

i związkowcy być liderami zmian



NOWY GÓRNIK

Pracy tego nie zagwarantuje, jeżeli nie będziemy się rozwijać.

► **Może pan w sposób zrozumiały wyjaśnić wszystkie uwarunkowania ekonomiczne, które zmuszają zarząd do podejmowania decyzji nie zawsze korzystnych dla załogi?**

– Nie mogę posługiwać się konkretnymi prognozami, ponieważ w tych okolicznościach muszę uwzględniać ograniczenia prawne dotyczące spółek giełdowych. Nie mogę tym samym informować o prognozowanych zyskach albo stratach, jednak mogę zwrócić uwagę na pewne ogólnie dostępne dane. Często wracaliśmy do tematu ponad 2 mld złotych, jakimi dysponowała JSW. Otóż także ponad 2 mld złotych wynoszą odpisy na zobowiązania pracownicze, w tym także przyszłe, wynikające z praw nabytych. Mam na myśli węgiel dla emerytów, wypłaty jubileuszowe dla pracowników, odprawy emerytalne. To są zobowiązania, na które musimy zapracować. Z jednej strony mówimy o 2 mld złotych na koncie, a z drugiej mamy 2 mld zobowiązań.

► **Gdybym był pracownikiem JSW, bardziej interesowałbym się dwoma miliardami gotówki niż dwoma miliardami odpisów, które są zobowiązaniami.**

– Taka filozofia szybko doprowadziłaby do ustania zdolności spółki do realizowania przyszłych zobowiązań wobec pracowników i emerytów górniczych.

► **Nie ma takich pieniędzy, których nie da się przejąć?**

– Nie ma. Zachęcam do refleksji. Czy stać nas na to, abyśmy narażali firmę, w której średnia miesięczna płaca to około 8100 złotych? W tę średnią nie jest wliczona premia wypłacona w 2013 r. za wyniki osiągnięte w roku 2012.

► **Nie ma tak wysokiej pensji, do której nie można byłoby się przyzwyczaić i po jakimś czasie uznać ją za zbyt niską.**

– Wszyscy liderzy związkowi wiedzą, że JSW jest bardzo uzależniona od cykłów koniunktury. Nieraz przeżywali to w spółce. Co będzie, gdy w czasie jakiegoś okresu kryzysowego zabraknie na wypłaty? Takie pytanie trzeba sobie zadawać w momencie formułowania oczekiwań.

► **Praca w sobotę to bardzo drażliwy temat. Górnicy będą pracować w soboty?**

– Powtórzę to, co wielokrotnie mówił prezes Jarosław Zagórowski – jeżeli będzie zapotrzebowanie na nasz węgiel, część kopalń powinna pracować 6 dni w tygodniu. Górnicy pracowaliby jak do tej pory – 5 dni w tygodniu. Wiem, że wolne soboty są traktowane jako historyczna zdobycz, jednak musimy znaleźć rozwiązanie, dzięki któremu sprościmy konkurencji. Jeżeli nie dostosujemy się do zmian

w otoczeniu, możemy skończyć jak dinozaury. Musimy być elastyczni.

► **Dla pana sześciodniowy tydzień pracy kopalni to elastyczność. Dla liderów związkowych to chęć narzucenia niewolniczego systemu pracy, zamach na historyczne zdobycze górniczego stanu i próba uczynienia z górników trolli.**

– Nie zgadzam się z próbami przypisania zarządowi oblicza dziewiętnastowiecznego krwiożerczego kapitalisty. Proponujemy sześciodniowy tydzień pracy dla kopalni i pięciodniowy tydzień pracy dla górników. Proponujemy, aby ten system obowiązywał tylko wtedy, gdy będzie uzasadnienie ekonomiczne dla takiego rozwiązania. W JSW rozpoczęliśmy zmiany służące lepszemu wykorzystaniu majątku w tak zwane czarne dni i chcemy w uzasadnionych przypadkach część tego majątku wykorzystywać w sobotę. W soboty powinny pracować kopalnie, z których węgiel sprzedamy najkorzystniej, tak aby zarobić na premię za pracę w sobotę. Oczywiście, nie będzie nas stać na opłacanie pracy w sobotę na podstawie najkorzystniejszych zapisów w starych układach zbiorowych pracy. Musimy znaleźć wspólnie kompromisowe rozwiązanie. Zwracam uwagę, że praca w sobotę jest powszechna w handlu, usługach, transporcie czy służbie zdrowia. W wielu branżach to normalny czas pracy.

