

PRZYSZŁOŚĆ POLSKIEGO
WĘGLA.
BANKRUCTWO
CZY
MIĘDZYNARODOWA
KONKURENCYJNOŚĆ?

Raport Centrum im. Adama Smitha

pod kierunkiem prof. Aleksandra Surdeja



Tezy
raportu

I. Wstęp

**Regulacyjne uwarunkowania
międzynarodowej konkurencyjności**

**II. Kopalnie w konkurencyjnej i
otwartej gospodarce**

**III. Rynek i globalna
konkurencyjność w sektorze węgla
kamiennego**

**IV. Determinanty konkurencyjności
kopalń**

**V. Funkcja krótkookresowej
konkurencyjności międzynarodowej**

**VI. Funkcja długookresowej dynamiki
biznesowej**

**VII. Związki zawodowe a
nowoczesne reguły zarządzania**

Zakończenie

Tezy raportu

1. Sprowadzaniem węgla do Polski zajmuje się już ponad 200 firm. Wśród dziewięciu największych światowych producentów tylko dwa kraje zmniejszają produkcję tego surowca, w tym Polska. Coraz mniej węgla wydobywamy, coraz więcej importujemy. Dlaczego? W globalnym wyścigu konkurencyjnym kluczowy jest wzrost efektywności funkcjonowania przedsiębiorstwa i działalności wydobywczej. Bez nich polskie kopalnie nie wytrzymają konkurencji cenowej nie tylko na rynku europejskim, ale też w konfrontacji z importem węgla do Polski.
2. Aż 30% płacy w górnictwie stanowią sztywne wypłaty (deputaty, ekwiwalenty, dopłaty itp.), nie mające nic wspólnego z efektywnością produkcji. Według obliczeń ekspertów Centrum im. Adama Smitha, narzucone przez obowiązujące regulacje dodatkowe świadczenia zmniejszają zysk kopalń średnio o 30–35% w skali roku. Wzrost efektywności polskich kopalń jest niemożliwy bez zmiany pochodzącego z poprzedniej epoki systemu, odpowiadającego za generowanie wysokich kosztów stałych. Przeważają w nich koszty pracy (połowa kosztów przedsiębiorstwa górniczego), które w polskim górnictwie – w przeciwieństwie do górnictwa światowego – nie są dostosowywane do wielkości produkcji i wymogów zmiennej sytuacji na rynkach międzynarodowych. Dzieje się tak ze względu na obowiązujące w Polsce regulacje.
3. Obowiązujące w Polsce, a oddziedziczone z przeszłości regulacje, doprowadziły do patologicznie wysokiego poziomu uzwiązkowienia w polskim górnictwie, ze wszystkimi negatywnymi tego konsekwencjami. Liczba organizacji związkowych w spółkach węglowych sięga przeciętnie kilkudziesięciu. Skutkiem tego jest często dyktat związków zawodowych i de facto ubezwłasnowolnienie zarządów spółek węglowych. To z kolei

skutkuje blokowaniem kluczowych dla rozwoju tych firm i całej branży decyzji i uniemożliwia stosowanie nowoczesnych metod zarządzania. Prawo daje związkom zawodowym realne narzędzia do blokowania wszelkich zmian w systemach organizacji pracy i wynagradzania. Związki mogą też w praktyce narzucać zarządom spółek wysokość wynagrodzeń. To z kolei prowadzi do trwałego zwiększania kosztów przy niemal zerowym wpływie na ceny surowca, które zależą od światowych benchmarków.

4. Zarządy spółek nie mają narzędzi prawnych do skutecznego wypowiedzania układów zbiorowych i elastycznego kształtowania poziomu zatrudnienia w zależności od koniunktury. W niedalekiej przyszłości może to doprowadzić do trwałej utraty konkurencyjności na światowym rynku i upadku całej branży.
5. Potrzebne są zatem zmiany w prawie, definiujące na nowo relacje między pracodawcami a związkami zawodowymi. Upadek branży górniczej jest możliwy, ale równie możliwy jest jej rozkwit. Wspieranie inicjatyw zmierzających do zmiany obowiązujących regulacji leży zarówno w interesie państwa (bezpieczeństwo energetyczne kraju, rozwój sektora górniczego), regionu (rozwój i wsparcie społeczności lokalnych), pracowników kopalń (utrzymanie, a nawet wzrost liczby miejsc pracy) oraz spółek (możliwość konkurencyjności na warunkach rynkowych, wzrost wartości umożliwiający inwestycje i ekspansję). Górnicy powinni być godziwie wynagradzani i nie muszą finansowo stracić na ewentualnych zmianach. Te jednak są konieczne, gdyż spółek górniczych nie wolno dalej osłabiać, utrzymując anachroniczne rozwiązania prawne.
6. Rozwiązaniem problemu może być zaproponowanie pracownikom kopalń części posiadanych przez Skarb Państwa akcji górniczych spółek o wartości odpowiadającej np. 5-letniej skumulowanej wartości *narzuconych dodatkowych świadczeń*. W ten sposób obciążenie nałożone przez państwo zostałoby przez to państwo wykupione.

Regulacyjne uwarunkowania międzynarodowej konkurencyjności

Współczesne gospodarki są gospodarkami otwartymi i związanymi globalnymi regułami wolnego handlu. Oznacza to, że znaczna część produktu krajowego jest wymieniana z zagranicą – w przypadku naszego kraju jest to około 1/3 PKB. Wskaźnik ten może się wydawać mały w porównaniu z państwami takimi, jak Belgia i Holandia, gdzie wynosi on powyżej 80%. Jednakże owe 30% dotyczy całej gospodarki, a więc i tych dóbr i usług, które z powodu swoich charakterystyk nie są wymieniane z zagranicą. Lokalnie produkowane i konsumowane są dobra łatwo psujące się lub takie, których koszty transportu są wysokie w stosunku do jednostkowej wartości. Przedmiotem obrotu międzynarodowego, a więc i presji konkurencyjnej zagranicznej konkurencji nie podlega znaczna część usług – od usług fryzjerskich do usług prawnych. Trudno jest strzyc włosy na odległość, a porady prawne są ściśle związane ze specyfiką krajowego systemu prawnego i działaniem wymiaru sprawiedliwości.

