

Nowy system wynagradzania będzie dostosowany do potrzeb górników. Dobra praca musi być dobrze wynagradzana. To podstawowy cel zmian w systemie płac. Rozmowa z ROMANEM GETLEREM, dyrektorem biura JSW SA

# Pracujemy nad jasnym systemem

► „NOWY GÓRNIK”: Płacowcy z kopalń JSW SA spotykali się z przodowymi. Przedstawiali nowy system płacowy. Jak pan ocenia te spotkania?

**ROMAN GETLER:** Były bardzo pozytywne. My przedstawiliśmy pewien model. Przodowi i pracownicy dozoru zwrócili uwagę na te elementy projektu, które ich zdaniem powinny ulec korekcie. Natomiast sama idea, jak i przyjęte zasady do zbudowania nowego systemu wynagradzania, spotkały się z życzliwym zainteresowaniem uczestników spotkań.



► Jest pan bardzo ostrożny w swoich opiniach.

– Uważam, że każdy kto do przedstawionych założeń projektu i przykładów wynagrodzeń odniesie się w sposób merytoryczny i bez emocji, uzna go za co najmniej dobry. Oznacza to, że można nad tym projektem pracować, poprawiać go i udoskonalać. Nawet najlepszy system wynagradzania, aby mógł być stosowny musi być uzgodniony. Wszystkie przyjęte zasady muszą być zaakceptowane poprzez podpisanie stosownego porozumienia przez zarząd i stronę związkową, bądź też poprzez wdrożenie systemu wynagradzania w ramach Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Nie podejmowanie rozmów przez związki zawodowe w sprawie zakładowego systemu

wynagradzania było powodem prezentacji części projektu zakładowego systemu wynagradzania w internecie i w „Jastrzębskim Węglu”. Pracownicy spółki będą sukcesywnie zapoznawani z całością projektu systemu wynagradzania. Taka forma prezentacji ma na celu uzyskanie od najbardziej zainteresowanych, tj. od pracowników, informacji przekazanych w formie pytań, opinii, komentarzy – nawet krytycznych, ważne aby miały charakter merytoryczny.

► Propozycja zarządu nie jest ostateczna?

– Oczywiście, że nie, przecież cały czas mówimy o projekcie. To jest materiał do dyskusji. Czekamy na rozmowy ze związkami zawodowymi na ten temat. Jednak już cykl dotychczasowych spotkań z dozorem i przodowymi udowodnił, że propozycja nowego systemu wynagradzania jest atrakcyjna. Spełniamy podstawowy postulat wszystkich górników JSW SA, którzy chcą mieć możliwość osiągnięcia większych zarobków. Chcą także, aby dobre wyniki w pracy przekładały się na dobre płace. Od lat górnicy czekają na jasny i prosty system płacowy. Nasza propozycja spełnia te oczekiwania.

► Czy możliwe jest, aby wynagrodzenia pracowników nie mających najwyższej Karty Górnika wyliczane wg nowego systemu, były niższe od dotychczasowych?

– W trakcie spotkań zwracano uwagę, że górnicy z Kartą Górnika niższą niż 60

procent mogą stracić na nowym systemie. Otóż nie tracą, bo można odpowiednio określić i uzgodnić ze stroną związkową progi procentowe do Karty Górnika. Dotychczasowy próg 50 proc. można podnieść np. do poziomu 54 proc.

► Z czego wynika ta obawa?

– Otóż w przykładach przedstawianych uczestnikom spotkań, jak również w Jastrzębskim Węglu i internecie prezentowaliśmy tylko zarobki dla pracowników na stanowiskach robotniczych pod ziemią, którzy mają prawo do 60 proc. Karty Górnika. Nie robiliśmy przykładów dla pozostałych przedziałów Karty Górnika z uwagi na ograniczenia czasowe, ale przede wszystkim musimy poznać stanowisko związków zawodowych odnośnie założeń przyjętych przez zarząd do przedstawionego projektu. Po co nam robić przykłady, jeżeli strona związkowa będzie miała inne stanowisko odnośnie sposobu budowy tabel stawek płac zasadniczych, taryfikatorów, włączenia dodatku przodowego i dodatku szkodliwego, uciążliwego i niebezpiecznego do płacy zasadniczej. I tak, aby sprawdzić nasze założenia, w tym również uniknięcie sytuacji obniżenia „nowego” wynagrodzenia w porównaniu do dotychczasowego potrzebne było wyliczenie i przeanalizowanie ponad 400 przykładów, dla wszystkich stanowisk robotniczych pod ziemią w warunkach dotychczasowego i proponowanego systemu, a każdy z tych przykładów sporządzany

