

Obszarowi Miejsce Pracy odpowiada w Strategii Zrównoważonego Rozwoju i Odpowiedzialnego Biznesu GK jeden cel strategiczny, którym jest: Stworzenie bezpiecznego i przyjaznego miejsca pracy. W jego ramach przewidzieliśmy do realizacji 10 celów i 26 działań. Realizacja części przedsięwzięć ma charakter ciągły i będzie kontynuowana w kolejnych latach. W tym rozdziale znajdą Państwo informacje o tym, co dotychczas udało nam się zrealizować w tym obszarze.

Miejsce pracy

Przyjazne i bezpieczne



Iwona Matusiak
Kierownik Działu
Zintegrowanych
Systemów Zarządzania
Geofizyka Toruń

Geofizyka Toruń realizuje kontrakty dla najbardziej wymagających inwestorów na całym świecie. Jest to możliwe nie tylko dzięki naszym wybitnym specjalistom i najnowocześniejszym technologiom, ale także najwyższym standardom bezpieczeństwa pracy. Pracownikom zapewniamy kompleksowe programy szkoleniowe oraz wyposażamy ich w Osobiste Paszporty Bezpieczeństwa, tj. profesjonalne wizytówki kompetencyjne, rozpoznawalne międzynarodowo.

5.1 Wyzwania i szanse

Pracownicy GK PGNiG to kluczowa wartość naszej organizacji. Dzięki ich wysokim kompetencjom i doświadczeniu firma realizuje niektóre z usług jako jedyny podmiot w Polsce i z powodzeniem funkcjonuje na wielu rynkach zagranicznych. Dlatego tak dużą wagę przykładamy do utrzymania i zatrudniania wysokiej klasy specjalistów oraz organizowania profesjonalnych szkoleń i podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników.

Większość z podmiotów tworzących GK ma bogatą tradycję, sięgającą kilkudziesięciu, a nierzadko ponad stu lat, a więc i swoistą kulturą organizacyjną, a także własne regulacje, procedury i politykę w miejscu pracy. Każda z nich traktuje swoich pracowników w sposób priorytetowy, dokładając starań, by dbać zarówno o ich rozwój, jak i bezpieczeństwo. Ta różnorodność podmiotów to wielka wartość, niemniej jednak od lat w GK pojawiał się temat pełniejszego czerpania z wzajemnych doświadczeń i najlepszych praktyk, budowania nie tylko jednolitych procedur i polityk, ale spójnych wzorców i wartości łączących pracowników GK PGNiG, wspólnych fundamentów naszego działania.

Znalazło to odzwierciedlenie w celach i działaniach zapisanych w Strategii Zrównoważonego Rozwoju i Odpowiedzialnego Biznesu.

Koncentracja naszej aktywności w obszarze pracowniczym wokół celów przyjętych w Strategii Zrównoważonego Rozwoju i Odpowiedzialnego Biznesu wzmacnia wymianę doświadczeń między służbami HR na poziomie GK, zapewnia ukierunkowany rozwój kadr oraz gwarantuje zbudowanie jednolitych, spójnych podstaw kształtowania polityki HR w GK. Naszą ogromną szansę widzimy w możliwości realizacji wspólnych inicjatyw na rzecz pracowników i konsekwentnym budowaniu wspólnej strategii HR. Najistotniejsze wyzwanie w tym obszarze związane jest z oceną podejmowanych inicjatyw w zakresie HR w kontekście celów Strategii Zrównoważonego Rozwoju, utrzymaniem stałej dbałości o rozwój pracowników, budową spójnego systemu komunikacji i Kodeksu Wartości Pracowników GK PGNiG. Jeśli ustrzeżemy się przed ryzykiem pojawienia się spraw pozornie ważniejszych, utrzymamy jednakowy poziom zainteresowania wdrażaniem strategii, to w efekcie powinniśmy zrealizować nasz główny cel długoterminowy. Wspólnie uznaliśmy, że jest nim w obszarze Miejsce Pracy zbudowanie organizacji uczącej się i rozwijającej się zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju, dającej satysfakcję zatrudnionym tu ludziom i spełniającą oczekiwania rynku.

Wdrożenie Strategii CSR stało się katalizatorem wielu inicjatyw i pomysłów w GK PGNiG, także dotyczących miejsca pracy. W niniejszym raporcie prezentujemy najciekawsze z nich. Z myślą o doskonaleniu tego obszaru podejmowane są także inicjatywy w tzw. Programie budowy wartości GK PGNiG, realizowanym w GK PGNiG od początku 2010 roku. W szczególności jest to inicjatywa dedykowana dostosowaniu systemów motywacyjnych oraz wdrożeniu modelu oceny pracowników w ramach wdrażania nowego modelu zarządzania GK PGNiG. Do połowy 2010 roku powstały już założenia do systemu i procesu oceny pracowników oraz systemu motywacyjnego, dokonano też szczegółowej analizy obecnej kultury organizacyjnej w PGNiG SA. Obecnie trwają prace nad koncepcją docelowego systemu i procesu ocen pracowników oraz systemu motywacyjnego.

