



MIĘDZYzakładowy Związek Zawodowy
Pracowników
Grupy Kapitałowej Enea

60-967 POZNAŃ UL. NOWOWIEJSKIEGO 11
NIP 778-14-29-172

MAIL: jerzy.wiertelak@zgora.enea.pl; janusz.sniadecki@mzzp.pl

TEL: 061 856 1125; TEL: 061 856 1168; TEL/FAX 061 856 1155

Poznań 25 maja 2012 roku.

Pan
Artur Różycki
Prezes Zarządu
Enea Operator Sp. z o. o.

W związku z toczącymi się rozmowami, odnośnie zasad regulacji płacowych w Enea Operator Sp. z o. o. na rok 2012, pragniemy przedstawić własne stanowisko w tym przedmiocie - w formie pisemnej - celem potwierdzenia chęci dalszych rozmów oraz zakresu ich prowadzenia.

Biorąc pod uwagę informację Enea Operator Sp. z o. o. z dnia 27 kwietnia 2012 roku, w sprawie odstąpienia przez Zarząd Enea Operator Sp. z o. o. od współpracy ze spółką konsultingową „Hay Grup” oraz podnoszonej przez Pracodawcę potrzeby wprowadzenia systemu motywacyjnego wynagradzania pracowników (motywacja, system), proponujemy rozważyć następujące tezy:

1. Uważamy, że system motywacyjny wynagradzania powinien być tworzony, jako własna filozofia działania i myślenia, świadomie weryfikująca oraz obcych poglądów, niedostosowany do specyfiki Spółki.
2. Proponujemy przyjąć, że w systemie motywacji z założenia uczestniczą wszyscy pracownicy, eliminując w ten sposób tezę o możliwości jakiegokolwiek wykluczenia jednostki na etapie wprowadzania nowych zasad.
3. Myśląc o filozofii a nie mechanicznym działaniu systemu motywacyjnego, zakładamy, że należy mobilizować jednostkę (pracownika) w taki sposób, by osobisty interes, był związany z sukcesem zespołu w jakim pracownik funkcjonuje (schemat organizacyjny).
4. System, naszym zdaniem, powinien spełniać warunek oparty o zasadę nagradzania, czyli sięgania po nagrodę, a nie odbierania środków w formie kary.

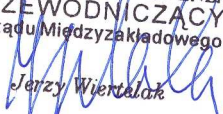
5. Zakładamy, że filozofia systemu motywacyjnego powinna w sposób zrozumiały - dla uczestników systemu - definiować główny cel, do którego zmierza Spółka, jak również precyzować cele pośrednie realizowane przez poszczególne zespoły z udziałem pracownika.
6. Istotne z naszego punktu widzenia jest określenie minimalnego czasu, na jaki system motywacyjny zostanie wdrożony i przez kogo będzie oceniany, badany, i w jakich okolicznościach modyfikowany.
7. Bardzo ważną kwestią wdrożenia systemu motywacyjnego będzie określenie wysokości środków oraz pewności ich utrzymania w założonym czasie.
8. Powinno się również odpowiedzieć na pytanie, co będzie kolejnym etapem strategii systemu motywacyjnego po osiągnięciu założonego celu.

Powyższe punkty należy traktować, jako wstęp do szerszej dyskusji. Staraliśmy się im nadać duży stopień ogólności, sygnalizując kierunek możliwych rozważań. Dlatego proponujemy bieżące kwestie płacowe w 2012 roku, zrealizować i zamknąć w oparciu o istniejące regulacje, z niezbędnym zakresem modyfikacji ZUZP. Natomiast czas do końca roku 2012 roku, przeznaczyć na tworzenie zasad, filozofii systemu motywacyjnego zgodnie z regułami mówiącymi o dialogu społecznym.

Motto dla zmian powinno brzmieć: „ludzie dla ludzi”, a nie „system dla robotów”. W rozumieniu naszej organizacji, konieczne jest tworzenie zasad, które będą służyć ludziom, a nie systemowi. Satysfakcja z wykonywanej pracy to największa wartość i niedoceniany potencjał. Kwantyfikacja wszelkich czynności pracownika, skutkuje odhumanizowaniem społeczeństwa, iluzorycznym zyskiem, zahamowaniem rozwoju i brakiem przyszłości. Proponujemy przyjąć nową jakość w patrzeniu na własne przedsiębiorstwo, gdzie sukces ekonomiczny Spółki staje się sukcesem pracownika.

MIEDZYZAKŁADOWY
ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA
Z-CA PRZEWODNICZĄCEGO

Janusz Śniadecki

MIEDZYZAKŁADOWY
ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA
PRZEWODNICZĄCY
Zarządu Międzyzakładowego

Jerzy Wiertelak