

Rozmawiamy z załogą o zmianach, jakie musimy przeprowadzić, aby dostosować się do czasów, w których żyjemy. Przeważającą część tych zmian wymuszają na nas młodzi górnicy – mówi **ROMAN ŁÓJ**, prezes KHW SA

Nie bądźmy skrepowani rozwiązaniami z innej epoki

► **NOWY GÓRNIK: W KHW od dawna trwa dyskusja o tym, w którym momencie ogłosić, że trzeba wynegocjować nowy układ zbiorowy pracy. Czy nadszedł taki moment, że można to powiedzieć oficjalnie? Czym można uzasadnić taką decyzję, dlaczego ona jest niezbędna?**

ROMAN ŁÓJ: Trwa nie tylko dyskusja. Powołano zespół roboczy, który pracuje nad wprowadzaniem zmian do Holdingowej Umowy Zbiorowej. W skład zespołu wchodzi sygnatariusze układu, czyli obecnie osiem zakładowych organizacji związkowych u pracodawcy i uprawnieni przedstawiciele KHW. Zmiana jest niezbędna między innymi dlatego, że musimy uprościć system wynagrodzeń, zwiększyć stopień ich powiązania z wydajnością i bezpieczeństwem pracy. Oznacza to, że należy zlikwidować składniki niezwiązane z wykonywaną pracą, jak na przykład bilety z „karty górnika” czy przybory szkolne, które pochodzą z innej epoki, innych warunków i nie pasują do czasu obecnego. Uważam, że nie powinniśmy pozwalać na to, aby krępowały nas rozwiązania z innej epoki. Jest to też poważna kwestia zgłaszana przez młodszych pracowników podczas spotkań z zarządem – za identyczną pracę i identyczną odpowiedzialność chcą otrzymywać identyczne wynagrodzenie. W obecnym systemie na jego poziom mają wpływ staż pracy, nagrody jubileuszowe... Do rozważenia jest sprawa „barbórki” czy czternastki. Chodzi o to, jak zmienić system, by pracownicy nie stracili, a równocześnie pieniądze wynikały z efektów wykonywanej pracy.

► **Rozmowy ze związkami są twarde?**

– Tym, co znacznie blokuje możliwość zmian, jest niejednoznaczna sytuacja prawna ponadzakładowego układu zbiorowego, a zmiany zawarte w układzie zakładowym muszą uwzględniać rozwiązania wpisane do układu ponadzakładowego. Już od siedmiu

lat usiłujemy to wyjaśniać na drodze sądowej. Od tego zależy możliwość zmieniania większości elementów w naszym układzie zakładowym w sposób niewywołujący tysięcy pozwów w sądach.

► **Związki w Kazimierzu-Juliuszu zgodziły się na likwidację deputatu dla emerytów. Czy zarząd zaproponuje podjęcie podobnej decyzji związkom z KHW? Czy tylko dramatyczna sytuacja może mobilizować do podejmowania trudnych decyzji?**

– Ta kwestia winna być rozwiązana na poziomie kraju, a nie poszczególnych spółek. Wartość deputatu węglowego pracownika wchodzi w skład jego przychodu, który jest opodatkowany i obłożony składkami ZUS-owskimi przez cały okres zatrudnienia. A gdy pracownik przechodzi na emeryturę, deputat nadal obciąża jego dawny zakład pracy. Emeryt jest w ten sposób uprzywilejowany – po pierwsze dlatego, że ma deputat wliczony do podstawy emerytury, a po drugie dlatego, że dostaje dodatkowo od pracodawcy węgiel w naturze (w naszym przypadku są to trzy tony rocznie). Dlatego wśród wielu propozycji rozważamy również podjęcie tej sprawy – do dyskusji i rozważenia.

► **Jak zarząd ma zamiar wpływać na zwiększenie efektywności? Dlaczego ten problem jest tak bardzo ważny dla zarządu po emisji obligacji?**

– Mamy za sobą trudny rok 2012, a przed sobą nie mniej trudny rok 2013. Wypuszczone przez nas obligacje to pożyczka, do spłacenia której musimy się przygotować z wyprzedzeniem. Stąd zacieśnianie dyscypliny finansowej.

Ponadto wprowadzić na razie nie mieliśmy problemów ze sprzedażą węgla, jednak gdy inni obniżają ceny, wzrasta nacisk także na nas. Szukamy więc sposobów na to, by utrzymując wydobywanie, racjonalizować jego koszty. Dwa dość spektakularne przykłady takich działań to uruchomienie nowej klimatyzacji w Ruchu Śląsk i przewidziane na ten rok przystosowanie kolejnych taśm do transportu ludzi. W obu przypadkach

celem jest poprawa warunków pracy, a wraz z nią poprawa efektywności.

