

W spotkaniu uczestniczyli:

Ze strony ISD Polska: K Litwinow; J Łasiński; B Baszuk;

Zespół Informacyjno Konsultacyjny: J Maciński; M Magiera; J Duda; W Seifryd; K Ucieklak

Doradca Zarządu huty ds. komunikacji społecznej: J Kasprzyk.

Zespół poruszył następujące zagadnienia

I. Historyczne naświetlenie postawy organizacji związkowych

1. Współodpowiedzialność i organizacji związkowych za restrukturyzację zatrudnienia od poziomu ponad 4 tys. pracowników do schematu org. na 1608 pracowników. Było to podyktowane początkowo sytuacja związana z kryzysem światowym, a po jego zakończeniu w roku 2012 świadomością, że ISD nie jest firmą zdolną do odtworzenia produkcji na poziomie zbliżonym do poziomu gwarantującego choćby w przybliżeniu realizację założeń Pakietu Socjalnego z 2005r.
Główne przyczyny to:
 - nie uzyskanie w czasie prosperity 2005 do 2008 poziomu produkcji nawet zbliżonego do zakładanego podczas negocjacji PS;
 - nietrafione modernizacje finansowane z kredytów [nie z zysku], co w okresie kryzysu przyczyniło się do dodatkowego pogorszenia się sytuacji finansowej firmy;
 - niewłaściwa polityka w stosunku do odbiorców, co przyczyniło się do utraty rynków zbytu;
2. Od restrukturyzacji w maju 2014r. organizacje związkowe w sposób zdecydowany krytykowały rozwiązania przyjmowane przez pracodawcę [pismo ZZ z 27.05.2014r.], które już wtedy nosiły znamiona działań „na przetrwanie” mogące dłuższym okresie czasu spowodować praktyczny upadek firmy.
Przykład: outsourcing większości czynności serwisowych, który nie przyniósł żadnego efektu finansowego [wzrost zakupu usług obcych przewyższył korzyści ze zwolnienia ok. 500 pracowników i spowodował, że koszt całkowity na koniec 2015r. był na poziomie kosztu w roku 2014. Należy przy tym nadmienić, że jakość i zakres usług oferowana przez firmy obce powoduje znaczną degradację infrastruktury technicznej zakładu, co stawia pod znakiem zapytania możliwość funkcjonowania zakładu w dłuższej perspektywie czasowej.

II. Ocena aktualnej sytuacji .

Od 2014r. organizacje związkowe obserwują z niepokojem proces stopniowej degradacji huty, zmierzający do marginalizacji przedsiębiorstwa, firmy bez określonej stabilnej przyszłości gwarantującej określoną ilość miejsc pracy.

Od końca kryzysu światowego w 2011r. widać symptomy stawiające pod znakiem zapytania istnienie huty w dłuższej perspektywie czasowej.

1. Sprzedaż blach po 2012r. nadal systematycznie spada z poziomu prawie 600tys. Mg w do obecnego na poziomie ok. 300tys. Mg.
2. Sprzedaż konstrukcji, choć jako jedyny produkt utrzymuje się na niezmiennym poziomie, też nie wygląda optymistycznie, gdyż zrezygnowano z niewiadomych przyczyn z część intratnego asortymentu.
3. Mimo, że od 2012r. zatrudnienie zmniejszyło się do poziomu 31% [a wynagrodzenia do 35%], nie wpłynęło to na współmierne obniżenie kosztu całkowitego który spadł tylko do poziomu 43% [ale przy obniżeniu produkcji o połowę]. Jednym ze wskaźników który nie uległ znacznemu obniżeniu są zapasy, których poziom przez ostatnie kilka lat oscyluje na poziomie ponad 200 mln i znacznie wpływa na pogorszenie wyniku finansowego.
4. Sposobem na uratowanie huty nie mogą być kolejne „optymalizacje” zatrudnienia czyli zwykłe redukcje pracowników lecz zwiększenie wolumenu produkcji, ale obawiamy się że jest to poza możliwościami jej właścicieli, lub też ich interes jest inny niż to wynika ze specyfiki przedsiębiorstwa.
5. Kolejna optymalizacja zatrudnienia jest kolejnym przejawem degradacji potencjału pracowniczego przedsiębiorstwa co nie rokuje dobrze na istnienie spółki w dłuższej perspektywie.
Przykłady:
 - formuła konsultacji z BC pokazała że jej pracownicy z powodu nieznamomości specyfiki huty odrzucali wszystkie zgłaszane sugestie i problemy kadry kierowniczej i dozoru;
 - nowy schemat org. zawiera rozwiązania które podczas poprzednich restrukturyzacji były forsowane przez liderów i managerów i wtedy krytykowane nie znalazły poparcia;

