

LIDERZY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH DZIAŁAJĄCYCH W POLSKIEJ GRUPIE GÓRNICZEJ DOMAGAJĄ SIĘ ROZMÓW O PODWYŻKACH PŁAC. PRACOWNICY TEJ SPÓŁKI OTRZYMALI JUŻ 30 PROC. TZW. CZTERNASTKI ZA 2017 ROK. TO JEDEN Z ZAWIESZONYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA Z POWODU KRYZYSU. PRACODAWCA WYWIĄZAŁ SIĘ ZE ZOBOWIĄZANIA PRZYJĘTEGO W LISTOPADZIE 2017 ROKU. TERAZ ZWIĄZKI CHCĄ ROZMAWIAĆ O PŁACACH

Najpierw układ czy podwyżki

Działacze związkowi nieoficjalnie sygnalizowali temat podwyżek już jesienią ubiegłego roku. Część analityków twierdzi, że roszczenia płacowe mogą spowodować, że górnictwo znów będzie miało problemy finansowe. A co z układem zbiorowym pracy?

– Presja na podwyżki płac tylko dobije branżę. Rozdęte roszczenia płacowe mogą rozwalić spółki węglowe. Przecież można sobie wyobrazić taki scenariusz, w którym nasza elektroenergetyka potrzebuje sporo węgla i w zdecydowanej większości jest on importowany. Przed laty w górnictwie mieliśmy taki schemat, że stawiano ultimatum: podwyżki albo strajk. To jednak droga donikąd. Na szczęście związki zawodowe funkcjonujące w górnictwie obecnie podchodzą do tego bardziej racjonalnie. Wiedzą, że jeśli nasze kopalnie nie dostarczą odpowiedniej ilości węgla, to resztę trzeba będzie sprowadzić z zagranicy – mówi prof. Andrzej Barczak z Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach.

PŁACE? UKŁAD? ROZMOWY W MARCU

Temat podwyżek wiąże się z negocjacjami, które trwają w spółce, a dotyczą wypracowania nowego układu zbiorowego pracy. – Otrzymaliśmy informację, że spotkanie odbędzie się 5 marca i prawdopodobnie będą w nim uczestniczyli minister energii Krzysztof Tchórzewski oraz wiceminister energii Grzegorz Tobiszowski – powiedział jeden ze związkowców. – Pod koniec stycznia wystosowaliśmy do zarządu Polskiej Grupy Górniczej pismo, by podjąć rozmowy na temat płac. Rozumie my więc, że tego będzie dotyczyć spotkanie 5 marca, choć z pewnością pojawią się też inne kwestie – zaznacza.

Przypomnijmy – pracownicy PGG otrzymali 30 proc. tzw. czternastej pensji za 2017 rok. Pracodawca wywiązał się tym samym z podjętego w listopadzie ubiegłego roku zobowiązania wobec górników.

Konkretną wysokość świadczenia ustalono dla poszczególnych pracowników Polskiej Grupy Górniczej indywidualnie, w zależności od ich wynagrodzenia. Przeciętnie, wobec ponad 6,2 tys. złotych średniego wynagrodzenia brutto w Polskiej Grupie Górniczej, wychodzi około 2 tys. złotych na osobę.

W sumie realizacja świadczenia dla ponad 43-tysięcznej załogi – jak podawano w listopadzie – kosztuje PGG ponad 85 mln złotych, ponieważ wypłata całej czternastki kosztowałaby ponad 280 mln zł.

UKŁAD SZCZEGÓLNEJ UWAGI

W Polskiej Grupie Górniczej prowadzone są negocjacje dotyczące wypracowania nowego układu zbiorowego pracy. Przedstawiciele zarządów pozostałych producentów węgla z uwagą spoglądają w stronę największej górniczej spółki. Zdają sobie bowiem sprawę z tego, że nowy układ zbiorowy w PGG będzie również punktem odniesienia dla innych. Związkowcy mają pretensje, że rozmowy o układzie utknęły. Do 30 czerwca 2018 roku ma zostać wynegocjowany nowy, jednolity układ zbiorowy pracy w Polskiej Grupie Górniczej. Celem jest wypracowanie dokumentu, który będzie pozwalał spółce funkcjonować

przez lata w czytelnej i przejrzystej strukturze prawnej.

