

Umowa Społeczna czy też Ściema Społeczna?

Powiemy krótko. Nie jesteśmy optymistami. O negocjacjach w sprawie nowej umowy społecznej wspominaliśmy wcześniej [tutaj](#). Teraz na podstawie trzech ostatnich spotkań oraz jawnych jak i pozakulisowych informacji opiszemy co się w sprawie dzieje.

Na początek parę podstaw z rysem historycznym.

Co to jest ta Umowa Społeczna?

Umowa Społeczna zwana także Nową Umową Społeczną to - jak my to w Synergii rozumiemy - porozumienie, które najpierw miałyby być wynegocjowane, a następnie zawarte pomiędzy Stroną Pracodawców (spółkami Grupy Kapitałowej ENEA) a Stroną Społeczną (Związkami Zawodowymi działającymi w Grupie Kapitałowej ENEA). Takie porozumienie winno być według nas a. jednolite dla całej GK w tym sensie, że treść wynegocjowana w zespole będzie obowiązywała we wszystkich spółkach GK i b. zawarte w takim trybie i formie oraz zawierające taką treść, że będzie ono niepodważalne przed Sądem. Porozumienie ma stanowić źródło prawa pracy i ma zastąpić zapisy porozumienia zielonogórskiego w zakresie gwarancji pracowniczych, które „kończy swój żywot” w grudniu bieżącego roku.

Co według Synergii winna zawierać Umowa Społeczna?

Gwarancje zatrudnienia dla całej załogi Grupy Kapitałowej w związku z nieodpowiedzialnymi naszym zdaniem decyzjami politycznymi pod pozorem decyzji biznesowych (czyt. np. inwestycja w nowy blok w Ostrołęce). Według nas zaangażowanie naszej Grupy zadłużonej pod korek – na skutek budowy bloku w Kozienicach, wsparcia padającego Polimexu, wywalenia 300 baniek na PGG - w inwestycję motywowaną jedynie względami politycznymi powoduje takie zagrożenie dla pracowników Grupy Kapitałowej ENEA, że gwarancje zatrudnienia są podstawą.

Dlaczego gwarancje są tak ważne dla Pracowników Grupy Kapitałowej ENEA skoro jest tak super?

Nie interesuje nas, że zarówno propaganda pracodawcy w miejscu pracy jak i na salonach warszawskich czy krynickich prezentuje się niesamowite wizje przyszłości Grupy niczym z czasów Edwarda Gierka. Problem leży w tym, że ta wizja przyszłości może się podobnie jak u Gierka zakończyć katastrofą. To jak jest w rzeczywistości w zakresie kondycji finansowej GK widać na negocjacjach płacowych, na których trzeba walczyć o każdą złotówkę, bo właśnie tymi argumentami, które wymieniamy wyżej zarząd zaśłania się co roku, a przecież mamy czasy prosperity i rynku pracownika. O kursie akcji nawet już nie chce nam się nawet wspominać. Mamy też sygnały, że zaczyna się ciąć ostro koszty. Jedyne na co nas stać to nowi członkowie zarządów spółek córek, doradcy i dyrektorzy z klucza polityczno-związkowego i ich rodzin. Desant jednej osoby powoduje nagłe pojawienie się męża, żony, brata, siostry czy innych krewnych i powinowatych w tej samej czy innej spółce. Czasem nie jest ściągana rodzina ale wprost członkowie sztabów wyborczych czy biur politycznych prominentnych działaczy partii rządzącej z regionu Wielkopolskiego. Oznacza to też, że trzeba dać im

porządną kasę - bo przecież w końcu po wielu latach postu muszą się nachapać – co oznacza, że trzeba zabrać/dać mniej innym (ciąć koszty).

Pomimo PR-owo-sponsoringowej ofensywy trudna sytuacja ma miejsce już obecnie. Mówi czy też pisze się, że Ostrołęka ma nas kosztować 6 miliardów złotych. Jest to wielce wątpliwe w naszej ocenie. Nikt nie postawi takiego bloku taniej niż w Koziencicach a przecież tamten stawiano w czasie kryzysu, kiedy można było wynegocjować z wykonawcami lepsze warunki. Nie mówiąc o tym, że przy Koziencicach trzeba doliczyć także koszty ratowania generalnego wykonawcy – czyli „worek baniek” więcej na dzień dobry. Blok w Ostrołęce pewnie będzie kosztować ok. 9 miliardów (na tyle wyliczył ten koszt Polimex – który raczej wie jak skalkulować tego rodzaju blok – bo niedawno ukończył inwestycję w Koziencicach) i z uwagi na koszty związane z CO2 i dowozem węgla w kosmiczne miejsce. Ale przecież to nieważne, kiedy wszystko się zawali będzie już po wyborach, a wysokiej klasy menedżerowie z doświadczeniem jedynie w spółkach Skarbu Państwa zgarną kolejny milion za wykonywanie w danym roku poleceń z Warszawy.

