# Związkowcy: będziemy o nich walczyć

**O sytuacji w Zespole Elektrowni Dolna Odra rozmawiamy z ANNĄ GRUDZIŃSKĄ (przewodniczącą NSZZ Solidarność w O/ZEDO) oraz MARIUSZEM KAMIŃSKIM (przewodniczącym NSZZ Pracowników ZEDO)**

**Byłem zaskoczony, gdy przeczytałem państwa pismo do zarządu PGE i PGE GiEK SA, ale przede wszystkim, byłem zaskoczony mocnymi słowami zawartymi w piśmie do dyrekcji oddziału w Nowym Czarnowie. Nie pamiętam, aby związki zawodowe w elektrowni w tak mocnych słowach oceniały pracę dyrekcji. Takich emocji nie było nawet podczas sporu w 2016 r.**

**A. Grudzińska**: Tak perfidnych działań, czyli traktowania w ten sposób pracowników, nie było w historii tej elektrowni. Rozumiemy trudność sytuacji, ale uważamy, że dyrekcja zachowała się fatalnie. Nie chciała prowadzić dialogu i wariantowo rozpatrywać różnych scenariuszy. Poszła po prostu po linii najmniejszego oporu, bezwzględnie przekazując swoją decyzję, właściwie w sposób bez pola do dyskusji.

**M. Kamiński**: Odnosząc się do wspomnianego sporu – wtedy był jednak dialog, a tym razem zabrakło woli współpracy ze strony dyrekcji. Z naszej strony cały czas była i jest wola rozmów opartych o merytoryczne argumenty. Jesteśmy pracownikami Oddziału od wielu lat i znamy ten zakład – zarówno jego możliwości jak i ograniczenia. Jako przedstawiciele załogi posiadamy też wiedzę od pracowników, bo nasze dwa związki zrzeszają blisko 80% pracowników ZEDO. Ale tym razem dyrekcja ograniczyła się do zakomunikowania nam swojej decyzji i nie chciano w ogóle z nami rozmawiać.

**A. Grudzińska**: Co z tego, że spotykaliśmy się z nimi co kilka dni, jeśli to nie był rzeczywisty dialog, tylko pozoracja. W ostatnim tygodniu działania dyrekcji były wręcz paniczne. Sytuacja w branży jest trudna nie od dziś i wszystkiego nie można podciągnąć pod COVID-19.

**Paniczne działania? Co pani ma na myśli?**

**A. Grudzińska**: W środę ogłoszono, że dyrekcja ma taki pomysł, aby nie przedłużyć żadnych umów czasowych i to począwszy od tych osób, którym kończyły się one z końcem maja. W czwartek, że podtrzymuje ten wariant, a w piątek wręczono pracownikom karty obiegowe i przygotowano świadectwa pracy. Wszystko praktycznie z dnia na dzień.

**W jaki sposób dyrekcja argumentowała nieprzedłużanie umów?**

**A. Grudzińska**: Mówiła o potrzebie optymalizacji kosztów. Rozumiemy, że trzeba brać wiele aspektów pod uwagę, bardzo dynamicznie zmienia się rzeczywistość. Ale nie może być tak, że pierwszą ofiarą zmian ma być pracownik.

**M. Kamiński**: Argumentów po stronie pracodawcy porostu zabrakło. A rzeczywistość jest taka, że w szeregach zarządzających zabrakło osób z umiejętnością właściwego doboru kadry kierowniczej i managerskiej. Pracownicy i ich pełne zaangażowanie nie mają wpływu na bieżącą sytuację. Jeżeli komunikacja i dialog dyrekcji z kadrą zarządzającą PGE GiEK S.A., wyglądały tak jak ze stroną społeczną, to mamy odpowiedź, kto odpowiada za złą sytuację w ZEDO.

**Piszecie państwo, że przy rekrutacji padła słowna obietnica przedłużenia umów na czas nieokreślony. A dyrekcja, jak rozumiem, upiera się przy tym, że takich gwarancji jednak nie było?**

**M. Kamiński**: Jeśli jest ogłaszany nabór, to określane są warunki. Pracodawca przedstawia nam, kogo planuje zatrudnić, na jakie stanowisko i jaką będzie miał ścieżkę kariery oraz po jakim okresie zostanie zatrudniony na stałe, jeżeli będzie spełniał warunki po zakończeniu każdego z etapów. Wypracowaliśmy kiedyś taką formułę z władzami oddziału, była ona sprawiedliwa i transparentna dla wszystkich stron – pracowników, pracodawcy i organizacji związkowych

**A. Grudzińska**: Oczywiście w sytuacji jeśli pracownik objął docelowe stanowisko i pracodawca nie ma zastrzeżeń do jakości wykonywanych przez niego obowiązków. W PGE GiEK obowiązuje dokument tzw. ścieżka kariery, który jest załącznikiem do procedury rekrutacji. Zawarte w niej jest m.in. to, że po dwóch umowach na czas określony trwających łącznie do 12 miesięcy, trzecia zawierana jest już na czas nieokreślony. Uważaliśmy to za zasadne, bo przez rok można dobrze ocenić kompetencje pracownika a Kodeks Etyki obowiązujący w Grupie PGE wskazuje, że podstawową formą zatrudnienia jest umowa o pracę na czas nieokreślony.