O ile więc produktywność sektora produktów i usług, które nie są przedmiotem handlu międzynarodowego, zależy od rozwiązań krajowych, od stopnia deregulacji i przejrzystości rynku, to w sektorze dóbr będących przedmiotem obrotu międzynarodowego sukces przedsiębiorstw, ich rentowność i udziały w rynku zależą o ich międzynarodowej konkurencyjności. Przedsiębiorstwa te wystawione są na konkurencję zagranicznych rywali i swoją ofertę oraz ceny muszą

kształtować w taki sposób, aby utrzymać minimalną rentowność i minimalny poziom udziału w rynku. Strategie i działania takich przedsiębiorstw są więc skuteczne tylko wtedy, gdy uwzględniają prawdopodobne strategie i działania międzynarodowych konkurentów.

Konkurencyjność w sektorach otwartych i umiędzynarodowionych nie zależy jedynie to samych przedsiębiorstw, lecz także od regulacyjnego kontekstu, w którym funkcjonują, od reguł gospodarczych stanowionych przez państwo, które jest podstawowym miejscem działania firmy. Jeśli na otwartych rynkach firma z państwa, które silnie ogranicza możliwości niezależnego kształtowania strategii biznesowych, a tym samym możliwości innowacyjne i adaptacyjne swoich przedsiębiorstw, konkuruje z przedsiębiorstwem, które jest od takich ograniczeń wolne, to wynik konkurencji jest tylko częściowo zależny od działań samego przedsiębiorstwa, w znacznym stopniu zaś od czynników od przedsiębiorstwa niezależnych, w tym głównie od kosztów nakładanych przez politykę regulacyjną państwa. Regulacje rodzą bowiem bezpośrednio (w postaci kosztów dostosowania) i pośrednio (w postaci utraconych możliwości) koszty dla obejmowanych nimi przedsiębiorstw. Różnice kosztów regulacyjnych mogą być na tyle znaczące, że w decydujący sposób mogą wpływać na wyniki konkurencji rynkowej.

II. Kopalnie w konkurencyjnej i otwartej gospodarce

W czasach gospodarki nakazowo-rozdzielczej, w okresie odcięcia polskich przedsiębiorstw od rynków międzynarodowych poprzez utrzymywanie nierynkowego kursu złotego oraz licznych ograniczeń importowych, kopalnie mogły być uznawane za przedsiębiorstwa odizolowane od gospodarki międzynarodowej, a także od wszelkiej konkurencji rynkowej. Kopalnie były podmiotami uprzywilejowanymi także dlatego, że funkcjonowały w trwałych wertykalnych powiązaniach z producentami energii elektrycznej, co ułatwiało im przenoszenie wzrostu kosztów własnej działalności na odbiorców końcowych. Powiązanie te tworzyły długie, niekiedy dziesięcioletnie, gwarancje odbioru węgla. Kopalnie nie były więc poddane ograniczeniom nakładanym przez międzynarodową konkurencję oraz przez ceny węgla kształtowane na zewnątrz od nich na krajowych czy międzynarodowych rynkach.

Sytuacja ta zmieniła się radykalnie wraz z reformami gospodarczymi zapoczątkowanymi w końcu lat 80. XX wieku. Gospodarka polska została otwarta, Polska przystąpiła do WTO, a następnie do Unii Europejskiej, wiążąc się zobowiązaniami do utrzymywania niedyskryminacyjnego, nieuprzywilejowanego własne przedsiębiorstwa systemu gospodarczego. Obecnie kopalnie rzadko mają możliwość podpisania dłuższych umów. Międzynarodowy rynek węgla jest rynkiem konsumenta. Odbiorcy mają szerokie możliwości

nabywania węgla po cenach spotowych (cenach rynku dnia następnego), które stanowią odniesienie dla 80% transakcji na rynkach międzynarodowych. Kopalnie muszą być przygotowane na zmienność warunków cenowych oraz zmienność ilości sprzedawanego węgla.

Wokół kopalń węgla kamiennego powstało rynkowe, krajowe i międzynarodowe otoczenie gospodarcze, a przekształcenia sektora energetycznego (prywatyzacja wytwórstwa energii elektrycznej oraz zmiany regulacyjne) wymuszają na kopalniach zachowania rynkowe. W nowych realiach gospodarczych kopalnie węgla kamiennego nie mogą nie być przedsiębiorstwami zdolnymi do działań strategicznych i elastycznych – bez tego będą na przegranej pozycji w konkurencji międzynarodowej. Bez spełnienia tych warunków maleć będzie poziom osiągniętych zysków, a wraz z tym możliwości samodzielnego finansowania niezbędnych inwestycji modernizacyjnych oraz, ostatecznie, pozycja na rynku krajowym i międzynarodowym.

III. Rynek i globalna konkurencyjność w sektorze węgla kamiennego

Wielu może się wydawać, że skoro złoża węgla kamiennego znajdują się w Polsce i do tej pory były podstawą krajowej energetyki, kopalnie sytuują się poza polem międzynarodowej, albo nawet wszelkiej konkurencji. Tak jednak nie jest! Węgiel jest towarem, którym się handluje, a rentowność kopalń nie zależy jedynie od warunków geologicznych wydobycia i możliwości technologicznych poszczególnych zakładów wydobywczych, lecz od trendów cenowych na rynkach międzynarodowych.

Jak pokazuje tabela poniżej, poza Europą szybko rośnie wydobycie węgla: dochodząc do 6,5 miliarda ton w 2010 roku (z 2,3 miliarda ton w 1980 roku), a równocześnie rosną międzynarodowe obroty węglem, które w 2010 roku osiągnęły poziom 1,2 miliarda ton, co oznacza 4-krotny wzrost w ciągu ostatnich 30 lat.

