

Rozmowa z **DARIUSZEM POTYRAŁĄ**, przewodniczącym Związku Zawodowego Górników w Polsce w Kompanii Węglowej

Podpis ciężkim piórem

► **NOWY GÓRNIK: Na początku lutego liderzy istniejących w Kompanii Węglowej central zawodowych zawarli z zarządem spółki porozumienie w sprawie programu jej restrukturyzacji do 2020 roku. Porównując pierwotne sanacyjne założenia establishmentu firmy z ostatecznymi uzgodnieniami tego paktu, można odnieść wrażenie, że związkowcy wyrwali temu projektowi większość z najostrejszych zębów. Zanim jednak zapytam o szczegóły, chciałbym się czegoś dowiedzieć o samej filozofii w podejściu przedstawicieli interesów załogi do restrukturyzacji, czyli – innymi słowy – do dylematu, przy czym, mając świadomość trudnego położenia ekonomicznego przedsiębiorcy, bezwzględnie obstawać, a co ewentualnie poświęcić?**

DARIUSZ POTYRAŁA:

To nie był dylemat jednorazowych rozmów. Przypomnę, że ich punktem wyjścia był projekt restrukturyzacyjnego programu przedłożony przez zarząd związkowym partnerom i Radzie Pracowników już 28 listopada ubiegłego roku. W swoich założeniach był na tyle restrykcyjny, że zmusił stronę społeczną do podjęcia rozmów, a w gruncie rzeczy do ratowania zagrożonych kopalń i tysięcy miejsc pracy. Przypomnę, że według pierwotnego scenariusza zarządu z piętnastu kopalń miało pozostać siedem.

► **W następstwie konsolidacji, acz doskonale wiem, że związkowcy traktują takie połączenia jako uverture do późniejszych likwidacji.**

– Cóż, takie skojarzenia z cichym schyłkiem zakładów są w kontekście historycznych doświadczeń zupełnie oczywiste. To zasadnicza sprawa. W żadnym przypadku nie mogliśmy też przystać na zamysł sprzedaży kopalni Knurów-Szczygłowice. Nie mogło być na to naszej zgody, bo także ten zamiar odczytywaliśmy jako wstęp do wyzbywania się po kolei fragmentów firmy. Toż tylko największy biedak wynosi z domu, co tylko się da, ale zanim stanie pod ścianą, próbuje przedtem szukać innych możliwości utrzymania się na nogach. Wreszcie zasadnicza kwestia – poza spółką miało się znaleźć 1020 ludzi. Pozostawiając na boku kwestię, spośród jakich grup pracowników mieliby się rekrutować, jako związkowcy nie mogliśmy wyrazić zgody



na to, aby kogokolwiek zwalniano. Nie mniej drażliwą była też sprawa zamierzonego ograniczenia płac – i to nie w sensie czasowego zamrożenia podwyżek zarobków, lecz zapowiedzi zmniejszenia o dwa procent funduszu wynagrodzeń. Cięcia miały obejmować fundusz motywacyjny, dopłaty do L4, tak zwane kredkowe, bilety z Karty Górnika i węglowy fundusz wyrównawczy. Projekt sygnalizował wreszcie wydzielenie poza struktury Kompanii Węglowej pozostających w obrębie jej grupy kapitałowej spółek córek, a więc de facto pozbycie się dalszych kilku tysięcy ludzi. Rzuceni na pseudorynek – w myśl zasady radźcie sobie, jak możecie – zostaliby pozbawieni statusu pracowników Kompanii Węglowej ze wszystkimi tego zgubnymi, jak nietrudno przewidzieć, konsekwencjami. Po roku ochronnego parasola mogliby zapomnieć, że byli objęci górniczym układem zbiorowym.

► **Zadam zapewne paskudne dla związkowego ucha pytanie: czy w kryzysowej sytuacji firmy warto bronić przed zwolnieniem każdego pracownika w proporcji do interesu kilkudziesięciotysięcznej załogi zagrożonej trudnymi do objęcia wyobraźnią skutkami jej ewentualnego upadku?**

