

Interpelacja nr 8958

do ministra aktywów państwowych

w sprawie narastającego kryzysu w Poczcie Polskiej SA

Zgłaszający: Marta Stożek

Data wpływu: 01-04-2025

Szanowny Panie Ministrze,

w odpowiedzi na list otwarty Wspólnej Reprezentacji Związkowej Poczty Polskiej SA z dnia 4 listopada 2024 roku składam interpelację dotyczącą narastającego kryzysu w Poczcie Polskiej SA, wynikającego z zaniedbań w obszarze dialogu społecznego oraz nieprzejrzystych działań restrukturyzacyjnych. Pracownicy wyrażają głębokie obawy związane z warunkami zatrudnienia w spółce oraz postępującą jego redukcją, równocześnie wskazując na niesprawną strategię zarządzania oraz marginalizację wpływu zatrudnionych na procesy decyzyjne. W szczególności odnoszą się do planowanych masowych zwolnień, odwołania przedstawicieli pracowników z Rady Nadzorczej bez natychmiastowego powołania ich następców, braku działań mających powstrzymać odpływ klientów do sektora prywatnego oraz ignorowania postulatów pracowniczych dotyczących poprawy warunków pracy. Te działania prowadzą do pogłębiającego się kryzysu zaufania pomiędzy pracownikami a zarządem, co skutkuje znaczącym obniżeniem morale oraz brakiem poczucia stabilności zatrudnienia. Pracownicy jednoznacznie wskazują na potrzebę natychmiastowej interwencji w celu odbudowy zaufania oraz zapewnienia odpowiednich warunków pracy i możliwości rozwoju zawodowego.

Kryzys dialogu społecznego

Problem dialogu społecznego został spotęgowany poprzez odwołanie przedstawicieli pracowników z Rady Nadzorczej Poczty Polskiej SA bez powołania nowych reprezentantów, co stanowi naruszenie ustawy o komercjalizacji poczty oraz statutu spółki. Takie działania podważają podstawy demokratycznego nadzoru pracowniczego oraz naruszają fundamentalne zasady współuczestnictwa w zarządzaniu. Dialog społeczny powinien stanowić podstawę wszelkich działań transformacyjnych, tym bardziej fundamentalnych zmian, które bezpośrednio dotyczą tysięcy pracowników. Ignorowanie głosu zatrudnionych przez Zarząd prowadzi do ich alienacji, eskalacji frustracji oraz utraty zaufania do kierownictwa, a także ryzyka podjęcia błędnych decyzji nieuwzględniających kluczowej wiedzy pracowników. Niedopuszczalne jest podejmowanie decyzji strategicznych bez uwzględnienia opinii tych, których one bezpośrednio dotyczą.

Redukcja zatrudnienia i chaos informacyjny

Planowana transformacja zakłada redukcję zatrudnienia o około 9300 etatów, co budzi poważny niepokój, zwłaszcza w kontekście arbitralnego charakteru decyzji dotyczących zwolnień, które nie są oparte na przejrzystych kryteriach. Nieopublikowanie Regulaminu Programu Dobrowolnych Odejść (PDO) potęguje chaos informacyjny, co ma destrukcyjny wpływ na poczucie bezpieczeństwa pracowników, prowadząc do spadku efektywności pracy oraz pogorszenia jakości świadczonych usług. Niepewność co do przyszłości zawodowej skutkuje utratą zaangażowania i obniżeniem jakości pracy. Liczni doświadczeni pracownicy w obliczu niepewności decydują się na opuszczenie firmy, co wpływa negatywnie na jakość usług oraz erozję zaufania klientów.

Brak strategii rozwoju i inwestycji w innowacje

Niezwyczajnie niepokojący jest również brak wizji rozwoju Poczty Polskiej SA, szczególnie w obliczu rosnącej konkurencji ze strony prywatnych firm kurierskich oraz niewystarczających inwestycji w infrastrukturę i technologie. Brak strategii rozwoju, zaniedbania w zakresie wdrażania innowacji technologicznych i nieefektywna polityka medialna skutkują stopniową marginalizacją Poczty Polskiej SA na rynku usług doręczeńiowych. Konkurencja wdraża zaawansowane technologie, takie jak automaty paczkowe, zintegrowane systemy śledzenia przesyłek w czasie rzeczywistym oraz platformy do zarządzania logistyką z wykorzystaniem sztucznej inteligencji, natomiast spółka pozostaje w tyle. Pracownicy wskazują, że modernizacja technologiczna obejmująca inwestycje w automaty paczkowe i zaawansowane systemy logistyczne jest kluczowa dla utrzymania konkurencyjności i sprostania wymaganiom współczesnych konsumentów. Niestety, działania Zarządu skupiają się wyłącznie na cięciu kosztów, co odbywa się kosztem zarówno utraty udziałów na rynku, jak i dobrostanu pracowników. Niezadowolone pracowników znalazło wyraz w referendum strajkowym, w którym ponad 33 tysiące osób (96.43% głosujących) opowiedziało się za strajkiem generalnym, co jednoznacznie wskazuje na kryzys zaufania do Zarządu oraz brak wiary w jego politykę.