► **Katowicki Holding Węglowy angażuje się w rozwój nowoczesnych technologii. Proszę powiedzieć, na ile podziemne zgazowanie węgla i odmetanowanie złoża są koncepcjami utopijnymi, a na ile są realnymi rozwiązaniami technicznymi?**

– Szukamy różnych możliwych rozwiązań, które pozwalałyby lepiej wykorzystać nie tyle sam węgiel, co zawartą w nim energię. Na pewno wolelibyśmy, gdyby sprawy szły do przodu szybciej. Ale są to tematy nowe, dlatego podejmując sensowne ryzyko ich rozpoczęcia, musimy liczyć się z czasem, jaki trzeba im poświęcić i z opóźnieniami w stosunku do wstępnych założeń.

Testy związane ze zgazowaniem dopiero się zaczynają. W kopalni Mysłowice-Wesoła będą w ciągu najbliższych miesięcy wykonane otwory, przeprowadzona zostanie próba odgazowania złoża z powierzchni. Jeżeli ta próba się powiedzie, zakładamy odbieranie metanu uzyskiwanego tą drogą do spalania w silnikach centrali elektroenergetycznej. Ale musimy mieć pewność, że to się opłaci, że da się wykorzystać to, iż metan jest zagrożeniem, ale również dobrodziejstwem dla energetyki. Należy go wykorzystać – i właśnie to usiłujemy robić w naszej spółce.

Temat podziemnego zgazowania węgla jest bardzo złożony. Mamy nadzieję, że pierwsza próba zostanie wykonana w kopalni Wieczorek w 3. kwartale tego roku. Jednak nawet jeśli wypadnie pomyślnie, minie jeszcze przynajmniej kilka lat, nim będzie można mówić o wdrożeniu do praktyki.

Ale w górnictwie trzy do pięciu lat to zupełnie normalna perspektywa czasowa.

► **Chciałem pana zapytać, czy zarząd znalazł sposób na to, aby górnikom opłacać się bhp?**

A czy jest sposób, by kierowcom „opłacało się” jeździć bezpiecznie, tak by nie narażali życia swojego i innych użytkowników dróg? Już w samym postawieniu problemu tkwi

zakodowany głęboko błąd. Działania prowadzone są według schematu – pilnować, pouczać, karać...

Co jakiś czas stajemy wobec sytuacji, że człowiek przeszkolony do pracy na danym stanowisku, posiadający niezbędną do tego wiedzę, umiejętności i uprawnienia postępuje w sposób niezgodny ze znanymi mu procedurami oraz – co gorsza – niezgodnie ze zdrowym rozsądkiem. Wtedy zaczyna się dyskusja o tym, gdzie był dozór, gdzie byli pracownicy bhp, SIP-owcy, działacze związkowi choćby najniższego szczebla. Przechodzili obok. Nie widzieli czy udawali, że nie widzą?

Odkładam na bok kwestię zdarzeń zachodzących w sposób nieprzewidywalny. Zabezpieczamy się przed nimi, prowadzimy badania, rozpoznajemy, kupujemy lepszy sprzęt, mnożymy kontrole. Ale w kopalniach przynajmniej na razie nie da się wyeliminować pracy ludzkiej. Nie ma też możliwości ustawiania dodatkowych kontrolerów (nadzorców) przy każdym pracowniku czy grupie osób pracujących razem. Rolę kierowniczą, kontrolną pełni dozór, który jest przez cały czas na miejscu. I nie mówimy tylko o sztygarach, kierownikach oddziałów – w grupie pracowników są przecież nadgórnicy, przodownicy...

Szukamy nowych rozwiązań – stąd dodatkowe szkolenia, krótkie spotkania kontrolne na stanowiskach pracy, gdzie nacisk jest położony na przypomnienie, uświadamianie ludziom, że to, czy wyjdą z pracy cali, zdrowi i żywi, w największym stopniu zależy od nich samych.

W nowej polityce bezpieczeństwa, wprowadzonej w roku 2012, uwzględniamy też systemowe wynagradzanie – premiowanie bezpiecznych zachowań. Dotyczy to pracowników, dozoru, całych oddziałów kopalnianych. Będziemy chcieli przekonać partnerów społecznych – sygnatariuszy holdingowego układu zbiorowego – do takiej modyfikacji zapisów, by wypłata tzw. 14. pensji premiowała między innymi bezpieczną pracę.

Rozmawiał: SŁAWOMIR STARZYŃSKI

NEKROLOG

Z głębokim żalem i smutkiem przyjęliśmy wiadomość o śmierci naszego Kolegi, wieloletniego działacza związkowego, przewodniczącego Komisji Rewizyjnej Rady Krajowej ZZGwP oraz Komisji Rewizyjnej ZZGwP KWK Szczygłowice

ŚP. JANA MATEŃKI

Żonie oraz Rodzinie

składamy najszczerze wyrazy współczucia

ZDZISŁAW HAŁYS I HENRYK HANKUS,

BYLI PRZEWODNICZĄCY ZZGwP KWK SZCZYGŁOWICE

Serdeczne wyrazy współczucia Rodzinie oraz wszystkim Bliskim naszego Kolegi

ŚP.

JANA MATEŃKI

składa

ZARZĄD ZZGwP

KWK SZCZYGŁOWICE