

KOPALNIA WUJEK. Co się stanie, jeżeli Katowicki Holding Węglowy znajdzie się w podobnej sytuacji, w jakiej znalazła się kopalnia Wujek? Kopalni pomógł Holding. Kto pomoże Holdingowi? Staralem się znaleźć odpowiedź na to pytanie w czasie rozmowy z przedstawicielami związków zawodowych z kopalni Wujek. Liderzy związkowi chyba zbyt mocno wierzą, że Holding tak łatwo nie padnie, bo kopalnie KHW wydobywają dobry węgiel. To dość ryzykowne założenie. Węglowi nie stanie się krzywda. Krzywda stanie się kilkunastu tysiącom ludzi. Upadek Wujka nie oznacza katastrofy dla całej spółki. Upadek spółki oznacza katastrofę dla wszystkich kopalń KHW. Co zrobić, żeby Katowicki Holding Węglowy nie znalazł się w podobnej sytuacji jak Wujek? Czy dopiero oddech śmierci na plecach może zmobilizować załogę?

Rozmawia: SŁAWOMIR STARZYŃSKI

► **NOWY GÓRNIK: Niewiele brakowało, a kopalni Wujek już by nie było. Kończyłaby się tak zwana alokacja pracowników, większość z około 4 tys. zatrudnionych szukałaby pracy poza górnictwem. Na szczęście zarząd KHW podjął decyzję o wdrożeniu planu naprawczego dla kopalni. Załoga się zmobilizowała tak bardzo, że nawet absencja jest mniejsza niż w czasach, gdy kopalni wiodło się bardzo dobrze. Czy to oznacza, że gdy poczucie się na plecach oddech śmierci, to można wiele osiągnąć?**

ANTONI KOSIECKI, PRZEWODNICZĄCY ZZ PRZERÓBKA KWK WUJEK:



Pracuję w tej kopalni od 39 lat. Ma pan rację, że był taki moment, iż poczuliśmy oddech śmierci na plecach, ale został opracowany program naprawczy, który dał szansę na utrzymanie miejsc pracy i na uratowanie kopalni. Związki zawodowe i załoga były z tym programem zapoznawane. Uczestniczyliśmy w wielu spotkaniach, na których przedstawiciele zarządu KHW i przedstawiciele dyrekcji tłumaczyli, o co chodzi w programie naprawczym i co musimy osiągnąć, aby kopalnia przetrwała. Poparliśmy ten program, bo wiedzieliśmy, że to jedyny sposób na przeżycie. Kopalnia daje utrzymanie tysiącom rodzin – ta świadomość spowodowała, że pracownicy przeróbki rzadziej korzystają ze zwolnień lekarskich. Ale nie chodzi tylko o absencję chorobową, jest też większe zainteresowanie tym, co dzieje się na dole – pracownicy przeróbki zwracają uwagę na jakość węgla, który dostajemy, starają się jak najlepiej wykorzystać urobek. Wszyscy wiemy, że węgiel to nasz chleb.

RAFAŁ JEDWABNY, PRZEWODNICZĄCY WZZ SIERPIEŃ 80 KWK WUJEK:



Zarząd KHW przez wiele lat traktował po macoszemu kopalnię Wujek – mam na myśli oba ruchy naszej kopalni: Wujek i Śląsk. Wystarczy popatrzeć na inwestycje w obu ruchach i na inwestycje w innych kopalniach. Przez lata mówiliśmy, że doprowadzi to do klęski. Na szczęście powstał program naprawczy. Pytał pan, czy trudna sytuacja poprawiła dyscyplinę. W kopalni Wujek mamy bardzo dobrą załogę. Przez lata ciągnęliśmy cały Holding. Oczywiście, program naprawczy w jakimś stopniu wywołał dodatkową mobilizację, jednak w programie są elementy, które mogą się nie udać. Mam nadzieję, że unikniemy tego ryzyka i na koniec roku będziemy mogli mówić o sukcesie.