Marta Cydejko, Dyrektor Biura Kadr i Szkoleń, PGNiG SA:

Ważnym narzędziem wdrażania strategii CSR w obszarze Miejsce Pracy są cykliczne spotkania służb HR. W ich trakcie poruszane są najważniejsze zagadnienia związane z rozwojem zasobów ludzkich, a także wypracowywane rozwiązania dotyczące rozwoju pracowników. Spotkania te to także doskonała okazja do dzielenia się wiedzą i doświadczeniem. W pierwszej fazie uczestniczą w nich przedstawiciele oddziałów PGNiG SA, w kolejnym etapie planujemy poszerzenie grupy uczestników o przedstawicieli spółek GK PGNiG. To, co najważniejsze w realizacji strategii CSR, to zwrócenie szczególnej uwagi na rozwój pracowników. W ramach realizowanych projektów skupiamy się na tym właśnie aspekcie. Nie mniej istotne są także działania na rzecz podwyższania poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy. Doroczna konferencja służb BHP jest doskonałym forum wymiany doświadczeń i analizy poziomu bezpieczeństwa w spółkach GK PGNiG.

5.2 Kultura dialogu

Komunikacja wewnętrzna

Sprawną komunikacją wewnętrzną w organizacji o skali, zasięgu i specyfice działania GK to prawdziwe wyzwanie. Zatrudniamy kilkadziesiąt tysięcy osób w kilku oddziałach i w kilkunastu spółkach w kraju i zagranicą, wykonujących prace biurowe, ale też w terenie – w kopalniach, na wiertniach, przy podziemnych magazynach gazu czy przy osłudze sieci gazowej. Spójna i szybka komunikacja to jedno z najważniejszych praw pracowników, ale i podstawa powodzenia działalności biznesowej firm. Dlatego w GK PGNiG stale rozwijamy narzędzia i kanały komunikacji z pracownikami. Omówimy najważniejsze z nich.

Komunikatorzy – osoby odpowiedzialne między innymi za koordynowanie komunikacji wewnętrznej w swoich macierzystych jednostkach (oddziałach, gazowniach, spółkach) i koordynowanie współpracy w tym zakresie z pozostałymi podmiotami GK, w tym Centralą PGNiG SA. W GK PGNiG jest to w sumie kilkadziesiąt osób, które kontaktują się na bieżąco ze swoimi odpowiednikami telefonicznie i mailowo, ale też przynajmniej dwa razy w roku uczestniczą w spotkaniach komunikacyjno-marketingowych całej tej grupy.

Portal Newsletter – elektroniczny portal, w którym zamieszczamy najważniejsze informacje dla pracowników Grupy, z którego mogą korzystać wszyscy niezależnie od obowiązujących w ich spółkach czy oddziałach systemach informatycznych.

Elektroniczny newsletter – wysyłany codziennie przez Centralę PGNiG do pracowników PGNiG i komunikatorów, którzy dystrybuują go wśród pracowników.

"MaGAZyn" – pismo pracowników GK PGNiG, miesięcznik o nakładzie 5 tysięcy egzemplarzy; równolegle w spółkach i oddziałach GK ukazują się różnego rodzaju wydawnictwa – kwartalniki, dwumiesięczniki i miesięczniki, papierowe i elektroniczne, poświęcone specyficznym sprawom tych organizacji.

Elektroniczne czaty – z Prezesem Zarządu PGNiG SA organizowane są co najmniej dwa razy w roku przez Centralę PGNiG, mogą w nich uczestniczyć pracownicy całej GK.

Prezentacje biznesowe, narady i spotkania – organizowane w miarę potrzeb przez poszczególne pionory i departamenty Centrali PGNiG oraz oddziały i spółki GK.

To podstawowe narzędzia i kanały komunikacji na poziomie GK PGNiG SA. Trzeba jednak zaznaczyć, że w związku z funkcjonującymi w wielu spółkach i oddziałach Grupy systemami zarządzania jakością, często podmioty te korzystają również z narzędzi komunikacji wewnętrznej, które nie są jeszcze popularne w skali całej Grupy Kapitałowej.

