

# **Restrukturyzacja zatrudnienia – alternatywy dla PDO**

**Kolaja**  
& Partners

II Kongres Nowego Przemysłu  
Warszawa, 6 czerwca 2005 r.

- **Dlaczego restrukturyzować zatrudnienie w energetyce**
- Outsourcing pakietu socjalnego alternatywą dla PDO
- Outsourcing pakietu socjalnego jak to zrobić

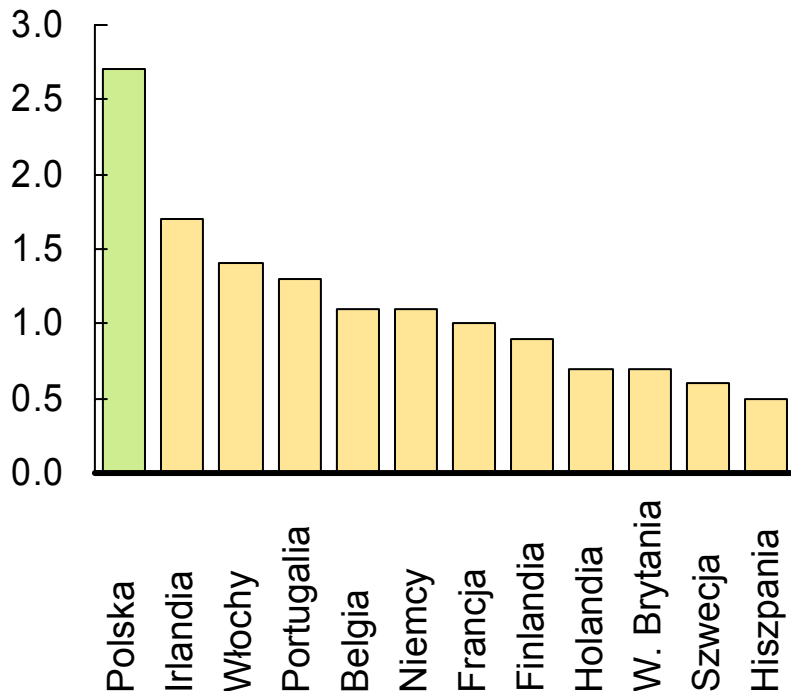
# KONIECZNOŚĆ REDUKCJI KOSZTÓW W ENERGETYCE

## Czynniki wymuszające wzrost efektywności w energetyce

- Integracja Polski z Unią Europejską i stopniowa liberalizacja rynku energetycznego
- Ograniczenie pomocy publicznej i konieczność uzyskiwania środków na rozwój na zasadach komercyjnych
- Prywatyzacja energetyki i związane z nią oczekiwania właścicieli dotyczące wzrostu efektywności

# KONIECZNOŚĆ PODNIESIENIA EFEKTYWNOŚCI W ENERGETYCE

## Zatrudnienie w elektroenergetyce w Europie Na MW mocy zainstalowanej



## Uregulowania związane z polskim prawem pracy oraz układami zbiorowymi

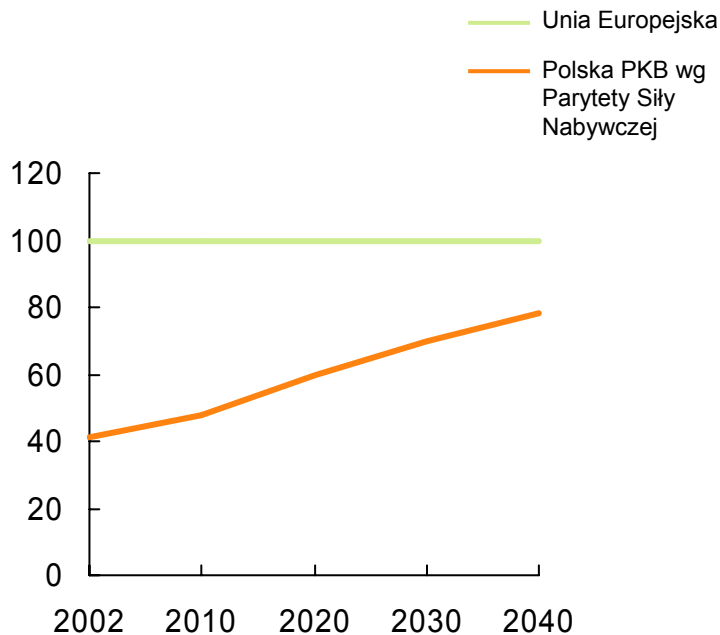
- Mało elastyczne układy zbiorowe utrudniające uzależnienie wynagrodzeń od wyników pracy
- Pakiety socjalne gwarantujące zatrudnienie oraz rewaloryzację wynagrodzeń w okresach wieloletnich

