



NSZZ



60-479 Poznań
ul. Strzeszyńska 58
tel. 61 884 5307, 61 884 5309
fax 61 884 5971
kom. 601757 526
e-mail: piotr.adamski@operator.enea.pl



Poznań 01.02.2013

Zarząd Enea Operatora

W związku z prezentacją dla strony społecznej Systemu Ewidencji Pracy (SEP) jaka odbyła się w dniu 11.01.2013 r. w Poznaniu informujemy, że jako strona społeczna zgłosiliśmy szereg merytorycznych uwag i wątpliwości co do celowości i zasadności wprowadzenia nowego systemu ewidencjonowania czasu pracy w Spółce ENEA Operator.

Brak reakcji na te uwagi które, prawdopodobnie jak zwykle, wylądowały w dość pokaznym już koszku gdzie gromadzone są przez panów opinie strony społecznej, które zgłaszaliśmy podczas działalności panów jako zarządu Operatora, oznacza że zamierzenie panowie po raz kolejny, na siłę wbrew negatywnej opinii reprezentantów pracowników, wprowadzać swoje pomysły polegające tym razem na wdrażaniu nowego systemu rozliczenia czasu pracy.

Wobec powyższego, jako że uważamy iż osoby odpowiedzialne za wprowadzenie tego systemu muszą być świadome jakie zagrożenia on za sobą niesie, postanowiliśmy przedstawić na piśmie nasze uwagi w tej sprawie.

Podczas prezentacji dowiedzieliśmy się, że głównym celem nowego systemu jest umożliwienie porównywania czasokresów wykonywania poszczególnych czynności na tych samych stanowiskach przez pracowników zatrudnionych w różnych komórkach organizacyjnych. Okazuje się zatem, że dla pracodawcy najważniejsze jest jak szybko pracownicy wykonują daną czynność i ci, którzy najszybciej będą wykonywali określone zadania mają być premiowani za (uwaga!) „wysoką efektywność”. Jednym słowem wracamy do szczytnych idei z znanych z poprzedniego, jedynie słusznego ustroju, rywalizacji pomiędzy pracownikami w ramach brygad stachanowców! Pracownicy mają maksymalnie przyspieszać czas wykonania pracy i przekraczać normy w imię chwały jedynie nam i słusznie panującego zarządu. Wyraźnie widać, że po raz kolejny pomyliło się panom z zarządu jaką firmą przyszło im zarządzać. Czy wyobrażacie sobie panowie brygadę elektromonterów stachanowców przekraczających o 300% normy? Tylko ktoś kto nie wie na czym polega praca 3,5 tys. pracowników zatrudnionych w Spółce, którą przyszło mu zarządzać może opowiadać takie banialuki. Przecież takie podjęcie do pracy na stanowiskach elektromonterów stwarzać będzie ogromne zagrożenie, bo będzie zwykłym namawianiem, szczuciem pracowników by zaczęli ryzykować swoim zdrowiem i życiem w miejscu pracy. Czy wyobrażacie sobie panowie, że pracownicy zatrudnieni na stanowiskach elektromonterów zaczęli rywalizować o to kto szybciej wykona przyłącze w technologii prac pod napięciem? A może chodzi o rezygnację z obowiązujących procedur zapisanych w Instrukcji Organizacji Bezpiecznej Pracy? Bo to niewątpliwie przyczyni się do przyspieszenia pracy. Ciekawo jesteśmy zatem z jakich czynności, zapewnających przecież pracownikom bezpieczeństwo podczas pracy na urządzeniach elektroenergetycznych, będą mogli zrezygnować, by otrzymać gratyfikację za szybkie wykonanie zadań? To może od razu wprowadzimy hasło: kto nie ryzykuje ten nie zarabia. Może jednak zamiast brać się za rozmontowywanie całego systemu bezpiecznej pracy poprzez kolejne szczucie pracowników, przeprowadzić rzetelną analizę przyczyn niespotykanej liczby wypadków śmiertelnych w Spółce (4 przypadki w ciągu ostatnich dwóch lat), stanu bhp i przyczyn braku systemu bhp obejmującego nie tylko ochronę pracodawcy i kontrolę pracowników, ale również propagującego bezpieczne zachowania wśród pracowników, poprzez premiowanie właśnie tych, którzy przestrzegają przepisów i wykonują swoją pracę zgodnie z nimi i obowiązującymi normami na stanowisku pracy. Jeżeli panowie nie wiedzą to przypominamy, że zarządzać spółką, która zatrudnia 3,5 tys. pracowników zatrudnionych na stanowiskach gdzie występuje praca w warunkach zagrożenia życia i zdrowia, jest to praca uciążliwa i wymaga od pracowników szczególnej sprawności psychofizycznej!

