

wpłynęło dn. 20.09.2010

nr. 4905...podpis.....

BIURO SENATORSKIE
Bogdana Borusewicza

02.09.2010

L.dz.



PKP CARGO

BIURO SENATORSKIE
Bogdana Borusewicza

20.09.2010

BB/4905

Wpł. Nr ds.

Członek Zarządu
ds. PracowniczychWarszawa, dnia 31 sierpnia 2010 r.
Nr CPPR-073-31/10

SECRETARIAT

Agnieszka Prac-Senecikich

Wpłynęło dn. 21.09.2010

nr. 4138...podpis.....

Pan
Bogdan Borusewicz
Marszałek Senatu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

W odpowiedzi na pismo nr BPS-DSK-043-2975/10 z dnia 17.08.2010 r. wraz z załączonym tekstem oświadczenia złożonego przez senatora Andrzeja Persona podczas posiedzenia Senatu RP w dniu 12.08.2010 r., uprzejmie informuję:

PKP CARGO SA funkcjonuje jako zbiór pracodawców obejmujący 17 zakładów Spółki działających na terenie całego kraju i zatrudniający łącznie ponad 28 tysięcy pracowników. W strukturach Spółki aktualnie działa 168 zakładowych oraz 14 ponadzakładowych organizacji związkowych zawodowych, w których zrzeszonych jest 85 % ogółu załogi. Z uwagi na tak złożoną organizację Spółki oraz rozbudowane struktury i istotną pozycję związków zawodowych, dialog z pracownikami prowadzony jest za pośrednictwem właściwych struktur związkowych, zgodnie ze wspólnie przyjętymi, wewnętrznymi zasadami prowadzenia dialogu w Spółce, zawartymi w postanowieniach Porozumienia w sprawie wzajemnych zobowiązań stron Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników zatrudnionych przez Zakłady PKP CARGO S.A., zawartego w dniu 14 lutego 2005 roku.

Stosownie do procedury określonej w przytoczonym Porozumieniu i honorowanej w toku stałej współpracy pracodawców z przedstawicielami załogi na wszystkich szczeblach struktury organizacyjnej PKP CARGO SA, Zarząd PKP CARGO SA prowadzi dialog z ponadzakładowymi organizacjami na szczeblu Spółki a partnerami bezpośrednich rozmów na szczeblu zakładów są odpowiednio kierownictwa zakładów i przedstawiciele zakładowych organizacji związkowych. W myśl powyższych zasad, o zamiarze kontynuowania działań reorganizacyjnych Spółki, Zarząd PKP CARGO SA pisemnie poinformował związki zawodowe będące Stroną ZUZP, z prośbą o wyrażenie opinii w przedmiotowej sprawie, w terminie wskazanym w cytowanym Porozumieniu, tj. 30 dni od daty otrzymania projektu. W chwili obecnej kierownictwo Spółki oczekuje na opinie i merytoryczne uwagi do przedstawionych propozycji ze strony ponadzakładowych organizacji związkowych będących partnerem dialogu na szczeblu Spółki oraz wyrazicielem opinii wszystkich zrzeszanych zakładowych organizacji związkowych w toku bezpośrednich rozmów z Zarządem Spółki.

Spośród 14 organizacji związkowych, do których skierowano projekt, niemal połowa przed zajęciem stanowiska zwróciła się do kierownictwa Spółki o zorganizowanie spotkań w celu wyjaśnienia kwestii budzących wątpliwości przedstawicieli załogi, bądź ich zdaniem przedstawionych zbyt ogólnikowo, by zasadność zmian właściwie przedstawić swoim członkom. Strona pracodawcy jest otwarta na takie propozycje więc rozmowy z zainteresowanymi organizacjami prowadzone są nadal, a po upływie terminu oczekiwania na opinie, planowane jest spotkanie wszystkich sygnatariuszy ZUZP poświęcone omówieniu i dyskusji nad zgłoszonymi uwagami. W toku spotkań w formie prezentacji audio-wizualnych przedstawiane są wyniki dotychczasowych działań naprawczych osiągnięte na przestrzeni lat 2008-2009, a także argumenty przemawiające za kontynuacją działań reorganizacyjnych i konsolidacją 16 dotychczasowych zakładów poprzez ich połączenie w 10 jednostek organizacyjnych działających w nowych obszarach.