Tabela 1 Najwięksi światowi producenci węgla kamiennego w 2010 roku (w mln ton)

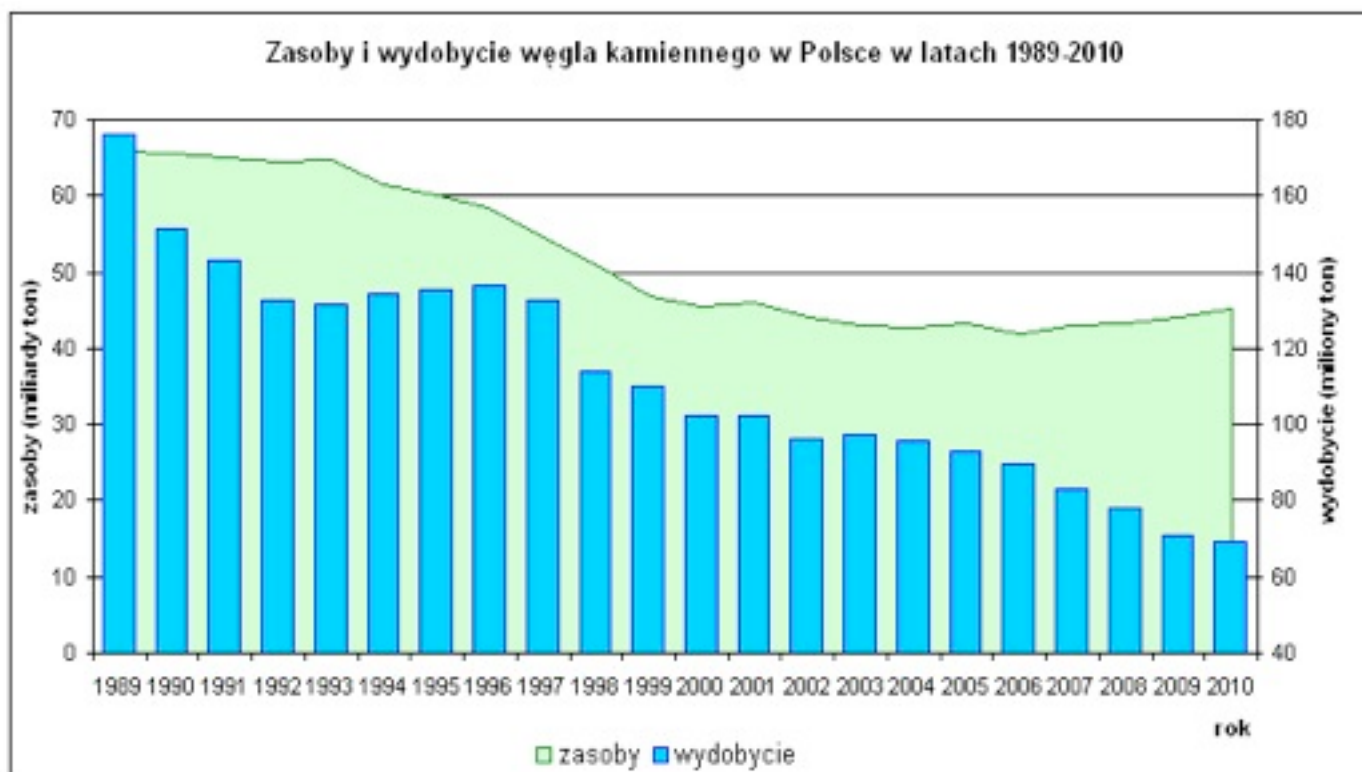
Kraj	2005	2010
Chiny	2226	3162
USA	951	932
Indie	398	538
Australia	301	353
Indonezja	140	173
RPA	240	255
Rosja	222	248
Kazachstan	79	105
Polska	98	77

W 2009 roku państwa członkowskie UE wydobywały (z czego Polska około 60%) niewiele powyżej 130 milion ton węgla kamiennego, a importowały 180 milionów ton tego surowca. Wiele spośród państw UE nigdy nie eksploatowało węgla na większą skalę. Jednakże te państwa członkowskie UE, które utrzymują wydobywanie własne (w tym Czechy, Polska i Węgry), powinny dbać o konkurencyjność międzynarodową swoich kopalń. Jej utrata oznaczać będzie, że zasoby węgla nie zostaną wykorzystane, zmaleje bezpieczeństwo energetyczne oraz pogorszy się ich bilans handlowy. Zagrożenia te wyraźnie widać

na przykładzie naszego kraju, który posiadając znaczne zasoby węgla, zwiększa jego import z 3,8 miliona ton w 2005 roku do 10,8 miliona ton w 2009 roku i około 15 milionów ton w 2011 roku, podczas gdy w tym samym okresie eksport polskiego węgla spadł z 24 milionów ton w 2005 roku do 13,2 miliona ton w 2009 roku i około 5 milionów ton w 2011 roku. Węgiel był, jest i długo jeszcze może być podstawą taniej elektryczności w Polsce i źródłem przychodów eksportowych (możliwe do wydobycia zasoby węgla kamiennego wystarczyłyby dla zaspokojenia potrzeb Polski przez ponad 300 lat).

Wykres 1

Zasoby i wydobywanie węgla kamiennego w Polsce



W sytuacji rosnącego międzynarodowego obrotu węglem kopalnie znajdują się pod presją rynków międzynarodowych i kształtujących się tam cen. I tak przykładowo ceny wysokoenergetycznego węgla koksowego typu 35 – najwyżej wycenianego obecnie rodzaju węgla – są kształtowane poprzez odniesienie do cen referencyjnych węgla australijskiego. Inne rodzaje węgla, zazwyczaj o gorszych parametrach koksotwórczych, wyceniane są z uwzględnieniem ich przydatności dla sektora energetycznego oraz cen możliwych substytutów. W konkretnych transakcjach określone przez poziom cen międzynarodowych stawki są modyfikowane poprzez wybór sposobu dostaw i form płatności. Generalnie odbiorcy płacą za 1GJ energii chemicznej zawarty w węglu, stąd regionalnie różnice cenowe mogą wynikać z przyjęcia danej bazy dostaw (FCA, DAF, CPT) czy też wielkości wolumenu dostarczanego surowca.