PIOTR BIENEK, NSZZ

SOLIDARNOŚĆ KWK WUJEK, RUCH ŚLĄSK:

Mamy program, który bardzo ładnie się nazywa: program naprawczy. Chciałbym zapytać, co się stało, że trzeba wprowadzać program naprawczy. To nie jest tak, że w kopalni Wujek coś się wydarzyło i potrzebny był program. Moim zdaniem we wszystkich kopalniach w Polsce potrzebny jest program naprawczy. Nikt w Polsce nie planuje i nie przewiduje, w jakim kierunku ma iść polskie górnictwo. Dlatego w kopalniach KHW mamy sytuację, w której wszyscy muszą szukać możliwości oszczędzania, a także musimy wydobywać taki węgiel, na jaki jest zapotrzebowanie. Nam brakuje frontów wydobywczych z takim węglem. Mówi się o mobilizowaniu załogi. A przecież brygady, które w Wujku wydobywały węgiel w systemie podsadzkowym, to najlepsze brygady górnicze w Polsce. Ponieważ ceny piasku i drewna poszły bardzo w górę, nawet gdyby najlepiej pracowali, to i tak nic to nie da. My w ruchu Śląsk wciąż nie możemy pozbić się po katastrofie z 2009 roku. Musimy inwestować, bo WUG zaostrzył warunki bhp. Nieraz słyszeliśmy, że Śląsk i Wujek są najbardziej niedoinwestowane, ale ja uważam, że plan ratunkowy powinien obowiązywać w całym KHW, a nie tylko w Wujku. Trzeba zmienić system zarządzania kopalniami, system zarządzania spółką i system zarządzania ludźmi. Górnik przychodzi do pracy, żeby pracować i zarobić na rodzinę. Górnik pracuje tak wydajnie, jak pozwalają mu na to warunki stworzone przez zarządzających.

► **Panowie z Sierpnia 80 i Solidarności powiedzieli, że nic takiego się w Wujku nie stało – gdyby kopalnia była doinwestowana, to byłoby lepiej. Jednak w Wujku zapaliły się dwie ściany. Gdyby zainwestowano w nie nawet 200 milionów złotych więcej, to te pieniądze tliłyby się razem z węglem w tych ścianach. Pewnie zarząd chętnie wprowadziłby tak rygorystyczne plany naprawcze w innych kopalniach, ale już słyszę te protesty. Znowu wracamy do pytania, czy tylko oddech śmierci na plecach może spowodować mobilizację?**

PIOTR BIENEK: Dla mnie istotne jest to, jak przekonać ludzi do czegośkolwiek, kiedy nie wiadomo, czy ta kopalnia i ta firma dadzą szansę przyjmowanym górnikom, by przepracować do emerytury. Proszę pamiętać, że wcześniej obecny ruch Śląsk miał być likwidowany, później Wujek miał być zamknięty. My potrzebujemy stabilizacji. Potrzebujemy także jasnej perspektywy. Pożar dwóch ścian spowodował, że zarząd KHW musiał zmienić koncepcję rozwoju kopalni – i to jest

Dopiero Śmierci

pozytywne w generalnie negatywnej sytuacji. Doszło także do reorganizacji frontów robót.

► **Jednak to związki przekonywały załogę, żeby za bardzo się nie burzyła nie tylko z powodu rygorów planu naprawczego, ale także z powodu motywacyjnego systemu płac czy z powodu zmiany schematu organizacyjnego w kopalniach.**

PIOTR BIENEK: My nie pogodziliśmy się z tymi zmianami. Jeżeli chodzi o motywacyjny system wynagradzania, jesteśmy w sporze zbiorowym. Nie namawiamy górników, żeby spuścili głowy.

RAFAŁ JEDWABNY: Nie musieliśmy namawiać ludzi do pracy, bo załoga zawsze dobrze pracowała. Pracowała dobrze, chociaż kopalnia jest niedoinwestowana, a realne płace w ostatnich latach zmalały, a nie wzrosły.

► **Mniej bumelek, mniej zwolnień lekarskich, krótsze przestoje – to nie przypadek, ale mobilizacja załogi.**

PIOTR BIENEK: Załoga widzi, co się dzieje. Może to po prostu reakcja załogi na sytuację kopalni.

IWONA SZYCHOWSKA, ZASTĘPCA DYREKTORA DS. PRACOWNICZYCH:



Przedstawiciele związków mają rację, kiedy mówią, że załoga zawsze dobrze pracowała, jednak proszę pamiętać, że przez ostatnie dwa lata kierownictwo kopalni ciągle spotyka się z załogą i tłumaczy, że sukces programu naprawczego zależy od nas, czyli od wszystkich pracowników. Załoga jest coraz bardziej świadoma. Wiadomo, jaka sytuacja panuje na rynku pracy. Dziś nie można powiedzieć: rzucam pracę, znajdę sobie coś innego, lepszego, lepiej płatnego.

