



Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 10/1610

17 marca 2021 r.

Kraków

Reorganizacja Utrzymania Ruchu

Podczas poniedziałkowego spotkania HR z organizacjami związkowymi jednym z tematów poruszonych przez dyrektora Stanisława Bóla było przekazanie informacji dotyczącej **wdrożonego do realizacji, w IV kwartale ubiegłego roku, programu Transformacji Biznesu**. Jego pracami kieruje Łukasz Skorupa, dyrektor ds. transformacji biznesu i członek Dyrekcji Wykonawczej ArcelorMittal Poland. Zespół zajmuje się pięcioma obszarami, które według założeń zostało poddanych szczegółowej analizie. Są to: infrastruktura energetyczna, grunty i nieruchomości, transport i logistyka, funkcje centralne i wsparcia oraz strategiczne planowanie zatrudnienia i rekrutacji.

Jak podkreślił Stanisław Ból, jednym z obszarów analizy są funkcje centralne i funkcje wsparcia, w szczególności **funkcjonowanie Centralnego Utrzymania Ruchu oraz Arcelor Mittal Serwis Grup**. Jest to jeden z większych tematów do analizy, dlatego HR postanowił w skrócie przekazać stronie społecznej ustalenia prac zespołu, które zostały zaakceptowane do realizacji przez Zarząd Spółki. Przed Zespołem Transformacji Biznesu postawiono zadanie określenia głównych celów funkcjonowania utrzymania ruchu w firmie. Ostatecznie określono trzy różne cele: poprawa efektywności utrzymania ruchu i napraw instalacji naszych urządzeń w całej Grupie ArcelorMittal Poland oraz koncentracja podstawowych funkcji utrzymania ruchu w jednym dziale centralnym. **W tej chwili są dwa działy ArcelorMittal Serwis Grup jako podmiot odrębny oraz Centralne Utrzymanie Ruchu**. Są jeszcze Utrzymanie Ruchu Zakładowe, ale nie były przedmiotem szczegółowej analizy, ponieważ przeprowadzono to kilka lat temu. Ostatni trzeci obszar to rozwiązania dotyczące dalszego zatrudnienia pracowników, którzy nie znajdują się niejako w nowej strukturze Centralnego Utrzymania Ruchu.

Dalej dyrektor Stanisław Ból określił, jakie główne czynniki skłoniły Zarząd do tej analizy i z jakiego punktu widzenia Zarząd zdecydował, że jednym z obszarów Transformacji Biznesu będzie Utrzymanie Ruchu. Odpowiedzią jest **zamknięcie części surowcowej w Krakowie, co powoduje mniejsze zapotrzebowanie na prace utrzymaniowe i remontowe oraz decyzja Zarządu, że wraz z zamknięciem części surowcowej w Krakowie AMP i wszystkie służby Spółki mają zwrócić szczególną uwagę na część surowcową w Dąbrowie Górniczej**. Kolejnym czynnikiem jest skupienie się przede wszystkim na czynnościach utrzymaniowych i remontowych w obszarach, których dostęp do zewnętrznego rynku utrzymania ruchu jest utrudniony, wręcz niemożliwy. Dotychczas wykonywane były przez pracowników, poprzez służby Serwis Grup AMP oraz Służby Centralnego Utrzymania Ruchu, prace które są albo łatwe, albo średnio trudne do uzyskania na rynku zewnętrznym. Dlatego Zarząd podjął decyzję, że **nie ma potrzeby ani konieczności abyśmy wykonywali własnymi służbami takie czynności, które są możliwe do pozyskania na rynku zewnętrznym**, które są wykonywane okresowo w spółce, a więc nie wymagają utrzymywania zasobów materialnych oraz pracowniczych. Do-

datkowym czynnikiem jest fakt, że utrzymanie ruchu w AMP jest rozproszone co najmniej pomiędzy tymi dwoma służbami, co powoduje brak synergii, a za tym zwiększone koszty. Powołany zespół stwierdził na podstawie analizy czasu reakcji, że elastyczność tak podzielonych służb jest słaba i czas reakcji na awarie może być szybszy w przypadku scentralizowanych służb. Nastąpiła potrzeba zwiększenia elastyczności i zdolności reagowania na zdarzenia awaryjne i skrócenie drogi od potrzeby do czasu realizacji zamówienia dzięki m.in. eliminacji rozproszenia potencjału produkcyjnego. Istotne są również czynniki biznesowe tj. malejąca liczba zleceń i sprzedaży. Portfel usług i produktów nie odpowiada aktualnym potrzebom AMP i konkurencyjnych rynków zewnętrznych. ArcelorMittal Serwis Grup ma zbyt duże zatrudnienie pozaprodukcyjne, zbyt wysokie koszty operacyjne, co powoduje ujemną rentowność. Słabe strony to średni wiek zatrudnionych, który jest najwyższy w całej Grupie AMP, co wpływa na brak elastyczności pracowników na przekwalifikowanie się. Struktura zawodów nie dostosowana do potrzeb produkcji. Z tego względu **została podjęta decyzja, że dalsze prowadzenie działalności przez Serwis Grup jest ekonomicznie nieuzasadnione**.

