

**KATOWICKI HOLDING WĘGLOWY.** – Załoga, związkowcy i zarząd KHW wspólnie borykają się i walczą z trudnym otoczeniem ekonomicznym. Nasza walka przypomina mecz bokserski, w którym nie ma określonej liczby rund. Przeciwnikiem jest cięższy, silniejszy i większy zawodnik, który w dodatku ustala reguły walki. Jednak wszyscy uważamy, że warto się bić, bo walczymy o los kilkunastu tysięcy rodzin górniczych – mówi w rozmowie z Nowym Górnikiem Tadeusz Skotnicki, wiceprezes zarządu KHW SA do spraw pracy.

ROZMAWIA: SŁAWOMIR STARZYŃSKI

► **NOWY GÓRNIK: Na wiosnę wydawało się, że zarząd KHW opanował na tyle sytuację, że spółka powinna utrzymać płynność finansową. Między innymi wyprzedaż zapasów przez KW spowodowała, że ceny węgla spadły. Czy spadek ten sprawił, że zarząd proponuje załozę większe wyrzeczenia, aby ratować firmę?**

**TADEUSZ SKOTNICKI:** Pod koniec zeszłego roku zarząd przygotował plan naprawczy. Obecne wyniki ekonomiczne odbiegają od przyjętych założeń. Nie wynika to jednak z błędów w planie naprawczym. Rzeczywiście wyprzedaż zapasów węgla przez Kompanię Węglową spowodowała, że KHW odczuł tę operację na swoich wynikach sprzedaży. Doradcy z firm konsultingowych oceniali, że w planie naprawczym przyjęliśmy bardzo ostrożne prognozy cenowe na rok 2015. Analitycy spodziewali się, że ceny będą korzystniejsze, niż my to założyliśmy. Nikt nie spodziewał się wyprzedaży. To spowodowało, że chociaż konsekwentnie realizujemy założenia planu naprawczego, efekty finansowe są gorsze od oczekiwań. KHW został zmuszony do renegotjowania cen z energetyką. W sytuacji kiedy jest nadpodaż węgla na rynku i w dodatku największy producent obniża ceny, nasza pozycja negocjacyjna była słaba. Musieliśmy zgodzić się na obniżkę cen. Natomiast plan działań naprawczych ustalono w ramach wspólnych rozmów ze związkami zawodowymi już w 2014 roku i trzymamy się go. Oczywiście jest ryzyko, że niektóre rozwiązania trzeba będzie wprowadzać w szybszym tempie, jednak wierzę, że umiejętność rozmowy pracodawcy ze związkami zawodowymi pozwoli na zawarcie porozumienia nawet w najtrudniejszych sprawach.

► **W mediach relacje między zarządami firm górniczych a związkami zawodowymi są przedstawiane jak wielka wojna, nieustający konflikt i wrogość.**

– Nie powinno być wrogości w sytuacji, kiedy od wspólnych działań związków zawodowych, całej załogi i zarządu spółki zależy przyszłość firmy. W Katowickim Holdingu Węglowym nie walczymy między sobą, ale wspólnie bronimy się przed niesprzyjającymi warunkami w otoczeniu ekonomicznym. Nie mamy żadnego wpływu na ceny węgla. Możemy jedynie koncentrować się na obniżeniu kosztów. Jednak nie może ono polegać na mechanicznych i bezrefleksyjnych cięciach. Dlatego tak ważna jest aprobata społeczna dla propozycji zarządu.

Do tej pory udało się wynegocjować ze związkami zawieszenie na trzy lata, do 2017 roku, wypłaty deputatów węglowych dla emerytów i rencistów, zmieniły się także zasady naliczania 14. pensji i barbórki. Po zmianach barbórka będzie liczona jako średnia z całego roku. Zdarzało się tak, że ktoś brał zwolnienie lekarskie we wrześniu, a w październiku miał dużo nadgodzin i dostawał wysoką barbórkę,

bo na podstawie zarobków z października była wyliczana wypłata barbórki. Kolejna zmiana dotyczy wypłaty tak zwanej 14. pensji, która została obecnie nazwana nagrodą roczną. Wcześniej była naliczana na podstawie pensji z trzech ostatnich miesięcy danego roku, teraz zostanie uśredniona i wyliczana na podstawie całego roku.

Szacujemy, że roczne oszczędności po tych zmianach wyniosą około 50 mln złotych. Zanim te porozumienia były możliwe, musieliśmy odwołać się do sądów, bo zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy były to zmiany niezgodne z prawem – to jest wypowiedzianym w 2000 roku ponadzakładowym układem zbiorowym pracy z 1991 roku.

► **Mimo że związki zawodowe zgadzały się na nie?**

– Na tym polegał kłopot. Państwowa Inspekcja Pracy uważała, że powinniśmy gwarantować węgiel nawet tym, którzy jeszcze nie zostali przyjęci do pracy, ale kiedyś staną się pracownikami KHW i z naszej firmy przejdą na emeryturę. Już wtedy powiedzieliśmy, że będziemy rozmawiać o zmianach w systemie wynagradzania. Ponieważ w KHW obowiązuje holdingowy układ zbiorowy, należało zmienić jego zapisy.

