

Kwalifikacje załogi są wielkim kapitałem

Nowoczesne górnictwo, ze względu na wyjątkowo trudne i niebezpieczne warunki pracy, wprowadza coraz więcej systemów automatyzacji i zdalnej diagnostyki. Automatyzacja, robotyzacja i przede wszystkim informatyzacja, która już dawno wkroczyła w życie codzienne górników z JSW, oznacza, że Spółka potrzebuje pracowników z wysokimi kwalifikacjami na każdym stanowisku pracy. Nie można budować nowoczesnej firmy przez tworzenie wysp najnowszych technologii z wybitnymi inżynierami. Wykształceni pracownicy są potrzebni na każdym stanowisku pracy procesu technologicznego w zakładach Grupy Kapitałowej JSW.

Kwalifikacje załogi i jej umiejętności uczynia się stanowią kapitał, którego nie można przecenić. Spółka JSW Szkolenie i Górnictwo zgodnie ze swoją misją zapewnia kandydatom do pracy w Jastrzębskiej Spółce Węglowej możliwość zdobywania wiedzy i podnoszenia kwalifikacji niezbędnych do pracy w firmie stawiającej na bezpieczeństwo pracy, innowacyjność i efektywność procesów technologicznych.

Teoria połączona z praktyką, praca pod kierunkiem wybitnych fachowców, możliwość aktywnego udziału w rozwiązywaniu codziennych problemów związanych z pracą na konkretnym stanowisku są wyjątkową szkołą przygotowującą do wykonywania odpowiedzialnych zadań w zakładach JSW.

PRZEŁOMOWY ROK

Spółkę JSW Szkolenie i Górnictwo powołano 4 lutego 2014 roku jako spółkę zależną Jastrzębskiej Spółki Węglowej SA. Od początku jej funkcjonowania głównym przedmiotem działania są szkolenia i kursy zawodowe. Prowadzone są one przez wykwalifikowanych wykładowców i instruktorów wewnętrznych oraz zewnętrznych, współpracujących z JSW SiG. Oferta firmy skierowana jest zarówno do pracowników podmiotów należących do Jastrzębskiej Spółki Węglowej, jak również do zainteresowanych spoza firmy. Celem szkoleń jest podniesienie kwalifikacji na obecnie zajmowanych stanowiskach, ale także umożliwienie przekwalifikowania i podjęcia zatrudnienia na innym stanowisku pracy.

Przełomem w działalności JSW SiG był rok 2017. Zgodnie z zobowiązaniem zarządu JSW SA wobec reprezentatywnych organizacji związkowych prawie 1200 pracowników

Minęły czasy, kiedy praca w którejs z naszych kopalń była szczytem marzeń niemal każdego absolwenta szkoły. Młodzież coraz rzadziej decyduje się na naukę w klasach górniczych i na studia na kierunkach górniczych. Nie możemy beczynnie obserwować tych zjawisk.

zatrudnionych w spółce JSW Szkolenie i Górnictwo podjęło pracę w kopalniach JSW. Przejście następowało zgodnie z Kodeksem pracy, czyli na podstawie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z JSW SiG i zatrudnieniem w zakładzie ruchu JSW SA. W większości wypadków zatrudnienie następowało w kopalni, gdzie pracownik zatrudniony w JSW SiG świadczył usługi w ramach umowy między kopalnią a SiG. Proces przejścia był rozłożony w czasie i był podporządkowany bezpośrednim potrzebom kopalni w kwestii zatrudnienia i uzupełniania potrzeb kwalifikacyjnych na wakujących stanowiskach pracy.

MAMY STRATEGIĘ

Działania JSW SiG są podporządkowane strategii JSW. Jednym z najważniejszych elementów z naszego punktu widzenia jest polityka zatrudnienia. Dlatego biorąc pod uwagę długofalowe potrzeby pracownicze całej grupy, JSW Szkolenie i Górnictwo prowadziło w ciągu 2017 roku uzupełniającą politykę zatrudnienia. Efektem było przyjęcie około 300 pracowników, w tym głównie do kopalni Knurów-Szczygłowice. W Biurze Zarządzania Zasobami Ludzkimi, nad którym nadzór w imieniu zarządu sprawuje wiceprezes ds. pracy Artur Wojtków, toczyły się prace nad strategią zatrudniania pracowników JSW w kilkuletniej perspektywie. Uczestniczyli w nich dyrektorzy pracy kopalni, członkowie zarządu JSW SA i przedstawiciele reprezentatywnych organizacji związkowych. Przeanalizowano strukturę zatrudnienia, potrzeby kwalifikacyjne na stanowiskach specjalistycznych oraz została przeprowadzona symulacja odnośnie do odejść górników na świadczenia

emerytalne lub zbliżone wynikające z osiągnięcia uprawnień dla branży górniczej. Na podstawie wyników tych prac JSW SiG może prowadzić racjonalną politykę przygotowywania kadr dla całej grupy.

POTRZEBNI PRACOWNICY

W tym roku z JSW odejdzie na emeryturę ponad 700 osób. Trzeba przygotować następców. Chociaż Spółka jest w dalszym ciągu atrakcyjnym pracodawcą dla mieszkańców naszego regionu, jak również mieszkańców całego województwa śląskiego, sytuacja na rynku pracy odbija się również na branży górniczej. Minęły czasy, kiedy praca w którejs z naszych kopalni była szczytem marzeń niemal każdego absolwenta szkoły zawodowej, a nawet średniej. Młodzież coraz rzadziej decyduje się na naukę w klasach górniczych i na studia na kierunkach górniczych. Nie możemy beczynnie obserwować tych zjawisk.