► **Te branże nie podpisywały porozumień jastrzębskich.**

– Jestem przekonany, że szanując historyczne osiągnięcia, można wypracować kompromisowe rozwiązanie. Zarząd jest gotów premiovac pracę w soboty, jednak premia za tę uciążliwość musi być ekonomicznie racjonalna.

► **Może pan przedstawić obliczenia, które wygrają z etosem i historycznymi ustaleniami?**

– Odpowiadam za finanse i uważam, że argumenty ekonomiczne powinny decydować o sposobie organizacji pracy. My nie chcemy niczego odbierać. Chcemy tak zorganizować pięciodniowy tydzień pracy, aby maszyny pracowały przez sześć dni w tygodniu. Jeżeli tego nie zrobimy, konkurencja będzie miała przewagę, bo ich maszyny pracują dłużej niż nasze. Nie ma pan racji, kiedy szuka pan argumentów ekonomicznych, mających zbić argumenty historyczne. Ekonomia nie oznacza odrzucenia etosu czy historycznej zdobyczy, jaką jest pięciodniowy tydzień pracy. W tym przypadku ekonomia jedynie wymusza, aby nie zawsze jeden z wolnych dni wypadał w sobotę. Tylko tyle.

► **Zależało mi, aby w rozmowie z panem wzięli udział liderzy największych organizacji związkowych. Ponieważ wycofali się z takiej debaty, proszę przedstawić argumenty,**

Często wracaliśmy do tematu ponad 2 mld złotych, jakimi dysponowała JSW. Otóż także ponad 2 mld złotych wynoszą odpisy na zobowiązania pracownicze, w tym także przyszłe, wynikające z praw nabytych. Mam na myśli węgiel dla emerytów, wypłaty jubileuszowe dla pracowników, odprawy emerytalne. To są zobowiązania, na które musimy zapracować. Z jednej strony mówimy o 2 mld złotych na koncie, a z drugiej mamy 2 mld zobowiązań.

które – pana zdaniem – mogłyby przekonać ich do zmiany stanowiska w sprawie pracy w soboty.

– Ekonomiczne argumenty nie są skierowane przeciwko historycznym osiągnięciom. Musimy wykorzystać ekonomię do tego, aby zapewnić bezpieczne funkcjonowanie firmie i jej pracownikom. Chcemy wydłużyć czas pracy maszyn, a nie ludzi, którzy obsługują te maszyny. Proponuję, abyśmy zastanowili się, co jest kluczowym interesem firmy i jej pracowników. Przypomnę: średnie wynagrodzenie w JSW to około 8100 złotych bez wypłat premii za wynik finansowy. Gramy o to, aby utrzymać wysoki poziom płac, a utrzymamy go tylko wtedy, jeżeli dostosujemy organizację pracy do potrzeb rynku. Nie stać nas na dawanie czegoś na wyrost ani na to, aby coś zabierać załodze. Z zabieraniem mamy do czynienia wtedy, kiedy takie działania są konieczne, bo za wszelką cenę trzeba ratować firmę. Żeby uniknąć takiej sytuacji, proponuję, aby działacze związkowi razem z zarządem stali się liderami zmian. Powinniśmy zastanawiać się nad najlepszymi rozwiązaniami na długie lata. Bardzo często mówimy o interesie pracowników. Musimy pamiętać, że aby dbać o interes pracowników, musimy najpierw zadbać o to, aby byli pracownicy i była firma. Nie ma miejsc pracy bez firmy. Jeżeli nie będzie firmy, to kto zapewni realizację długoterminowych zobowiązań wobec pracowników i wobec emerytów? Przypomnę, że teraz te zobowiązania wynoszą ponad 2 mld złotych. Czy jest ktoś, kto poinformuje obecnych i byłych pracowników, że w zamian za kilka lat życia ponad stan tysiące osób mogą stracić bezpowrotnie swoje uprawnienia i swoje źródło utrzymania?