**Ścieżka kariery gwarantuje czy obrazuje możliwość zatrudnienia na stałe?**

**A. Grudzińska:** Jest dokumentem, w oparciu o który kandydat podejmował decyzję o podjęciu zatrudnienia, ale nie jest załącznikiem do umowy o pracę. Dla mnie jednak przyrzeczenie ustne i prezentacja pracownikom ścieżki kariery to coś świętego, a zachowanie dyrekcji to perfidia. I co ważne, te stanowiska nie skutkowały wzrostem zatrudnienia w ZEDO, bo osoby te były zatrudniane dopiero po tym, jak wieloletni pracownicy składali deklarację emerytalną z konkretnym terminem odejścia. Rekrutacja była robiona więc w sposób przemyślany, aby przejąć kompetencje i zdobyć praktykę od doświadczonych pracowników, po czym zająć ich miejsca pracy, bo to nie są stanowiska, gdzie wymagana jest tylko wiedza książkowa – równie istotna jest wiedza praktyczna. Przypominamy, że średni wiek załogi w ZEDO to 55 lat z małym plusem. Dlatego ta wymiana pokoleniowa jest niezbędna, ale nie w drodze rewolucji, a ewolucji oraz zgodnie z przyjętym i zatwierdzonym poziomem etatyzacji dla roku 2020.

**M. Kamiński**: Doprecyzowując, ścieżka kariery jest dokumentem wewnętrznym oddziału dołączonym do wewnętrznych dokumentów rekrutacyjnych, natomiast kandydatowi jest ona przedstawiana w formie ustnej. Rozumiemy jednak sytuację, że nie przedłuża się umowy z pracownikiem, bo ten nie zdał egzaminu lub nie zdobył niezbędnych kwalifikacji. W takich przypadkach z naszej strony nigdy nie było oporu. Ale ostatnie przypadki to zupełnie inny scenariusz. Nie przedłuża się umów osobom kompetentnym, które zostały wyszkolone lub są w trakcie szkolenia, nie przedstawia się im żadnych przyczyn. Ci nowi pracownicy, to często ludzie z dużym doświadczeniem na rynku pracy, którzy skuszenie perspektywą pracy w stabilnej i uznanej w kraju firmie odeszli od innych pracodawców, i których teraz niespodziewanie chce się wyrzucić na bruk, bez jakiegokolwiek uzasadnienia. Brakuje po prostu uczciwego ludzkiego podejścia i rzetelnej komunikacji. Jeżeli obecna dyrekcja oddziału tak postępuje, to godzi to nie tylko w interesy i wizerunek ZEDO, ale również linii biznesowej GiEK oraz całej Grupy Kapitałowej PGE. Mając w pamięci takie zdarzenie, kto będzie chciał związać się z taką firmą, która najpierw obiecuje złote góry, a potem nagle, bez podania przyczyn, nie przedłuża umowy o pracę? Dla organizacji, jaką reprezentuję, postępowanie, które miało ostatnio miejsce, to jest po prostu brak uczciwości.

**Anna Grudzińska**, przewodnicząca NSZZ Solidarność w ZEDO

**Mariusz Kamiński**, przewodniczący NSZZ Pracowników ZEDO

**A. Grudziński**: Ci doświadczeni, ale również młodzi ludzie, sądzili, że wiążą się z potentatem na rynku pracy. Nie sądzili, że firma, która przecież widoczna jest w spotach reklamowych, w prasie, która funduje na sylwestra kapelusze i inne gadżety reklamowe, opłaca występy gwiazd, aby pokazać, że jest prospołeczną firmą i prężnym aktywem państwowym zachowa się wobec nich w ten sposób.

**Mocne słowa padają z państwa strony pod adresem dyrekcji zakładu. Zarzut dbania o własne stołki, czy puenta waszego pisma informująca, że wyobrażacie sobie funkcjonowanie zakładu bez tej dyrekcji...**

**A. Grudzińska**: Podtrzymuję nasze wypowiedzi. Jeśli dyrekcja stwierdziła, że oddział może funkcjonować bez dużej grupy pracowników, to my twierdzimy, że bez tego konkretnego składu osobowego dyrekcji, ZEDO też może pracować.

