

JASTRZĘBSKA SPÓŁKA WĘGLOWA. Czy przywiązanie do historycznych rozwiązań może okazać się zgubne? Jarosław Zagórowski, prezes JSW SA, twierdzi, że tak. Z kolei liderzy związków zawodowych bronią porozumień zawieranych w czasach komunistycznych, bo to historyczne zdobycze. JSW przygotowuje się, aby wydobywać 14 mln ton węgla rocznie. Szósty dzień pracy umożliwi realizację tego planu. Jeżeli JSW kupi od Kompanii Węglowej kopalnię Knurów-Szczygłowiec, za kilka lat będzie wydobywać rocznie około 19 mln ton węgla. Szósty dzień pracy w spółce byłby wprowadzany tam, gdzie jest to ekonomicznie uzasadnione, czyli w kopalniach, które wydobywają węgiel najbardziej poszukiwany przez kontrahentów. Mógłby być wprowadzony także w kopalniach albo ruchach kopalń po to, aby poprawić efektywność i uchronić je przed zamknięciem. – Rada nadzorcza i inwestorzy zawsze mogą zapytać, dlaczego utrzymujemy nierentowną kopalnię – mówi prezes Jarosław Zagórowski w rozmowie z Nowym Górnikiem.

SŁAWOMIR STARZYŃSKI

► **NOWY GÓRNIK: Związki zawodowe przedstawiły swoją propozycję Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Zarząd podpisze się pod tym układem?**

JAROSŁAW ZAGÓROWSKI: Zarząd JSW dwukrotnie przedstawił związkom zawodowym projekt nowego Układu Zbiorowego Pracy. Związki nie przyjęły naszego projektu. Teraz przedstawiły swoją propozycję. Zdaniem zarządu nie można się na nią zgodzić, dlatego chcemy dalej o tym rozmawiać.



► **Proponowany układ jest zbyt kosztowny dla JSW?**

– Proponowany układ jest przede wszystkim niepełny – otrzymaliśmy jedynie treść części głównej obejmującej bardzo ogólne uregulowania dotyczące między innymi czasu pracy, zasad wypłaty dodatku do chorobowego, zasad wynagradzania za soboty i niedziele, współpracy ze związkami zawodowymi oraz gwarancji zatrudnienia. Brakuje szczególnych zasad dotyczących poszczególnych przywilejów, a te, które zostały w projekcie ujęte, zawierają najkorzystniejsze rozwiązania wzięte z dotychczasowych układów pracy. Gdyby zarząd przyjął ten projekt, zgodziłby się na wysokie koszty pracy bez względu na sytuację gospodarczą, a tym samym nie mógłby elastycznie reagować na zmiany rynkowe. Układ jest porozumieniem między pracodawcą a załogą – obie strony muszą dobrowolnie zgodzić się na wszystkie zapisy układu. Zarząd nie może zmusić związków zawodowych, żeby przyjęły układ odpowiadający zarządowi, a związki nie mogą zmusić zarządu do podpisania związkowej wersji układu. Dobrowolność jest podstawą każdego układu.

W propozycji związkowej najbardziej niebezpieczne dla firmy są zapisy, które betonują dotychczasowe bardzo kosztowne przywileje. Gdyby zarząd zgodził się na nie, mógłby zostać oskarżony o działanie na szkodę spółki.

► **Co się stanie, jeśli w JSW nie będzie układu?**

– Jest Kodeks pracy, który obowiązuje pracodawcę i pracowników. Rozwiązania układowe są zawsze korzystniejsze dla pracowników. To oznacza, że zarząd musi mieć pewność, że firma wytrzyma dodatkowe koszty albo da sobie radę z dodatkowymi problemami, jakie powstaną po przyjęciu większych

zobowiązań wobec pracowników – trzeba równoważyć interes firmy i interes pracowników. W którymś momencie firma może przestać istnieć. Nie będzie płatnika tych zobowiązań. JSW w terminie płaci dobre pensje, daje stabilne miejsca pracy, ale to nie oznacza, że jesteśmy skazani na wieczny sukces.

