



Koleżanki i koledzy! Pracownicy Grupy Energetycznej ENEA!

Nadszedł czas by wreszcie powiedzieć sobie głośno prawdę, prawdę o naszej firmie.

Od stycznia 2003 roku wszyscy jesteśmy Grupą Energetyczną ENEA. To my - pracownicy ją współtworzymy. Wszyscy podchodziliśmy do konsolidacji pięciu zakładów energetycznych z dużym lękiem, ale i z wielkim zrozumieniem dla toczących się przemian. Tworzyła się bowiem nowa rzeczywistość, która niosła ze sobą wiele zagrożeń. Zabezpieczeniem dla tych obaw miało być podpisanie z pracodawcami porozumień społecznych, w swej wymowie niosących fundamentalną tezę, że pracownicy na konsolidacji nie tracą. Najważniejszą gwarancją dla pracowników miał być podpisany i zarejestrowany jednolity Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla wszystkich pracowników Grupy. To ten dokument miał gwarantować stabilizację stosunków społecznych, a poprzez określenie udziału przedstawicieli społecznych w podejmowanych decyzjach, regulować tempo i charakter zmian organizacyjnych czy strukturalnych, oraz procesów prywatyzacyjnych.

Tymczasem mijają kolejne miesiące po konsolidacji, a najważniejszy dokument gwarantujący stabilizację, czyli ZUZP w GE ENEA nie tylko nadal nie obowiązuje, ale nawet nie jest wynegocjowany!

Jednocześnie, od momentu konsolidacji mamy przez cały czas do czynienia z jawnymi i ukrytymi próbami przeprowadzenia restrukturyzacji naszej firmy bez stosownych uzgodnień ze stroną społeczną. Z upływem czasu staje się jasne, że jedynym celem tych działań jest zredukowanie do minimum kosztów pracy, poprzez wyprowadzenie większości pracowników do struktur niezwiązanych z jej podstawową działalnością.

Nasuwają się, zatem pytania:

Kto jest odpowiedzialny za opóźnianie podpisania Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy?

Kto próbuje przeprowadzać zmiany organizacyjne i strukturalne zagrażające stabilizacji miejsc pracy?

Komu może zależeć na tym, by prawie dwa lata po konsolidacji nadal utrwać wśród pracowników podziały „plemienne” na tych z Poznania, z Bydgoszczy, z Gorzowa, ze Szczecina i z Zielonej Góry?

Kto, pomimo deklaracji o objęciu wszystkich pracowników jednolitym prawem pracy pracowników w Grupie według najbardziej korzystnych zapisów, nie chce podjąć decyzji o wprowadzeniu tych norm dla wszystkich pracowników?

Kto wcześniej wygłasza oświadczenia na forum krajowych organizacji związkowych, oraz pracodawców ze skonsolidowanych grup energetycznych i głosi swój czynny udział w pracach nad nowym kształtem struktury organizacyjnej zakładów dystrybucji energii elektrycznej, a jednocześnie obłudnie próbuje w GE ENEA S.A. przeforsowywać na siłę, oprotestowaną przez związki zawodowe koncepcję wydzielenia „wąskiego” Operatora Systemu Dystrybucyjnego?

Kto, zatem zmierza uparcie i skrycie, ale i konsekwentnie do stałej destabilizacji Grupy Energetycznej ENEA S.A.?

Komu potrzebna stara i sprawdzona zasada, stosowana zwłaszcza w minionym okresie rządów jedynie słusznych racji - „dziel i rządź”, jako jedyny możliwy sposób na zarządzanie firmą?

Takie pytania nasuwają się po dwóch latach rządów Pana Jerzego Gruszki na stanowisku „polskiego lidera konsolidacji”, a obecnie nowego lidera zmian struktury organizacyjnej w GE ENEA.

Zapytacie, czy to brak kompetencji i umiejętności w zarządzaniu, czy może to my – pracownicy nie mamy racji sprzeciwiając się realizacji tych koncepcji i przez to działamy na niekorzyść firmy i sami kopujemy sobie grób, zamiast ślepo zawierzyć „mądrzejszym od siebie”?