Kto się postawi? Nikt. Przecież wiedzą, że jak nie będą chcieli to im Warszawa podziękuje w pięć minut a prezesem takiej firmy jak ENEA S.A. może zostać nawet kierowca pośta czy poślanki, wójt czy brat niespełnionej – bo niewybranej - poślanki, a zarazem koleżanki pośta rozgrywającego etaty w Grupie ENEA. Do czasu kiedy nie zmieni się władza prokurator nie przyjdzie za wyrządzenie spółce szkody w wielkich rozmiarach, więc wszystko powinno być ok.

No ale czegoż się bać? Przecież to Pracodawcy wystąpili z propozycją negocjacji Nowej Umowy Społecznej więc chyba im zależy na jej podpisaniu.

Trzeba się bać powtórki ze Zdroiskiem. Tam wynegocjowano i podpisano bubel prawny, który nie ma żadnego przełożenia na rzeczywistość. Pracownicy stracili przeszło 14 milionów złotych, które miały im być wypłacone jako ekwiwalent za nieotrzymane akcje. Tych pieniędzy nie zobaczyli do tej pory i zapewne nie zobaczą. Ok - fakt, że obecne negocjacje to inicjatywa Pracodawców. Zależy im na pewno na negocjowaniu, być może także podpisaniu. Tylko w jakiej formie? W takiej, która albo będzie nieważna albo której zapisy realnie nic nie dadzą pracownikom? To co się dzieje na spotkaniach oraz niektóre zapisy proponowane przez Stronę Pracodawców mogą na to wskazywać. Przecież gdyby pracodawcy byli tak pro-pracowniczy jak to deklarują to by realizowali porozumienie ze Zdroiska. Nie realizują. Obecny zarząd ENEA S.A. w dalszym ciągu realizuje praktykę przyjęta przez poprzednie zarządy .

Propozycją negocjacji Umowy Społecznej prawdopodobnie wyszli trochę przed szereg realizując polecenie Warszawy by zapewnić w GK spokój społeczny. Przecież to w listopadzie zeszłego roku z Zarządu ENEA S.A. wyszła inicjatywa w przedmiocie powołania Zespołu ds. opracowania Umowy Społecznej. Jak widzicie prace toczą się – delikatnie mówiąc - powoli. Gdyby nie determinacja Strony Społecznej, która w trybie pilnym opracowała własny projekt porozumienia, naciskała na częstsze spotkania oraz wymuszała na przedstawicielach Pracodawcy przejście do meritum, w ogóle nie byłibyśmy w miejscu gdzie jesteśmy. Gdyby wszystko zależało od Pracodawców negocjacje

prawdopodobnie toczyłyby się do wyborów parlamentarnych. Zawsze by się sprzedało informację, że prowadzony jest „dialog społeczny” i „jest git”. Poglądowo - jak wyglądają takie spotkania, czego dokładnie dotyczą i na jakim etapie jesteśmy – możecie poczytać poniżej: [zasady prowadzenia tych negocjacji](#) a protokoły ze spotkań są tu ([zobacz](#)), tu ([zobacz](#)) i tu ([zobacz](#)). Jak widzicie atmosfera czasami do przyjemnych nie należy.

Co w najbliższym czasie?

W dniach 15-16 października ma się odbyć ostatnie – a przynajmniej takie jest założenie – spotkanie, na którym mamy podobno wypracować ostateczny kształt porozumienia, tak aby było podpisane. Punktem wyjścia dla tego porozumienia jest tekst przygotowany przez Stronę Pracodawców do którego na spotkaniach odnosiła się Strona Społeczna proponując zmiany. Ponieważ tekst przygotowany przez Stronę Pracodawców był w wielu miejscach nieprecyzyjny i niespójny (czy było to zamierzone? - nie wiemy) co w naszej ocenie umożliwiłoby jego podważenie przed Sądem, do tekstu odnieśli się prawnicy Strony Społecznej. Jednoznaczność i spójność wewnętrzna porozumienia to podstawa dla zapewnienia, że zapisane w nim przywileje pracowników faktycznie zostaną respektowane i w przyszłości nie podważone.

