

Holding chce być nowoczesną firmą

O płacach i schemacie

Związki zawodowe w Katowickim Holdingu Węglowym nie są zadowolone z motywacyjnego systemu płac. Nie podoba się im zmiana w schematach organizacyjnych wprowadzona w celu spłaszczenia struktury zarządzania.

Tadeusz Skotnicki, wiceprezes ds. pracowniczych KHW SA, tłumaczy: – Konieczność zmian w systemie wynagradzania wynika bezpośrednio nie tylko z przesłanek ekonomicznych czy efektywnego zarządzania, ale przede wszystkim z faktu, że wynagrodzenie w nowoczesnej firmie – a taką chcemy być – musi być funkcją efektywnej i bezpiecznej pracy.

GÓRNICY KWK WIECZOREK MÓWIĄ

KRZYSZTOF ŚNIEGUŁA, PRZODOWY ŚCIANY 313, 24 LATA PRACY POD ZIEMIĄ: Ścianowcy mogą liczyć na dobre zarobki przy motywacyjnym systemie płac, ale pozostali narzekają. Wszystko drożeje, płace albo stoją w miejscu, albo maleją, jeżeli nie wyrobi się planu. Młodzi górnicy nie zarobią więcej niż 2 tysiące złotych. Pod ziemią doskonale widać, że oszczędności dotyczą wszystkich. Oszczędzamy na zakupach sprzętu i na remontach. Owszem, w ścianie kombajn jest nowy, ale odstawa jest stara. Ja jako dopracuję do emerytury, ale przed młodymi ciężki czas. Uważam, że mają marne szanse na dobre zarobki. Co nam może pomóc? Nie wiem. Luka pokoleniowa jest wielka, brakuje fachowców z doświadczeniem. Polityka wobec górnictwa jest taka, że z każdym rokiem tracimy na znaczeniu. Jestem zwykłym górnikiem i trudno



mi udzielać rad. Proszę pytać kogoś z wyższego szczebla.

DAWID KALINOWSKI, SZTYGAR ZMIANOWY ODDZIAŁU WYDOBYWCZEGO KG-3, 8 LAT PRACY W KWK WIECZOREK, 10 LAT PRACY W GÓRNICTWIE: Uzależnienie płacy od efektywności powoduje, że czasem mimo wielkiego wysiłku górnik zarobi mniej, bo z powodów od niego niezależnych nie został wykonany plan. Pracujemy w warunkach, w których nie da się wszystkiego przewidzieć i zaplanować, dlatego zdania na temat efektywnościowego systemu wynagradzania są podzielone. Pracownicy doświadczeni, pracujący w ścianie bezpośrednio przy wydobyciu, nie narzekają. Najbardziej narzekają pracownicy z krótkim stażem pracy, bo mają zbyt małe kwalifikacje, żeby pracować na stanowiskach dobrze płatnych. Kilka razy zdarzyło się, że młodzi górnicy mówili mi, że mają pretensje, ponieważ – ich zdaniem – zbyt mało zarobili. Jeżeli chodzi o zmiany w schemacie organizacyjnym, to uważam, że im coś jest prostsze, tym jest lepsze. Natomiast do każdej zmiany trzeba się przyzwyczaić. Zarząd zapowiada dalsze zmiany w systemie wynagradzania i w schemacie organizacyjnym w kopalniach. Jeżeli zapadnie taka decyzja, to będziemy mieli do czynienia z faktami. Chyba nie będzie wyjścia, trzeba będzie się przyzwyczaić. Ze schematem organizacyjnym będzie łatwiej – trudniej będzie z motywacyjnym systemem wynagradzania. Wydaje mi się, że przełożeni górnika powinni mieć możliwość jakiegoś specjalnego premiowania tych, którzy nie wykonali zadań, ale pracowali w bardzo



NOWY GORNIK

więcej węgla dobrej jakości i zmniejszać koszty – takie są wymagania ekonomii. Jednak do tak zwanego zaciskania pasa trzeba przekonać załogę. Górnicy nie są specjalistami w dziedzinie ekonomii, dlatego potrzebujemy szczerzej rozmowy, jasnych argumentów.