Silny wpływ międzynarodowego otoczenia sprawia, że polskie kopalnie działają w warunkach zmienności cen wywoływanej przez zderzenie globalnej podaży z globalnym popytem na węgiel. W przypadku węgla o wyższej jakości, jakim jest węgiel koksowy, poziom cen jest determinowany przez sytuację na światowym rynku koksu i stali. Jednakże nawet w przypadku tych rodzajów węgla, które służą głównie do celów energetycznych, krajowy poziom cen musi uwzględniać cenę węgla z importu. Obecnie importem węgla do Polski zajmuje się około 200 firm. W grupie tej można zaobserwować silne tendencje koncentracyjne, które ułatwiają szybki wzrost skali importu. Chociaż do tej pory większość importowanego do Polski węgla pochodziła z Rosji, to budowa terminala dla przeladunku masowców w

Porcie Północnym otwiera możliwości importu węgla do Polski z innych kierunków (w skali świata 95% międzynarodowego obrotu węgla odbywa się drogą morską).

Chociaż średni koszt wydobycia tony węgla kamiennego w polskich kopalniach głębinowych sięga już 100 dolarów, a w kopalniach odkrywkowych Mongolii wynosi nie więcej niż 20 dolarów, to jeszcze przez stosunkowo krótki okres (można oceniać, że przez 5 do 10 lat) polskie kopalnie mogą wykorzystać fakt, że eksport Mongolii jest ograniczony przez słabość infrastruktury transportowej, a popyt na węgiel jest ciągniony przez znaczną (lecz malejącą) energochłonność gospodarki Chin, aby dokonać niezbędnej restrukturyzacji. Jeśli jednak polskie kopalnie nie poczynią w tym czasie niezbędnych inwestycji i nie ograniczą kosztów stałych, to ich rentowność i przyszłość stoi pod znakiem zapytania. Polska od dawna nie inwestowała w wydobycie węgla kamiennego. Ostatnią kopalnią węgla kamiennego zbudowaną w Polsce od podstaw jest Budryk w Ornontowicach, z którego wydobycie ruszyło w 1994 roku. Zbudowanie zakładu wydobywczego produkującego średnio 3–4 mln ton węgla rocznie to wielka inwestycja, której koszty wynoszą około 2 miliarda złotych. Kilka polskich i zagranicznych spółek poinformowało, że planuje podjęcie inwestycji w zakłady wydobywcze, a łączny ich koszt może wynieść około 20 miliardów złotych. Bez tych inwestycji stale maleć będzie wydobycie węgla w Polsce, a rosnąć będzie import tego surowca. Sfinansowanie tych inwestycji wymaga zgromadzenia znacznych środków własnych, a te powinny pochodzić z zatrzymanych zysków.

IV. Determinanty konkurencyjności kopalń

Kopalnie wydobywają węgiel o danych parametrach fizyko-chemicznych i w danych warunkach geologicznych. W przeciwieństwie do innych wytwórców nie mogą swojego produktu zmienić, inaczej nazwać lub atrakcyjniej opakować, aby zasugerować wyższą jakość, zwiększyć sprzedaż warunkach lub podnieść cenę.

W warunkach międzynarodowej konkurencji, cen, które są określane na rynku, kopalnie powinny móc elastycznie kształtować te parametry kosztów swojego działania, które znajdują się w ich zasięgu. Bez tego nie jest możliwe utrzymanie minimalnej choćby rentowności ekonomicznej i uchronienie się przed bankructwem.

Analiza struktury kosztów typowej kopalni wskazuje, że to nie zużycie materiałów, koszty energii, opłaty za korzystanie ze środowiska, koszty rekultywacji czy naprawy szkód górniczych, lecz koszty pracy są najważniejszą pozycją, która w krótkim okresie decyduje o zdolności konkurencyjnej przedsiębiorstw górniczych. Płace stanowią bowiem połowę kosztów przedsiębiorstwa górniczego.

Nie sam ten udział jest problemem, choć może wydać się bardzo wysoki (kopalnie nie są przecież producentami oprogramowania, dla którego podstawowym nakładem jest wiedza i kwalifikacje

pracownika), lecz to, że poziom ten jest sztywny, w znacznej mierze zdeterminowany przez zewnętrzne wobec kopalń czynniki.

W przypadku przedsiębiorstwa mogącego elastycznie reagować na zmienność warunków rynkowych uzasadnione jest oczekiwanie, że jeśli ceny czy popyt na jego wyroby rośnie, to rosnąć również może wielkość zatrudnienia, poziom płac i być może udział płac w kosztach. Jeśli przedsiębiorstwo nie może reagować elastycznie i swobodnie kształtować poziomu płac i wielkości zatrudnienia, to udział płac w kosztach rośnie, nawet wtedy gdy pogarsza się sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa i zagraża mu w oczywiste widmo bankructwa.

Warto podkreślić, że wskazane wyżej mechanizmy elastyczności funkcjonowania i kształtowania płac nic nie mówią o poziomie płac, a w żadnym przypadku nie sugerują konieczności ich jednokierunkowego obniżania. Płace w poszczególnych branżach gospodarki kształtują się pod wpływem koniunktury na danych rynkach; w przedsiębiorstwach wyznacza je poziom rentowności firmy, a w grupach zawodowych podaż i popyt osób o odpowiednich kwalifikacjach i doświadczeniu. Jeśli więc ogólna sytuacja przedsiębiorstwa i jego strategia rozwoju pozwala i zaleca wzrost płac, to oczywiście nic nie przeszkadza w ich wzroście.

W przypadku polskich kopalń poziom płac i udział kosztów pracy w kosztach przedsiębiorstwa ogółem jest jednak w znacznym stopniu kształtowany przez nałożone z zewnątrz branżowe i ogólne regulacje, które nakładają na kopalnie gorset zobowiązań płacowych, które utrudniają, jeśli nie wprost uniemożliwiają elastyczność dostosowania do warunków konkurencji na rynkach międzynarodowych.