Nie możemy liczyć na sentyment państwa, ponieważ pomoc publiczna dla górnictwa jest niedozwolona. Nie możemy także liczyć na to, że państwo przejmie zobowiązania spółki, jeżeli ona padnie. Moim zdaniem rozsądniej jest szanować firmę i dbać o to, aby mogła przystosowywać się do zmieniającej się rzeczywistości, niż domagać się przywilejów, które mogą tę firmę pogryźć. Dwa lata temu tonę węgla koksowego sprzedawaliśmy za 300 dolarów – dzisiaj ceny światowe wynoszą trochę ponad 140 dolarów za tonę. Jeżeli nie będziemy mieli możliwości dostosowywania się do rzeczywistości, padniemy. W dobrych okresach musimy mieć możliwość dzielenia się z pracownikami większymi zyskami, jednak w złych czasach firma musi skoncentrować się na tym, aby przetrwać i jednocześnie nie zaniedbywać rozwoju. Musimy koncentrować się na działaniach, dzięki którym będziemy lepiej przygotowani do koniunktury. Zarząd konsekwentnie dąży do uproszczenia systemu wynagrodzeń. Stała pensja i premia uzależniona od efektów pracy są najlepszym rozwiązaniem. Związkowi wyraźniej nie podoba się taka polityka, stąd inicjatywa, aby zmusić zarząd do podpisania układu, który konserwuje historię.

Proszę się zastanowić, czy na przykład ręczniki i mydło dla pracowników administracji są sensownym rozwiązaniem w czasie, gdy po wielu latach remontów są nowoczesne łazienki z suszarkami i żelazem do mycia rąk? Czy dodatek za pracę przy komputerze ma sens, gdy wszędzie są nowoczesne monitory? To anachroniczne wydatki. Czy pracownicy administracji powinni dostawać ekwiwalent za posiłek regeneracyjny? Uważam, że nie, dlatego nie będą już dostawać takiego ekwiwalentu. Oczywiście rozumiem, że w przypadku pracowników wykonujących ciężką pracę pod ziemią taki dodatek jest uzasadniony i oni muszą go dostawać. Nie będziemy odbierać im posiłków profilaktycznych.

► **Dziwi się pan, że związki sprzeciwiają się odbieraniu pracownikom nawet drobnych przywilejów?**

– My chcemy, żeby te przywileje miały racjonalne uzasadnienie.

► **Jednak będzie się pan musiał dogadać ze związkami. Po wypowiedzeniu**

Czy chc inniyc



Górnictwo węgla energetycznego narzeka, bo ceny spadły o 15 proc. Ceny na węgiel koksowy spadły prawie o 50 proc

dotychczasowych układów jest stan zawieszenia.

– Bardzo chcę porozumienia ze związkami, ale nie mogę się zgodzić na rozwiązania, na które nas nie stać – nas, to znaczy wszystkich pracujących w JSW. Rzeczywiście, stare układy zostały wypowiedziane, ale w JSW nie ma z tego powodu jakiegokolwiek luki prawnej czy stanu zawieszenia – wszystkich obowiązuje Kodeks pracy. Zapisy kodeksowe są podstawowymi normami, które precyzują relacje między pracodawcą a pracownikiem. Nie można stwarzać wrażenia, że jeśli nie będzie układu pracy, to powstanie wielka przepaść, firma się rozleci, a pracownicy nie będą mieć żadnej ochrony. Choć wszystkie układy zostały wypowiedziane, wobec pracowników przyjętych przed 2012 r. są stosowane zapisy z tych układów, dlatego starsi pracownicy mają tak zwane stare umowy o pracę z warunkami obowiązującymi w starych układach, a nowi pracownicy są przyjmowani na nowych zasadach – nie mają na przykład zagwarantowanego węgla emeryckiego. Moim zdaniem zachowaliśmy się bardzo uczciwie. Nikt nie da gwarancji, że na przykład za 30 lat będą

istniały kopalnie, które zapewnią ten węgiel. Czy jest ktoś, kto da gwarancję, że za 30 lat będziemy wydobywać węgiel? Uważam, że nie możemy gwarantować fikcji. To byłoby nieuczciwe.

► **Nie chodzi tylko o uczciwość. Węgiel dla emerytów jest dużym obciążeniem finansowym. Nie chciałby pan zabrać tego przywileju wszystkim?**

– Nie. Ani ja, ani żaden z członków zarządu nie ma zamiaru robić zamachu na prawa nabyte górników. To byłoby nieuczciwe. Kiedy podpisujemy umowę o pracę z nowym pracownikiem, jasno określamy, co możemy mu zagwarantować i na co stać firmę. To też uczciwy układ. Pracownik sam decyduje, czy nasza oferta mu odpowiada.

► **Może dojść do sytuacji, że za jakiś czas połowa załogi będzie miała stare umowy o pracę, a połowa nowe umowy bez części przywilejów, jakimi cieszą się ich starsi koledzy?**

– Tak. Jako że związki zawodowe nie zgodziły się na jakiegokolwiek zmiany w starych