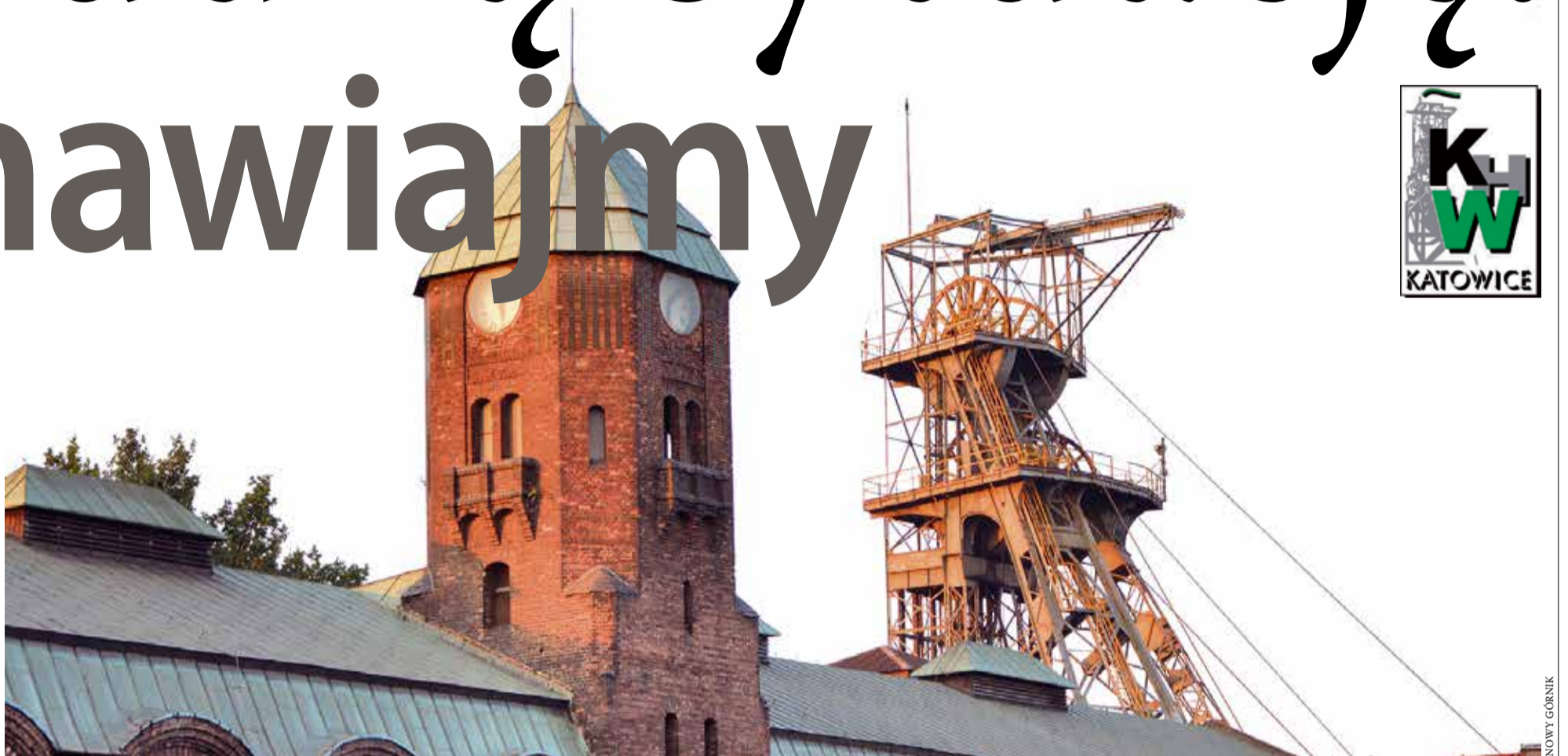


Trudną sytuację. mawiamy



NOWY GÓRNIK

JACEK STRYJAK: Zanim zacznę pan proponować rozwiązania siłowe, proszę się zastanowić, ilu pracowników utrzymuje swoje rodziny dzięki kopalniom KHW. Proszę także pomyśleć o firmach współpracujących z kopalnią Wieczorek i z innymi kopalniami KHW. Przyciskając zarząd, możemy zlikwidować firmę. My stawiamy na merytoryczną rozmowę.

► **Zarząd KHW zapewnia, że będzie jeszcze bardziej uzależniał zarobki od efektów pracy i jeszcze bardziej spłaszczał strukturę zarządzania.**

ROMUALD CICHON: Mamy Holdingowy Układ Zbiorowy Pracy. Zarząd musi przestrzegać zapisów układowych.

PIOTR GRZYWACZYK: Wszyscy muszą ze sobą współpracować, a fundusz płac powinien być dzielony sprawiedliwie.

JACEK STRYJAK: Staliśmy się niewolnikami przeliczenia liczby ton na pracownika. Po co nam to. Ustalmy fundusz płac w zależności od wykonania planu przez kopalnię. Czasem przy braku wydobycia praca jest cięższa, niż gdy węgiel się sypie. Tu nie da się wżyskiego przeliczyć ekonomicznie.

ROMUALD CICHON: Jeśli wydobędziemy o 10 proc. więcej, kopalnia dostanie na pensję 10 proc. więcej – to proste. Jednak nie można uzależniać górnictwa wyłącznie od wyniku finansowego.