- zdegradowanie wielu pracowników szczebla kierownictwa i dozoru o kilka szczebli w schemacie organizacyjnym często w praktyce nie jest związane ze zdjęciem z tych pracowników szczególnych kompetencji;
- likwidacja stanowisk brygadzystów w całym pionie produkcji i służb technicznych - w praktyce wymusi ich nieformalne funkcjonowanie [ale już bez należnych dodatków z tego tytułu]. Ponadto w służbach UR funkcjonowanie brygadzystów jest ściśle związane ze szczególnymi przepisami dotyczącymi prac przy urządzeniach energetycznych;
- anonsowana przez Zarząd huty zasada, że w okresie testowym funkcjonowania nowej organizacji pracy pracownicy nie stracą na wynagrodzeniach jest w wielu przypadkach fikcją i powoduje paradoksy płacowe między dawnymi przełożonymi a ich pracownikami a utrzymanie poziomu wynagrodzenia wynika ze zmiany systemu pracy z ruchu nieciągłego na czterobrygadowy co jest ewidentnym wypaczeniem. Kolejne negatywne skutki takiego podejścia odczują ci pracownicy po raz kolejny przy ewentualnej likwidacji czterobrygadowej organizacji pracy;
- nowe zasady płacowe nie mają wiele wspólnego z urynkowieniem i mamy poważne obawy i konkretne sygnały że kolejni dobrzy fachowcy odejdą z huty;
- nowy schemat organizacyjny w zakresie Stalowni jest przygotowany na warunki postojowe i mając na uwadze problemy kadrowe związane z obecnym uruchomieniem wydziału nie widzimy możliwości powodzenia takich operacji w przyszłości;
- są przypadki że pracownicy Stalowni którzy w okresie jej postoju byli zatrudnieni w innych jedn. org. huty i nabyli tam doświadczenia na stanowiskach produkcyjnych a obecnie wrócili na Stalownię po jej uruchomieniu [czyli ci którzy w założeniu mieli być szczególnie cenieni ze względu na przydatność na wielu stanowiskach] znajdują się poza schematem organizacyjnym i są przewidziani do zwolnienia;
- w wydziale Stalowni po jej uruchomieniu większość pracowników zarówno huty jak i firm obcych pracuje na wydłużonych dniówkach;

Prezes ISD Polska ustosunkował się do poruszonych zagadnień, przedstawiając historyczne, polityczne i finansowe uwarunkowania działalności firmy i jej obecne możliwości w zakresie pozyskiwania rynków zbytu. Polemizował z częścią argumentów przedstawionych przez Zespół, nie zgadzając się głównie z oceną zespołu dotyczącą degradacji zakładu.

Poinformował również, że proces restrukturyzacji jeszcze się nie zakończył i nie wykluczył że po okresie próbnym może nastąpić kolejny etap restrukturyzacji.

Stwierdził też, że konieczne jest współdziałanie obu stron w tym trudnym dla huty okresie i zadeklarował konieczność częstszych, cyklicznych kontaktów aby uniknąć nie służącemu firmie upublicznianiu problemów.

Zespół oświadczył, że współpraca będzie możliwa wyłącznie w sytuacji, gdy szukanie oszczędności nie będzie wiązało się z kolejną redukcją miejsc pracy.

Mariusz