– To nie jest niemiłe, to jest bardzo dobre pytanie. Znów wróć do biegu zdarzeń między końcem listopada a początkiem lutego, ponieważ uwidacznia on tło i ewolucję rozmów stron. Oto wykazaliśmy, że w naszej optyce wcale nie jest konieczne zwolnienie 1020 osób. Później ta liczba sukcesywnie malała do 884 pracowników niby-administracyjnych. Niby-administracyjnych, ponieważ część spośród nich została wykreowana poprzez prosty albo – powiedzmy lepiej – przewrotny zabieg zarządu w postaci rozporządzenia z kwietnia 2013 roku. W pierwszym punkcie ów dokument precyzuje, kto jest pracownikiem inżynieryjno-technicznym, zaś w drugim stanowi, że wszyscy pozostali są pracownikami administracji. W ten sposób zarząd spółki powiększył grupę urzędników o prawie 3 tysiące osób. Grono pracowników inżynieryjno-technicznych zostało bowiem zawężone jedynie do tych, od których wymagane są zatwierdzenia urzędów górniczych lub kierowników ruchu zakładów górniczych. To powoduje, że wiele stanowisk, tradycyjnie związanych z inżynierskim cenzusem, kwalifikacjami i rodzajem wykonywanej pracy, zostało umieszczonych w administracji. Ot, weźmy na przykład dość wysokie w zawodowej hierarchii stanowisko inżyniera kontroli

jakości, które – poza koniecznymi kompetencjami – nigdy nie wymagało jakichkolwiek zatwierdzeń. I takich osób, które – obrazowo rzecz ujmując – pracują nie na znaczku, lecz na angażu, jest dużo więcej. I stąd pojawił się wniosek mówiący o nadmiarze urzędników oraz zamysł, że trzeba zwalniać. Nam, związkowcom, nie było wolno ich odpuścić.

► **Toteż na trzy lata, w zamian za pewność zatrudnienia, poświęciliście ich czternastkę.**

– Zarząd po drugiej stronie też grał ostro. Jeśli – co widać gołym okiem – jest kicha na rynku, jeśli tonieje sprzedaż, to są dwa wyjścia: albo nieco odpuścić, godząc się na pewne działania naprawcze, albo mierzyć się z trudno wyobraźlaną myślą o upadłości. Nie można udawać głuchego i ślepego.

► **Czy podobnie ten uszczerbek w portfelu traktowało prawie dziewięćset zainteresowanych?**

– Doskonale zdaję sobie sprawę z tego, że jest on dolegliwy dla tej grupy pracowników, ale z drugiej strony zachowali oni stabilne zatrudnienie kosztem nieobojętnego składnika wynagrodzenia. Reakcje zainteresowanych były zróżnicowane. Jedni mieli nam za złe, że odpuściliśmy te czternastki, inni, choć bez entuzjazmu, rozumieli naszą postawę. Chcę przy tym wyraźnie przypomnieć, że zawieszenie czternastki nie musi trwać pełne trzy lata. Gdyby okazało się, że ekonomiczne położenie spółki zauważalnie się poprawia, to strony natychmiast siadają w tej sprawie do rozmów i w każdej chwili mogą przesądzić o jej wcześniejszym przywróceniu. W tym kontekście chcę powiedzieć jedno: jeśli ktoś sądzi, że działaczowi związkowemu łatwo przychodzi podpisywanie tego rodzaju porozumienia, kiedy godzi się na zabieranie czegośkolwiek pracownikom, to jest w dużym błędzie. To był jeden z gorszych paktów, jakie zdarzało mi się dotąd podpisywać. Proszę mi wierzyć, że pióro staje się w takich sytuacjach bardzo ciężkie, ale związkowcovi nie wolno przecież abstrahować od rzeczywistości, a realia firmy są rzeczywiście trudne.

► **Jak rozumieć kompromis w sprawie większej elastyczności w organizacji zmian i przenoszeniu ludzi między kopalniami?**

– Skoro stanowczo zdystansowaliśmy się od zamiaru łączenia kopalń, musieliśmy – respektując prawdę, że spółka jest jednym przedsiębiorstwem – przystać na większą swobodę kierownictw kopalń w przemieszczaniu

pracowników. Odrzuciliśmy przy tym krańcowe podejście, czyli możliwość „flancowania” ludzi między Małopolską a Śląskiem, czyli, dajmy na to, z Piekar do Brzeszcz albo z Ziemowita na Halembę. Abstrahując już od komunikacyjnych i czasowych niedogodności, nie wolno przecież zapominać o ważniejszych bodaj kwestiach bezpieczeństwa. Są kopalnie metanowe i niemetanowe, są głębokie i płytsze. To nie jest proste z dnia na dzień przenieść pracownika w odmiennie warunki, dlatego w trakcie rozmów ostatecznie stało na tym, że to przemieszczanie pracowników może być praktykowane w obrębie kopalń przewidywanych w projekcie zarządu do łączenia. I tego dotyczy nasza zgoda, z zastrzeżeniem, że będzie się tak działo w wyjątkowych, szczególnie uzasadnionych sytuacjach.