Koszty pracy stanowią istotny obszar dla poprawy efektywności polskich firm energetycznych

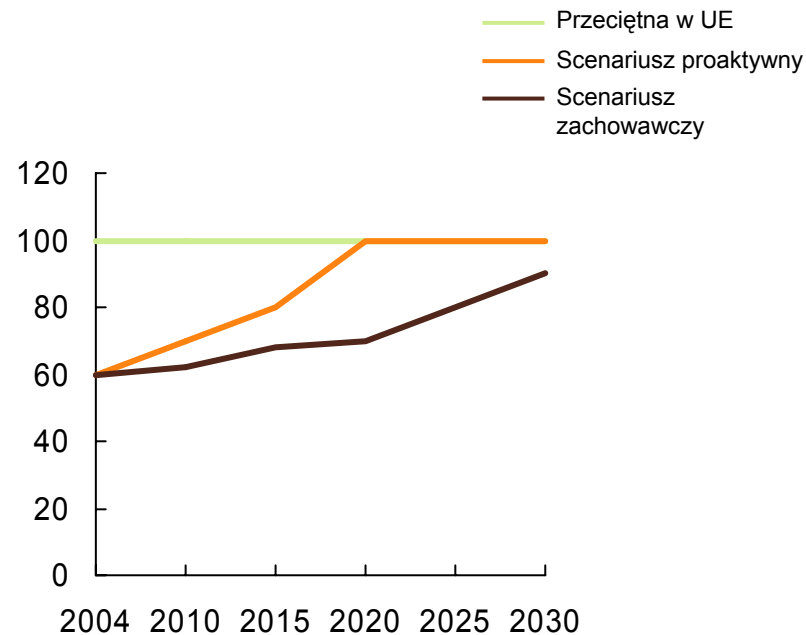
# PRZYSPIESZENIE TRENDÓW DOSTOSOWAWCZYCH

W procentach

## PKB per capita wyrażony jako procent średniego PKB w UE (w PPP)



## Wydajność pracy na zatrudnionego – porównanie



Polskie przedsiębiorstwa energetyczne podjęły działania zorientowane na redukcję kosztów oraz poprawę efektywności. W ramach tych działań podejmowane są inicjatywy związane z

- Outsourcingiem działalności pomocniczej
- Redukcją zatrudnienia w ramach programów PDO

