



le dzieje, st chaosem



Zatrudnienie w kopalniach Katowickiego Holdingu Węglowego zmniejszyło się o ponad 3 tys. osób, a z CUW odeszło CUW nie ma wyjścia, musi się zreorganizować

– Zdaję sobie z tego sprawę. Jeżeli zostanie osobą odpowiedzialną za zmiany, będę musiała je przeprowadzić. Umowy z firmami będą zawierane z uwzględnieniem kosztów i niewielkim naddatkiem. Każdego roku będziemy musieli przedstawiać kosztorys. Nikt nie jest krwiopijną. Pracownikom trzeba opłacić badania, odpowiednie warunki pracy, szkolenia itp. Jednak KHW nie zapewni pieniędzy, które pozwolą utrzymać zatrudnienie bez związku z liczbą obsługiwanych pracowników w firmach należących do grupy kapitałowej.

► **Wiem, że porównując CUW z innymi tego typu centrami, jesteście o kilkadziesiąt procent lepsi w płacach i o kilkadziesiąt procent gorsi w wydajności pracy.**

– Inne centra usług, nawet w aglomeracji śląskiej, pracują w innych warunkach. Porównując suche dane – liczby wystawionych faktur – nasze centrum wystawia ich mniej. Zarobki i warunki pracy są lepsze. Jednak będę bronić naszych pracowników. Tam pracują osoby w wieku 20 plus. U nas większość to osoby 50 plus. Dla młodych pracowników świat Internetu, programów komputerowych, informatycznych technik obliczeniowych jest czymś naturalnym. Nie porównujemy tych światów.

Młodzi ludzie, którzy pracują w innych centrach usług wspólnych, są gorzej opłacani, ponieważ trafili do rzeczywistości, w której na przykład nie obowiązują zasady umowy zbiorowej. Nasi pracownicy są objęci holdingową umową zbiorową, która bardzo precyzyjnie

reguluje zasady wynagradzania, premiowania i wypłacania dodatkowych świadczeń. Kiedy zaczynałam pracę w CUW, nie wiedziałam, czym jest holdingowa umowa zbiorowa pracy. HUZ jest bardzo propracownicza. Mało tego, pracownicy nie mogą powiedzieć: dobrze, my nie chcemy części praw wynikających z HUZ, ale za to chcemy, żeby nie było zmian w firmie. Zgodnie z prawem pracownik nie może zrzec się swojego wynagrodzenia wynikającego z umowy zbiorowej.

Powołuje się pan na opracowanie, które ja przygotowywałam. Poza suchymi danymi pokazuję w nim uwarunkowania, w których pracujemy. Nie chodzi tylko o zasady wynagradzania uregulowane przez HUZ. Sprzęt komputerowy w innych centrach jest znacznie lepszy. W górnictwie komputery dla administracji naprawdę nie są priorytetem. Na końcu tego zestawienia jest człowiek. Pozwoliłam sobie na kilka uwag między innymi akcentujących różnicę wieku i stopień znajomości nowoczesnych technik informatycznych.

► **Bardzo pani broni pracowników, ale przed ekonomią ich pani nie obroni.**

– Nie będziemy zieloną wyspą. Wiem o tym.

► **W jakim stopniu pracownicy CUW zdają sobie sprawę, że zmiany są nieuniknione?**

– Wiedza pracowników, którzy robią sprawozdawczość dla całej grupy, jest duża i oni wiedzą, że zmiany są potrzebne. Kadra zarządcza wyższego i średniego szczebla też to wie.

► **To jest 15 osób?**

– Więcej. Około 50 osób.

► **Ile zostaje?**

– Około 300 osób.

► **I one żyją nadzieją, że jakoś to będzie.**

– Dla wszystkich jest praca. Przez rok po przekształceniu będą obowiązywały zasady wynagradzania ustalone w holdingowej umowie zbiorowej. To będzie okres ochronny, który musimy wykorzystać na przeprowadzenie zmian, dzięki którym utrzymamy się na rynku.

W nowym regulaminie pracy są przygotowane zapisy, które pozwalają na zawieszanie lub ograniczanie niektórych dodatków. W przypadku holdingowej umowy zbiorowej nie ma takiej możliwości. Nowy regulamin jest bardziej elastyczny. Da nam pole manewru i pozwoli przez jakiś czas utrzymać zatrudnienie mimo niesprzyjających okoliczności. Jednak pozostanie aktualne pytanie, co się stanie, kiedy będziemy musieli ciąć koszty? Jeżeli nastąpi taki moment i nie znajdziemy innych źródeł finansowania, będziemy musieli podjąć niepopularne, ale bardzo ekonomiczne decyzje. Obym tego nie doczekała.

