

Możemy stworzyć podwaliny pod nowoczesną firmę, która ma szansę na około 60 lat efektywnej pracy. Jest o co zadbać

Konkret dla pracowników

Jastrzębska Spółka Węglowa modernizuje zakłady przerobcze w kopalniach Knurów-Szczygłowie i Budryk. Bez nowoczesnych zakładów nie można zrealizować jednego z najważniejszych celów nowej strategii JSW. Spółka chce, aby do 2030 roku udział węgla koksowego w ogólnej produkcji wyniósł 85 proc.

Budowa nowych poziomów wydobywczych: 1050 w kopalni Knurów-Szczygłowie, 1080 w ruchu Zofiówka, 1120 w ruchu Borynia, 1140 w kopalni Pniówek i 1290 w kopalni Budryk, pozwoli udostępnić pokłady dobrego jakościowo węgla. Wielkie znaczenie mają pogłębianie i drążenie nowych szybów oraz inwestycje w nowe pola wydobywcze. Firma chce do 2030 roku zwiększyć zatrudnienie o 1000 osób. Zdaniem przedstawicieli reprezentatywnych organizacji związkowych te elementy strategii są ważnym konkretem dla załogi, ponieważ świadczą, że rozwój Spółki zapewni stabilne miejsca pracy.

MAREK PŁOCHARSKI, PRZEWODNICZĄCY ZWIĄZKU ZAWODOWEGO KADRA JSW SA: Największym kapitałem JSW są pracownicy. Dlatego w strategii rozwoju bardzo istotne są działania, które będą inwestycją w ludzi. Jest nią na przykład zaplanowany wzrost zatrudnienia. Plan modernizacji i wdrażania innowacji powoduje, że będą także rosły kompetencje górników. Odchodzimy od tradycyjnego pojmowania pracy górnika, czyli przede wszystkim wysiłku fizycznego. To bardzo dobrze. Dla inwestorów istotne były wskaźniki informujące o planowanych korzyściach, które przełożą się na konkretne zyski z gry na giełdzie.



Dla mnie najistotniejsze były konkrety adresowane bezpośrednio do pracowników. Planowany wzrost zatrudnienia i informacja, że wszystkie kopalnie są objęte planami inwestycyjnymi, a Spółka chce powiększyć bazę zasobową, są dobrymi przykładami realizacji postulatów reprezentatywnych organizacji związkowych. To oznacza, że nasza firma ma przyszłość. W regionie, w którym JSW jest jedynym dużym pracodawcą gwarantującym stabilne miejsca pracy, takie działania trudno przecenić. Rozwój JSW spowoduje rozwój regionu. To pewne. Związki: Kadra, FZZG JSW SA i Solidarność tworzące reprezentatywne organizacje związkowe zawsze podkreślały, że podejmując decyzje w sprawie Spółki, podejmujemy decyzje w sprawie regionu, w którym mieszka ponad 100 tys. osób. Czytałem strategię. Jestem przekonany, że zarząd JSW brał pod uwagę fakt, iż decyduje o losie całego regionu jastrzębskiego, a nie tylko o losie jednej firmy.

W Europie mamy do czynienia z polityką antywęglową. Wielkie uznanie dla wszystkich, którzy doprowadzili do wpisania węgla koksowego na listę surowców mających wielkie znaczenie dla gospodarki europejskiej. To nie tylko sukces prestiżowy, to przede wszystkim szansa na umocnienie dobrej opinii wśród bankowców.

Firma chce do 2030 roku zwiększyć zatrudnienie o 1000 osób.

JSW planuje budowę nowych baterii koksowniczych w koksowni Przyjaźń w celu produkcji koksu wielkopiecowego o wysokich parametrach przy wykorzystaniu najniższego wskaźnika konwersji. Rozbudowa infrastruktury w koksowni Radlin ma na celu produkcję koksu wielkopiecowego o bardzo wysokich parametrach. Grupa Kapitałowa JSW będzie się rozwijać, opierając się na nowoczesnych technologiach, tak by jak najefektywniej wykorzystywać złoża węgla i jak najmniej oddziaływać na środowisko naturalne. Spółka stawia na odnawialne źródła energii i ekologię, dlatego strategia zakłada aż pięciokrotne zwiększenie produkcji energii elektrycznej z metanu uzyskiwanego z pokładów węgla i powietrza w kopalniach.

ŚLAWOMIR STARZYŃSKI

Poszerzenie bazy zasobowej to informacja, która potwierdza, że strategia stawia na rozwój Spółki.

Jastrzębska Spółka Węglowa stawia na innowacje. To pozwoli poprawić efektywność naszej pracy. Mnie przede wszystkim cieszy coś innego – nowoczesne rozwiązania pozwolą na jeszcze bezpieczniejszą pracę w lepszych warunkach. Cieszy mnie to, ponieważ często tłumaczę, że efektywna i bezpieczna praca jest możliwa wtedy, jeżeli pracownik ma stworzone odpowiednie warunki.

Reprezentatywne organizacje związkowe przekonywały załogę do bardzo trudnej decyzji w czasie, gdy trwał największy kryzys. Dzięki temu, że czasowo została zawieszona część elementów wynagrodzenia, ułatwiliśmy firmie przetrwanie. Miło było słyszeć, że prezes Daniel Ozon przypomniał o tym kolejny raz w miejscu szczególnym – w budynku Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie. Odpowiedzialność za los miejsc pracy, za źródło utrzymania dla ponad 20 tys. rodzin w naszym regionie zawsze będzie kierowała działaniami reprezentatywnych organizacji związkowych.

