

CHCEMY WYNAGRADZAĆ ZA EFEKT PRACY. JESTEŚMY SPÓŁKĄ GIEŁDOWĄ I POWINNIŚMY DBAĆ NIE TYLKO O JAK NAJLEPSZY WYNIK, MUSIMY DBAĆ TAKŻE O TO, ABY KAŻDY PRACOWNIK BYŁ WYNAGRADZANY ZA SWÓJ WKŁAD W OSIĄGNIĘCIE TEGO WYNIKU.

NALEŻY ZMIENIĆ SYSTEM WYNAGRADZANIA RÓWNIEŻ DLATEGO, ŻE WYMAGA TEGO MIĘDZY INNYMI KODEKS PRACY. OBECNIE W KAŻDEJ KOPALNI PŁACI SIĘ INACZEJ ZA PRACĘ NA TYM SAMYM STANOWISKU. SKORO JEDNAK JSW SA JEST PRACODAWCĄ, TO W CAŁEJ SPÓŁCE MUSZĄ BYĆ TE SAME ZASADY WYNAGRADZANIA – MÓWI ROMAN GETLER, DYREKTOR BIURA ZATRUDNIENIA, PŁAC I POLITYKI SPOŁECZNEJ JSW SA

Chcemy wynagradzać za efekty

► **NOWY GÓRNIK: Kiedy zarząd Jastrzębskiej Spółki Węglowej proponuje zmianę systemu wynagradzania?**

ROMAN GETLER:

Możliwe, że jeszcze w listopadzie zostanie przedstawiony związkom zawodowym nowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. Nowy system wynagradzania będzie jednym z załączników nowego ZUZP.



► **Dzięki nowym zasadom wynagradzania górnicy zarobią więcej?**

– Jednym z celów, jakie sobie postawiliśmy, było stworzenie takich zasad, które pozwolą lepiej wynagradzać za osiągnięte efekty.

► **Górnicy nie wierzą, że zarząd sam z siebie chce im podwyższyć zarobki. Nie dostaje się podwyżki od zarządu – podwyżkę trzeba sobie wywalczyć.**

– Ja z kolei wierzę, że gdy załoga zapozna się z nowymi zasadami, to zaakceptuje tę propozycję. Nowy system gwarantuje między innymi to, że bezpieczna i wydajna praca będzie dobrze wynagradzana.

► **Górnicy twierdzą, że chodzi przede wszystkim o przykręcanie śruby. Zarząd chce wynagradzać za wydobywanie, a to przecież klasyczny akord, chce wynagradzać za przekraczanie planów, a to już system stachanowski. Górnicy w pogoni**

za pieniędzmi będą łamać zasady bhp, w wyniku czego będzie więcej wypadków. Niektórzy będą chcieli przekroczyć plan np. o 50 proc., bo wtedy zarobią wielkie pieniądze.

– Oplacalne będzie przekroczenie planu najwyżej o 10 procent, za większe przekroczenie nie będziemy płacić. To zabezpieczenie ma zapobiec osiąganiu wyniku za wszelką cenę.

► **Skoro zarząd chce płacić więcej i sprawiedliwiej, a liderzy związkowi tego nie chcą, to może nie warto kruszyć kopii?**

– Nowy system ma ujednoczyć zasady wynagradzania w JSW SA. Teraz każda kopalnia ma własny system wynagradzania, dlatego górnicy na tych samych stanowiskach mają różne zarobki. Moim zdaniem to niezdrowa sytuacja. Doszło do takich absurdów, że na przykład w kopalni Borynia-Zofiówka inne są zasady wynagradzania w ruchu Zofiówka, a inne w ruchu Borynia. Dzieje się tak dlatego, że kiedyś były to oddzielne kopalnie. Skoro jednak pracodawcą jest dla wszystkich JSW SA, to wszyscy powinni być wynagradzani według takich samych zasad. Ponad rok temu wprowadziliśmy tak zwany dodatek standaryzacyjny, który miał zniwelować część różnic. Jest to jednak proteza, a protezy mają to do siebie, że są niedoskonałe. Zgodnie z Kodeksem pracy pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę. U nas sytuację ratuje ułomny dodatek standaryzacyjny.