– Pytania od członków związku zmuszają nas do poinformowania zainteresowanych o stanie negocjacji nad nowym układem zbiorowym pracy. Informujemy, że jako przedstawiciele organizacji zakładowej i reprezentatywnej od listopada nie uczestniczyliśmy w żadnych rokowaniach. Część najbardziej istotna, to znaczy część układu poświęcona sposobowi zapłaty za pracę, miała być omawiana w wąskim gronie przedstawicieli związków zawodowych i pracodawcy. Odbyły się dwa spotkania w połowie roku 2017 i na tym koniec – zaznacza Krzysztof Stanisławski, przewodniczący MZZ Kadra Górnictwo, na stronie internetowej związku.

W PGG wskazywano, że nie ma planów uszczuplenia puli środków przeznaczanych na wynagrodzenia. Spółka chciałaby je jednak bardziej rozsądnie wydawać. Czasu na wypracowanie nowego układu zbiorowego pracy jeszcze trochę zostało.

– Twierdzenie, że negocjacje posuwają się do przodu, a ich tempo jest zadowalające, wydaje się być dość odważne. Sugeruje się, że pracujemy nad dokumentem, który ma być wzorcem dla innych przedsiębiorstw. Otóż z tego, co pamiętam, układ zbiorowy negocjuje pracodawca z organizacjami związkowymi działającymi u tegoż. Ponadzakładowy układ negocjowany powinien być przez centrale związkowe z organizacją pracodawców. Jest tylko jeden mały problem. Organizacja pracodawców nie jest zainteresowana nakładaniem na firmy górnicze ograniczeń. Taniej jest pracownika wysłać na dół w przysłowiowych trampkach. Jako przedstawiciel załogi Polskiej Grupy Górniczej nie mam ambicji podpisania się pod wiekopomnym dokumentem przechowywanym jako wzór pod Paryżem. Chciałbym wynegocjować dokument korzystny i zapewniający bezpieczeństwo pracownikom Polskiej Grupy Górniczej, a nie pracownikom górnictwa. Do negocjacji w ramach PGG mam pełnomocnictwo. Do negocjacji dla górnictwa i wszechświata nie mam. Niestety obserwujemy dwa niezależne światy. Jeden medialny, przedstawiający rzeczywistość wirtualną, i drugi, który wszyscy znamy. Odpowiadam na pytanie: kiedy będzie układ i jakie będą zapisy w nim zawarte? Nie mam zielonego pojęcia – podsumowuje przewodniczący MZZ Kadra Górnictwo Krzysztof Stanisławski.

STWÓRZMY NOWOCZESNY UKŁAD

W PGG wskazują, że nie jest dobrym rozwiązaniem takie, w którym wynagrodzenie górnika składa się z ponad 30 elementów, natomiast 30 proc. funduszu wynagrodzeń stanowią tzw. świadczenia nieperiodyczne. Taki sposób kształtowania wynagrodzenia



Ciężka praca. Płace coraz mniej atrakcyjne. Czy górnictwu grozi brak chętnych do pracy pod ziemią?

oznacza bowiem, że duża część wypłacanej górnikowi pensji nie wiąże się z jego kwalifikacjami oraz osiąganymi wynikami.

W PGG wskazywano, że nie ma planów uszczuplenia puli środków przeznaczanych na wynagrodzenia. Spółka chciałaby je jednak bardziej rozsądnie wydawać. Czasu na wypracowanie nowego układu zbiorowego pracy jeszcze trochę zostało. Potrzebne są zrozumienie i dobra wola obydwu stron, by wypracować rozwiązania korzystne dla załogi oraz umożliwiające spółce możliwie szybką reakcję na zmieniające się otoczenie rynkowe.

Wiceminister energii Grzegorz Tobiszowski wiele razy zaznaczał, że ważne będzie wypracowanie nowoczesnego układu zbiorowego pracy w PGG. – Chcemy, żeby Polska Grupa Górnicza była nowoczesnie zarządzana – mówił. Wskazywał przy tym, że największe wyzwania to stabilność oraz bezpieczeństwo pracy.