Chciałbym zwrócić uwagę na plany wykorzystania metanu do celów energetycznych. Metan jest olbrzymim zagrożeniem dla górników. Opracowanie metod odmetanowania złoża i wykorzystania tego gazu do wytwarzania energii może tylko cieszyć. Będzie bezpiecznie, będą dodatkowe pieniądze.

Poszerzenie bazy zasobowej to informacja, która potwierdza, że strategia stawia na rozwój Spółki. W czasie, kiedy był realizowany plan naprawczy (tak nazywano walkę o przetrwanie JSW), były ograniczane inwestycje. Teraz będziemy odrabiać zaległości. Prezes Daniel Ozon w czasie prezentacji strategii powiedział dziennikarzom, że JSW chce umocnić pozycję wiodącego producenta i dostawcy węgla koksowego oraz koksu w Europie. To przyczyni się także do wzrostu wartości całej Grupy



Daniel Ozon, prezes JSW SA: – Przynajmniej przez około 30 lat mamy zapewniony zbytek na węgiel koksowy i koks

Kapitałowej JSW. Ambitny plan. Żebyśmy tylko niczego nie schrzaniłi.

PAWEŁ KOŁODZIEJ, PRZEWODNICZĄCY FZZG JSW SA: W 2018 roku Jastrzębska Spółka Węglowa wypłaci około 350 mln złotych, a w następnym około 200 mln złotych zawieszonych w 2015 roku części elementów wynagrodzeń pracowniczych. To efekt porozumienia, które zawarły 5 grudnia 2017 roku reprezentatywne organizacje związkowe (FZZG JSW SA, Kadra i Solidarność) z zarządem JSW.



Zanim odniosę się do strategii Spółki, przypomnę podstawowe fakty z niedawnej przeszłości. W połowie września 2015 roku Spółka zawarła porozumienie z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi działającymi w sprawie ograniczenia części świadczeń na rzecz pracowników. Miało ono obowiązywać przez pełne trzy lata. Ponieważ sytuacja finansowa firmy poprawiła się, stopniowo wracamy do zasad sprzed kryzysu. Przypominam o tym przy okazji oficjalnego ogłoszenia strategii naszej firmy do 2030 roku, żeby jeszcze raz uzmysłowić podstawową prawdę – jeżeli firma uzyskuje dobre wyniki, załoga na tym korzysta.

Reprezentatywne organizacje związkowe dbają o to, a zarząd podejmuje racjonalne decyzje. W ostatnim miesiącu 2017 roku podpisaliśmy z zarządem porozumienie, które będzie kosztować Spółkę dwa razy więcej, ponieważ zgodnie z umową restrukturyzacyjną banki muszą dostać tyle samo pieniędzy w ramach spłaty zobowiązań. Nie będę wdawał się w szczegóły, które były wiele razy tłumaczone. Generalnie zasada jest taka, że każda ponadplanowa złotówka wypłacona pracownikowi ponad porozumienie restrukturyzacyjne musi być związana z taką samą wypłatą dla obligatariuszy.

Wbrew obiegowym opiniom nasza firma nie jest zasypana pieniędzmi. Jednak racjonalne gospodarowanie tym, co załoga wypracowała i co zarobiliśmy dzięki koniunkturze, pozwala na sprawiedliwy podział pieniędzy między aktualnymi potrzebami Spółki i potrzebami załogi.

Innowacje, umacnianie pozycji na rynku, zwiększanie wydobywania, poszerzenie bazy zasobowej – to wszystko jest w interesie pracowników.

Tylko pozornie to, co napisałem, jest dalekie od komentarza na temat strategii. Otóż nie widzę szans na to, abyśmy byli firmą, w której pracują zadowoleni ludzie spokojni o swoją przyszłość, jeżeli nie będziemy realizować ogłoszonej strategii. Innowacje, umacnianie pozycji na rynku, zwiększanie wydobywania, poszerzenie bazy zasobowej – to wszystko jest w interesie pracowników. Spółka ma ambitne plany inwestycyjne. Mają one doprowadzić do zwiększenia wydobywania i udziału w nim węgla koksowego do 85 proc. produkcji. Jeżeli się to powiedzie, to sytuacja Jastrzębskiej Spółki Węglowej powinna się ustabilizować i umocnić jej pozycję rynkową. Dążymy do tego, aby płace w JSW wróciły do poziomu sprzed kryzysu. Jeżeli nie będziemy realizować strategii, nie można myśleć nie tylko o ustabilizowaniu pozycji firmy, ale także o ustabilizowaniu załogi. Cena węgla koksowego na rynku jest dużo wyższa niż w czasie kryzysu, ale to nie znaczy, że jesteśmy zasypani pieniędzmi.

Przed nami sfinansowanie poważnych inwestycji w zakłady przerobcze i w kopalnie. Budowa nowych poziomów wydobywczych (1120 w ruchu Borynia, 1080 w ruchu Zofiówka, 1140 w KWK Pniówek, 1290 w KWK Budryk i 1050 w KWK Knurów-Szczygłowie), pogłębianie i drążenie nowych szybów oraz inwestycje w nowe pola wydobywcze pozwolą nam umocnić pozycję naszej firmy. Mamy do wyboru – albo poprzeć strategię JSW, albo przyłożyć rękę do zachwiania naszą firmą. Ja jestem zwolennikiem racjonalnych wyborów. Jeśli nie włączymy się w realizację tej strategii, zaprzepaścimy kolosalną szansę. Możemy stworzyć podwaliny pod nowoczesną firmę, która ma szansę na około 60 lat efektywnej pracy. Jest o co zadbać.