► **Nie każdą pracę da się przeliczyć na tony wydobytego węgla, nawet jeśli jest to praca w ścianie. Są ściany, które idą jak z płatką. W innych trzeba się natyrać, a efekt jest mizerny. Nikt nie będzie chciał pracować w trudnej ścianie, bo znacznie mniej zarobi.**

– Dla każdej ściany są określone parametry, które uwzględniają stopień trudności. W ich skład wchodzi między innymi warunki geologiczne, stopień uciążliwości pracy oraz wszelkie zagrożenia i wszystko to zostanie uwzględnione przy planowaniu wysokości wydobywania i robót przygotowawczych. W nowym systemie te parametry będą określały wielkość planu dla konkretnej ściany czy przodka. Nie ma ryzyka, że praca w trudniejszej ścianie (przodku) będzie opłacana gorzej. Jeżeli nawet w stosunkowo łatwej ścianie pojawią się zaburzenia, zostaną one od razu uwzględnione przy obliczaniu wynagrodzenia w nowym systemie. Generalną zasadą w tym systemie jest to, że górnik nie może stracić na zarobkach z powodu trudniejszych warunków pracy.

► **Czy może stracić z powodu nowych zasad?**

– Zaczynając pracę nad nowym systemem wynagradzania, przyjęto założenie, że nawet przy braku premii nikt nie powinien stracić na wynagrodzeniu. Zaproponowany system wynagradzania gwarantuje premię motywacyjną w wysokości 10 proc. za wykonanie zadań w 100 procentach. Obniżenie lub przekroczenie zadań o 1 proc. skutkuje odpowiednio obniżeniem lub

podwyższeniem premii o 1 proc. Wysokość premii może być maksymalnie powiększona lub obniżona o 10 punktów procentowych, co oznacza m.in., że maksymalna wysokość premii motywacyjnej nie przekroczy 20 proc.

Do tego może jeszcze dojść 8 proc. premii zadaniowej, jeżeli cała kopalnia wykona wszystkie zadania. Jednak są stanowiska, na których wzrost wynagrodzeń nie będzie tak widoczny – chodzi o stanowiska, które były do tej pory opłacane niewspółmiernie wysoko, np. niektóre stanowiska pomocnicze, na których pracują robotnicy niewykwalifikowani. Mogą się zdarzyć nieliczne przypadki, że jakieś stanowisko zostanie wycenione niżej i w konsekwencji płaca na tym stanowisku będzie niższa od dotychczasowej.

► **Rozmawiałem z górnikiem z Boryni, którzy pracują w ścianie A-31. Jest to wyjątkowo ciężka ściana. Oni nawet nie chcą słyszeć o systemie premiującym efekty pracy. W tej ścianie nie da się normalnie fedrować. Tam się dłubie węgiel.**

– Już mówiłem, że warunki pracy będą uwzględniane. Na pewno nie będzie tak, że trudna ściana będzie oznaczać zły zarobek.

► **Uda się przekonać górników do nowego systemu wynagradzania?**

– Mam taką nadzieję. Ten system gwarantuje, że górnicy zaraz po wykonaniu zadania będą mieli swój udział w zysku spółki. To uczciwa propozycja.

Rozmawiał: SŁAWOMIR STARZYŃSKI

Opinie górników z Boryni

MIROSLAW LAZAR,

ŚCIANOWIEC, 6 LAT

PRACY: Zawsze przy zmianach ktoś traci, a ktoś zyskuje. Nie znam zasad nowego systemu wynagradzania, dlatego trudno mi powiedzieć, czy jest korzystny, czy niekorzystny. Myślę, że dołownicy straciliby, ale to tylko przypuszczenia. Mogę także znaleźć się wśród stratnych. Chciałbym zwrócić uwagę, że przy proponowaniu systemu płac powiązanego z efektami trzeba brać pod uwagę masę przestojów, do których dochodzi nie z winy górników. Generalnie zbyt mało wiemy, aby powiedzieć coś konkretnego.

