

– Emocje i zjadliwe komentarze nie zastąpią jasnych reguł. Czy po wielu latach funkcjonowania nie stać górnictwa na to, aby stworzyło profesjonalny układ zbiorowy pracy?
– pyta **MAKSYMILIAN KLANK**, wiceprezes FASING SA, były prezes KHW SA i KW SA

Podwyżki płac nie zastąpią dobrego układu pracy

► **NOWY GÓRNIK:** Liderzy związków zawodowych informują, że płace w górnictwie są za niskie. Związkowcy z PGG chcą rozmawiać o podwyżkach. Część ekonomistów twierdzi, że podwyżka wynagrodzeń oznacza klęskę firm górniczych. Proponują, aby z nimi poczekać. Podwyższać płace czy czekać?

MAKSYMILIAN KLANK: Nie można uciec od tematu płac. Górnicy porównują swoje zarobki z zarobkami w innych gałęziach gospodarki. Wysiłek, kompetencje, efektywność pracy, warunki pracy i odpowiedzialność grają istotną rolę w kształtowaniu wyobrażeń na temat poziomu płac w górnictwie. Ponieważ górnicy wykonują ciężką pracę, to naturalne, że chcą zarabiać jak najlepiej. Jednak oczekiwania załogi trzeba skonfrontować z możliwościami firmy. Płace nie mogą być traktowane jak element, który jest oderwany od ekonomii.

W górnictwie w kosztach stałych udział płac jest bardzo duży. Każda podwyżka oznacza zwiększenie kosztów stałych. Nie jest to wielkim problemem w czasie najlepszej koniunktury, jednak w czasie kryzysu koszty stałe stają się kamieniem u szyi. Teraz spółki węglowe wychodzą z najgorszego kryzysu. Jednak nie wiadomo, czy kłopoty nie wrócą.

► **To znaczy, że nie wolno zwiększać płac w górnictwie?**

To znaczy, że trzeba to robić z sensem. Poprawa zarobków nie może służyć jedynie polepszeniu nastrojów. To szybko mija. Płaca ma swój wielki aspekt ekonomiczny. Jest swego rodzaju ekwiwalentem za osiągnięte efekty i zależy bezpośrednio od możliwości firmy. Racjonalność kształtowania wynagrodzenia powinna być bezpośrednio powiązana z racjonalnością i strukturą zatrudnienia. W górnictwie, ze względu na udział płac w kosztach stałych, to powinno mieć szczególne znaczenie. Chciałbym podkreślić, że sam poziom wynagrodzenia nie może być oderwany od rzeczywistości. Co mam na myśli? Otóż poziom zatrudnienia i racjonalność w pożytecznym wykorzystaniu pracy zatrudnionych jest najistotniejsza.

► **Mówi pan o tym, że struktura zatrudnienia powinna być racjonalna. Czy to oznacza,**

że trzeba stawiać na produkcję i na tych, którzy pracują bezpośrednio przy wydobyciu węgla?

Bez względu na system wynagradzania pracownicy z pierwszej linii zawsze zarabiali i zarabiają dobrze. Nie wyobrażam sobie, aby mogło być inaczej. Jednak bardzo boję się uproszczeń. Oczywiście, produkcja jest bardzo ważna. Wydobycie wciąż jest uważane za miarę sukcesu. Jednak robienie fetyszu z tego wskaźnika jest błędem.

Proszę zauważyć, że w górnictwie bardzo dużo mówi się o innowacyjności. To słowo robi zawrotną karierę. Dzięki innowacyjności kopalnie mają mieć lepsze wyniki ekonomiczne. Zatem nie tylko produkcja rozumiana jako efekt wysiłku ludzi, ale także unowocześnianie produkcji ma tworzyć sukces. Jednak do tej pory nie spotkałem się z informacjami o tym, co dała innowacyjność. Jeżeli wydajemy pieniądze na innowacje, to powinniśmy umieć rozliczyć te pieniądze, pokazując konkretne efekty. Nie wystarczy ogólna opowieść o tym, że nowoczesność jest dobra. Ona kosztuje i powinna przynosić dodatkowe zyski.

Mówię o tym, ponieważ wciąż w górnictwie częstym podejściem jest kult wysiłku. Załoga musi być wynagradzana za wysiłek, podwyżki płac muszą być, ponieważ praca górnika wymaga wysiłku. To prawda. Jednak innowacyjność ma służyć temu, aby ten sam efekt osiągać przy znacznie mniejszym nakładzie pracy i mniejszym wysiłkiem. Górnictwo musi stawiać się coraz bardziej nowoczesne. Trzeba zastępować wysiłek ludzi wysiłkiem maszyn. Jest to bardzo ważne tam, gdzie mamy do czynienia z kumulacją zagrożeń naturalnych. To oznacza, że w górnictwie potrzebna jest wiedza, dzięki której można wykorzystać innowacyjne rozwiązania.

Jeżeli wciąż będziemy wychodzić z założenia, że skoro dwóch pracowników na jakimś stanowisku nie daje odpowiednich efektów, to zatrudnimy następnych dwóch – doprowadzimy do wzrostu zatrudnienia, ale efektywności nie poprawimy. Nie poprawimy także poziomu płac, bo ten sam fundusz będziemy musieli podzielić między większą grupę pracowników. Jeżeli pracownicy nie dają rady, zastosujemy odpowiednie maszyny. Tak rozumiem innowacje.