Wspólna Reprezentacja Związków Zawodowych w KHW SA żąda realizacji następujących postulatów

1. Natychmiastowego zaprzestania różnicowania wielkości wynagrodzeń załóg KHW SA poprzez monitoring narzuconej wydajności w poszczególnych zakładach.
2. Wprowadzenia jednolitego regulaminu premiowania we wszystkich zakładach KHW SA.
3. Realnego wzrostu stałego elementu wynagrodzeń.
4. Przywrócenia poprzednio stosowanych schematów organizacyjnych w zakładach.
5. Natychmiastowego uzupełnienia stanu zatrudnienia pozwalającego na bezpieczne prowadzenie ruchu zakładu zgodnie z obowiązującymi technologiami robót oraz obłożeniami normatywnymi. Obecny stan zatrudnienia zagraża bezpieczeństwu załóg.
6. Przestrzegania zapisów prawa pracy.
7. Wprowadzenia dodatkowego urlopu zdrowotnego w wymiarze 5 dni dla pracowników zakładu przerobczego.
8. Realizowania zadań produkcyjnych własną załogą poprzez wzrost zatrudnienia w kopalniach KHW SA.
9. Powołania komisji BHP na szczeblu KHW SA.

WIĘCEJ STRONA 6, 7, 8.

Zarząd chce, aby system wynagradzania i schemat organizacyjny sprzyjały młodym górnikom

trudnych warunkach. Osobą, która mogłaby dysponować jakimś funduszem, mógłby być kierownik oddziału. Wiem, że nie da się uniknąć ścisłego powiązania płac z efektami, jednak w głębi duszy nie do końca zdają sobie sprawę z powagi sytuacji. Musimy wydobywać

PRACE MŁODYCH ARCHITEKTÓW

Hotel Diament w nowej roli

Jastrzębska Spółka Węglowa i Politechnika Śląska w Gliwicach zorganizowały konkurs wśród studentów Wydziału Architektury uczelni na opracowanie koncepcji architektoniczno-budowlanej 15-kondygnacyjnego budynku hotelu Diament w Jastrzębiu-Zdroju i przyległego doń terenu. Do konkursu zostało zgłoszonych sześć projektów, przy czym udział w nim był całkowicie dobrowolny.

Studenci otrzymali trudne zadanie opracowania koncepcji funkcjonowania w nowym kształcie i w nowej roli byłego hotelu Diament, który został oddany do użytku w 1989 roku i krótkie lata świetności przeżywał na początku lat 90., będąc ówczesnym symbolem luksusu. Definitywnie został zamknięty 1,5 roku temu, a więc pod koniec 2011 roku, ze względu na zły stan techniczny. W przyszłości w miejscu hotelu Diament ma powstać biurowiec Centrum Usług Wspólnych, które może też stać się siedzibą innych firm z Grupy Kapitałowej JSW.

– Chcieliśmy zebrać pomysły, by najlepsze z nich wykorzystać do realizacji. W niektórych projektach zwraca uwagę bryła budynku,

w innych zagospodarowanie przestrzeni wokół lub układ dróg i parkingów. Studenci mogli wykorzystać część budynku lub też całkowicie go wyburzyć. Wygrał projekt, którego autorzy zdecydowali się zaprojektować całą przestrzeń od nowa – podkreśla Jarosław Zagórowski, prezes Jastrzębskiej Spółki Węglowej.

Wyniki konkursu zostały ogłoszone w piątek 19 lipca. Pierwsze miejsce zajął zespół składający się z Piotra Gnacka, Mateusza Rymara i Damiana Langera. Drugie miejsce zajęły ex aequo dwa zespoły – składający się z Sylwii Czarneckiej, Korneliusza Kellera i Jagody Kus oraz utworzony przez Annę Maciejewską i Iwonę Sosnę. Trzecie miejsce również zajęły dwa zespoły – w skład pierwszego z nich weszli Grzegorz Klimek i Paweł Knapczyk, a w skład drugiego Magdalena Balsa i Maria Balsa. Dyplom za uczestnictwo otrzymali Leszek Czaja i Jan Pietrzak.

Poza dyplomami zwycięzcy konkursu otrzymali nagrody pieniężne ufundowane przez Jastrzębską Spółkę Węglową.

Prace studentów w najbliższych dniach zostaną wystawione w Urzędzie Miejskim w Jastrzębiu-Zdroju.



Pierwsze miejsce zajął zespół składający się z Piotra Gnacka, Mateusza Rymara i Damiana Langera



MAT. PRAS. JSW SA