Co można zrobić w sytuacji, kiedy kandydaci do pracy w zakładach JSW nie mają niezbędnych kwalifikacji? Trzeba ich szkolić. Brak wykwalifikowanych kandydatów szczególnie dotyczy specjalistycznych stanowisk podziemnych dla górników. W tym obszarze JSW SiG ma wielkie doświadczenie i możliwości skutecznego działania. Mamy wielką bazę personalną potencjalnych kandydatów do pracy. Funkcjonujemy w Grupie Kapitałowej JSW. Oferujemy atrakcyjne warunki płacowe dla pracowników w porównaniu z innymi firmami w branży górniczej. Doświadczenia minionych lat potwierdzają, że JSW SiG jest idealnym rozwiązaniem do kształtowania racjonalnej polityki zatrudnienia dla zakładów wydobywczych JSW SA.

PRZYGOTOWANIE DO PRACY

Bez względu na poziom wykształcenia nie można z dnia na dzień stać się w pełni kompetentnym pracownikiem kopalni. Wynika to z charakteru pracy i z faktu, że do zajmowania praktycznie każdego stanowiska trzeba mieć kompetencje potwierdzone konkretnymi kursami i dopuszczeniami. Kandydat do pracy w kopalni może część uprawnień zdobyć na własną rękę. To wiąże się z wydatkami. Może też pracując w JSW SiG, zdobywać kwalifikacje na koszt naszej Spółki. Takie rozwiązanie jest korzystne dla obu stron. Kandydaci do pracy w JSW nie ponoszą kosztów zdobywania kompetencji, a w dodatku pracując, zarabiają pieniądze na swoje utrzymanie.

JSW korzysta, ponieważ kandydat do pracy w kopalni zdobywa kompetencje dokładnie takie, jakie są potrzebne. Ważnym czynnikiem zatrudnienia w spółce JSW SiG jest przygotowanie każdego pracownika do pracy w najbliższej przyszłości w kopalni JSW SA. Można określić, że w ciągu roku do dwóch lat stażu pracy w naszej spółce na stanowisku górniczym pracownik zostanie zatrudniony w kopalni JSW SA zgodnie z potrzebami kopalni odnośnie do wymaganych kwalifikacji.

W ten sposób Grupa Kapitałowa JSW SA na najbliższe lata zapewnia sobie stabilną strukturę uzupełniania kadr w perspektywie potrzeb pracowniczych w całej branży górniczej.

Aktualnie od listopada 2017 do lutego 2018 roku JSW SiG przyjęło do pracy prawie 450 pracowników, zarówno na stanowiska wymagające danych kwalifikacji podziemnych, jak również w charakterze tzw. pomocy górniczej, z planem zdobycia przez nich kwalifikacji górniczych.

W dużej mierze kandydaci przychodzą do pracy nie tylko z okolicznych firm okołogórniczych, lecz chętnie zmieniają też pracę z innych branż gospodarki. Wciąż decydującymi argumentami są stabilność miejsca pracy, korzystny system socjalny i szansa na dobrą płacę w miarę zdobywania kolejnych kompetencji. Górnictwo wciąż jest branżą, w której można zaplanować ścieżkę kariery zawodowej.

ZMIANA NA RYNKU PRACY

Widzimy, jak polityka zatrudnienia w Polsce dokonała zwrotu. Z neoliberalnego pojmowania rynku pracy jako zatrudnienia pracowników na krótkoterminowe umowy przeszliśmy do świadomej gospodarki społecznej, gdzie gwarancja zatrudnienia na umowy o pracę stabilizuje gospodarkę rynkową w naszym kraju.

Niezależnie od ocen rynku pracy, w perspektywie najbliższych kilku lat JSW SiG jako spółka w ramach Grupy Kapitałowej JSW SA będzie się specjalizowała w sektorze agencji pracy dla naszych kopalni, łącząc politykę zatrudnienia z produkcją i możliwościami uzupełniania kwalifikacji przez pracowników zgodnie z potrzebami JSW SA.



GABRIEL CYRULIK, PREZES JSW SiG

Warto wiedzieć

Kwalifikacyjne kursy zawodowe

ANTONI AUGUSTYN, WICEPREZES JSW SiG:

Przygotowaliśmy ofertę bezpłatnych kwalifikacyjnych kursów zawodowych obejmującą zawody: górnika, elektryka, mechanika i przeróbkarza kopalni stałych. Kwalifikacyjny kurs zawodowy



(KKZ) jest realizowany na podstawie prawa z zakresu kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych.

Kształcenie zawodowe w ramach KKZ może być prowadzone w formule stacjonarnej lub zaocznej, a także z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość. Należy jednak podkreślić, że zajęcia praktyczne i laboratoryjne nie mogą być

realizowane z wykorzystaniem tych metod i technik.

Włączenie KKZ w system oświaty oznacza między innymi to, że są one prowadzone według programów nauczania uwzględniających podstawę programową kształcenia w danym zawodzie. Słuchaczem KKZ może być zasadniczo osoba dorosła, która ukończyła 18 lat, zainteresowana uzyskaniem i uzupełnieniem

wiedzy, umiejętności i kwalifikacji w wybranym zawodzie. Na zakończenie kursu wydawane jest zaświadczenie przez podmiot prowadzący KKZ. Zaświadczenie o ukończeniu kwalifikacyjnego kursu zawodowego uprawnia do przystąpienia w Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie.