



60-479 POZNAŃ
ul. Strzeszyńska 58
tel. 61 884 53 07; 61 884 53 09
fax 61 884 59 71
kom. 601757526
e-mail: piotr.adamski@operator.enea.pl

Poznań 29.10.2012r.

Zarząd
Enea Operator Sp. z o.o.

ENEA Operator Sp. z o.o.
Kancelaria, ul. Strzeszyńska 58 w Poznaniu

29.10.2012

Dostarczone dnia

W związku z przekazanymi przez pracowników informacjami o rozsyłaniu do nich w formie mailowej zaproszenia do udziału w pracach zespołu, który będzie odpowiedzialny za konwersje faktur do postaci elektronicznej, co związane jest z realizacją szerokiego programu pn. „Dostawa i wdrożenie zarządzania dokumentami i wdrożenie obiegu faktur”, pragniemy wyrazić nasze uznanie dla takiej nowatorskiej, dotychczas niespotykanej w Naszej Spółce, formy pozyskiwania pracowników do wspólnej realizacji projektów pracodawcy, których skutki mogą znacząco pogorszyć ich sytuację.

Ponadto pragniemy zwrócić uwagę, że mail skierowany do pracowników zawiera wiele bardzo interesujących informacji. Interesujących przede wszystkim dla strony społecznej, czyli związków zawodowych, czyli (przypominamy po raz kolejnych) **prawnych przedstawicieli pracowników**, których **obowiązkiem** jest reprezentowanie pracowników w ich zbiorowych interesach.

Z tego maila dowiadujemy się zatem, że:

Po pierwsze: w ENEA Operator do października br. ruszył projekt pn. „Dostawa i wdrożenie zarządzania dokumentami i wdrożenie obiegu faktur”.

Po drugie: z dalszej części maila wynika, że pod tą nazwa szykuje się bardzo radykalna zmiana „procesu biznesowego dotyczącego obiegu faktur zakupowych w całej Spółce” powodująca, jak można się domyślać, że pewne czynności dotychczas wykonywane w terenowych jednostkach organizacyjnych będą przeniesione do tzw. „Centrum skanowania”.

Po trzecie: okazuje się, że zmiana ta będzie przede wszystkim dotyczyć pracowników ponieważ, to co planuje pracodawca będzie powodowało, albo raczej już powoduje, zagrożenie miejsc pracy, w postaci ich potencjalnej likwidacji, dla znacznej grupy pracowników.

Zwracamy tu uwagę na bardzo ciekawą i nowatorską formę realizacji zmian organizacyjnych w ENEA Operator. **Pracownicy o realizowanym projekcie, jego celach, sposobie realizacji i ich ewentualnym udziale w nim dowiadują się z maila!** Jednocześnie w mailu znajduje się oferta dotycząca określenia przez pracownika swojej roli w tym projekcie. Pracownik ma zdecydować czy będzie jego ofiarą czy beneficjentem. Z tym, że jak wynika z treści maila, liczba miejsc i czas jest ograniczony. Kto pierwszy ten lepszy! A trzeba się spieszyć, bo promocja może się za chwilę skończyć!

Musimy przyznać, że takie działanie stanowi całkiem nową jakość dialogu społecznego w Naszej Spółce i staje się kolejnym elementem do wypracowania zupełnie nowej metody zarządzania zasobami ludzkimi, która ma więcej wspólnego z zarządzaniem sztanदारowymi projektami rodem z czasów minionego, jedynie słusznego, ustroju pod nazwą

„kołchoz”, „sowchoz” lub też bardziej swojsko PGR, gdzie królowała stara jak świat zasada „dziel i rządź”, lub inaczej „zamordyzm”. Jesteśmy zatem pełni uznania dla inicjatywy pracodawcy polegającej na próbie nawiązania bezpośredniego, co prawda elektronicznego, czyli bardziej wirtualnego niż realnego, ale jednak dialogu z pracownikami.


Wydaje nam się jednak, że ten mail nie jest wynikiem otwartości pracodawcy i jego wrażliwości na sprawy społeczne, ale raczej tchórzostwa i rejterady z ostatniego spotkania z pracownikami ZKF, gdzie pracodawca zwyczajnie przestraszył się związków zawodowych, po tym jak pracownicy wskazali je jako swoich reprezentantów. Nie jest to niestety jedyny przykład na to, że nasz pracodawca zachowuje się w dosyć dziecinny sposób. Próbuje bowiem realizować swoje pomysły, nie biorąc pod uwagę rzeczywistości w jakiej przyszło mu zarządzać taką spółką jak ENEA Operator, a nawet rzeczywistości jaką jest zarządzanie przedsiębiorstwem w Rzeczypospolitej Polskiej. Otóż przypominamy, iż w Polsce rzeczywistość prawna jest taka, że pracownicy mają prawo zrzeszania się w związki zawodowe i te związki zawodowe z mocy prawa reprezentują pracowników. I nie jest to jakiś wymysł grupki oszołomów, ani złośliwość dla pracodawców, czy też niepotrzebna głupota, ale twarda poparta prawem rzeczywistość, równa dla wszystkich chcących prowadzić w RP działalność gospodarczą lub, jak w przypadku panów z zarządu Naszej Spółki, zarządzać państwową spółką. Jak się jest w Zarządzie to się jest też pracodawcą i w związku z tym ma się poza wieloma przywilejami, wynikającymi z reprezentowania w stosunku do pracowników właściciela, także obowiązki, polegające przede wszystkim na zakazie łamania praw pracowniczych i obywatelskich, czyli praw do zrzeszania się w związki zawodowe i przynależności do nich oraz obowiązku pracodawcy do prowadzenia ze związkami zawodowymi konsultacji, negocjacji i rozmów we wszystkich sprawach dotyczących pracowników. Dura lex set lex – twarde prawo, ale prawo. To małe dzieci często obrażają się na otaczającą je rzeczywistość, buntują się, płaczą i tupią nóżkami, bo już, teraz, zaraz natychmiast chcą zabaweczkę. Zarządzanie strategiczną spółką energetyczną to nie zabawa. Trzeba wiedzieć jakie reguły tu obowiązują i umieć się w tej rzeczywistości poruszać.