Stwierdzenie to nie jest gołosłowne. Typowa polska kopalnia wśród kosztów płacowych musi uwzględniać koszty dodatkowych świadczeń, do wypłaty których jest zobowiązana. Jak długa jest i z czego składa się taka lista? Oto typowe dodatkowe świadczenia, które nałożone są na kopalnie:

- wypłata nagród z okazji Dnia Górnika, które obliczane są na podstawie indywidualnego wynagrodzenia, niezależnie od wyników kopalni;
- ekwiwalent „barbórkowy”, wyliczony jako 5% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw;
- dodatkowa nagroda roczna, tzw. 14. pensja, której podstawą jest indywidualne miesięczne wynagrodzenie pracownika w skali poprzedniego roku lub innego okresu odniesienia;
- specjalne wynagrodzenie z Karty Górnika (dodatek stażowy) wyliczane jako iloczyn stawki zaszeregowania i procentu wynikającego z okresu zatrudnienia (od 20% po przepracowaniu 1 miesiąca do 60% po 15 latach pracy w przypadku zatrudnionych pod ziemią i 15% po przepracowaniu 1 roku do 40(50)% po przepracowaniu 15 lat na powierzchni;
- koszt deputatu węglowego – około 8 ton w roku dla wszystkich pracowników;

- odprawy emerytalno-rentowe – podstawę stanowi miesięczne wynagrodzenie wyliczone tak, jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy; kwota odprawy uzależniona jest od łącznego stażu pracy;
- nagrody jubileuszowe, których podstawę stanowi miesięczne wynagrodzenie policzone tak, jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy (kwota nagrody uzależniona jest od łącznego stażu pracy oraz okres nauki (nie więcej jak 5 lat);
- koszt biletów z Karty Górnika (zwrot kosztów przejazdu urlopowego dla pracowników zatrudnionych pod ziemią oraz członków ich rodzin w wysokości ceny biletu kolejowego II klasy na trasie 1200 km);
- koszt ekwiwalentu na zakup pomocy szkolnych (na każde dziecko uczęszczające do szkoły w kwocie 30% najniższego wynagrodzenia);
- koszt dodatku ratowniczego wypłacanego co miesiąc członkom drużyn ratowniczych w wysokości 10% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze (bez zysku).

Oczywiście nie wszystkie te pozycje mają równe znaczenie kosztotwórcze: inna jest skala wypłat Nagród z okazji Dnia Górnika, a inne dopłat do biletów pracowniczych. Jednakże łącznie te „sztywne” wypłaty stanowią około 30% płac ogółem, około 15% łącznych kosztów przedsiębiorstwa i około 30% wielkości zysku przed opodatkowaniem. O 30% maleją tym samym możliwości sfinansowania inwestycji modernizacyjnych ze środków własnych przedsiębiorstwa górniczego.

Tabela 2 Świadczenia dodatkowe w górnictwie na przykładzie JSW

Nazwa świadczenia	Podstawa/źródło	Wielkość wypłat w 2011 roku (w mln zł)	Wielkość wypłat w relacji do zysku przed opodatkowaniem
Nagroda z okazji Dnia Górnika	2	165,9	6,1%
Ekwiwalent "barbórkowy"	2	3,5	0,1%
Dodatkowa nagroda roczna tzw. 14-ta pensja	2	165,2	6,0%
Specjalne wynagrodzenie z Karty Górnika (dodatek stażowy)	2	266,7	9,9%
Deputat węglowy	2	131,8	4,8%
Odprawy emerytalno-rentowe	1	14,8	0,59%
Nagrody jubileuszowe	2	37,6	13,9%
Bilety z Karty Górnika	2	2,5	0,09%
Ekwiwalent na zakup pomocy szkolnych	2	3,3	0,1%
Łączna wartość dodatkowych świadczeń	Nie dotyczy	ok. 800 milionów złotych	29,6%

Uwaga: Źródłem dodatkowego świadczenia mogą być 1) umocowania ustawowe; 2) normy branżowe o nieustawowym pochodzeniu; 3) tradycje danej kopalni. Według Raportu Skonsolidowanego JSW zysk przed opodatkowaniem wyniósł w 2011 roku 2699 miliardów złotych.

Te dodatkowe świadczenia, nie są – powtórzmy – premiami, związanymi z osiągnięciami poszczególnych pracowników czy wynikami firmy, lecz „quasi-prawami”, świadczeniami „politycznymi”, uzyskanymi w wyniku kumulacji rozmaitych politycznych zaszciości. Ich racjonalność jest trudna do wyjaśnienia – nie wiadomo dlaczego w płacy jako całościowym

wynagrodzeniu za pracę nie miałyby się mieścić niektóre, jeśli nie wszystkie wymienione dodatkowe składniki wynagrodzenia. Trudno zaprzeczyć twierdzeniu, że nawet „premia” za podwyższone w stosunku do zawodów biurowych ryzyko wypadku i śmierci może zostać zawarta w ujednoczonej, podstawowej płacy.

Należy zauważyć, że istniejąca w polskich kopalniach pajęczyna dodatków, świadczeń i quasi-prawnych ograniczeń czyni je organizacjami ociążałyymi, spętanymi narzuconymi z zewnątrz regulacjami, a nie dynamicznymi, mającymi zdolność dostosowania się do zmian oraz wykorzystania rynkowych możliwości przedsiębiorstwami. Jest tak, gdyż nieprzystające do współczesnej rzeczywistości gospodarczej rozwiązania regulacyjne uniemożliwiają zarządom kopalń inteligentne i elastyczne zarządzanie przedsiębiorstwem i szybką odpowiedź na zmienność warunków rynkowych.

Polskie rządy są niekonsekwentne w stosunku do kopalń: prywatyzując niektóre z nich wydawały się gotowe do uwolnienia ich dynamiki biznesowej. Ich działania okazały się jednak połowiczne, gdyż rządy podtrzymały gorset regulacyjnych ograniczeń w postaci narzuconych (lub de facto aprobowanych) ograniczających reguł zatrudniania i wynagradzania.

Koszty tych ograniczeń są rodzajem długu państwa wobec tego sektora – długu przerzuconego teraz na sprywatyzowane przedsiębiorstwa.