► **Wśród zde gustowanych porozumieniem będą też zapewne emeryci, którym ubyła z „furmanki” tona deputatowego węgla.**

– Jedni powiedzą, że dopuściliśmy do obcięcia tej jednej z trzech ton, natomiast inni, że uratowaliśmy dwie. Rzecz ma się przy tym podobnie jak w przypadku czternastki, czyli że w każdej chwili – w razie poprawy sytuacji spółki – i to świadczenie będzie można w pełni przywrócić.

► **Problem emeryckiego węgla, uwzględniając liczbę beneficjentów tego świadczenia w proporcji do malejącej liczby czynnych pracowników, jest na pewno szerszy i wymaga, jak sądzę, nie tylko doraźnego, lecz także przyszłościowego rozwiązania.**

– Rzeczywiście, w przypadku Kompanii Węglowej w grę wchodzi około 160 tysięcy uprawnionych, co kosztuje firmę mniej więcej 260 milionów złotych rocznie – to spory ciężar na górniczej łopacie. Na pewno pora się więc zastanowić, jak ten problem rozwiązać. Nasz punkt widzenia jest taki, że nie tak łatwo i szybko po prostu zabrać. Można rozważać, czy nie postąpić tak jak w przypadku kopalń zlikwidowanych, kiedy zobowiązanie to przejęła spółka restrukturyzacyjna, czyli de facto budżet państwa. Można myśleć o Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych, choć po dotychczasowych doświadczeniach opór tej instytucji byłby zapewne gigantyczny. Na pewno jest to bardzo twardy orzech do zgryzienia, ale z całą pewnością trzeba zacząć na ten temat poważnie rozmawiać. Dla mnie jest przy tym oczywiste, że emerycki deputat nie może w prosty sposób zniknąć.

Rozmawiał: **JERZY CHROMIK**

NAGRODA DLA SPECJALISTÓW Z GIG-U

Laserowe wsparcie dla górników

Wynalazek specjalistów GIG-u pn. „Laserowy system automatycznego pomiaru geometrii obudowy i wyposażenia szybów” zdobył pierwsze miejsce w konkursie Górniczy Sukces Roku. Otrzymał też dyplom ministra nauki i szkolnictwa wyższego na XXI Giełdzie Wynalazków, która odbywała się w Warszawie w dniach 11-12 lutego.

Nagrodzone rozwiązanie to nowoczesny system zapewniający automatyczny pomiar geometrii i deformacji badanych elementów

szybu. Wyposażony jest w kontrolę położenia, w tym orientacji przestrzennej i stabilności, oraz w system rejestracji i analizy danych.

Stosowanie takich rozwiązań przyczyni się niewątpliwie do poprawy bezpieczeństwa eksploatacji, umożliwi również zdecydowaną poprawę warunków ruchowych i ekonomicznych. Zastosowanie systemu pozwala na automatyzację i zdecydowane skrócenie czasu, a więc i kosztów rewizji szybów. Szczególnie rewizje starych i nieuzbrojonych szybów wiązały się dotychczas z zaangażowaniem

znacznych środków technicznych i ogromnym ryzykiem dla pracowników szybów zobowiązanych do ich fizycznego przeprowadzania.

Wprowadzone nowości polegają na zintegrowaniu w jednej hermetycznej obudowie skanera laserowego 2D 360 stopni i kamery 360 stopni z jednostką inercyjną (akcelerometr, żyroskop i magnetometr) i odometrem z własnym zasilaniem, rejestratorem i anteną oraz laserowym dalmierzem bezpieczeństwa. Urządzenie może pracować w wybuchowej metanowej atmosferze kopalnianej dzięki

zastosowaniu budowy przeciwybuchowej typu Ex p i nowatorskiego rozwiązania autonomicznego zasilania urządzenia.

Wynalazek został już nagrodzony złotym medalem na targach wynalazczości w Brukseli. Wraz z innymi rozwiązaniami, takimi jak np. specjalna sonda badawcza SIS-1, która pozwala na zdalne prowadzenie inspekcji obudowy szybów górniczych, stanowi kompleksowy pakiet zaawansowanych technologicznie rozwiązań dla górnictwa.