ARCELORMITTAL POLAND S.A.
KOMISJA ROBOTNICZA HUTNIKÓW
Solidarność NSZZ

Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 30/1441
2 sierpnia 2017 r.
Kraków

Audyty i WCM

Tematem ubiegłotygodniowego spontanicznego spotkania przewodniczących komisji oddziałowych naszego związku były aktualne problemy pracowników. Poruszona została m.in. sprawa przeprowadzania wewnętrznych audytów. Według standardu AM ST 005: *„Audyty to otwarte rozmowy przeprowadzane przez kierownictwo, BHP, liderów Standardów Zapobiegania Wypadkom Śmiertelnym na temat zaobserwowanych zachowań pracowników oraz stosowanych praktyk podczas wykonywanych prac na halach produkcyjnych”.* I dalej zgodnie z zaleceniami standardu ich celem jest: *„obserwacja stosowanych praktyk przy wykonywanych pracach, utrwalanie dobrych praktyk i standardów bezpieczeństwa, identyfikacja nieprawidłowości, zaangażowanie pracowników w znajdowanie rozwiązań w celu bezpieczniejszych metod prac”.*

W teorii wszystko jest pięknie, lecz praktyka wygląda nieco inaczej. Z sygnałów przekazywanych przez zwykłych pracowników wynika, że zbyt często zamienia się to w **szukanie negatywów przy niedocenianiu elementów pozytywnych** (brak pochwał za bezpieczne zachowanie - co przecież jest elementem wskazówek audytorskich). Pracownicy huty często zgłaszają uwagi, że korporacja mogłaby mieć bardziej ludzkie oblicze i „normalnie” traktować pracowników, a nie wtłaczać ich we wskaźniki i szukać powodów do karania, co tylko potęguje stres w pracy i paradoksalnie wcale nie sprzyja jej bezpiecznemu przebiegowi. Przedstawiciele średniego dozoru często sygnalizują, iż **muszą w danym okresie czasu znaleźć określoną ilość nieprawidłowości, aby być docenionym przez przełożonych**, co nie jest chyba główną ideą przeprowadzanych audytów?

Drugim tematem wiążącym się z powyższą kwestią jest WCM (Word Class Manufacturing), czyli Produkcja Klasy Światowej. Do tego skrótu przyzwyczaili się już wszyscy pracownicy AMP. Dzięki WCM i wprowadzonymi w związku z tym zmianami, wiele miejsc zostało uporządkowanych, znacznie lepiej zorganizowano stanowiska pracy, poprawił się w związku z tym komfort warunków pracy. Wniesione na spotkaniu uwagi dotyczyły ludzkiego oblicza WCM.

Czy naprawdę do formalnych podstaw WCM należy robienie SOP-ów, OPL-ek, ulepszeń na ilość? Bo jeśli nie zrobicie w danym miesiącu określonej liczby to jesteście na cenzurowanym? Bo wskaźnik się wtedy nie zgadza i nie zrealizowaliście zaplanowanych wielkości? Czy przypadkiem nie zagubiła się w tym pędzie do doskonałości sama idea WCM-u? Szukanie na siłę sztucznych usprawnień, żeby tylko wypełnić papierek? I żeby się ilość zgadzała i na operatywce nie wytknęli palcem, że ta brygada jest najgorsza?

Nikt nie podważa idei WCM. Założenia teoretyczne są dobre, ale wiele osób ma zastrzeżenia do praktyki. Podwładni uważają, że ich szefowie - zamiast gonić, straszyć i popędzać - mogliby czasem „zniżyć się” do normalnej rozmowy, porady i zamiast tylko kija użyli też przysłowiowej marchewki. Dobre słowo nic nie kosztuje z finansowego punktu widzenia, a **gdyby szef czasem zapytał o zdanie swoich podwładnych i spróbował ich wysłuchać zamiast tylko dyscyplinować zakazami** może by więcej zyskał (autentyczny szacunek i podziw podwładnych?). Dla przełożonego, którego się szanuje i podziwia więcej się zrobi, niż dla takiego, którego omija się ze strachu. A wtedy ArcelorMittal Poland będzie faktycznie firmą klasy światowej.

