła na kolejny poziom ogólności. Nikt nie zapytał, jaki skutek miałyby ustawienie średniej płacy na takim poziomie dla Polskiej Grupy Górniczej.