

KHW. 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.

Zarząd tłumaczy, że wszystkie decyzje wynikają z kalkulacji ekonomicznej. W odpowiedzi Wspólna Reprezentacja Związków Zawodowych w KHW SA wystąpiła do zarządu z dziewięcioma postulatami. Związki chcą, aby zarząd wycofał się ze wszystkich zmian, jakie zostały przeprowadzone w ciągu ostatnich 2 lat.

W czasie debaty z przedstawicielami związków działających w KWK Wieczorek chciałem się dowiedzieć, jaką alternatywę proponują liderzy kopalnianych organizacji związkowych.

Rozmawia: SŁAWOMIR STARZYŃSKI

► **NOWY GÓRNIK: Uzależnienie części zarobków od efektów pracy nie wszystkim się podoba. Sporo kontrowersji budzi nowy schemat organizacyjny. Dlaczego związki zawodowe krytykują rozwiązania wprowadzone przez zarząd?**

ROMUALD CICHON, ZWIĄZEK ZAWODOWY KADRA KWK WIECZOREK: Nowy motywacyjny system wynagradzania powoduje rozbitcie wcześniej wywalczonych równych baz dla wszystkich kopalń. U nas w Wieczorku planowana wydajność jest wyższa lub porównywalna z kopalniami, gdzie wydobywanie odbywa się na zawal – w Wieczorku 75% ścian to podsadzka. Na zawal można fedrować na wszystkich zmianach, przy podsadce na dwie zmiany, następnie dwie trzeba poświęcić na zabudowę tam i zrobienie podsadzki.



PIOTR GRZYWACZYK, ZZGWP KWK WIECZOREK: System motywacyjny powoduje, że pracownicy pracujący w przodkach mają większe możliwości na dobre zarobki. Po wprowadzeniu nowego schematu organizacyjnego część osób na stanowiskach kierowniczych straciła na prestiżu, bo przestali być kierownikami i zmieniono siatkę płac, ale myślę, że po negocjacjach wszystko się dobrze ułoży.



ROMUALD CICHON: Nie ma już kierowników robót, głównych mechaników i elektryka oraz niektórych stanowisk nadsztygarów. Część dawnych kierowników straciła na zarobkach, bo zostali przesunięci na niższe stanowiska. Obowiązujący taryfikator nie jest dostosowany do zmian organizacyjnych. Moim zdaniem nie ma obsadzonych stanowisk, które są wymagane przez przepisy, np. nie mamy nadsztygara do spraw przeciwybuchowych, który zgodnie z prawem górniczym jest odpowiedzialny za kontrolę pod kątem przeciwybuchowości. Teraz te zadania wykonuje na przykład sztygar zmianowy, jeżeli ma takie uprawnienia. Moim zdaniem to stanowisko powinno być w schemacie. To prawda, że OUG zatwierdził zmiany w schemacie organizacyjnym, ale czy to nie było zbyt pochopne?

JACEK STRYJAK, ZWIĄZEK ZAWODOWY RATOWNIKÓW GÓRNICZYCH W POLSCE PRZY KWK WIECZOREK: Motywacyjny system płac wynika z obecnego trendu



stawiania na wynik bez oglądania się na resztę. Kopalnia nie jest fabryką cukierków, w której można przewidzieć, jak będzie wyglądała produkcja za miesiąc, za kwartał, a nawet za rok. W górnictwie nie da się wszystkiego przewidzieć. Często jest tak, że trzeba wielkiego wysiłku i mozolnej, mało efektywnej pracy, aby przygotować front robót innym brygadam. Dlatego system motywacyjny wprowadza elementy waśni. Wszyscy pracujemy na jeden wynik. Właściciel zrzucił na zarządy obowiązek wprowadzania tego systemu, ale to zły pomysł.

ROMUALD CICHON: Nowy schemat organizacyjny miał uprościć system zarządzania. Związki mocno podkreślały, że są za uproszczeniem schematu organizacyjnego, ale nie kosztem ludzi. W skali Wieczorka to było około 25 osób, które nie miały wpływu na to, co się z nimi stanie, kiedy został wprowadzony nowy schemat. Dlatego wciąż trwają rozmowy z zarządem oraz z częścią nieprzychylną dozorowi związków zawodowych, aby ci ludzie nie ponosili strat finansowych.