Oczywiście wiele osób będzie miało uwagi i być może w ogóle inne zdanie na poruszane powyżej problemy. Jednak warto jest pokazać opinię zwykłych pracowników, która być może jakoś przyda się decydentom w naszej firmie. Zawsze warto rozmawiać, tylko ważne, żeby obie strony chciały słuchać. Widok z różnej perspektywy daje bardziej rzeczywisty obraz całości.

Brakuje pracowników

Biuro Szkoleń i Rekrutacji AMP SA rozesłało po oddziałach ogłoszenia o poszukiwaniu kandydatów do pracy z prośbą o szerokie rozpowszechnienie tej informacji. Za polecenie kandydata osoba polecająca otrzyma gratyfikację pieniężną. Rzecz w tym, że to ogłoszenie wydała nie AMP SA, tylko firma Ananke Business Communication, która świadczy usługi w zakresie pozyskiwania pracowników z myślą o ich późniejszym „leasingowaniu”, m.in. takim przedsiębiorstwom jak nasze. A jeśli AMP rozsyła takie wieści, to możemy się domyślać, że chodzi o pracowników, których brakuje w naszych oddziałach. Nie po raz pierwszy pracodawca, zamiast zatrudniać kogoś na stałe, woli korzystać z tzw. elastycznych form zatrudnienia.

Związki zawodowe nie zgadzają się z taką polityką zatrudnieniową. Od wielu lat zwracamy uwagę, że braki w zatrudnieniu, które pogłębiają się wraz ze starzeniem się załogi i odchodzeniem na emerytury, należy uzupełniać nowymi pracownikami przyjmowanymi do firmy i to odpowiednio wcześnie, by mogli oni dobrze poznać specyfikę pracy na terenie huty, także pod względem zagrożeń jakie tu występują. Wyrobienie pewnych nawyków, od których zależy bezpieczeństwo pracownika i przyswojenie przez niego odpowiednich zachowań wymaga czasu i nauki, najlepiej pobieranej od tych, którzy w tym miejscu przepracowali bezpiecznie wiele lat. Nie bez przyczyny wielu poszkodowanych w ciężkich wypadkach na terenie huty to osoby nie będące formalnie pracownikami AMP.

Co równie ważne, uzupełnianie braków kadrowych pracownikami podsyłanymi przez agencje pracy tymczasowej doprowadza do nieakceptowalnej przez związki zawodowe sytuacji powodującej, że osoby wykonujące pracę na podobnych stanowiskach w tym samym zakładzie są nierówno traktowane i inaczej wynagradzane. Nie będąc etatowymi pracownikami huty nie mogą korzystać ze wszystkich praw i gwarancji, jakie zapewnia ZUZP AMP SA.

Również niektóre spółki hutnicze poszukują pracowników. Przykładem KOLPREM, który w związku ze zwiększeniem ilości

dokończenie na drugiej stronie

przewozów (tak wewnętrznych jak i zewnętrznych) odczuwa dotkliwie brak maszynistów i ustawiaczy. Problem musi być palący, skoro zarząd tej spółki zwrócił się o pomoc do załogi, by ta rekomendowała KOLPREM jako pracodawcę atrakcyjnego i rzetelnego. Czy taka akcja przyniesie oczekiwany skutek? Wszystko zależy od tego czy warunki pracy i płacy są w tej spółce atrakcyjniejsze od warunków jakie dają swoim pracownikom inni, konkurencyjni przewoźnicy kolejowi.