Pragniemy zatem panów zarządzających poinformować, że jedną z twardych reguł w ENEA Operator jest to, że pracownicy, dla których jesteście panowie pracodawcą, nie wypadli sroce spod ogona i znają swoje prawa i dobrze wiedzą gdzie jest ich interes i potrafią zadbać o swoje prawa. Dlatego potrafią korzystać ze swoich praw i mają swoich prawnych przedstawicieli, których nie da się pominąć jednym nawet najbardziej słodkim mailem. Jeżeli chcecie pracownikom coś zaproponować i uważacie, że ta propozycja jest dla nich korzystna, a przynajmniej, że nie zagraża pracownikom, że nie rodzi dla nich żadnego niebezpieczeństwa w postaci pogorszenia ich sytuacji w miejscu pracy, to nie ma nic prostszego jak zgodnie z powszechnie obowiązującym prawem (Kodeks Pracy, Ustawa o związkach zawodowych) jak i zapisami porozumień zawartych w ramach naszego autonomicznego prawa pracy, zwrócić się do prawnych przedstawicieli pracowników i przedstawić im te propozycje by mogli, w imieniu tych pracowników, ocenić czy rzeczywiście są one dla nich korzystne i bezpieczne. Panowie zarządzający, jeżeli intencje wasze są czyste i nie ma w tym wszystkim jakichś nieczystych chwytów i podstępów zmierzających do pogorszenia sytuacji pracowników, to nie ma się czego bać! Związki zawodowe na pewno nie będą blokowały propozycji korzystnych dla pracowników, zakładających poszanowanie ich praw i dających możliwość dalszego rozwoju. Nie trzeba zatem wysyłać maili. Jeżeli macie dla pracowników takie propozycje to przekazcie je stronie społecznej lub nie uciekajcie ze zorganizowanych przez siebie spotkań z pracownikami, a na pewno zarówno pracownicy jak i ich przedstawiciele, docenią wasz wysiłek i w imieniu zainteresowanych pracowników wyrażą zgodę na wasze działania, a nawet zadeklarują, że czynnie włączą się w ich realizację.



Oczekując zatem na przesłanie materiałów w postaci projektu pn. „Dostawa i wdrożenie zarządzania dokumentami i wdrożenie obiegu faktur” i zorganizowanie ewentualnego spotkania z pracownikami z udziałem ich prawnych przedstawicieli, mamy cały czas nadzieję, że dotychczasowe, dość emocjonalne i niekonwencjonalne działania, nie wynikają z jakichś ukrytych złych intencji wobec pracowników. Wierzymy, że dotychczasowe działania pracodawcy to tylko brak doświadczenia i wynikająca z niego pewna, dająca się zauważyć od jakiegoś czasu, „płochosc” panów z zarządu, a może zwykła skromność, która nie pozwala im stanąć twarzą w twarz z przedstawicielami pracowników w celu prowadzenia otwartego dialogu.

Wzywamy zatem panów słowami Wielkiego Polaka, Papieża „nie lękajcie się”. Związki zawodowe nie gryzą, nie kopią i chociaż czasami prowadzą twarde rozmowy, to są otwarte na argumenty, a celem ich działalności jest dobro pracownika. Jeżeli nie wierzycie, to zapytajcie swojego przedstawiciela Dyrektora Departamentu Spraw Pracowniczych, który dzielnie was reprezentuje na spotkaniach ze stroną społeczną. Proponujemy zatem by to właśnie Pan Dyrektor DP, jako osoba odpowiedzialna ze strony pracodawcy za sprawy pracownicze, zorganizował spotkanie w tym temacie z udziałem zainteresowanych pracowników i ich przedstawicieli (związków zawodowych), a spotkanie to by zostało poprzedzone przekazaniem stronie społecznej dokumentów związanych z realizacją projektu. Mamy nadzieję, że taki sposób załatwienia powyższego tematu przyczyni się do uspokojenia, niepotrzebnie rozdmuchanych nerwowymi działaniami pracodawcy, nastrojów społecznych w obszarze działalności ZKF.

N.S.Z.Z. Solidarność
KOMISJA MIĘDZYzakładowa ENEA
Zastępca Przewodniczącego

Marek Boński

N.S.Z.Z. Solidarność
KOMISJA MIĘDZYzakładowa ENEA
PRZEWODNICZĄCY

Piotr Adamski