► **Jest pan nie tylko liderem związkowym, ale także płacowcem. Pójdzie pan do banku i zażąda pieniędzy na wypłaty dla górników, bo kopalnia uniezależniła się od wyniku finansowego i nie ma ani grosza?**

ROMUALD CICHON: Nie jest tak źle, jak to się przedstawia. Nikt na przykład nie mówi, że KHW miał mieć o tej porze np. 50 milionów strat, a ma tylko 25 milionów. Ponieśliśmy o 25 milionów mniejsze straty, tzn., że większym zyskiem ukończymy ten rok.

► **Dlaczego ten minus traktuje pan jako plus? Wypłaci pan z konta minus 25 milionów pensji załodze? Przekona pan bankowca, że mniejsza strata staje się automatycznie prawdziwym zyskiem? Jak zareaguje górnik, który na pasku zobaczy, że wylczył pan mu pensję minus 3 tysiące zamiast 3 tysiące?**

ROMUALD CICHON: Jeżeli planuje się w pewnym okresie straty, to znaczy, że pieniądze na wynagrodzenia w tych stratach są zagwarantowane. W zarządzie są mocniejsze głowy i tam powinny być rozwiązywane takie problemy.

► **W czasie naszej dyskusji nie powiedzieliście panowie, jakimi decyzjami zastąpić złe decyzje zarządu. Powiedzcie chociaż, że trzeba ten zarząd wymienić.**

ROMUALD CICHON: Zarząd jest zmieniony. Mamy nowych wiceprezesów do spraw technicznych i do spraw pracowniczych. Czekamy na efekty ich pracy.

JACEK STRYJAK: Ja tego nie powiem. Ciągła wymiana trenerów nie powoduje, że drużyna gra lepiej.

PIOTR GRZYWACZYK: Zamiast wymiany potrzebny jest dialog.

ROMUALD CICHON: Mamy nowych trenerów, trzeba dać im szansę.

► **Przedstawiciele związków zawodowych w KHW spisali 9 postulatów. Który z nich uważacie za najtrafniejszy i najważniejszy?**

PIOTR GRZYWACZYK: Postulaty były sformułowane na szczble ZOK-ów KHW SA tworzących Wspólną Reprezentację.

ROMUALD CICHON: Jeszcze nie wyczytałem się w treść, którą dostałem dopiero wczoraj.

JACEK STRYJAK: Kluczowy punkt to ten pierwszy – jego realizacja ma niebagatelne znaczenie dla wszystkich pracowników.

Komentuje Tadeusz Skotnicki, wiceprezes do spraw pracowniczych KHW SA.

Tylko sami możemy sobie pomóc

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. Holdingowa Umowa Zbiorowa KHW SA była tworzona w innych realiach prawnych – wymaga uproszczenia i dostosowania do zmienianego prawa. Ponadto młodsza (duża) część załogi naszych kopalń nie chce oczekiwać na istotny wzrost wynagrodzeń dopiero po przepracowaniu wielu lat i uzyskaniu odpowiedniego stażu pracy – nie mylić z nabyciem wyższych kwalifikacji – (o które oparty jest system karty górnika, jubileuszy). Układ zbiorowy, w tym system wynagradzania, winien być uproszczony i ściślej powiązany z bezpośrednio wykonywaną pracą i jej efektami.

Zmniejszenie liczby szczebli zarządzania (a było ich dotychczas osiem) pomiędzy dyrektorem a przodowym ułatwi przekaz informacji, doprecyzuje zakres odpowiedzialności i stworzy efektywniej zarządzaną strukturę. Wszystkie te zmiany odbywają się w konsultacji z organami nadzoru górnictwa i przy pełnym poszanowaniu obowiązujących przepisów prawa w tym zakresie. Wprowadzone zmiany są na bieżąco analizowane i oceniane przez zespół roboczy. Wnioski zespołu, po wcześniejszej konsultacji z partnerami społecznymi, będą podstawą do dalszych



działań, mających na celu doskonalenie systemu zarządzania w naszej firmie.

Przedstawianie prawdziwego obrazu firmy, wskazywanie, czemu mają służyć wprowadzane zmiany, i uprzytammianie załodze, że możemy wydać tylko tyle, ile zarobiliśmy, a przede wszystkim wskazywanie, że tylko sami sobie możemy pomóc, jest kluczowe. Bez zaangażowania załogi nie zrobimy nic.

Nie ma innej alternatywy – albo sprostać wyzwaniom czasu i będziemy efektywnie i konkurencyjnie działać na rynku, albo nas po prostu nie będzie. Nie ma i nie będzie przyzwolenia, aby spółka Skarbu Państwa działała ze stratą (niezależnie od tego, czy to jest górnictwo, czy inny sektor). Dodatkowo w ramach akcesji do UE Polska zobowiązała się do nieudzielania pomocy z budżetu sektorowi górnictwu, chyba że ta pomoc przeznaczona jest tylko na likwidację działalności.

Partnerzy społeczni – Wspólna Reprezentacja Związków Zawodowych działających w KHW SA – zgłosili szereg postulatów o bardzo zróżnicowanym ciężarze gatunkowym i szerokim zakresie tematycznym. Wiele z nich wymaga uszczegółowienia i wyjaśnienia, co „autor miał na myśli”, gdyż są bardzo ogólne. Pracodawca zadeklarował wolę rozmów i dialogu na wszystkie podniesione w wystąpieniu związków zawodowych problemy i zagadnienia. W trakcie spotkań ze Wspólną Reprezentacją, które odbyły się 9 i 13 sierpnia, rozpoczęliśmy rozmowy i podjęliśmy wspólną próbę wypracowania nowych rozwiązań m.in. funkcjonowania motywacyjnego systemu premiowania w spółce.