Istnienie tego zbioru dodatkowych świadczeń narzuconych na kopalnie w procesie historycznego dziedziczenia nie tylko nie jest zgodne z wymogami działania firm w otwartej gospodarce rynkowej, lecz generuje realne koszty finansowe i osłabienie dynamiki rozwojowej przedsiębiorstw. Rozwiązania racjonalne w warunkach gospodarki socjalistycznej prowadzą do nieracjonalności zarządzania w gospodarce rynkowej i w rezultacie podcinają konkurencyjność kopalń.

Jak należy oszacować te koszty? Pierwszym krokiem jest wyodrębnienie kanałów wpływu oraz oszacowanie jego siły. W etapie drugim należy uwzględnić efekty dynamiczne wiążące się z przenoszeniem tego wpływu na kolejne okresy funkcjonowania firmy i jej długookresowy rozwój.

V. Funkcja krótkookresowej konkurencyjności międzynarodowej

Podstawową zależność pomiędzy narzuconymi dodatkowymi świadczeniami (NDS) a międzynarodową pozycją konkurencyjną firmy (MPKF) przedstawia następująca funkcja:

$MPKF = f(PK, EK, NDS, KW)$,

gdzie:

MPKF – międzynarodowa pozycja konkurencyjna firmy;

PK – poziom kosztów;

NDS – narzucone dodatkowe świadczenia;

EK – elastyczność kosztowa;

KW – wahania kursu waluty rozrachunkowej.

Warto zauważyć, że NDS wpływają nie tylko na poziom kosztów, ale także na zdolność przedsiębiorstwa do elastycznego kształtowania kosztów (EK), a tym samym zdolność do uzyskania krańcowych przewag rynkowych skutkujących możliwością (lub utratą tej możliwości) do uzyskiwania dodatkowych kontraktów. Na podstawie dostępnych danych odnoszących się do węglowych spółek giełdowych można oszacować, że NDS stanowią około 30% funduszu płac, które z kolei stanowią około 50% kosztów ogółem. Oznacza to, że poziom NDS decyduje o 15% kosztów wydobycia węgla.

Współcześnie przedsiębiorstwa działają na zmiennych, dynamicznych rynkach. Oznacza to, że o ich

sukcesie rynkowym, czyli zdolności do osiągnięcia satysfakcjonującego poziomu zysków i udziałów rynkowych decyduje zdolność do elastycznego kształtowania kosztów. W sytuacji rynku konsumenta, którym jest rynek węgla (głównie węgla koksującego, ale także w coraz większym stopniu węgla energetycznego), decyduje zdolność zaoferowania nawet minimalnie lepszych warunków (minimalnie niższej ceny oraz minimalnie bardziej dogodnych warunków dostaw). Niska EK oznacza osłabienie możliwości wzrostu sprzedaży, lepszego rozłożenia kosztów zmiennych, a więc zmniejsza poziom zysku dodatkowo o co najmniej 5%.

NDS zmniejszają więc nie tylko wielkość zysków przedsiębiorstwa w sposób bezpośredni, ale także w sposób pośredni, utrudniając elastyczne reagowanie na zmienną sytuację na rynku międzynarodowym. Łącznie (bezpośrednio zmniejszające zysk i utrudniające wykorzystanie biznesowych okazji) oddziaływane NDS zmniejsza zysk kopalń o 30–35%.

Owe nie osiągnięte zyski są pozornie niewidoczne, lecz ich konsekwencje są determinujące dla losów przedsiębiorstw, które, tak jak kopalnie, mogą odnawiać swoją konkurencyjność wyłącznie poprzez stałe kapitałochłonne inwestowanie.

VI. Funkcja długookresowej dynamiki biznesowej

Zależność pomiędzy narzuconymi dodatkowymi świadczeniami (NDS) a długookresową dynamiką biznesową (DDB) przedstawia następująca funkcja:

$$DDB = f(I, P, NDS),$$

gdzie:

DDB – długookresowa dynamika biznesowa;

I – poziom inwestycji;

P – poziom zysków;

NDS – narzucone dodatkowe świadczenia.

Chociaż wydobycie węgla jest działalnością specyficzną, zdeterminowaną przez typ wykorzystywanych zasobów, to jest przede wszystkim działalnością gospodarczą, w której uzyskiwanie minimalnej rentowności jest warunkiem niezbędnym, chroniącym przed bankructwem, a dobrze inwestowane zyski zwiększają wartość akcji przedsiębiorstwa.

Oszacowane wcześniej wywołane przez NDS zmniejszenie zysków kopalń o 30–35% skutkuje osłabieniem zdolności do ekspansji rynkowej i kapitałowej, której skumulowane efekty już po 5–7 latach prowadzą do zmniejszenia wartości firmy o co najmniej 40–45%.

Wcześniej wskazaliśmy, że NDS stanowią skumulowany efekt historycznie przypadkowych rozwiązań, które działają destrukcyjnie na funkcjonowanie kopalń-przedsiębiorstw. Świadomy tego negatywnego wpływu rząd mógłby uwolnić kopalnie od tych przestarzałych rozwiązań, przeznaczając dla pracowników kopalń część posiadanych przez siebie akcji. W ten sposób obciążenie narzucone przez państwo zostałyby wykupione przez państwo. Jeśli pracownicy kopalń otrzymaliby akcje równoważne 5-letniej wartości NDS, kopalnie zostałyby uwolnione od tych zobowiązań. Pracownicy kopalń nie mogliby natomiast sprzedać tych akcji przez co najmniej 5 lat. Mogli by dostrzec wtedy bezpośredni związek między NDS a poziomem zysku i perspektywą dywidendy. Przy prywatyzacji spółek skarbu państwa, w tym spółek węglowych, błędem był krótki, zazwyczaj jednoroczny okres karencji pomiędzy wejściem firmy na giełdę a momentem uzyskania przez pracowników prawa do sprzedaży przyznaných im akcji. Gdyby rząd zdecydował się „wykupić” od górników owe dodatkowe świadczenia, przyznając im posiadane jeszcze akcje, okres zakazu sprzedaży akcji musiałby być odpowiednio długi (co najmniej 5 lat).