# AGENDA

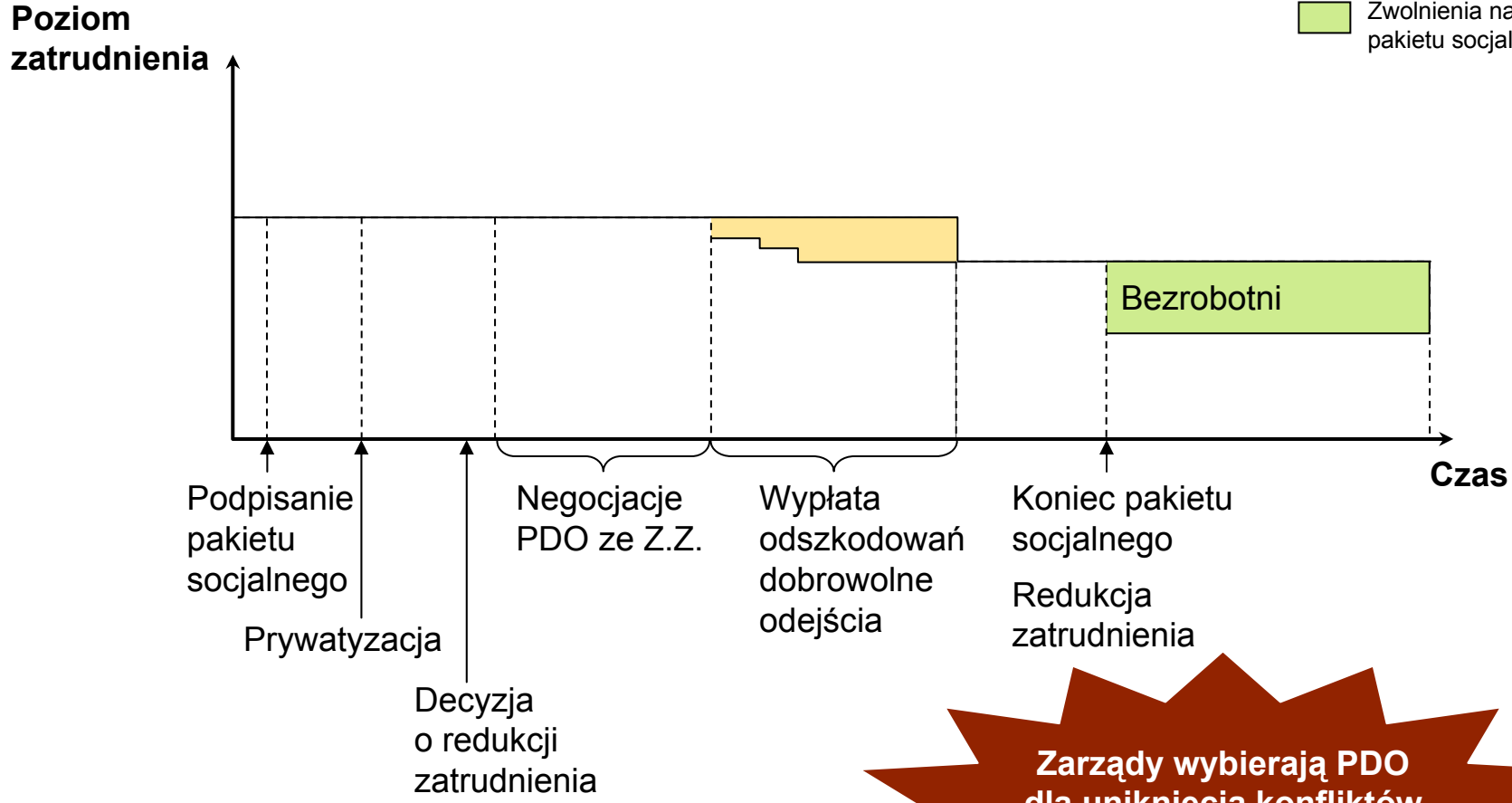
- Dlaczego restrukturyzować zatrudnienie w energetyce

- **Outsourcing pakietu socjalnego alternatywą dla PDO**

- Outsourcing pakietu socjalnego jak to zrobić

# MECHANIZM PROGRAMU DOBROWOLNYCH ODEJŚĆ

- Poziom zatrudnienia w spółce
- Redukcja zatrudnienia w ramach POU
- Zwolnienia na koniec pakietu socjalnego