► **Mówiła pani o grupie osób, które nie zdają sobie sprawy ze skali trudności. Czy one wiedzą, że któregoś dnia zarząd KHW może dostać dyspozycję: jeszcze bardziej tnijcie koszty? Ciężko będzie cięć w innych miejscach niż w CUW.**

– W CUW powstał Związek Zawodowy Pracowników Powierzchni. Domaga się utrzymania CUW w dotychczasowym kształcie. Źródłem finansowania ma być KHW. Rzeczywistość w spółce prawa handlowego jest bezlitosna. Jeżeli będzie choć minimalna szansa na uratowanie miejsc pracy, będziemy je ratować. Jeżeli nie będzie pieniędzy na opłacenie pracowników, muszą być zwolnienia. To dotyczy nas i całej grupy kapitałowej KHW. To reguła powszechna dla wszystkich firm działających w gospodarce rynkowej.

► **Ilu pracowników CUW wie, ile pieniędzy brakuje KHW na wypłaty?**

– Kilka osób, ale to bardzo wąskie grono. Pracownicy biura zarządu KHW na pewno orientują się w kłopotach.

► **Pytam o to, bo chciałbym się dowiedzieć, czy pani pracownicy wiedzą, że KHW nie może sypać pieniędzmi w sytuacji, kiedy sam ma wielkie problemy.**

– Jak długo wypłata wpływa na konto, tak długo wszystko jest dobrze. To powszechny sposób myślenia. Jednak może nadejść moment, kiedy fakty będą bezlitosne. Uważam, że pracownikom trzeba przede wszystkim mówić prawdę.

► **Pani mówi prawdę i co?**

– Muszę ją mówić częściej i dobitniej. Zdradzę panu pewną tajemnicę. Oprócz nowego związku zawodowego powstała w CUW nieformalna grupa pracowników, którzy chcieli spotkać się z przedstawicielem zarządu i rady nadzorczej z wyboru pracowników. Jednym z charakterystycznych stwierdzeń było: „nie zauważyliśmy, że coś się pogorszyło”. Co miałyby się pogorszyć? Wciąż są szkolenia, stoi woda mineralna, działa klimatyzacja.

► **Jak długo nie będzie pani oszczędzać na wodzie, tak długo będzie wrażenie dobrobytu?**

Powinniśmy wyprzedzić zmiany, bo tylko wtedy będziemy mogli dostosować się do potrzeb rynku. Od razu chciałabym poinformować, że zmiany w CUW nie oznaczają jego likwidacji. To zmiana formuły, w której funkcjonujemy.

– Obawiam się, że tak. Muszą być pieniądze na szkolenia, na BHP i nawet na wodę mineralną. Wskaźniki świadczą o kondycji firmy i na nie trzeba zwracać uwagę. Niestety, obawiam się, że wciąż mamy do czynienia z zaklinaniem rzeczywistości. Trzeba będzie stanąć przed pracownikami i powiedzieć, jak wygląda sytuacja i jak możemy starać się ratować.

► **Stanie pani przed pracownikami?**

Stanę.

► **I będzie pani płakać nad losem CUW?**

– Przyznaję, że przekształcenie CUW to trudne zadanie, jednak nie załamuję rąk. Zręby tej koncepcji zaczęły powstawać od grudnia ubiegłego roku. Z prostych porównań wyszło, że na przykład w CUW zajmujemy się nieruchomościami i spółka mieszkaniowa też zajmuje się nieruchomościami. Dublujemy się. W CUW pracuje 15 osób zajmujących się szkoleniami, a w Spółce Szkoleniowej – 25 osób. Mój szef kiedyś powiedział, że nie stać nas na utrzymywanie bizantyjskiej rozrzutności. Trzeba restrukturyzować swoją działalność. Trwa to od ponad pół roku. To, co się dzieje, nie jest chaosem. Wszystkie działania były zaplanowane. W CUW i w biurze zarządu KHW są osoby, które wiedzą, jak tę zmianę przeprowadzić, i chcą ją przeprowadzić.

Rozmawiał: SŁAWOMIR STARZYŃSKI