Potencjał rozwoju Poczty Polskiej SA

Poczta Polska SA, jako narodowy operator usług doręczeńiowych, posiada ogromny potencjał, ale jego realizacja wymaga wsparcia ze strony Zarządu oraz organów państwowych. Kluczowym elementem długoterminowego rozwoju spółki powinny być inwestycje w infrastrukturę, rozwój technologiczny oraz poprawę warunków pracy. Pracownicy zwracają uwagę na niewykorzystanie szerokiej sieci urzędów pocztowych oraz doświadczonej kadry. Jest to marnowanie zasobów, które mogłyby stanowić znaczącą przewagę konkurencyjną. Współczesny rynek usług doręczeńiowych cechuje się dużą dynamiką i wymaganiami, które mogą być spełnione jedynie poprzez wprowadzenie innowacyjnych rozwiązań i wsparcie dla kadry posiadającej kluczowe kwalifikacje. Inwestycje w pracowników, jak również w rozwój infrastruktury i technologii są niezbędne, a ich brak stanowi rażące zaniedbanie ze strony Zarządu.

Sytuacja finansowa i potrzeba poprawy wynagrodzeń

Sytuacja finansowa spółki oraz niskie wynagrodzenia pracowników stanowią dodatkowe wyzwania, które znacząco ograniczają zdolność Poczty Polskiej do skutecznej konkurencji. Pomimo trudnych warunków pracownicy oczekują godziwych wynagrodzeń, które pozwolą im na pełne zaangażowanie w wykonywanie obowiązków. Redukcja wynagrodzeń, brak premii oraz ograniczenie świadczeń dodatkowych, takich jak trzynasta pensja, dodatki stażowe czy odprawy emerytalne, skutkują pogorszeniem motywacji i wzrostem frustracji. Bez podjęcia zdecydowanych działań na rzecz poprawy wynagrodzeń istnieje ryzyko dalszego odpływu doświadczonych pracowników, co może doprowadzić do spadku jakości usług oraz osłabienia pozycji Poczty Polskiej SA na rynku. Konieczne jest opracowanie kompleksowego planu poprawy wynagrodzeń oraz wdrożenie systemów motywacyjnych, które ustabilizują sytuację kadrową i zwiększą zaangażowanie pracowników.

Szacunek dla pracy zatrudnionych i powagi stanowisk

Zatrudnieni podnoszą również problem niedbałości o podmiotowe traktowanie oraz uhonorowanie najbardziej zaangażowanych, długoletnich pracowników. Szczególnym objawem tego zaniedbania było wypowiedzenie w sierpniu 2024 r. przywilejów gwarantowanych w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy przywilejów, m.in. dodatku stażowego i odprawy emerytalnej, a także bezprecedensowy brak procedowania wniosków o odznaczenia i medale dla pracowników, których wkład w funkcjonowanie spółki był szczególnie istotny. Pracownicy wnoszą również o zatrudnianie nowych pracowników na stanowiska zgodnie z wymaganymi kompetencjami, nie z nominacjami, w szczególności w obliczu wyzwań transformacyjnych, rynkowych i inwestycyjnych stojących przed spółką i potrzeby inwestowania w zespoły, które mają doświadczenie oraz wiedzę konieczną dla odpowiedniego nią zarządzania w obliczu tych wyzwań.

W związku z powyższym, zwracam się z prośbą o odpowiedź na następujące pytania:

1. Jakie działania podejmuje ministerstwo w celu zapewnienia skutecznego dialogu społecznego z pracownikami Poczty Polskiej SA oraz zagwarantowania reprezentacji pracowników w Radzie Nadzorczej spółki? Czy przewiduje się wdrożenie konkretnych środków, które wzmocnią dialog społeczny oraz przywrócą zaufanie pomiędzy pracownikami a Zarządem?
2. Jak ministerstwo planuje zweryfikować proces transformacji Poczty Polskiej SA, szczególnie w kontekście planowanych redukcji zatrudnienia? Czy przewidziane są mechanizmy ochrony dla pracowników, którzy mogą stracić pracę, takie jak wsparcie w poszukiwaniu nowego zatrudnienia, programy szkoleniowe lub inne formy pomocy? Czy istnieje możliwość wprowadzenia dodatkowych programów wsparcia, które ułatwią pracownikom adaptację do nowej sytuacji zawodowej?
3. Jakie kroki są podejmowane, aby zapewnić rozwój Poczty Polskiej SA jako operatora narodowego, w szczególności w zakresie inwestycji technologicznych i zwiększenia konkurencyjności na rynku usług doręczeńowych? Czy ministerstwo rozważa wdrożenie specjalnych programów wsparcia dla Poczty Polskiej SA, które mogłyby pomóc w modernizacji infrastruktury oraz podniesieniu jakości usług? Czy istnieje plan współpracy z innymi podmiotami mający na celu przyspieszenie procesu modernizacji oraz wdrażania nowoczesnych rozwiązań technologicznych?
4. Czy ministerstwo podejmie działania w celu poprawy wynagrodzeń pracowników Poczty Polskiej SA w świetle licznych postulatów związków zawodowych i trudnej sytuacji finansowej pracowników? Czy przewidziany jest dialog ze związkami zawodowymi w tej sprawie oraz opracowanie planu podwyżek, który uwzględni potrzeby pracowników? Czy rozważa się wdrożenie dodatkowych świadczeń motywacyjnych, które przyczyniłyby się do poprawy morale i zwiększenia zaangażowania pracowników?
5. Czy i jak ministerstwo planuje zweryfikować kompetencje i doświadczenie osób zatrudnionych na wysokich stanowiskach Poczty Polskiej SA oraz jakie kroki zamierza podjąć, jeżeli weryfikacja wykaże nieprawidłowości na tym obszarze?

Z poważaniem

Marta Stożek
Posłanka na Sejm RP