Wiceminister Tobiszowski wielokrotnie zaznaczał, że trzeba budować elastyczność w zarządzaniu, aby – gdyby pojawiła się dekonunktura – móc podejmować odpowiednie decyzje bez szkody dla pracowników. – Chciałbym, żeby w sektorze węgla kamiennego urodził się dokument, którego nie ma w polskiej gospodarce, i stał się pewnym wzorcem – podkreślał wiceminister.

– Nikt nie ma wątpliwości, że system wynagrodzeń w górnictwie musi zostać uproszczony. Jestem zwolennikiem maksymalnego uproszczenia systemu płac i włączenia ile się da w podstawę wynagrodzenia. Dzisiaj bowiem utrzymywanie wielu dodatkowych elementów płacowych działa na niekorzyść górnika – podkreślił w jednym z wywiadów dla portalu WNP.pl Bogusław Ziętek, przewodniczący Sierpnia 80. – Dziś problemem nie jest wysokość wynagrodzeń w Polskiej Grupie Górniczej, które wręcz powinny szybko wzrosnąć, lecz mity o tym, że górnicy dostają nie 12, ale 14 pensji, i zła krew, którą w reszcie kraju powodują informacje o dodatkowych wynagrodzeniach w górnictwie.

USTALIĆ ŚREDNIE WYNAGRODZENIE

– Można sobie grzebać w systemach wynagradzania. Dla pracownika ważne jest jednak to, ile trafi do jego kieszeni – zaznacza Jarosław Grzesik, szef górniczej Solidarności.

I wskazuje, że dyskusja na temat nowego układu zbiorowego pracy w górnictwie powinna się rozpocząć właśnie od ustalenia średniego wynagrodzenia górnika. – Od tego, jakie środki jesteśmy w stanie wyasygnować, aby system wynagradzania uprościć i ujednolicić, bo każde ujednolicenie to koszty – podkreśla Jarosław Grzesik. Chociaż ani w PGG, ani w JSW nie ma nowych układów pracy, coraz częściej zaczyna się mówić o potrzebie wypracowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy dla górnictwa.

– To byłoby dobre, prowadziłyby bowiem do spokoju społecznego. A zatem ponadzakładowy układ zbiorowy: tak – zaznaczył w wywiadzie dla portalu WNP.PL Marian Kostempski, były prezes Kopeksu. – Jednak pytanie, co by się w nim znalazło? Część wynagrodzeń należałoby powiązać z efektami w zakresie wydobycia. Z kolei związkowcy chcieliby, żeby górnicy otrzymywali możliwie jak największą stałą część wynagrodzeń, bez powiązania jej z realiami rynkowymi. Jednak w latach dekonunktury mogłoby się to przełożyć na dołowanie spółek górniczych – ocenił Kostempski.

DUŻE NADZIEJE

5 marca w Katowicach zbierze się Zespół Trójstronny do spraw Bezpieczeństwa Społecznego Górników Branży Górnictwa Węgla Kamiennego. Tematem mają być między innymi: koncesje na wydobycie surowca, program dla górnictwa i aktualna sytuacja w branży, sprawy płacowe oraz kwestia unijnej polityki klimatycznej. Związkowcy zapowiadają także rozmowy z zarządem PGG. Duże nadzieje związane z rozmowami na temat podwyżek płac w Grupie mogą rozwiązać dane ekonomiczne. PGG miała zysk. Najprawdopodobniej nie w takiej wysokości, który zapewniłby realizację oczekiwań strony społecznej. Wciąż otwarte jest także pytanie: Najpierw układ zbiorowy pracy czy podwyżki? W grudniu ubiegłego roku, podczas seminarium na temat układów zbiorowych pracy, wielu związkowców mówiło, że najpierw trzeba podnieść płace, a potem rozmawiać o elastyczności systemu wynagradzania. Elastyczny system wynagradzania miałby być jednym z najważniejszych elementów nowego układu.

JERZY DUDAŁA

Autor jest publicystą miesięcznika Nowy Przemysł i portalu WNP.pl