W związku z powyższym opracowany został plan ulepszeń zatwierdzony przez Zarząd Spółki. Można go scharakteryzować w następujących punktach. Pierwszy to plan ulepszeń biznesowych i włączenie kluczowych działań operacyjnych ArcelorMittal Serwis Grup do struktur GU AMP. Mowa tu o części aktywności, które są niemożliwe do pozyskania na rynku zewnętrznym lub trudne do pozyskania. Po drugie, wstrzymanie działalności obciążonej wcześniej wymienionymi warunkami zarówno w GU jak ASG. Po trzecie, skupienie działań w nowym GU na podstawowych funkcjach utrzymania ruchu w jednym już dziale. To pozwoli na wykorzystanie efektu synergii, który daje wartości dodane dla przedsiębiorstw biznesowych. Według HR zespół ds. transformacji biznesu tym argumentował potrzeby wprowadzenia nowych rozwiązań, a co się z tym wiąże kompleksowych zmian dotyczących funkcjonowania Centralnego Utrzymania Ruchu w ArcelorMittal Poland S.A.

Te wszystkie działania przekładają się oczywiście na pracowników. HR podkreślił, że Prezes Zarządu swoją uwagę skupia na pracownikach oczekując dobrych rozwiązań w tym zakresie. **Przedstawiony przez HR plan zakłada, że pracownicy produkcyjni Serwis Grup znajdą zatrudnienie w nowych strukturach GU AMP lub otrzymają oferty nowej pracy w zakładach produkcyjnych AMP w Dąbrowie Górniczej, Sosnowcu, Świętochłowicach lub w Chorzowie**. Dotyczy to także części pracowników GU. Stanisław Ból stwierdził, iż **„żaden z pracowników nie może pozostać bez zaopiekowania, wobec czego będziemy robić wszystko, będziemy wkładać maksymalny wysiłek, aby dla każdego pracownika było rozwiązanie. Z tego względu, biorąc też pod uwagę wysoką średnią wieku pracowników, chce-**

dokończenie na str. 2

my - mówił dyrektor - uzgodnić ze związkami zawodowymi pakiet rozwiązań dla pracowników w wieku przedemerytalnym. W naszym planie działań ujęliśmy również związki zawodowe, co oznacza współpracę na bieżąco i niepodejmowanie działań dotyczących pracowników bez wiedzy strony społecznej. Część rzeczy z pewnością wymaga uzgodnienia. Z tego też względu **rozpoczęliśmy w dniu dzisiejszym przygotowanie projektu porozumienia, najprawdopodobniej porozumienia trójstronnego**".

Przed określeniem założeń porozumienia przedstawiono kilka liczb, które opisują kwestie dotyczące pracowników, na czym obecnie skupia się HR i będzie na ten temat rozmawiał ze związkami. Otóż **w GU obecnie zatrudnionych jest 402 pracowników własnych**. Zgodnie z założeniami w nowym Utrzymaniu Ruchu do tych czynności i zakresu usług, które pozostaną w kompetencjach GU **potrzebnych będzie 329 pracowników**. W związku z tym konieczne **należy znaleźć rozwiązanie dla 73 pracowników**.

Reasumując, nowe Centralne Utrzymanie Ruchu w AMP będzie liczyło 329 z obecnego Utrzymania Ruchu plus 80 pracowników przejdzie z ArcelorMittal Serwis Grup do GU. Ostatecznie po zakończonym procesie liczba pracowników GU będzie wynosić 409 pracowników i dodatkowo 24 z Interimów czyli 433. Wracając do liczby 73 pracowników z GU, dla których potrzebne będzie znalezienie rozwiązania, to HR planuje zaoferować im miejsca pracy w zakładach produkcyjnych na otwarte rekrutacje, których jest teraz ponad 100. Według pracodawcy będzie to wyzwanie dla stron dialogu społecznego z tego względu, że w tej grupie aż 49 pracowników jest w wieku przedemerytalnym, czyli 4 lata do emerytury. Dlatego pracodawca zakłada **dotatkowe rozwiązanie polegające na zawarciu porozumienia dla pracowników w wieku przedemerytalnym, którzy nie będą chcieli przyjąć oferty dalszej pracy w AMP i wybiorą na przykład odprawy E48**. Podobny pakiet został zawarty z organizacjami związkowymi z Krakowa w ubiegłym roku w listopadzie i można by się na nim oprzeć. Następnym obszarem, na który kadra i związki zawodowe zwróciły uwagę, to pracownicy, którzy nie przejdą badań lekarskich pomimo, że będą chcieli przejść na inne stanowisko niż produkcyjne. Dla takich pracowników pracodawca proponuje, na wzór Krakowa, pakiet odpraw 12 miesięcznych. Co do ArcelorMittal Serwis Grup to oczekiwania pracowników są w zasadzie tożsame z powyższymi propozycjami, oczywiście po zawarciu porozumienia.