Rynek pracy w naszym kraju staje się coraz bogatszy i urozmaicony, a osoby szukające zatrudnienia są coraz bardziej świadome tego na co zwracać uwagę, szukając dobrego i rzetelnego pracodawcy, czyli takiego, który dba o swoich pracowników, oprócz godziwej płacy zapewnia im bezpieczne warunki w miejscu pracy, stwarza dobrą atmosferę, sprzyja podnoszeniu kwalifikacji i udostępnia ścieżkę kariery. Tak więc pracodawca, któremu zależy na zdobyciu dobrego pracownika, musi stosować różnego rodzaju zachęty, i to nie tylko finansowe, i zrobić wszystko, by przekonać, że jest pracodawcą godnym zaufania, takim z którym warto związać się na dłużej.

Jeszcze raz o odblaskach

Tydzień temu pisaliśmy o pracowniku, któremu chciano odebrać zezwolenie na wjazd rowerem na teren krakowskiej huty, gdyż posiadał odblaskową kurtkę zamiast odblaskowej kamizelki. Pokłosiem zaistniałej sytuacji było wystąpienie przewodniczącego KRH Władysława Kieliana do Dyrektora Generalnego AMP SA Geerta Verbeeck`a z propozycją, aby w przepisach o wjeździe na teren huty i rowerzystę i motocyklistę potraktować jednakowo zapisem o brzmieniu *„Każdy użytkownik motocykla, roweru lub motoroweru zobowiązany jest do bezwzględnego używania w czasie jazdy kamizelki ostrzegawczej lub ubrania z elementami odblaskowymi”.*

Argumentem za taką zmianą zapisu jest to, że najważniejsze jest aby kierujący pojazdem jednośladowym był dobrze widoczny - odblaski taką rolę spełniają, nie zaś sama kamizelka czy inna część ubrania.

W odpowiedzi na to wystąpienie, Dyrektor personalna obiecała, iż propozycję zmiany przepisów dotyczących wjazdu jednośladami na teren huty przekaże do wdrożenia na forum Głównej Komisji BHP. Mamy więc nadzieję, iż kwestia regulaminowego ubioru rowerzystów czy motocyklistów zostanie niebawem oficjalnie rozwiązana. Zarząd KRH otrzymał także informację od Szefa Ochrony AMP Pawła Pirańskiego, iż temat ten jest mu znany i że podjął już stosowne działania, aby tę sprawę załatwić w proponowany sposób.

Atrakcje rodem z westernu!

Zachęcamy członków „Solidarności” do zakupu biletów do miasteczka westernowego Twinpigs w Żorach po preferencyjnej, dofinansowanej przez Związek cenie 20 zł (zamiast 49 zł). Bilety upoważniają do korzystania z wielu atrakcji dostępnych w tym miejscu i dotyczą osób dorosłych oraz dzieci o wzroście powyżej 120 cm. Rodzice lub opiekunowie dzieci o niższym wzroście mogą kupić dla nich ulgowe bilety wstępu na miejscu (nie wszystkie urzadzenia wesołego miasteczka dostępne są dla maluchów). Na terenie miasteczka znajdują się lokale gastronomiczne, w których można zjeść ciepły posiłek.

Bilety dostępne są w księgowości KRH (pok. 429 w bud. ZA, tel.12-290-37-58). Dojazd we własnym zakresie.

Więcej nt. miasteczka dowiemy się na *www.twinpigs.zory.pl*

OFERTA z Biura Turystycznego HUT-PUS SA

Wycieczka – Grecja – Autokar - 9 dni

Termin: 09.09 – 17.09.2017 Cena: 1500 zł / osoba

Riwiera Olimpijska - to 70 km pas piaszczystych szerokich plaż na wschodnim wybrzeżu Grecji, ciągnący się od Methoni na północy do Nei Pori na południu. Riwiera Olimpijska słynie z łagodnego klimatu, a z plaż w Scotinie, Leptokari, Pantaleimonas, Platamonas, Nei Pori widać dokładnie Mitikas, najwyższy szczyt Olimpu.