VII. Związki zawodowe a nowoczesne reguły zarządzania

W Polsce nierynkowe, utrudniające przedsiębiorstwom dynamiczny rozwój zasady wynagradzania i zatrudniania petryfikowane są przez rozrośnięty ponad miarę system związkowego przedstawicielstwa. System ten tworzy znaczne koszty, które w sposób ukryty obciążają całe społeczeństwo.

Związki zawodowe powstały i upowszechniły się w XIX wieku we wczesnym okresie uprzemysłowienia, gdy wielkie przedsiębiorstwa produkcyjne przyciągały do miast masy niewykształconych, niezdolnych do samodzielnego artykułowania własnych interesów pracowników. Ten świat już nie istnieje. Współczesne firmy, także kopalnie, zatrudniają znacznie lepiej ogólnie wykształconych pracowników, a funkcje zarządcze pełnią w nich profesjonalni menedżerowie, stosując wypracowane w ośrodkach naukowych zasady motywowania, wynagradzania i rekrutowania pracowników. Dzisiaj nie sposób dowieść tezy, że bez działań związków zawodowych pracownicy byłiby traktowani jak bohaterowie powieści Zoli.

Pozycja związków zawodowych w niektórych polskich przedsiębiorstwach jest bardziej skutkiem rozwiązań prawnych niż funkcji, które związki pełnią. We współczesnych warunkach dbałości o wizerunek i kosztów jego osłabienia lub utraty, to nie związkowcy wymuszają troskę o pracownika i jego niedyskryminacyjne traktowanie, lecz „pręgierz” opinii

publicznej i świadomość kadry zarządzającej, że straty wizerunkowe są dla przedsiębiorstwa bardzo kosztowne.

Jeśli w typowej polskiej kopalni działa ponad 30 związków zawodowych, a łączna suma wynagrodzeń dla etatowych związkowców, oczywiście opłacanych przez pracodawcę, wyniosła w 2011 roku ponad 10 mln złotych, to obrońcom takiego systemu należy zadać pytanie: jakie wartości ekonomiczne, społeczne i etyczne są osiągnięte dzięki istnieniu tak kosztownemu systemowi? Odpowiedź na to pytanie będzie krótka – żadne albo prawie żadne. Jeśli, tak jak jest obecnie w Polsce, koszty prowadzenia działalności związkowej pokrywa pracodawca (według polskiego prawa związkowi, który liczy ponad 150 osób, przysługuje prawo do jednego etatu, jeśli związek liczy ponad 500 osób – dwóch etatów, jeśli liczy ponad 1000 osób, to trzech etatów), to nie należy się dziwić mnożeniu się organizacji związkowych. Jak w polityce pojawiają się przedsiębiorcy polityczni organizujący partie lub grupy poparcia, aby „dostać się do parlamentu” i żyć z diet poselskich, tak w przedsiębiorstwach mnożą się „przedsiębiorcy związkowi”, organizujący pracowników dla swoich korzyści. Jeśli związki zawodowe są rzeczywiście potrzebne pracownikom, to pracownicy ci potwierdzą tę użyteczność płacąc większe składki związkowe.

Taki empiryczny test przydatności będzie również najsilniejszą legitymacją związków zawodowych wśród pracowników. Finansowanie związków zawodowych przez pracodawców służy ukryciu faktu, że podstawową funkcją nadmiernie licznych organizacji związkowych jest tworzenie prywatnych korzyści samych przedsiębiorczych związkowców, którzy korzystając z udogodnień prawnych, w taki oto sposób stworzyli dla siebie prywatnie dogodne, lecz społecznie bezproduktywne miejsca pracy.

Ową pozorną użyteczność związków zawodowych wzmacnia istniejące w Polsce prawo o układach zbiorowych pracy, zawieranych przez związki zawodowe, które w postanowieniach prawnych nazywane są mianem partnerów społecznych. Według twórców te rozwiązania polskich polityków układy zbiorowe pracy miałyby być niezbędne w dużych przedsiębiorstwach (ze względu na liczbę zatrudnionych), gdyż ułatwiają rozwiązanie problemów kształtowania stawek wynagrodzenia wśród różnorodnych kategorii zatrudnionych. W uzasadnieniu do tej regulacji ustawowej jest wskazane, że układy zbiorowe pracy wykorzystują silnie zakorzenioną obecność związków zawodowych w dużych przedsiębiorstwach czyniąc z nich „naturalnych” niejako przedstawicieli załogi. Oba te argumenty są błędne.

Istotnie duże przedsiębiorstwa wymagają istnienia formalnych, być może grupowych, norm wynagradzania, gdyż zarządzający muszą jasno określić sposób kształtowania wynagrodzenia i motywowania pracowników do lepszej pracy. Każde duże przedsiębiorstwo i świadomy znaczenia zasad wynagradzania dla jakości pracy zarząd z pewnością stworzy ramowy system wynagradzania niezależnie od istnienia czy nieistnienia norm ustawowych. Można

więc zasadnie stwierdzić, że wywodząca się z ustanowionego w 1974 roku Kodeksu Pracy norma ustawowa jest zbędna właśnie tam, gdzie ma być najbardziej użyteczna.

Twierdzenie, że zakładowe układy zbiorowe wykorzystują „naturalną” obecność organizacji związkowych, czyniąc z nich „inżynierów” obniżających koszty transakcyjne tworzenia systemu wynagrodzenia, myli przyczyny ze skutkami. To właśnie unormowania ustawowe, czyniące związki zawodowe owymi partnerami społecznymi, którzy mają wyłączne prawo do negocjowania zakładowych układów zbiorowych, tworzy pozór niezbędności związków zawodowych.

O ile w latach 90. XX wieku uprzywilejowanie związków zawodowych wynikało ze świeżej pamięci roli związkowej części „Solidarności” w doprowadzeniu do załamania ustroju komunistycznego w Polsce, to obecnie trudno dostrzec i uzasadnić społeczne korzyści z tak rozgałęzionych organizacji związkowych (czy, jak dzieje się w typowych w polskim górnictwie sytuacjach, do reprezentowania 20 tysięcy pracowników potrzeba ponad 30 związków zawodowych?).