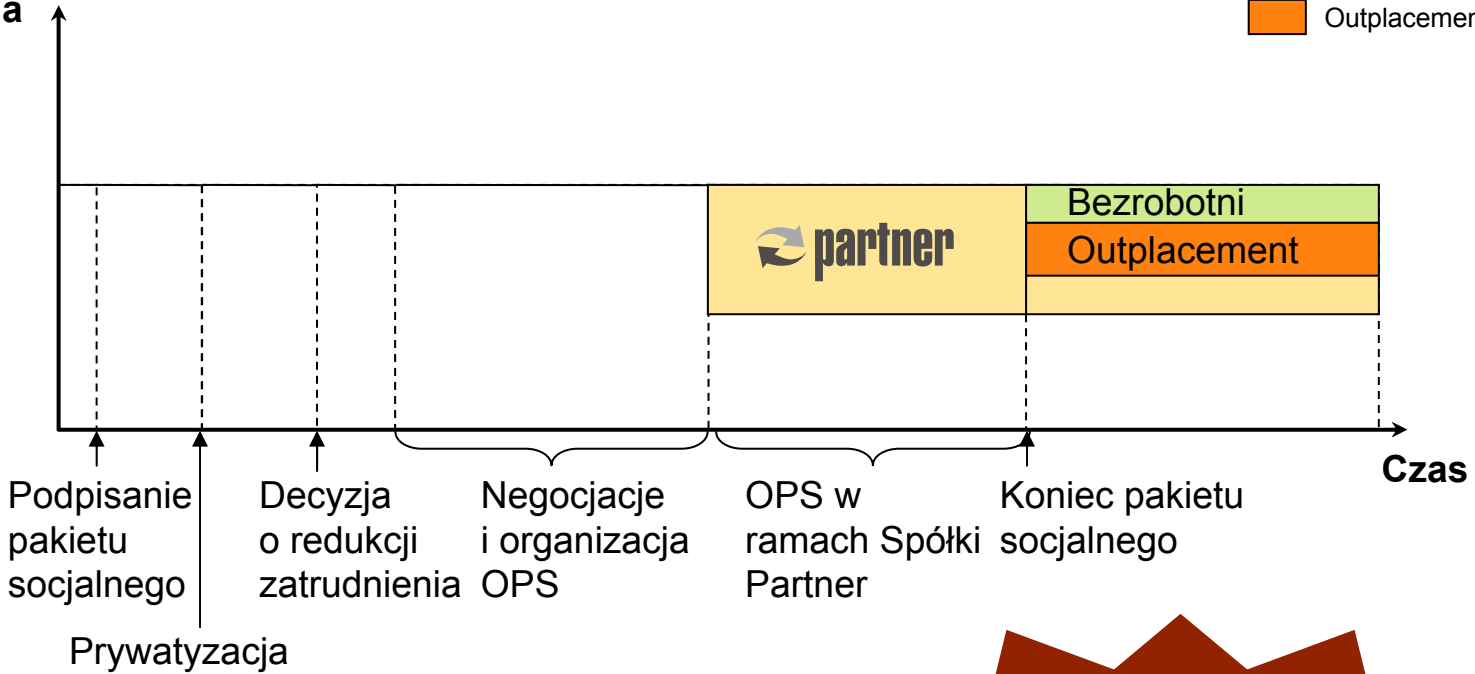


**Zarządy wybierają PDO dla uniknięcia konfliktów społecznych oraz trudnych negocjacji ze związkami zawodowymi**

# MECHANIZM OUTSOURCINGU PAKIETU SOCJALNEGO (OPS)

- Poziom zatrudnienia w spółce
- Przejęcie pracowników przez Spółkę Partner w ramach OPS
- Bezrobotni
- Outplacement

Poziom zatrudnienia



**OPS wymaga przeniesienia nadwyżki pracowników do zewnętrznej spółki niezwiązanej ze spółką energetyczną**

# OUTSOURCING PAKIETU SOCJALNEGO ALTERNATYWĄ DLA PDO

	Program dobrowolnych odejść PDO	Outsourcing pakietu socjalnego OPS
<b>Konieczność negocjacji ze związkami zawodowymi</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tak</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tak</li></ul>
<b>Czas przygotowania i przeprowadzenia</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Negocjacje ze związkami oraz czas trwania PDO</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Negocjacje ze związkami</li><li>• Czas uzgodnień spółki energetycznej ze Spółką Partner</li></ul>
<b>Koszty spółki energetycznej</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Koszty ponoszone w czasie zgodne z pakietem socjalnym</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Koszty ponoszone w czasie zgodne z pakietem socjalnym</li></ul>
<b>Dochody dla spółki energetycznej</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Brak</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Wpływy z tytułu udziału w przychodach związanych z pracą przekazanych na zewnątrz pracowników Spółki Partner</li></ul>
<b>Skutki uboczne</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Częściowo i losowo zrestrukturyzowane zatrudnienie</li><li>• Odejście w ramach PDO najlepszych fachowców</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kompleksowo zrestrukturyzowane zatrudnienie</li><li>• Utrzymanie fachowców</li><li>• Czas na przeszkolenie i outplacement pracowników</li></ul>

# AGENDA

- Dlaczego restrukturyzować zatrudnienie w energetyce
- Outsourcing pakietu socjalnego alternatywą dla PDO
- **Outsourcing pakietu socjalnego jak to zrobić**

# WDROŻENIE PROJEKTU OUTSOURCINGU PAKIETU SOCJALNEGO



## Negocjacje

- Uzgodnienie przystąpienia do projektu OPS z zarządem spółki
- Uzgodnienie podstawowych parametrów projektu
- Negocjacje ze związkami zawodowymi
- Przygotowanie infrastruktury OPS

## Przejęcie pracowników

- Etatyzacja i zidentyfikowanie nadwyżek zatrudnienia
- Akcja informacyjna dla pracowników
- Przejęcie pracowników zidentyfikowanych w ramach etatyzacji do Spółki Partner