**M. Kamiński**: Ale zdajemy sobie sprawę z tego, że dobrzy i odpowiedzialni menadżerowie w zakładzie są potrzebni, a wręcz niezbędni tak samo jak pracownicy. To nie tak, że nagle przewróciło nam się w głowie i w ZEDO będzie rządziła sama klasa robotnicza. Jesteśmy w stanie udowodnić, że ci panowie nie robią nic, aby dbać o przyszłość załogi i przyszłość samego ZEDO. Z ich strony brak jest działań, które mogłyby budować zaufanie.

**To zapytam inaczej. Po waszych słowach, wyobrażacie sobie państwo dalszą działalność z dwoma pozostałymi dyrektorami?**

**M. Kamiński**: Nie stawiamy warunków i nie zamykamy się na dialog. Liczymy, że zmienią swoje podejście. Oczekujemy proaktywnych działań na rzecz załogi i Oddziału ZEDO, które będą prowadzone w duchu porozumienia nie konfrontacji oraz w oparciu o racjonalne argumenty.

**A. Grudzińska**: Uważamy, że trzeba było wstrząsnąć panami i dać im jasno do zrozumienia, że ten styl postępowania i działania przeciwko pracownikom nie będzie przez nas akceptowany.

**Z tego co wiem, po państwa pismach do zarządu w Bełchatowie zmieniono zdanie.**

**M. Kamiński**: Pracownicy mają przedłużone umowy na kolejne trzy miesiące. Jest to czas na wypracowanie rozwiązań. Ale do tej pory ze strony dyrekcji jest tylko milczenie – a czas nieubłaganie płynie.

**A. Grudzińska**: Zarząd centrali wykazał się większym zrozumieniem niż dyrekcja oddziału, ponieważ dał czas na przeprowadzenie rozmów i przygotowanie się na wypracowanie innych scenariuszy.

**M. Kamiński**: Ale dyrekcja dalej nie odpowiada na nasze pisma, a pracownicy w wielkim dyskomforcie psychicznym czekają na informacje.

**A. Grudzińska**: Wciąż nie wiemy, co będzie po tych trzech miesiącach. Liczymy, że dyrekcja, która ma dostęp do wszelkich danych z działalności zakładu przedstawi je nam i wspólnie będziemy szukać rozwiązań. Możemy przecież podpisać klauzulę poufności. Musi być większa otwartość dyrekcji w rozmowach ze związkami zawodowymi.

**Na jakich stanowiskach pracuje te ponad 60 osób zatrudnionych na czas określony?**

**A. Grudzińska**: Głównie na stanowiskach robotniczych, pojedyncze osoby zatrudnione są w pionie finansowo-księgowym lub magazynach. Generalnie to pracownicy obszaru produkcji, czyli pracownicy zmianowi, na nawęglaniu, na wydziałach ruchu bloków oraz pracownicy obszaru utrzymania ruchu.

**M. Kamiński**: Warto podkreślić, jak wyglądały nabory na te stanowiska. ZEDO nie szukało ludzi „z ulicy", tak jak szukają spółki, które wykonują dla nas zlecenia. Przeprowadziliśmy bardzo głębokie nabory, szczegółowo weryfikując wiedzę tych ludzi. Oni zdecydowali się opuścić swoje zakłady pracy, np. stocznie, PSE itp. Przyjmowali się do nas fachowcy, często posiadający już uprawnienia energetyczne i inne uprawnienia, którzy deklarowali wolę dalszego rozwijania się, a pracodawca obiecywał im świetlaną przyszłość. I teraz okazuje się, że nagle mają stracić pracę? Jak wygląda ZEDO jako pracodawca w takiej sytuacji? Tym bardziej gorzki jest fakt, że trzy dni przed informacją o tym, że w naszym oddziale nie będą przedłużane umowy, PGE otrzymało nagrodę najlepszego pracodawcy w Polsce.

**A. Grudzińska**: Warto jeszcze cofnąć się nieco wstecz. W 2015 r., czyli po edycjach PDO, miejsce miał największy zauważalny ruch kadrowy w naszym oddziale. Odeszło wówczas 458 osób, czyli ponad 25% załogi. Przez kolejne trzy lata była praktycznie blokada przyjęć do elektrowni. Pracownicy pozostali w zakładzie często muszą łączyć różne kompetencje i być wielofunkcyjnymi, a zakresy działania komórek organizacyjnych najczęściej nie uległy zmniejszeniu, zwiększeniu podlegały natomiast zakresy obowiązków.