I w tym momencie pojawiły się problemy. Chociaż ze związkami uzgodniliśmy zmiany, to PIP stała na stanowisku, że w górnictwie obowiązuje ponadzakładowy układ zbiorowy pracy z 1991 roku i zgodnie z tą interpretacją próby dokonania zmian w HUZ były niemożliwe, jeżeli były mniej korzystne niż zapisy z 1991 roku. Sytuacja była dziwna, ponieważ układ z 1991 roku został skutecznie wypowiedziany i skreślony z rejestru układow ministerstwa pracy i polityki społecznej. PIP koncentrował się na zapisie, że układ będzie obowiązywał do czasu spisania nowego układu dla górnictwa. To oznaczało, że prawo z 1991 roku miało obowiązywać wiecznie. Interpretacja absurda, ale przez nią traciłmy czas i energię.

► **PIP upierał się przy takiej interpretacji, mimo że związki zgadzały się na zmiany?**

– Tak. Na szczęście znalazł się sąd, który uznał nasze racje i racje strony społecznej. W tej chwili możemy rozmawiać o zmianach w systemie wynagradzania. Żeby dojść do tego etapu rozmów ze stroną społeczną, musieliśmy wspólnie przebrnąć przez gęstą prawną sporów, w których bardzo długo nie liczyły się wyrok sądowy, skreślenie układu z rejestru i zgoda związków na zmiany. Ten przykład chyba najlepiej obrazuje skalę trudności, które musimy pokonać wspólnie ze związkami zawodowymi, aby dostosować zapisy prawa do treści porozumień, jakie wypracowujemy, i do sytuacji w otoczeniu firmy, która zmusza nas do zmian w HUZ.

► **Jest opinia, że to tylko związki są hamulcowym zmian.**

– Związki nie mogą godzić się na zmiany, które oprotęstuje Państwowa Inspekcja Pracy. Proszę sobie wyobrazić lidera związkowego, który staje przed załogą i mówi, że zgodził

# Mamy s chcemy



Do 30 czerwca 2015 roku kopalnie KHW SA wydobły 5 276 400 ton węgla. Jego zapasy na zwalach wyniosły (na 30 czerwca)

się na ograniczenia pracownicze, ale są one niezgodne z prawem. To byłoby samobójstwo. Równie samobójczy byłby pomysł wprowadzania zmian w firmie bez akceptacji związków zawodowych. Liderzy związkowi mają stały kontakt z załogą, potrafią racjonalnie wytłumaczyć górnikom niektóre decyzje, na pozór sprzeczne z interesem załogi. Oczywiście, panuje w mediach moda na konfrontowanie zarządów firm ze związkami. My w Katowickim Holdingu Węglowym nie ulegamy tej modzie. Wspólnie ze związkami zawodowymi apelujemy o stworzenie warunków, w których będzie można godzić interes firmy i interes załogi w zgodzie z prawem.

► **Zarząd będzie przekonywał liderów związkowych do jeszcze mocniejszego zaciśnięcia pasa?**

– Nie ma takich planów. Natomiast zastanawiamy się wspólnie ze stroną społeczną, w jaki sposób odciążyć finanse i jednocześnie nie powodować strat finansowych u załogi. Takim tematem jest na przykład wypłata 14. pensji. W górnictwie przełom roku jest bardzo ciężki finansowo, ponieważ w grudniu płacimy barbórki i wypłatę, w styczniu wypłatę i 14. pensję, a 10 lutego normalną pensję. W ciągu

niespełna 80 dni musimy wypłacić pięć wypłat. W czasach przyzwoitej koniunktury jest to wielkie obciążenie, a w czasach kryzysu to dramat. Dlatego często po porozumieniu ze związkami przesuujemy termin płatności czternastki. Teraz proponujemy, aby była wypłacana w ratach przez cały rok. Dla firmy byłaby to wielka ulga.

► **Na konferencji prasowej zarząd mówił o stworzeniu Centrum Usług Wspólnych – samodzielnej firmy. Rozmawia pan o tym ze związkami?**

– Rozmawiam o wielu propozycjach, które spowodowałyby oszczędności. Od wielu miesięcy zmniejsza się zatrudnienie pod ziemią, bo część górników skorzysta z programu osłonowego po przejściu do SRK, wielu górników odchodzi na emeryturę, a przyjęcia nowych pracowników są ograniczone. Nie można w takiej sytuacji udawać, że poziom zatrudnienia na dole nie ma wpływu na zatrudnienie na powierzchni. Są dwie możliwości – albo zwalniać, albo szukać sposobów na obniżenie kosztów. CUW jako firma samodzielna zmniejszyłaby koszty i mogłaby świadczyć usługi także poza KHW.