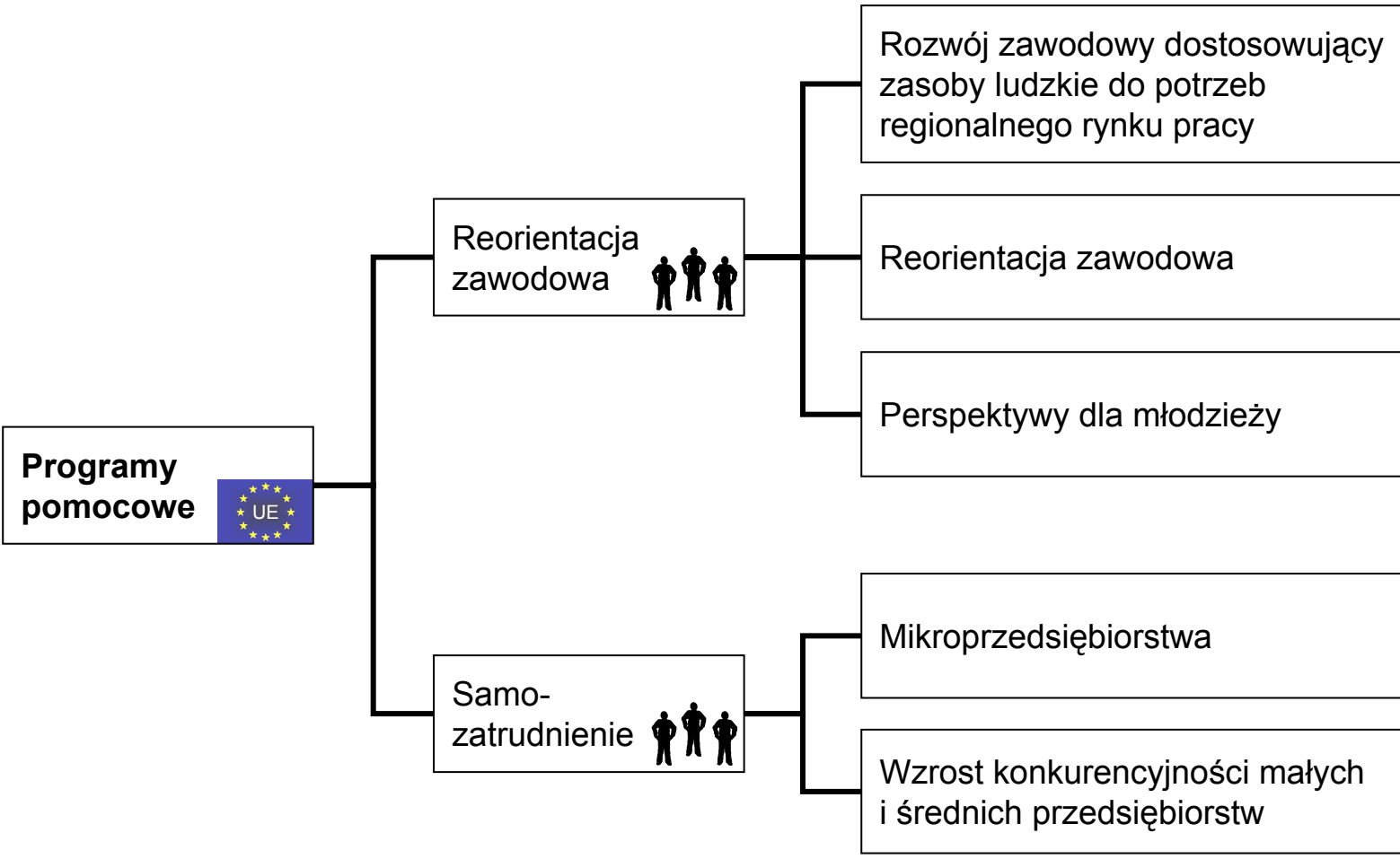
## Działalność w ramach OPS

- Świadczenie usług na zewnątrz
- Szkolenia pracowników
- Outplacement
- Podział wpływów ze sprzedaży usług na zewnątrz pomiędzy Spółką Partner a spółką

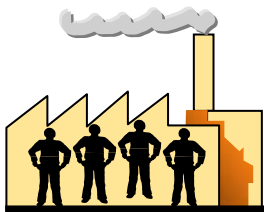
## Działalność po wygaśnięciu Pakietu Socjalnego

- Kontynuowanie działalności
- Możliwe zwolnienia części pracowników po zakończeniu Pakietu Socjalnego