Nadmieniam, że projekt Regulaminu Organizacyjnego PKP CARGO S.A. - „Część Szósta” Ramowy Regulamin Organizacyjny Zakładu Spółki również został przekazany do zaopiniowania organizacjom związkowym będącym Stroną ZUZP, natomiast Regulaminy Organizacyjne Zakładów, zgodnie

z procedurą wynikającą z zapisów ww. Porozumienia, będą poddane takiej procedurze na szczeblu zakładowym, z udziałem zakładowych organizacji związkowych, analogicznie jak w I etapie reorganizacji struktury zakładów Spółki w 2008 roku.

Podkreślam, że bezpodstawne jest twierdzenie, iż PKP CARGO S.A. zmierza do całkowitej likwidacji jakiegokolwiek zakładu. Takie pojęcie jednoznacznie kojarzone jest z likwidacją pracodawcy i miejsc pracy, zwolnieniami pracowników oraz zbyciem majątku. Nie znając przesłanek takiej interpretacji, należy zdecydowanie podkreślić, że w omawianej sytuacji łączenia zakładów takie rozwiązania nie były rozważane i z pewnością nie będą zastosowane.

Zmiany organizacyjne w Spółce w żadnej mierze nie spowodowały i także nie spowodują w przyszłości, zaprzestania obsługi dotychczasowych klientów któregośkolwiek zakładu skutkiem przyjęcia nowej struktury. Niezależnie od granic zakładów i ostatecznego umiejscowienia ich siedzib nie istnieje zagrożenie dla stabilizacji zawartych uprzednio kontraktów i jakości świadczenia kompleksowych usług tym bardziej, że niektóre komórki organizacyjne dotychczasowych zakładów nadal będą mieścić się w danych lokalizacjach a jedynie ich nazwy mogą ulec zmianie.

W sferze pracowniczej, wdrożenie projektu zmian reorganizacyjnych zakładów PKP CARGO SA będzie wiązało się z koniecznością realokacji pracowników, głównie obsługi administracyjnej, jednakże w pierwszej kolejności pracownikom bądź zespołom pracowniczym zostaną zaproponowane alternatywne miejsca zatrudnienia w strukturach Spółki bardziej obciążonych pracą.

Podkreślić należy, że model struktury organizacyjnej Spółki nie jest jedyną okolicznością przesądzającą o poziomie zatrudnienia i konieczności przemieszczania pracowników. Czynnikiem determinującym ten proces są potrzeby pracodawców uzależnione od możliwości pozyskiwania pracy. Już obecnie ma miejsce czasowa alokacja pracowników wybranych grup zawodowych pomiędzy pracodawcami z zakładów, w których notuje się nadwyżkę zasobów w stosunku do potrzeb zatrudnieniowych wynikających z wielkości realizowanych zadań do tych zakładów, które odczuwają braki kadrowe.

Zakłada się, że Spółka nadal będzie przystępowała do przetargów umożliwiających pozyskanie nowych kontraktów na świadczenie usług, stąd przewidywana jest dalsza intensyfikacja działań w zakresie alokacji pracowników celem doraźnego zbilansowania potrzeb wynikających z przejęcia kolejnych zadań.

Natomiast funkcjonowanie w większych strukturach, prowadzące do większej uniwersalizacji zakładów Spółki, pozwoli efektywniej wykorzystać zasoby ludzkie poszczególnych jednostek organizacyjnych. Ograniczy też konieczność przemieszczania pracowników między pracodawcami wchodzącymi w skład PKP CARGO S.A. adekwatnie do alokacji pracy oraz zminimalizuje prawdopodobieństwo stosowania w przyszłości zwolnień pracowników z przyczyn ekonomicznych. Wyzwolone w wyniku restrukturyzacji rezerwy przyczynią się do zwiększenia zysku, dając finansowe podstawy dla inwestycji w rozwój Spółki, jak również ewentualnego wygosparowania środków na wzrost wynagrodzeń pracowniczych. Zarząd Spółki, podobnie jak w 2009 roku, również obecnie jest otwarty na dialog o programie osłonowym dla pracowników, którzy z obiektywnych przyczyn nie będą mogli skorzystać z alternatywnych propozycji zatrudnienia, bądź też ich zagospodarowanie w nowych strukturach Spółki nie będzie możliwe. Jego uruchomienie będzie jednak zdeterminowane możliwościami ekonomicznymi Spółki, w tym zwłaszcza wielkością wypracowanego zysku, niezbędnego do sfinansowania ewentualnych dodatkowych świadczeń ze środków własnych Spółki.