Jak widać, HR wyznaczył sobie ambitny plan, by w ciągu tygodnia przedstawić organizacjom związkowym stosowny projekt porozumienia i przystąpić do negocjacji.

Wzrasta liczba zachorowań

Pod koniec ubiegłego tygodnia, w związku z powiększającą się liczbą pracowników chorych na Covid, wiceprezes Zarządu Czesław Sikorski, szef sztabu kryzysowego, wystosował kolejny list do załogi, w którym pisze:

Ministerstwo Zdrowia przekazało informację, że w piątek 12 marca, odnotowano 18 775 kolejnych zakażeń koronawirusem. Zestawiając to z danymi z zeszłego tygodnia, liczba zachorowań wzrosła o 2 946.

W ArcelorMittal Poland liczba pozytywnych przypadków również rośnie, mamy dzisiaj 118 osób z pozytywnym wynikiem, podczas, gdy kilka tygodni temu mieliśmy ponad 30 osób (wg stanu na dzień 16 marca aktywnych zarażeń jest już 154).

Dlatego, tak ważne jest stosowanie procedur wdrożonych w naszej firmie na czas pandemii, chodzi oczywiście o zasady dotyczące obowiązku noszenia maseczek, dezynfekcji rąk, zachowania dystansu społecznego. Przez rok walki z pandemią, udało nam się na trwałe zmienić sposób postępowania i wdrożyć zasady

pozwalające na stworzenie bezpiecznego środowiska pracy. Niestety pojawiają się przypadki łamania tych zasad. Jednym z przykładów takich naruszeń jest brak dyscypliny w czasie spotkań odbywanych fizycznie. Podczas takich spotkań, pracownicy ściągają maseczki na sali, zakładają je dopiero, kiedy już opuszczają. Takie zachowanie jest niedopuszczalne. Jeśli już musimy się spotkać – pamiętajmy o zasadzie noszenia maseczki przez cały czas trwania spotkania. Jeśli to możliwe, preferowaną formą spotkań są spotkania zdalne.

Przypominam po raz kolejny - pisze na koniec Czesław Sikorski - że łamanie zasad wdrożonych na czas pandemii jest równoznaczne z łamaniem zasad BHP obowiązujących w naszej firmie i może skutkować konsekwencjami dyscyplinarnymi. Jeżeli ktoś lekceważy zasady reżimu sanitarnego, należy takiej osobie zwrócić uwagę. To jest działanie dla naszego wspólnego dobra, bądźmy współodpowiedzialni.



W ubiegłym roku z okazji 40-lecia „Solidarności” każdy członek naszego Związku otrzymał **bon o wartości 200 zł** do wykorzystania podczas wypoczynku w trzech wskazanych ośrodkach wczasowych należących do spółki Doms. Termin, do którego można było zrealizować bon upływał 31 lipca 2021 r. Aby umożliwić wykorzystanie tej szansy osobom, którym pandemia pokrzyżowała wcześniejsze plany, zdecydowano o przedłużeniu ważności bonu o jeden miesiąc tj. **do 31 sierpnia 2021 roku**.

Bony można wykorzystać na nocleg wraz z wyżywieniem oraz zabiegi w Centrach Odnowy Biologicznej w:

Ośrodka Hymny w Zakopanem (www.hymny.pl)

Ośrodka Savoy w Spale (www.savoy.com.pl)

Ośrodka Ziemowit w Jarnołtówku (www.osrodekziemowit.pl)

Pobyt można zarezerwować mailowo:

solidarnosc@doms.com.pl lub telefonicznie: **18 201 27 63**.

Należy zarezerwować pobyt na minimum 2 noclegi, ze śniadaniem i obiademokolacją. Ceny noclegów uzależnione są od terminu pobytu. Szczegóły na stronie internetowej wybranego ośrodka.

Podczas jednego pobytu można skorzystać z bonu i jednocześnie ze zniżki 10 procentowej, która jest udzielana osobom posiadającym elektroniczną legitymację związkową.

W skrócie: W dalszym ciągu brak uzgodnień co do bonu świątecznego na Wielkanoc. Pracodawca chce przeforsować swoje stanowisko wbrew związkom zawodowym, które jak dotąd trwają przy swoim zdaniu odnośnie progów dochodowych, od których zależy wysokość świadczenia (chęć wypłaty na zasadach podobnych do ubiegłorocznych). Czekamy na przełamanie tej patowej sytuacji.

NBS - pismo wydawane przez KRH NSZZ "Solidarność"

dla członków i sympatyków Związku. Nakład 1800 szt.

Redakcja: bud. LTT pok. 104, tel. 12 290 38 29

e-mail: nbs.krh@poczta.fm, solidarnosc@krhhts.pl, www.krhhts.pl