Podstawowym założeniem prawidłowego kształtowania stosunków społecznych jest osiągnięcie równowagi między osiągnięciem celów biznesowych a dobrem pracowników. W takim przypadku wszelkie zagrożenia wynikające ze zmian gospodarczych, jak konieczność dostosowania się do przepisów prawnych Unii Europejskiej stają się wspólnym problemem dla stron dialogu społecznego. Każda z tych stron ma niewątpliwe prawo do tego by mieć własną koncepcję przeciwdziałania zauważonym zagrożeniom. Dlatego przeciwdziałanie jest zawsze wynikiem osiągniętym na drodze negocjacji w celu uzyskania konsensusu.

Negocjacji z udziałem stron w naszej Grupie jest niewątpliwie dostatek. Praktycznie związki zawodowe przez ostatnie dwa lata niczym innym się nie zajmują, tylko nieustannie negocjują z Zarządem. Przy czym schemat dochodzenia do konsensusu społecznego wygląda następująco:

- pomysł Prezesa na przeprowadzenie zmian organizacyjnych,
- uchwała lub decyzja Zarządu (dowiedzą się czy nie?),
- siłowa próba wdrożenia pomysłu Prezesa,
- protest społeczny związków zawodowych,

- negocjacje,
 - wycofanie się Zarządu z uchwały lub decyzji,
 - porozumienie społeczne,
 - próba obejścia porozumienia przez Prezesa,
 - protest społeczny,
 - negocjacje,
 - zmiana uchwały lub decyzji Zarządu,
 - kolejny pomysł na przeprowadzenie zmian organizacyjnych bez wyciągania wniosków z poprzednich rozmów i zawartych uzgodnień
- ... i tak na okrągło jak w wodotrysku – obieg zamknięty.

Wodotrysk – to takie urządzenie, które wystrzela, co jakiś czas strumieniem wody, jako czymś nowym, pięknym i odkrywczym ku uciesze gawiedzi. Jednak po jakimś czasie zauważamy, że to ciągle te same wytryski i przestajemy się zachwycać, a po dłuższym czasie stwierdzamy, że i wytrysk spowszedniał, bo taki sam i woda ta sama. Przecież wodotrysk działa w obiegu zamkniętym!

Na skutek takiego stylu działania Zarząd jest rekordzistą w skali kraju w liczbie uchylonych własnych uchwał i decyzji. Przynajmniej w tej dziedzinie jesteśmy niewątpliwym liderem w polskiej elektroenergetyce.

Zarząd, a szczególnie Prezes Jerzy Gruszka jako sygnatariusz porozumień społecznych i adresat wielu stanowisk związków zawodowych, w tym jednej petycji, ma niewątpliwie świadomość, że w GE ENEA nie jest możliwe przeprowadzenie żadnych zmian organizacyjnych akceptowanych społecznie przed zarejestrowaniem jednolitego ZUZP. Prezes Gruszka zachowuje się tak, jakby przy opracowywaniu każdego projektu zmian organizacyjnych po raz pierwszy w życiu widział Porozumienia społeczne i stanowiska związków zawodowych, regularnie jak w zegarku wywołuje napięcia społeczne przez fakt nie liczenia się z nimi.

Czy są to działania celowe?

Gdyby taka sytuacja zaistniała tylko raz można by uznać, że jest to zwykła próba sił pomiędzy pracodawcą, a stroną społeczną. Tymczasem takie działania polegające na systematycznym lekceważeniu obowiązującego prawa powtarzają się cyklicznie i zawsze świadczą o celowym działaniu wynikającym z przyjętej taktyki zmiękczenia, usypiania i mobbingowania partnera społecznego.

Od 2003 roku rzeczywistość gospodarcza w podsektorze dystrybucji zmieniła się w znacznym stopniu. GE ENEA nie jest już jedyną grupą zakładów energetycznych, które zostały skonsolidowane. Na mapie elektroenergetyki pojawiły się dwie nowe grupy: ENION i ENERGIAPRO. Jednocześnie pojawiły się nowe uwarunkowania wynikające z przystąpienia Polski do Unii Europejskiej, które determinują w sposób zasadniczy strukturę organizacyjną koncernów elektroenergetycznych. To, w jaki sposób te nowe uwarunkowania będą wdrażane do prawa krajowego w Polsce zależy od zapisów w nowelizowanym obecnie Prawie Energetycznym. Przecież wiadomo, że struktura organizacyjna w sposób zasadniczy wpływa na sytuację pracowników. Obecnie, w prawie krajowym brak jest jednoznacznych zapisów, które zmuszałyby spółki energetyczne do przeprowadzania zmian. Ten pogląd podzielają wszystkie zainteresowane strony dialogu społecznego prowadzonego na forum Zespołu Trójstronnego ds. Branży Energetycznej, jak i w Komisji Sejmowej zajmującej się zmianami do Prawa Energetycznego. Wobec powyższych faktów z inicjatywy związkowej zawiązał się