Maksymilian Klank: – Poprawa zarobków nie może służyć jedynie polepszeniu nastrojów. To szybko mija

► **Związki zawodowe przygotowują się do rozmów o podwyżkach. Wciąż jest odkładane stworzenie nowych układów pracy, które regulowałyby system wynagrodzenia i organizację pracy. Także strukturę zatrudnienia, o której pan mówił.**

To niedobre zjawisko. Unikanie określenia konkretnych warunków zatrudnienia i zasad kształtowania wynagrodzenia jest błędem. Układ pracy jest bardzo potrzebnym dokumentem, jest niezbędny dla załóg. Przeciąganie zawarcia układów pracy jest unikaniem rozwiązań, które zagwarantują trwałe zasady określania poziomu wynagrodzeń i organizacji pracy. Brak jasnych reguł tworzy doskonałą sytuację do wywierania nacisków. Proszę zwrócić uwagę, że naciski są wspierane argumentami: tak trzeba, ludziom się należy, płace powinny wzrosnąć, bo gdzie indziej też wzrastają... Negocjuje się procenty, możliwości i niemożliwości i ostatecznie kończy się na jakimś kompromisie, który po raz kolejny ratuje spokój społeczny. Emocje i zjadliwe komentarze nie zastąpią jasnych reguł. Czy po wielu latach funkcjonowania nie stać górnictwa na to, aby stworzyło profesjonalny układ zbiorowy pracy? Po co posługiwać się zapisami stworzonymi w innych realiach i w spółkach, których już nie ma?

► **Winne są związki czy zarządy i właściciel?**

Nie mówmy o winie. Rozmawiajmy o odpowiedzialności. Odpowiadają za to wszyscy. Obawiam się, że rzeczowa rozmowa zbyt często jest zastępowana straszeniem: stracimy, nie stać nas, oszukają nas, firma zbankrutuje, górnicy w ścianie stracą, górnictwo padnie, nikt nie będzie chciał pracować w kopalniach... Czy zauważył pan, że górników rzadko się informuje? Częściej przygotowuje się dla nich propagandę. Straszy się ich, że nowe układy pracy będą niebezpieczne, bo przyniosą cięcia zarobków. Mówi się, że układy pracy gwarantujące dobrą płacę spowodują upadek firmy. Górnicy i ich zarobki są zakładnikami skrajnych opinii.

► **Rozmowy i opowieści o nowych układach pracy kojarzą mi się z opowieściami o kwiecie paproci...**

Mówi się o nim, a nikt go nie widział. Niestety, można nawet kpić z dotychczasowych wysiłków, ale temat jest poważny. Jeżeli nie określi się jasnych zasad, wciąż będziemy mieli rozwiązania z doskoku – jest chwilowy zysk, załoga musi dostać więcej. Od wielu lat słucham argumentów o tym, że część wynagrodzenia powinna być uzależniona od efektywności, od wyników firmy i od sytuacji rynkowej. Musi być także stała wartość wynagrodzenia, gwarantowana nawet w najtrudniejszym czasie. Założenie słuszne, jest tylko jeden problem – trzeba to w końcu zapisać w formie układu jasnego dla każdego pracownika.

► **W Polskiej Grupie Górniczej i Jastrzębskiej Spółce Węglowej kopalnie mają różne systemy płac. Często w jednej kopalni, ale w różnych ruchach są różne systemy płac.**

Co mogę powiedzieć? To jest chore, a trwa od dziesięcioleci. Przecież w takiej sytuacji niemożliwe jest odpowiednie kształtowanie kosztów ani logiczna organizacja pracy, która poprawiałaby wydajność. Wdraża się działania doraźne, tymczasowe i trudne do przewidzenia. Proszę zwrócić uwagę, że przez ten zawiły system dochodzimy do sytuacji, w której jakiegoś racjonalne rozwiązanie w jednym ruchu kopalni staje się mało efektywne w innym ruchu tylko dlatego, że inaczej za nie płacimy. Nie widzę w tym logiki.

► **Bez stworzenia układów można mówić o trwałej naprawie górnictwa?**

Nie. Układ powinien jasno określić, co i po spełnieniu jakich warunków dostanie pracownik. Musi także precyzyjnie określać organizację pracy. Jak długo będziemy zdawać się na ciągłe negocjacje, interpretacje i przekonywanie, czyje emocje są ważniejsze, tak długo naprawa będzie jedynie stanem tymczasowym. Zawsze będziemy mieli rację. Co z tych racji wynika? Możemy to obserwować na bieżąco.

Rozmawiał: SŁAWOMIR STARZYŃSKI

LW BOGDANKA

Podwyżka i premia

LW Bogdanka SA, najnowocześniejsza i najbardziej efektywna kopalnia węgla kamiennego w Polsce, będąca częścią Grupy Enea, jednego z liderów polskiego rynku energetycznego, zawarła porozumienie ze związkami zawodowymi dotyczące poziomu wynagrodzeń w 2018 roku.

Strony uzgodniły, że od 1 marca 2018 roku nastąpi 5-proc. wzrost stawek osobistego

zaszeregowania pracowników. Ponadto do końca marca zostanie wypłacona jednorazowa premia motywacyjna (proporcjonalna do wymiaru czasu pracy) w wysokości 2700 złotych brutto.

Po uwzględnieniu ww. podwyżki i premii planowana wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w LW Bogdanka SA w 2018 roku wyniesie 7932,84 złotych.

»