Strona 1 z 2

W takich warunkach wprowadzanie wśród pracowników rywalizacji na czas jest, albo skrajną głupota, albo sabotażem mającym na celu całkowite rozmontowanie działalności Operatora Sieci Dystrybucji Energii Elektrycznej. Opierając się na dotychczasowych doświadczeniach w ramach dialogu społecznego w ENEA Operator obstawiamy wariant pierwszy.

W naszej opinii wprowadzenie tego systemu ewidencji czasu pracy w wśród pracowników ze sfery infrastruktury będzie generowało dodatkowe zagrożenia w miejscu pracy i konsekwencji powodowało kolejne wypadki.

Poza tym, jak wynika z uzyskanych informacji system ten, zamiast właściwego rozliczenia efektów pracy, będzie oceniał i premiował „powiesciopisarstwo” pracowników i ich przełożonych. Efektywny czas pracy będzie zmniejszony poprzez dodanie dodatkowych czynności polegających na konieczności opisywania swojej historii dnia pracy. Proponujemy, by w tym miejscu nie zatrzymywać się i nie ograniczać. Wydaje się, że takie suche wyliczenie czynności z katalogu mocno ograniczy inwencję pracowników w tym zakresie. Można przecież w ramach systemu kazać pracownikom pisać pamiętniki, w których dzieliliby się ze swoim „nikochanym” pracodawcą swoimi przemyśleniami i refleksjami na temat: jak pięknie jest tu pracować pod tak świetnymi rządami naszego ukochanego zarządu. Stąd już niedaleka droga do lubu-dubu i trenera II klasy Jarzabka. Gratulujemy zatem pomysłu. Rzeczywiście pomysł ten niewątpliwie przyczyni się do znacznego rozwoju epistolografii w Spółce. Tylko czy nie będzie czasem tak, że poświęcenie przez pracowników czasu na rozwój swoich talentów epistolograficznych nie wpłynie negatywnie na ich efektywność w sferze ich obowiązków służbowych? Ale co tam! Przecież najważniejsza jest statystyka i sprawozdawczość. To te dwie dziedziny są w Naszej Spółce decydujące i od ich stałego rozwoju zależy czy zgodnie z Prawem Energetycznym skutecznie dostarczymy odbiorcy energię elektryczną. Rozwijajmy więc te dziedziny, tworząc kolejne formularze, tabelki i rubryczki do wypełnienia, aż ktoś zdecyduje żebyśmy opisali w jakim tempie potrafimy je wypełniać i za to kto „efektywniej” potrafi to robić będzie nagradzany. Zaisze oderwanie się od rzeczywistości przy zarządzaniu naturalnym monopolem może rodzić naprawdę zakręcone pomysły.

Zwracamy zatem uwagę, że taki system ewidencji czasu pracy można wprowadzać w fabryce guzików albo w stosunku akwizytorów, ale nie w energetyce.

Ponadto warto zauważyć, iż nie od dziś powszechnie wiadomo, że efektywnie to nie znaczy szybko. Warto się nad tym zastanowić zwłaszcza zarządzając takim podmiotem jak ENEA Operator.

Poza tym uprzejmie przypominamy, że zgodnie z obowiązującym prawem wprowadzenie tego systemu będzie wymagało zmian do Regulaminu Pracy Enea Operatora Sp. z o.o. Mamy zatem pytanie: kiedy szanowny zarząd zamierza rozpocząć rozmowy ze stroną społeczną na ten temat. Przypominamy, że zmiany te muszą być zawierane w trybie układowym, a to znaczy, że zmian tych pracodawca nie może wprowadzić bez zgody strony związkowej.

Wobec powyższego apelujemy o wycofanie się z wprowadzania nowego systemu ewidencji czasu pracy, albo ograniczenie jego działania tylko w stosunku do stanowisk, na których jego ewentualne zastosowanie będzie rzeczywiście uzasadnione organizacyjnie i funkcjonalnie, a przede wszystkim nie będzie stwarzało zagrożeń w zakresie bezpieczeństwa pracy oraz, co bardzo istotne, będzie służyło rzeczywistej poprawie jej efektywności.

NSZZ „Solidarność”
Komisja Miedzynakładowa ENEA
Z-ca Przewodniczącego
Krzysztof Najmrodzi

K. Gongycki

Do wiadomości:
-Zarząd Enea S.A.,
-RN Enea Operator,
-PIP w Poznaniu.

Strona 2 z 2