



MIĘDZYZAKŁADOWY ZWIĄZEK ZAWODOWY
PRACOWNIKÓW
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA
www.mzzp.info

60-479 POZNAŃ UL. STRZESZYŃSKA 58
NIP 778-14-29-172

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

Tel: 68 328 18 49; Tel: 61 856 11 25; Tel/Fax 61 856 11 55

Zielona Góra 26 października 2014 r.

INFORMACJA

Poznań – 23 października 2014 r. – ENEA Centrum sp. z o.o.

W dniu 23.10.2014 r. na zaproszenie ENEA Centrum sp. z o.o. odbyło się w Poznaniu przy ul. Góreckiej 1 spotkanie związków zawodowych z przedstawicielami spółki oraz kancelarii prawnej reprezentującej pracodawcę. Celem spotkania było przekazanie informacji dotyczących projektowanych zmian w strukturze organizacyjnej Spółki ENEA Centrum oraz przedstawienie wyników procesu dopasowania stanowisk w spółce.

Na początku spotkania Pani Marzena Macioszczyk przedstawiła koncepcję funkcjonowania jednej Pracowniczej Kasy Zapomogowo Pożyczkowej. Proponowane rozwiązanie, ze względu na wiele wad organizacyjnych, zostało przez związki zawodowe jednoznacznie oddalone.

Wywołano jednocześnie kwestię obsługi Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych i kompetencji decyzyjnych w zakresie funkcjonowania ZFŚS w poszczególnych obszarach. Pani Prezes Katarzyna Mińkowska zobowiązała się do przedstawienia niezwłocznie stosownej informacji w przedmiotowej sprawie.

Następnie Pani Prezes oraz Pani Dyrektor Alina Dembińska przedstawiły obecnym Prezentację dotyczącą „Zmiany struktury organizacyjnej ENEA Centrum sp. z o.o. od dnia 01 stycznia 2015 r.”.

Zaprezentowano ścieżkę dojścia do efektywnego modelu organizacyjnego spółki, w tym optymalizację procesów i struktury organizacyjnej oraz harmonogram centralizacji funkcji wsparcia. Obecną strukturę organizacyjną jako nadmiernie rozbudowaną i nieefektywną ma zastąpić nowa, w której przewiduje się zmiany w poszczególnych obszarach, upraszczające zarządzanie. Nowa struktura ma bazować na centrach kompetencyjnych.

Przedstawiono również założenia prawno-pracownicze do prezentowanej struktury organizacyjnej. Pracownicy nie będą zmuszani do zmiany miejsca świadczenia pracy rozumianego jako miejscowość, gdzie świadczona jest praca. Poziom zatrudnienia zostanie utrzymany, co nie wyklucza uruchomienia przez pracodawcę Programu Dobrowolnych Odejsć.

W efekcie, biorąc pod uwagę projektowane zmiany oraz powołując się na przeprowadzone Sesje Development Center dla poziomu dyrektorów, kierowników i koordynatorów w zakresie kompetencji i posiadanego doświadczenia, przewiduje się znaczące zmniejszenie liczby kadry kierowniczej. Pracownikom, których dotyczą zmiany, będą proponowane porozumienia zmieniające, a wszelkie działania jak określono, „będą odbywać się z bezwzględnym poszanowaniem prawa”. Natomiast całość podsumował mecenas reprezentujący pracodawcę, mówiąc: „Nie macie gwarancji wynagrodzenia zasadniczego”!

Oczywiście do przytoczonej teorii Pana mecenasa dotyczącej pracowników którzy przeszli na nowego pracodawcę w trybie art. 23[1] KP w związku z art. 241[8] KP pozwolimy sobie zasięgnąć opinii kancelarii prawnej niezależnej od pracodawcy.

W naszej ocenie, nie bez znaczenia są również deklaracje, które znamy, autorów i osób odpowiedzialnych za tworzenie Centrum Usług Wspólnych na bazie spółki ENEA Centrum, gdyż bardzo często deklaracje te pojawiały się w dyskusjach z pracownikami w celu wyciszenia emocji. Przykładem deklaracji jest wywiad Pani Prezes z Panem Ireneuszem Chojnackim z Portalu Gospodarczego **wnp.pl** który pojawił się w dniu 24 stycznia 2014 r. pod tytułem: „Nie po to tworzymy CUW, żeby zwalniać pracowników”.

... Pytanie redaktora: „**Co budowa CUW przez Enea Centrum oznacza dla pracowników?**” Odpowiedź: „Pracownicy innych spółek przejdą do Enea Centrum na zasadzie art. 23' kodeksu pracy, **a to oznacza, że zachowają wszystkie warunki pracy, płacy, a także wszystkie posiadane przywileje.** Wiem o tym, że część pracowników ma obawy, związane z projektem. Rozumiem je, szanuję, ale chcę też podkreślić, że nie po to tworzymy CUW żeby zwalniać ludzi tylko po to, żeby poprawić efektywność działania grupy. Poza tym, decyzją właściciela centralizacja usług wsparcia odbywa się na bazie spółki objętej zakładowym układem zbiorowym pracy. To jest raczej sytuacja wyjątkowa. **Korporacje z reguły budują CUW-y w spółkach nie objętych zakładowym układem zbiorowym pracy, oszczędzając przy tym na kosztach pracowniczych.** My działamy zupełnie inaczej, przyjęliśmy założenie, że nie będziemy zwalniać pracowników, ani pogarszać ich warunków pracy...”

http://energetyka.wnp.pl/prezes-enea-centrum-nie-po-to-tworzymy-cuw-zeby-zwalniac-ludzi,216767_1_0_0.html

Mamy zatem podstawy oczekiwać, że w procesie poprawy efektywności działania grupy, zostaną **zachowane wszystkie warunki pracy, płacy, a także wszystkie posiadane przywileje.**

W trakcie spotkania pojawiło się również sporo pytań. Na wiele z nich nie uzyskano odpowiedzi. Centralizacja jakich funkcji i gdzie ma zostać zlokalizowana? Gdzie będą siedziby Departamentów, Pionów, Biur i innych centrów decyzyjnych? Czy centralizacja funkcji/kompetencji oznacza centralizację wszystkich obszarów merytorycznych w jednym miejscu? Jakie w takim razie będą możliwości rozwoju „ścieżki kariery zawodowej” oraz czy jakiegokolwiek będą?

Nie chcielibyśmy aby w terenie karierę zawodową można było zrobić wyłącznie w „agroturystyce”. Sesje Development Center zostały krytycznie ocenione przez wielu uczestników jako forma dyskredytacji a nie weryfikacji. Być może są to odczucia subiektywne. Uważamy jednak, że wszyscy pracownicy winni mieć jednakowe szanse co do możliwości rozwoju „ścieżki kariery zawodowej” w procesie projektowanych zmian, jak również oczekujemy realizacji złożonych deklaracji. Nawet deklaracji słownych.

MIĘDZYzakładowy
Związek Zawodowy Pracowników
Grupy Kapitałowej ENEA
Przewodniczący
Zarządu Międzyzakładowego

Jerzy Wiertelak