był w kilku wariantach. Aktualnie kończymy wyliczanie przykładów wynagrodzeń dla pozostałych stanowisk pracy występujących w zakładach spółki. Przykłady te sporządzane są tylko dla najwyższej Karty Górnika. Wyliczeń z niższą Kartą Górnika, póki nie znamy stanowiska strony związkowej, nie ma sensu robić. Dlatego raz jeszcze zachęcam przedstawicieli związków zawodowych JSW S.A. do jak najszybszego rozpoczęcia rozmów nad projektem zakładowego systemu wynagradzania. My proponujemy, żeby wynagrodzenie było sprawiedliwe, wysokie i motywacyjne. Jednocześnie co do zasady wyliczenia jasne i czytelne. Sprowadza się to m.in. do tego, aby wynagrodzenie za tak zwaną dniówkę składało się tylko z trzech składników: stawki, premii i Karty Górnika. Oczywiście, funkcjonowałyby dodatek za pracę w nocy, jak również dodatek za czas pełnienia funkcji sanitariusza. Górnicy od lat chcą takiego systemu płac, żeby mogli wyliczyć swój zarobek na łopacie. My odpowiadamy na ich żądanie.

Rozmawiał: SŁAWOMIR STARZYŃSKI

## Podziękowanie

Roman Getler: Dziękuję kierownikom działów płac kopalń JSW S.A. za przygotowanie i przeprowadzenie spotkań informacyjnych o projekcie zakładowego systemu wynagradzania. Dziękuję przodowym i pracownikom dozoru za uwagi zgłaszane w czasie spotkań.

## Niektóre z pytań zadawanych w czasie spotkań płacowców z przodowymi

W kopalniach JSW zorganizowano spotkania płacowców z przodowymi. W czasie spotkań były prezentowane założenia do nowego systemu płac. Przedstawiamy kilka najczęściej powtarzających się pytań skierowanych do płacowców.

1. „Zbyt duża rozpiętość procentowa i zarobkowa między maksymalną a minimalną wartością premii motywacyjnej.”

Ograniczenie rozpiętości 20% premii motywacyjnej spowoduje utratę jej celu, gdyż zmniejszenie jej np. do 10% spowoduje, że maksymalny uzysk do zarobku brutto dla górnika w ścianie wyniesie ok. 350 zł. Taka wartość przyrostu zarobku w miesiącu nie jest kwotą motywacyjną.

2. „Spadek wynagrodzeń pracowników z mniejszą niż 60% KG.”

Niższe progi KG niż 60% będzie można podwyższyć do takiej wysokości, aby wzrost wynagrodzenia na dniówkę bez premii był procentowo porównywalny do wzrostu wynagrodzenia pracownika z 60% KG i nie powodował spadku wynagrodzeń pracowników posiadających obecnie staż pracy mniejszy niż 15 lat

3. „Dlaczego pomimo zapewnień fachowcy (ślusarze, elektrycy, automatycy, pracownicy łączności) zatrudnieni w robotach pozaprzedkowych zostali potraktowani na poziomie pomocy dołowej zatrudnionej przy przebudowie wyrobisk, wierceniu, klejeniu, gdzie pod okiem fachowca wykonują proste prace fizyczne.”

W zaproponowanym taryfikatorze dla stanowisk robotniczych pod ziemią roboty pozaprzedkowe, o których mowa w pytaniu byłyby opłacane wg kategorii 6 i 7, a przyrost wynagrodzenia (bez premii) na tych stanowiskach wyniósłby nawet 10%.

Natomiast wynagrodzenie pomocy dołowych byłoby wyliczane wg kategorii 5, przyrost wynagrodzenia bez premii dla tych stanowisk wyniósłby ok. 3%.

► Wszystkie opinie, komentarze i pytania ze spotkań kierowników działów płac z dozorem i przodowymi – również te, na które wyżej udzielono odpowiedzi będą analizowane i wykorzystane w dalszych pracach nad zakładowym systemem wynagradzania.



W poprzednim numerze „Nowego Górnika” rozpoczęliśmy dyskusję o przygotowywanym, nowym systemie wynagradzania w JSW SA. W tym numerze publikujemy kolejne głosy.