**Osoby, które miały stracić pracę pochodzą głównie z Gryfina?**

**M. Kamiński**: W dużej mierze tak, ale są również pojedyncze osoby z powiatu gryfińskiego i ze Szczecina.

**Jeśli nowy dyrektor i centrala nie ugną się pod waszymi żądaniami, to...**

**A. Grudzińska**: Niewykluczone, że będzie musiał się pojawić argument siły z naszej strony. Nie chcemy nikogo straszyć, ale podkreślamy swoją determinację w walce o obronę miejsc pracy. Jednak na razie staramy się używać siły argumentu.

M. Kamiński: My nie stawiamy przed centralą żądań lecz oczekujemy merytorycznego dialogu i odpowiedzialnych decyzji dyrekcji. W dzień, kiedy pracownicy zaczęli otrzymywać informacje o nieprzedłużeniu umów, mieliśmy z panią przewodniczącą czerwone telefony, a ludzie mieli przerażenie w oczach. W większości dotyczy to ludzi młodych, z dziećmi na utrzymaniu, mających zobowiązania. I w takich okolicznościach z dnia na dzień mają zostać bez pracy? To dla nich coś strasznego. Dlatego będziemy o nich walczyć.

**W ostatnich latach widzimy spadek produkcji mocy w ZEDO.**

**A. Grudzińska**: Było kiedyś osiem bloków, obecnie jest sześć, z końcem tego roku będzie pięć, a z końcem następnego roku tylko cztery. Mowa o podstawowych jednostkach węglowych.

**Mniejsza produkcja może mieć wpływ na ostatnie decyzje kadrowe?**

**M. Kamiński**: Naszym zdaniem to nie ma nic wspólnego z produkcją. To po prostu nieprzemyślane, nieodpowiedzialne decyzje i nie mają nic wspólnego ze spadkiem produkcji. Nawet jeśli ona się zmniejsza, to jesteśmy zobowiązani prowadzić te pozostałe bloki dalej w sposób jak najbardziej bezpieczny.

**Dlaczego produkcja mocy jest coraz mniejsza? Podobno coraz więcej energii importujemy z Niemiec?**

**A. Grudzińska**: To prawda. 1500-2000 MWh energii dziennie jest przesyłane z Niemiec. Mamy świadomość, że energia stamtąd jest tańsza, bo tam jest inna struktura dotowania energetyki oraz źródeł jej wytwarzania. Zresztą to nie nasz oddział kontraktuje zapotrzebowanie na energię i swoją produkcję, tylko ma to dyktowane odgórnie. Ceny węgla również narzucane są odgórnie. A to są główne struktury kosztów. Kiedyś mieliśmy zapotrzebowanie na naszą produkcję na poziomie 5,2 terawatogodzin (TWh), a obecnie jest na poziomie 2,8 TWh. Takie uzależnienie od importu może być w przyszłości zgubne. Funkcjonowanie naszego Oddziału należy postrzegać jako gwarancję bezpieczeństwa krajowego systemu energetycznego.

**M. Kamiński**: Ale my nigdy nie mieliśmy być rozliczani w grupie PGE jako lider produkcji. Bo wiadomo, że nasze koszty w całej grupie zawsze były większe. Zresztą, elektrownię w tej lokalizacji wybudowano dla bezpieczeństwa systemu elektroenergetycznego i miała pełnić rolę regulatora, a nie pracować w tzw. podstawie, jak np. Bełchatów. Gdy wchodziliśmy do PGE mieliśmy zagwarantowaną budowę przynajmniej jednego bloku węglowego o mocy ok. 1000 MW. W Górnej (tak kiedyś nazywać się miała El. Opole) i Dolnej Odrze miały być dwa bloki energetyczne, owszem wybudowano dwa, ale tylko na Nizinie Śląskiej – w Opolu. To nowocześniejsze bloki niż nasze, więc technologią i sprawnością energetyczną nie możemy się z nimi równać, ceną transportu za węgiel również, bo one są blisko Śląska. Ale my tu byliśmy zawsze i te koszty nagle się przecież nie rozrosły. Rozumiemy, że wszystko musi mieć finansowe uzasadnienie i czasami niezbędne są zmiany, jesteśmy otwarci na dyskusję o przyszłości zakładu. Ale menadżerowie muszą współpracować ze stroną społeczną.

**Zmiana dyrektora w ostatnich dniach obrazuje znaczenie tej sprawy. Ale obrazuje również pozycję związków zawodowych. Jak skomentujecie państwo decyzję o odwołaniu Piotra Litwina?**

**A. Grudzińska**: W odniesieniu do zaistniałej sytuacji przytoczę stwierdzenie, że „robienie rzeczy właściwych jest ważniejsze niż robienie rzeczy właściwie". Uważam, że dyrektorem się bywa, a człowiekiem się jest. Pomimo wszystko życzę mu powodzenia, zdrowia i wszelkiej pomyślności. Zachowam w pamięci dobre chwile z naszego spotkania na zawodowej drodze.

• Rozm.: **Kamil Miler**