Co budzi nasze wątpliwości?

Jest ich kilka a tak naprawdę do końca nie zostało to wyjaśnione:

1. charakter umowy – chodzi przede wszystkim o charakter prawny ewentualnie wynegocjowanej umowy, w tym przede wszystkim to **czy będzie ona źródłem prawa pracy**, a co za tym czy będą w razie sporu pracownika z pracodawcą honorowały ją sądy pracy; kwestią zasadniczą jest też wyjaśnienie czym jest termin „**umowa ramowa**”, którym często posługuje się Strona Pracodawców co po Stronie Społecznej wywołuje wrażenie, że Strona Pracodawców chce wynegocjować umowę (o ile w ogóle rzeczywiście chce), która nie będzie miała żadnej mocy w spółkach zależnych, a może nawet i w ENEA S.A., gdyż jej wprowadzenie wymagać będzie kolejnych uzgodnień. Mamy już porozumienia, które ktoś wynegocjował a nawet i podpisał i które nic nie znaczą - nie są realizowane zarówno przez poprzednią jak i obecną ekipę a na którym pracownicy stracili 14 mln zł (Zdroisko),
2. obowiązywania w GK ENEA – tu zasadnicze wątpliwości po stronie strony społecznej wywoływało pytanie: kim są ci panowie po drugiej stronie stołu? Czy mają jakiegokolwiek umocowanie do reprezentowania wszystkich spółek Grupy Kapitałowej ENEA w zakresie objętym negocjacjami? Jaki skutek w spółkach będzie wywoływał podpis tych osób na ewentualnym porozumieniu? Co do zasady najbardziej znaczące spółki są reprezentowane przez jednego członka zarządu (i tak za mało zgodnie z KRS), ale część spółek nie ma żadnego przedstawiciela swoich władz w negocjacjach ze względu na przyjęty 9-osobowy skład negocjacyjny. Podpiszą i co? Spółki powiedzą, że ich to nie obowiązuje? LWB na ostatnim spotkaniu próbowała się wyłamywać z uwagi na porozumienie, które ma dotyczyć branży

górnicej. ENEA Centrum coś tak wspominała, że musi mieć gwarancje od spółek bo przecież jej zatrudnienie zależy od tego jakie zadania realizuje na ich zlecenie.

3. stabilizacji zatrudnienia – co to jest? Strona społeczna jest za gwarancjami zatrudnienia (czyli kto indywidualnie pracuje ten ma ochronę) strona pracodawcy mówiła o gwarancji etatyzacji (zachowana jest liczba etatów – osoby mogą się zmieniać). Etatyzacja jest oczywiście niekorzystna dla pracowników – nic nie szkodzi wymienić kadrę a zachować etaty dla swoich.
4. zapędy niektórych do ograniczenia gwarancji dla białych kołnierzyków. No coś niektórzy nie słyszeli o dyskryminacji. Takie porozumienie nawet przez chwilę nie ostanie się w sądzie i tyle. Zresztą Synergia nigdy na to nie pójdzie. Idealną propozycją byłoby wyłączenie z porozumienia etatowych działaczy związkowych no bo i tak mają ochronę związkową – po co im jeszcze pracodawcy?
5. etatyzacja 3 miesiące po podpisaniu – Synergia będzie forsowała stanowisko, że ewentualnymi gwarancjami mają być objęci pracownicy, którzy na dzień jego podpisania świadczą pracę na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W ciągu trzech miesięcy znając życie potroi się liczbą doradców i fachowców wskazywanych z polityczno – związkowego klucza.

Podsumowanie, Synergia podpisze dokument który:

1. Nie będzie obarczony błędami prawnymi, które będą mogły być podstawą do jego nie respektowania przez pracodawcę.
2. Nie będzie stanowił żadnego przejawu dyskryminacji.
3. Będzie mówił o realnych gwarancjach zatrudnienia, a nie o stabilizacji etatyzacji lub innych nikomu nie znanych pojęciach, które zostały wykreowane na potrzeby omawianego porozumienia.
4. Obejmie zakresem osoby zatrudnione na dzień jego podpisania.