ŚWIADCZENIA ZAWARTE W CENE:

*przejazd autokarem klasy Lux (WC, video, barek , klimatyzacja), *6 noclegów w hotelu (pokoje 2 osobowe z łazienkami), *6 śniadań, 6 obiadokolacji, wyjście do tawerny, 1 kolacja z winem, *ubezpieczenie NNW, KL, bagażu,*opieka pilota na całej trasie, *podatek VAT, *opłata na TFG.

Wycieczka Grecja z Peloponezem Autokar – 9 dni

Termin: 30.09 – 08.10.2017 Cena: 1815 zł/ osoba

Meteory - Termopile - Ateny - Korynt – Mykeny - Epidauros - Delfy – Saloniki

ŚWIADCZENIA ZAWARTE W CENE:

*przejazd autokarem, *8 noclegów w hotelach lub apartamentach (pokoje 2 i 3 osobowe z łazienkami), *8 śniadań, 6 obiadokolacji, 1 kolacja U Zorby, *obsługa pilota - przewodnika, *ubezpieczenie rozszerzone KL+NNW+choroby przewlekłe + bagaż, *opłata na turystyczny fundusz gwarancyjny, *system TOUR GUIDE (zestaw słuchawkowy do zwiedzanych obiektów).

Wycieczka –Hiszpania – Autokar - 9 dni

Termin: 30.09 – 08.10.2017 Cena: 2135 zł/ osoba

HISZPANIA – FRANCJA - WŁOCHY

Avignon - Carcassonne - Lourdes - Andorra - Montserrat-Tossa de Mar - Girona - Barcelona - Monaco - Werona - Padwa

ŚWIADCZENIA ZAWARTE W CENIE:

*przejazd autokarem, *3 noclegi w Hiszpanii w hotelu *** (pokoje 2 i 3 osobowe z łazienkami) z wyżywieniem 3x dziennie: śniadania i obiadokolacje w formie bufetu szwedzkiego+ lunch w formie suchego prowiantu, *1 nocleg z obiadokolacją i śniadaniem we Francji w hotelu sieciowym, *1 nocleg z obiadokolacją i śniadaniem w Lourdes w hotelu ***, *1 nocleg z obiadokolacją i śniadaniem w Czechach w hotelu** klasy turystycznej, łazienka na korytarzu), *2 noclegi z obiadokolacjami i śniadaniami we Włoszech w hotelu **/***, *obsługa pilota - przewodnika,*ubezpieczenie rozszerzone KL+ NNW + choroby przewlekłe+bagaż, *opłata na fundusz gwarancyjny, *zestaw słuchawkowy przeznaczony do zwiedzanych obiektów.

Wycieczka –WĘGRY – Autokar - 8 dni

Termin: 04.11 – 11.11.2017 Cena: 1260 zł/ osoba

*WYPOCZYNEK & ZWIEDZANIE, ZAKWATEROWANIE: Hotel Napsugar*** obok basenów termalnych.*

ŚWIADCZENIA ZAWARTE W CENIE:

* przejazd autokarem, * 7 noclegów, *7 śniadań, 7 obiadokolacji, *6 wstępów na baseny termalne, *degustacja win w Tokaju, krótkie zwiedzanie Egeru z degustacją wina, *opieka pilota, ubezpieczenie rozszerzone KL+NNW+choroby przewlekłe+bagaż, *opłata na turystyczny fundusz gwarancyjny.

Biuro Turystyczne „HUT-PUS” S.A. ul. Mrozowa 1
tel. 12 643-87-44; 12 644-87-22, www.hpturystyka.pl

NBS - pismo wydawane przez KRH NSZZ "Solidarność"
do użytku wewnętrznego członków i sympatyków Związku.
Nakład 2 200 szt. Redakcja: pok. 426 w bud. ZA, tel. 12 290 38 29
e-mail: nbs.krh@poczta.fm, solidarnosc@krhhts.pl www.krhhts.pl