► **Wiem, że wciąż ma pani kłopoty z przekonaniem wszystkich do tych prostych prawd.**

IWONA SZYCHOWSKA: Powołałam zespół, który prowadzi stałe rozmowy z pracownikami z nadmierną absencją chorobową. Nie chodzi o to, aby w jakiś sposób zabraniać chodzenia do lekarza czy namawiać do lekceważenia chorób – chodzi o to, aby wyjaśnić pracownikowi, że musi się zastanowić, czy na przykład z powodu stanu zdrowia nie powinien zmienić miejsca lub stanowiska pracy. W kopalni zatrudnionych jest około 70% pracowników z długoletnim stażem pracy pod ziemią. Po 25 latach pracy pod ziemią stawy i kręgosłup górnika są bardzo spracowane. Absencja chorobowa w ostatnim czasie zmniejszyła się jednak o 2 punkty procentowe – to zauważalna zmiana. Tym bardziej zauważalna, że z drugiej strony mamy bardzo młodych pracowników. Młodzież często podchodzi na tak zwany

luzie do obowiązków pracowniczych. Z nimi też rozmawiamy, tłumaczymy, że w zakładzie pracy nie mogą funkcjonować tak jak na przykład w szkole – spóźnienie, nieusprawiedliwiona nieobecność to poważne naruszenie regulaminu pracy. Wszelkie bumelki mają w najlepszym razie tylko skutki finansowe – np. utrata nagrody rocznej, 14. pensji czy barbórki. Często tłumaczymy, że nie można pić alkoholu w nadmiernych ilościach po wyjściu z pracy, bo na drugi dzień, w czasie wyrywkowej kontroli, alkomat może wykazać jego obecność w wydychanym powietrzu. Wtedy tłumaczenie „ja piłem wczoraj, a nie dzisiaj” nic nie daje – liczy się wskazanie alkomatu.

► **To są prawdy podstawowe.**

IWONA SZYCHOWSKA: Tak, ale czasem mam wrażenie, że one z trudem docierają do młodych pracowników. Mamy XXI wiek – musimy tworzyć nowoczesną firmę. Składa się na to dyscyplina pracy, ale także uzależnianie płacy od efektów pracy czy udoskonalenia w schemacie organizacyjnym w kopalniach KHW. To nie są zmiany, które wprowadzamy po to, aby komuś utrudnić życie – musimy je wprowadzać, aby przetrwać i być konkurencyjni na rynku pracy. Nikt z zarządu ani dyrekcji nie twierdzi, że wprowadzane rozwiązania nie będą udoskonalane, wciąż o tym rozmawiamy ze stroną społeczną. Długo pracuję i nie pamiętam idealnego systemu wynagradzania. Nie uwierzę, że ktoś wymyśli idealny system motywacyjny, który zadowoliliby wszystkich pracowników. Właśnie dlatego zarząd, kierownictwo kopalń i związki zawodowe pracują, aby udoskonaląć wprowadzone zmiany. Oczywiście, zawsze będzie jakaś grupa niezadowolonych, ale przecież chodzi o to, aby płaca miała związek z wykonaną pracą.

ANDRZEJ PASZKIEWICZ, ZZ KADRA KWK WUJEK:



Chciałbym podkreślić determinację dyrekcji i osób zajmujących kierownicze stanowiska, aby poprawić sytuację kopalni. Uważam, że plan naprawczy będzie zrealizowany i kopalnia w 2014 r. będzie miała zysk. Ja jestem optymistą, ponieważ znam naszą załogę i wiem, że potrafi bardzo dobrze pracować. Dla nas wielkim problemem jest luka pokoleniowa. Na szczęście znowu działają szkoły z klasami górniczymi, coraz częściej do pracy przychodzą młodzi pracownicy, którzy mają minimalną wiedzę teoretyczną. Na pewno brak polityki energetycznej jest dla nas wielkim obciążeniem. Koledzy mówili, że górnicy nie wiedzą, co ich czeka za kilka lat. Mają rację, ponieważ do niepewnej sytuacji finansowej górnictwa dochodzi niepewność związana