wspólny Zespół składający się z przedstawicieli pracodawców i związków zawodowych działających w spółkach dystrybucyjnych. Zadaniem Zespołu jest wypracowanie wspólnej propozycji sposobu wydzielenia Operatora Systemu Dystrybucyjnego w spółkach elektroenergetycznych wraz z propozycją docelowego schematu organizacyjnego.

Okazuje się, że pomimo deklaracji uczestnictwa ze strony Prezesa Zarządu GE ENEA S.A. w pracach Zespołu, nadal w naszej firmie forsuje się, mimo protestów wszystkich związków zawodowych, „jedynie słuszny” pomysł na wydzielenie tzw. „wąskiego” OSD.

Co taki pomysł oznacza dla pracowników?

Jest to ni mniej ni więcej tylko kolejna próba wyprowadzenia prawie wszystkich pracowników poza podstawowe struktury organizacyjne Grupy Energetycznej ENEA. Po raz kolejny Prezes Zarządu całkowicie nie licząc się z opinią pracowników, a także opiniami wyrażanymi przez wyższą kadrę kierowniczą naszej spółki, próbuje forsować swoje przedwczesne pomysły, w żadnym razie niewynikające z obecnego stanu prawnego i rzeczywistości społeczno gospodarczej. Jedynym celem tych pomysłów jest realizacja „wymyślonych” wizji przez szalonych reformatorów energetyki. Obecnie, nawet w łonie samego Zarządu GE ENEA S.A. nie ma zgodności, co do konieczności przeprowadzenia tak głębokich zmian strukturalnych. Związki zawodowe wobec wagi i skali tego problemu stoją nieodmiennie na stanowisku, że konieczne jest określenie zarówno zakresu działalności dystrybucyjnej jak i struktury organizacyjnej OSD w skali całego kraju.

Pracownicy GE ENEA nie chcą ponosić negatywnych skutków kolejnego pilotażu, czyli eksperymentu przeprowadzanego przez Prezesa Jerzego Gruszkę. Zatrudnieni w Grupie pamiętają, że poprzedni program pilotażowy przeprowadzany w ramach konsolidacji spółek dystrybucyjnych miał być najlepszy w skali kraju. Tymczasem pomimo tych zapewnień każda następna grupa już wynegocjowała lepsze warunki dla pracowników w skonsolidowanych podmiotach. Ponadto kolejne Spółki powstałe w wyniku konsolidacji są o wiele bardziej zaawansowane zarówno w zakresie uporządkowania spraw pracowniczych jak i organizacyjnych.

Najwyższy czas by Prezes Jerzy Gruszka i jego współpracownicy zrobili sobie rachunek sumienia i zastanowili się, czy przypadkiem oni sami nie są największym problemem powodującym, że od dwóch lat w GE ENEA S.A. nie można przeprowadzić żadnych sensownych zmian.

**Koleżanki i koledzy!
Pracownicy Grupy Energetycznej ENEA!**

Dzisiaj przed wodotryskiem w siedzibie Zarządu GE ENEA S.A. wystawiamy „pojazd związkowy”, który niech będzie dla tych zadufanych w sobie i zasłuchanych tylko we własny głos przypomnieniem, że to pracownicy są najwyższą wartością firmy i że łatwiej wymienić Zarząd niż załogę.

**Niech ten symbol największej determinacji związków zawodowych
stanie się dla nich ostatnim ostrzeżeniem.**

Pamiętajmy o słowach popularnej piosenki zespołu „Raz, Dwa, Trzy” że:
„ ... to miliony mają rację, reszta tylko przeszkadza ... ”.