Co więcej, taka wewnętrzna konkurencja związkowa, sprawia, że działania związków zawodowych przyczyniają się do obniżenia zdolności konkurencyjnej polskich przedsiębiorstw, w tym kopalń. Związki zawodowe bowiem zachowują się, ze swojej natury tak, jakby korzyści gospodarcze miały stały, niezmienny w czasie charakter. Powiedzieć można, że działają w logice gry o sumie zerowej, pokazując jako swoje osiągnięcia korzyści „wydarte” innym, nawet gdy dzieje się to kosztem utraty przyszłych, większych korzyści i zagrożenia miejsc pracy czy samego istnienia zatrudniających je przedsiębiorstw.

Pora więc zerwać z tyranią przeszłości, która czyni organizacje związkowe podmiotami uprzywilejowanymi, funkcjonującymi na koszt pracodawcy, ze szkodą dla przyszłości firm, których międzynarodowa konkurencyjność jest przez nie silnie osłabiana.

Zakończenie

Wbrew twierdzeniom, że polskie górnictwo jest skazane na szybką likwidację, twierdzimy, że może (a także powinno) być długookresowo efektywną gałęzią polskiej gospodarki, czynnikiem budowania bezpieczeństwa energetycznego, a także źródłem dochodów z eksportu.

Jednakże funkcjonując w otwartej gospodarce i będąc poddanym presji globalnego rynku, polskie górnictwo nie powinno być poddane regulacjom, które stawiają je w niekorzystnej sytuacji konkurencyjnej, gdyż zmniejszają efektywność działań gospodarczych. Utrzymanie konkurencyjności polskich kopalń wymaga od nich podjęcia kosztownych inwestycji modernizacyjnych, które w znacznej części powinny być finansowane ze środków własnych.

Jedną z najistotniejszych przeszkód w zapewnieniu polskiemu górnictwu wysokiego poziomu międzynarodowej konkurencyjności i ekonomicznej efektywności jest nadmierna proliferacja organizacji związkowych, której sprzyja polskie prawo. Szukając

sposobów na wykazanie swojej użyteczności, związki zawodowe działają agresywnie, blokując kluczowe dla konkurencyjności i rozwoju spółek decyzje, uniemożliwiając elastyczne zarządzanie w środowisku burzliwej konkurencji międzynarodowej.

Związki zawodowe w Polsce nie są organizacjami, których przydatność jest potwierdzona poprzez dobrowolne członkostwo, w pełni finansujące etaty i działalność związkową. Polskie ustawodawstwo przyznało związkom zawodowym przywileje finansowe (finansowanie na koszt pracodawcy) i de facto prawo weta wobec decyzji zarządu dotyczących zmian w systemach pracy i płacy. W pogoni za krótkookresowymi korzyściami związki próbują narzucać zarządom spółek wysokość wynagrodzeń załogi, zupełnie nie licząc się z tym, że nie istnieje już świat, w którym ceny węgla mogły być ustalane dowolnie, bez konsekwencji dla losów przedsiębiorstwa. Jednak polskie kopalnie, jak pokazaliśmy, nie mają wpływu na ceny węgla na rynkach międzynarodowych.

Wprowadzony w Polsce system wynagradzania układowego w Polsce jest anachronicznym przeżytkiem, który służy głównie legitymizowaniu funkcji związków zawodowych. System ten sprawia, że zarządy spółek nie mają narzędzi do elastycznego kształtowania poziomu zatrudnienia w zależności od koniunktury na rynku węgla. Rozwiązanie te mogą doprowadzić do znanej z Włoch sytuacji paraliżu regulacyjnego, poprzez który państwo podcina efektywność mikroekonomiczną i konkurencyjność międzynarodową (we Włoszech ustawowo różnicuje się sytuację przedsiębiorstw nakładając na przedsiębiorstwa duże i rozwijające się dodatkowe ciężary i ograniczenia, w tym wymuszone uzwiązkowienie).

W tej sytuacji pilnie potrzebne są zmiany w prawie, które uwolniłyby przedsiębiorstwa od ograniczeń nie pasujących do realiów otwartej gospodarki rynkowej. Dobrobyt społeczny i poziom życia obywateli nie powstają dzięki regulacjom i związkom zawodowym, lecz zależą od produktywności gospodarki. Ta zaś jest bezpośrednim wynikiem efektywności przedsiębiorstw.

Kolejne polskie rządy zdają się nie dostrzegać niezgodności tych rozwiązań z zasadami funkcjonowania gospodarki rynkowej i wiedzą na temat źródeł społecznego dobrobytu. Dobrobytu nie da się zadekretować nakładając na przedsiębiorstwa zobowiązania i ograniczenia, tworzące pozór, iż polityczny i legislacyjny fiat wystarczą, aby podnieść poziom życia ludności. W otwartej i konkurencyjnej gospodarce podstawą wzrostu społecznego dobrobytu

jest sukces przedsiębiorstw – sukces w warunkach silnej presji międzynarodowej konkurencji.

Jeśli rządy wiedzą, że nie mogą chronić przedsiębiorstw, ustanawiając dla nich specjalne warunki i przyznając dotacje, gdy przedsiębiorstwa o to się upominają, a równocześnie rząd toleruje istnienie regulacji i instytucjonalnych rozwiązań, które zmniejszają prawdopodobieństwo sukcesu rynkowego, to niewątpliwie działania te podcinają podstawy społecznego dobrobytu i sprzyjają jego stopniowej erozji.

Najwyższa więc pora wyciągnąć logiczne konsekwencje z tego, że polskie kopalnie są przedsiębiorstwami i funkcjonują na konkurencyjnym rynku. Nie wolno osłabiać ich szans w rynkowej konkurencji poprzez podtrzymywanie anachronicznych rozwiązań. Regulacje prozwiązkowe tworzą realne koszty, obciążają polskich obywateli i osłabiają szanse rozwoju polskich przedsiębiorstw, a tym samym polskiej gospodarki.



Centrum im. Adama Smitha
- Pierwszy Niezależny Instytut w Polsce

ul. Bednarska 16

00-321 Warszawa

telefon: (22) 828 47 07

email: 1989@smith.pl