# WYKORZYSTANIE PROGRAMÓW POMOCOWYCH



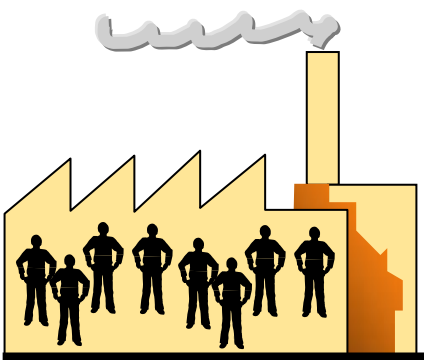
# ZATRUDNIENIE PRACOWNIKÓW PRZYJĘTYCH PRZEZ SPÓŁKĘ PARTNER



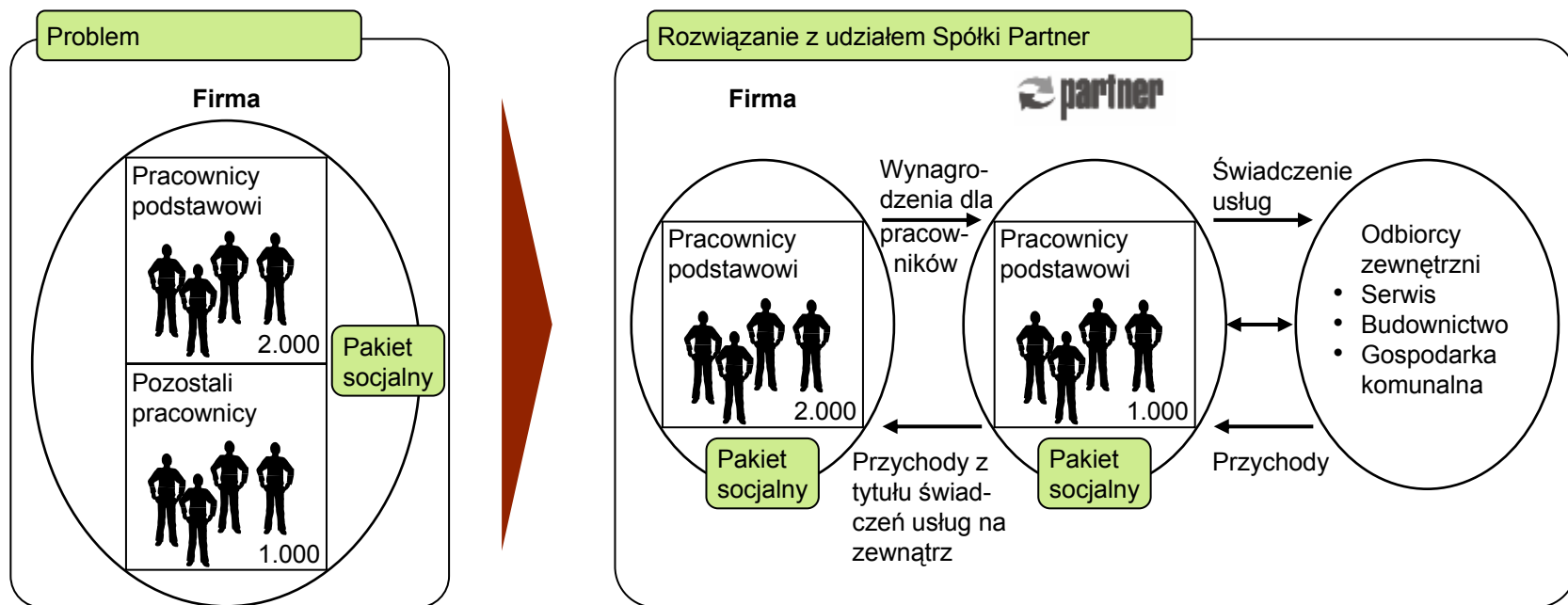
Świadczenie dotychczasowych usług dla firmy



Świadczenie dotychczasowych usług na zewnątrz



# MECHANIZM DZIAŁANIA OUTSOURCINGU PAKIETU SOCJALNEGO



## Czynniki ekonomiczne

Pełne obciążenie firmy rocznym kosztem na pracownika PLN		Pracownicy niepotrzebni liczba		Długość pakietu socjalnego lata		NPV pakietu socjalnego w firmie PLN
32.533*	x	1.000	x	6	=	195.318.000
Roczna zewnętrzna sprzedaż na pracownika PLN		Pracownicy liczba		Długość obowiązującego pakietu socjalnego lata		Dodatkowe przychody dla firmy PLN
10.000*	x	1.000	x	6	=	60.000.000

\* Przeciętna roczna płaca na pracownika w sektorze przemysłowym w Polsce w 2002 roku