► **Wszyscy mówicie, że zarząd podejmował decyzję o motywacyjnym systemie wynagradzania i o zmianie systemu zarządzania pod wpływem przymusu ekonomicznego. Jeżeli zarząd nie powinien kierować się wymaganiem ekonomii, to czym powinien się kierować, żeby firma przeżyła? Chyba wszyscy wiecie, że sytuacja finansowa KHW jest trudna. Jaka jest alternatywa?**

JACEK STRYJAK: Czy muszą to być tak drastyczne decyzje?

ROMUALD CICHON: Fedrujemy w coraz cięższych warunkach. Jak mamy się obronić, skoro jest coraz trudniej fedrować, a mamy dawać coraz więcej węgla?

JACEK STRYJAK: Mamy także ograniczać zatrudnienie. Jak w takich warunkach zwiększać efektywność i bezpieczeństwo pracy?

► **Zakładamy, że dotychczasowe decyzje zarządu są bardzo złe. Poszukajmy alternatywy.**

ROMUALD CICHON: Polskie górnictwo jest w trudnej sytuacji, a importujemy dużo węgla. Warszawa powinna ten problem rozwiązać. Rząd musi zadbać o polskie kopalnie.

► **Rząd nie może dowolnie ustalać celów porównawczych na granicach Unii Europejskiej.**

ROMUALD CICHON: To mamy zniszczyć nasze górnictwo?

► **Polskie górnictwo jest jednym z graczy na rynku, który rządzi się ściśle ustalonymi regulacjami. Jedną z najistotniejszych reguł jest otwartość rynku Unii Europejskiej na import węgla. Cena decyduje, czy elektrownie kupują węgiel z polskich kopalń, czy z kopalń amerykańskich, australijskich albo**

Mamy t Porozr

rosyjskich. Poszukajmy innego rozwiązania dla gry, której reguł nie możemy zmienić.

ROMUALD CICHON: Zarząd wpuszcza do kopalni firmy zewnętrzne. Rośnie wydobywanie, rośnie efektywność, ale rosną także koszty. Co prawda, nie są to koszty wynagrodzenia górników KWK Wieczorek, ale przecież to także są pieniądze. Uważam, że taniej byłoby zwiększyć zatrudnienie i niech nasi ludzie wydobywają węgiel. Jednak zarząd tego nie robi, bo spałaby wydajność.

► **Proszę, nie żonglujmy statystyką, tylko szukajmy alternatywy dla decyzji zarządu.**

ROMUALD CICHON: Jeszcze raz: DOPLATA DO KAŻDEJ TONY WĘGLA PRZEZ PAŃSTWO.

PIOTR GRZYWACZYK: Państwo jest właścicielem kopalń i powinno zachowywać się jak prawdziwy właściciel.

JACEK STRYJAK: Niemcy dopłacają do każdej tony, to dlaczego my nie możemy? Pan nas pyta o alternatywę, a my mówimy o faktach, które maksymalnie nam utrudniają pracę.

► **Nie ma takiej możliwości. Po oddłużeniu górnictwa za rządów SLD i przed wejściem do UE Polska zgodziła się, że nie będzie dopłacać bezpośrednio do kopalń. Dopłacaliśmy do inwestycji początkowych. Unia teraz raczej nam na to nie pozwoli. Niemcy dopłacają, bo Unia zgodziła się na to dawno temu, ale za kilka lat zamkna ostatnią kopalnię. Niemcy mają pieniądze, my nie mamy.**

PIOTR GRZYWACZYK: A co będzie, jeśli działania zarządu KHW nie dadzą oczekiwanych efektów? Holding ma upaść? Myślę, że w ramach Komisji ds. Bezpieczeństwa Społecznego Górników powinna zostać wypracowana polityka właściciela wobec górnictwa. W komisji pracują przedstawiciele właściciela (państwa), pracodawców i związków zawodowych. Kiedy będziemy mieli wspólne stanowisko, będziemy przekonywać Unię Europejską.