Istotnym argumentem, który uzasadnia kontynuację zapoczątkowanych działań jest fakt, że po przeprowadzeniu I etapu reorganizacji mimo istotnego ograniczenia liczby zakładów z 43 do 17 i znacznego zmniejszenia zasobów, PKP CARGO S.A. realizuje zadania w zakresie zwiększonej masy towarowej i sukcesywnie bilansuje koszty operacyjne przychodami, przy równoczesnym spadku ilości eksploatowanych lokomotyw i wagonów. Bieżące wyniki Spółki, zarówno finansowe, jak i eksploatacyjne, jednoznacznie potwierdzają słuszność i celowość wprowadzonych dotychczas zmian. Jednakże, na podstawie dotychczasowych doświadczeń zdobytych w toku realizacji działań naprawczych oraz w oparciu o wyniki ciągłego monitorowania efektów funkcjonowania Spółki, w tym głównie za okres I półrocza br. należy uznać, że w obecnej strukturze w zasadzie wyczerpały się możliwości kontynuacji procesów optymalizacyjnych. Tak więc dla osiągnięcia strategicznych celów Spółki nieuniknione będzie łączenie obecnych zakładów a przeprowadzenie pożądanej reorganizacji z odpowiednim wyprzedzeniem, pozwoli znacząco ograniczyć koszty procesu dochodzenia do docelowego optymalnego ukształtowania struktury Spółki.

Ponadto zmiany otoczenia determinują konieczność elastycznego reagowania na czynniki zewnętrzne oraz potrzebę ciągłego dostosowywania kształtu i potencjału Spółki do faktycznych potrzeb i oczekiwań klientów, jak również możliwości pozyskiwania pracy przewozowej. Spółka musi być także uwzględniać realne ryzyko wystąpienia w przyszłości obiektywnych, zewnętrznych czynników powodujących zwiększenie kosztów prowadzenia działalności, takich jak wzrost cen, podatków, obowiązkowych opłat oraz działania konkurencyjnych firm przewozowych.

Biorąc pod uwagę powyższe uwarunkowania, nie można mieć wątpliwości, że dla dalszego wzrostu efektywności funkcjonowania PKP CARGO S.A, jak również utrzymania stabilności zatrudnienia, niezbędna jest dalsza reorganizacja Spółki, w tym m.in. ograniczanie liczby zakładów poprzez ich łączenie w optymalny sposób.

Nadmieniam, że wiążące decyzje w kwestii ostatecznych granic 10 proponowanych zakładów PKP CARGO SA oraz lokalizacji ich siedzib nie zostały jeszcze podjęte.

Po wyczerpaniu procedury konsultacyjnej, przy aktywnym udziale wszystkich uprawnionych podmiotów, strony dialogu będą dążyć do wdrożenia najkorzystniejszego rozwiązania z punktu widzenia interesów PKP CARGO S.A. i jej pracowników. Tym niemniej w ocenie kierownictwa PKP CARGO S.A. działania w zakresie dalszej reorganizacji Spółki są pożądane i winny być kontynuowane. Zapewniam także, że kierownictwo PKP CARGO SA docenia skuteczność dialogu w procesie osiągania kompromisu i wyboru ostatecznej koncepcji zmian dokonana po przeanalizowaniu wszystkich wyrażonych opinii, uwzględniając możliwie najszerzej oczekiwania środowisk pracowniczych a jednocześnie mając na uwadze cele i zadania, do jakich Spółka została powołana.

2 powołania

BIURO GŁÓWNE ZARZĄDU
DLA PRACOWNICZYCH

Ireneusz Wasilewski