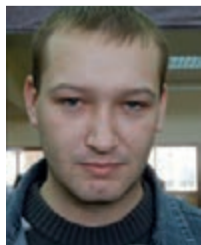


KAMIL BIAŁY,

GÓRNIK Z GÓRNEJ

WNĘKI, 6 LAT PRACY:

Nie jestem zwolennikiem zmian. Jak wszystko idzie dobrze, to każdy system płac jest dobry, jeżeli pozwala zarobić. Jednak w górnictwie rzadko wszystko idzie dobrze. Nie wiem, jak byliby opłacani górnicy z oddziałów GZ.



Z tego, co słyszałem, oni mogliby być stratni. A przecież mogą tam trafić.

ARKADIUSZ SIEN-

NICKI, GÓRNIK SEKCYJ-

NY, 22 LATA PRACY:

Na wiosnę przyglądałem się nowym zasadom wynagradzania, o jakich pisał „Jastrzębski Węgiel”, i myślę, że ta propozycja mogłaby zostać przyjęta, pod warunkiem że będziemy mieć gwarancje, iż nikt nie straci na zarobkach. Słowo zarządu nie wystarczy. Musiałyby być to rzeczywiście mocne gwarancje. Na razie traktuję to wszystko jak wielką ściemę. Ciekawe, jakie będą konkrety.



JAROSŁAW RUD-

NICKI, ŚLUSARZ, PONAD

30 LAT PRACY, W TYM

19 LAT PRACY POD ZIE-

MIĄ: Jak dostanę gwarancje, że nie stracę na zarobkach, to mógłbym przystać na nowy system wynagradzania. Szczegółów nie znam, bo pewnie nikt ich nie zna. Przy takich zmianach nie powinno być atmosfery tajemniczości. Pewnie każdy czeka na dokładne informacje.



JEDNO PYTANIE

DO JAROSŁAWA ZAGÓROWSKIEGO,

PREZESA JSW SA

Jestem przekonany, że zarobek powinien zależeć od pracownika

► **NOWY GÓRNIK: Dlaczego zarząd chce zmienić system wynagradzania tak, aby był krwio pijny?**

JAROSŁAW ZAGÓ-

ROWSKI: Nigdy nie zgo-

dziłbym się na system

krwio pijny, bo zagra-

żałoby bezpieczeństwu

pracy. Proponujemy

zasady wynagradzania,

które będą premiowały

efekty osiągnięte przez

pracowników. Obecny system wymusza

stosowanie urawniłowki. Nawet premie

nie spełniają swojej funkcji, ponieważ zbyt

często są rozdzielane bądź to na zasadzie

sympatii albo antypatii, bądź po równo, aby

nie daj Boże nikogo nie wyróżniać. Chcemy, aby zarobek nie zależał od subiektywnej



oceny przełożonego, ale wyłącznie od pracownika. Świat wokół się zmienia. Coraz więcej młodych ludzi zaczyna pracę w JSW SA, a oni chcą mieć perspektywę rozwoju i pewność, że ich wkład pracy będzie sprawiedliwie opłacany. Nowy system praktycznie eliminuje uznaniowość. Uważam, że nie powinniśmy żyć w skansenie. Zmiany następują w Kompanii Węglowej i Katowickim Holdingu Węglowym i muszą nastąpić także u nas. Pracownicy JSW SA chcą zarabiać więcej i chcą być sprawiedliwie wynagradzani za pracę. Jeżeli nie spełnimy tych oczekiwań, za kilka lat nasza firma będzie mieć kłopoty – nie tylko przestaniemy przyjmować nowych pracowników, ale nawet obecne miejsca pracy będą zagrożone. Urawnliówka nie sprzyja rozwojowi.

ST