JACEK STRYJAK: Brak długofalowej polityki wobec górnictwa i energetyki wykorzystującej węgiel kamienny jest największym problemem. W ciągu minionych 20 lat nie było i nadal nie ma spójnego dialogu dotyczącego wypracowania dobrego i perspektywicznego planu bezpieczeństwa energetycznego kraju w oparciu o surowiec, który mamy, czyli węgiel kamienny.

ROMUALD CICHON: Nie można planować pracy kopalni czy pracy Katowickiego Holdingu Węglowego, jeżeli ma się same niewiadome. Nie wiadomo, jakie będzie zużycie węgla kamiennego w Polsce za kilkanaście lat, nie wiadomo, jak będzie kształtował się poziom cen i jakie ceny są do zaakceptowania przez energetykę. Nie wiadomo, jaka będzie polityka klimatyczna, która już teraz niszczy energetykę węglową, a tym samym i górnictwo. W górnictwie większe inwestycje planuje

się w perspektywie wielu lat. Zwracają się one czasem po kilkunastu latach.

PIOTR GRZYWACZYK: Doszło do tego, że nie możemy nawet zaplanować zatrudnienia, bo co roku okazuje się, że trzeba je ograniczać, a fachowców wciąż brakuje, część odchodzi na emerytury. Przecież całe zamieszanie ze spłaszczaniem struktury wynika także z tego, że gdybyśmy chcieli obsadzić dotychczasowy schemat organizacyjny, to zabrakłoby ludzi z odpowiednim doświadczeniem i uprawnieniami.

ROMUALD CICHON: Skoro mamy nieprzychylną sytuację polityczną i ekonomiczną, to trzeba szukać rozwiązań, które złagodzą negatywne skutki. Dlaczego działamy tak, jakbyśmy chcieli mieć kłopoty na własne życzenie?

PIOTR GRZYWACZYK: Chcę podkreślić znaczenie zatrudnienia. My gonimy resztkami sił, bo naprawdę brakuje ludzi do tego, aby wykonywać plany. W kopalni Wieczorek pracuje około 2200 osób, ale około 500 osób codziennie nie ma w pracy. Zwolnienia lekarskie, kursy i szkolenia oraz n-dniówki powodują, że pracuje jakieś 1700 osób. Nominalne zatrudnienie jest ograniczone do minimum. Z tego minimum mamy do dyspozycji jakieś 20 proc. pracowników mniej. Jak w takiej sytuacji wykonywać plany? Uważam, że powinniśmy zatrudniać pracowników – odejścia na emerytury uzupełniać na bieżąco.

► **To prawda, że jeśli zarząd się przycisnie, to coś się wycisnie?**

ROMUALD CICHON: To mit. Zarząd sam podejmuje decyzje. Tak było w przypadku podwyżki płac – zarząd jednostronnie dał 3 proc. podwyżki i 1000 złotych jednorazowej wypłaty.

► **Gdybyście przycisnęli zarząd, żeby zlikwidował motywacyjny system płac i wycofał się ze zmian w schemacie organizacyjnym, to pewnie byście wygrali.**

JACEK STRYJAK: Jak pan sobie wyobraża przycisnięcie zarządu? Czy decyzje ostateczne, takie jak strajk w KHW SA w obecnej sytuacji firmy, przyniosą pozytywne rezultaty dla załogi? Fali protestów z lat 80. nie powtórzymy, bo nie przyniosą one już tak spektakularnych rezultatów. W tej chwili poprawy sytuacji trzeba szukać innymi drogami.

► **Może jednak organizujecie manifestacje, pikety, strajki. Chcicie, panowie, abym mistrzom udzielał korepetycji?**

PIOTR GRZYWACZYK: Strajk ma sens wtedy, gdy strajkuje cała branża, a nie poszczególne spółki czy kopalnie. Musimy dojść do porozumienia przy stole.

ROMUALD CICHON: Metody siłowe nie są receptą na utrzymanie firmy. Myślę, że przyczynilibyśmy się do upadku Holdingu.