Niektóre z projektów dotyczących całej GK komunikowane są z wykorzystaniem spotkań bezpośrednich organizowanych w całej Polsce. Tak było m.in. w przypadku wdrożenia Strategii Zrównoważonego Rozwoju i Odpowiedzialnego Biznesu. Poza standardowymi narzędziami – wykorzystaniem wydawnictw wewnętrznych – członkowie Zarządu PGNiG oraz dyrektorzy odpowiedzialni za poszczególne filary Strategii uczestniczyli w swoistym *road show* – serii spotkań z pracownikami oddziałów i spółek w całej Polsce, na które przybyło w sumie ponad tysiąc pracowników GK. Więcej na temat komunikacji tego projektu mogą Państwo przeczytać w „Dobrych praktykach”.

Dialog z pracownikami

Dialog społeczny ma bogate tradycje w branży energetycznej, podobnie jest w GK PGNiG, w której funkcjonuje ponad sto dwadzieścia organizacji związkowych. Jeden z członków Zarządu PGNiG SA wybierany jest na trzyletnią kadencję głosami pracowników spółki, a w jej Radzie Nadzorczej zasiada trzech przedstawicieli załogi. W każdej spółce GK PGNiG wyznaczona jest osoba do spraw pracowniczych i współpracy ze związkami zawodowymi. Spółki konsultują każdą istotną decyzję z organizacjami pracowniczymi. Współpraca ta jest dla nas niezmiennie istotna, ale w wielu konkretnych kwestiach, w tym również dotyczących spraw pracowniczych, może wydłużać podejmowanie decyzji. Problem ten został dostrzeżony przez związki zawodowe działające w PGNiG SA i w GK. W 2008 i w 2009 roku podjęły one próby ustalenia wspólnej dla wszystkich związków zawodowych formy współpracy. Jej celem było m.in. koordynowanie działalności związków zawodowych wobec pracodawców branży gazowniczej i górnictwa naftowego. Inicjatywa ta nie zakończyła się na tym etapie pełnym sukcesem i można stwierdzić, że nadal jest to proces w toku.

Informowanie pracowników i konsultowanie z nimi ważnych decyzji umożliwia również stała współpraca ze związkami zawodowymi i radami pracowników, które funkcjonują w PGNiG SA i w wielu spółkach GK.

Jeśli chodzi o ramy czasowe, jakie obowiązują w przypadku konsultacji decyzji to np. w wypadku Porozumienia z tzw. Centralami ZZ (reprezentują również związki spółek Grupy) obowiązuje 30-dniowy termin odpowiedzi na pismem wystąpienie, 30-dniowy na obieg dokumentów w przypadku konieczności uzgodnień oraz 14-dniowy w przypadku opiniowania. W wypadku Porozumienia ze ZZ PGNiG SA - analogicznie 30 i 10dni. Pracodawca powinien przekazać Radzie Pracowników informacje, o które wnosi Rada, w ciągu 14 dni. Opinie Rady są przez nią przedkładane w ciągu 14 dni od daty przekazania informacji. Poza tym, zgodnie z zapisami prawa, pracodawca przekazuje informacje w terminie i zakresie umożliwiającym Radzie zapoznanie się ze sprawą i przygotowanie się do konsultacji.

Od stycznia 2009 roku w GK funkcjonuje też szczególnie forum dyskusyjne – specjalna doroczna Konferencja dialogu społecznego w GK PGNiG, z udziałem Zarządu PGNiG SA, kluczowych dyrektorów, skupiające około 150-200 osób – przedstawicieli strony społecznej z całej GK. Szerzej temat ten opisany jest w „Dobrych praktykach”.

Andrzej Wyrzykowski, Dyrektor Biura Dialogu Społecznego, PGNiG SA:

Analiza organizacji związkowych w GK PGNiG musi uwzględniać również szeroki, społeczny kontekst, w jakim działają związki zawodowe. Należą one np. do różnych ogólnopolskich struktur ruchu związkowego, co w sposób naturalny w pewnych okolicznościach przenosi na grunt PGNiG podziały i zróżnicowane stanowiska w ważnych kwestiach społeczno-politycznych, do których ustosunkowują się poszczególne ogólnopolskie centrale związków zawodowych. Bogactwo form aktywności zawodowej w GK PGNiG sprawia też, że również pomiędzy poszczególnymi grupami pracowniczymi i analogicznie pomiędzy poszczególnymi zakładowymi organizacjami związkowymi występuje naturalne zróżnicowanie interesów w konkretnych sprawach i oczekiwaniach rozwiązań konkretnych problemów. Nie bez znaczenia są również aspiracje i potrzeba społecznej akceptacji, w tym zwłaszcza przez swój elektorat, liderów poszczególnych związkowych społeczności. Obowiązujące w Polsce regulacje prawne dotyczące uprawnień poszczególnych struktur zz, a także zapisy tworzonych od kilkunastu lat tzw. porozumień pomiędzy związkami zawodowymi a kolejnymi zarządami PGNiG SA niekiedy

nie ułatwiają rozwiązywania problemów. Były one często tworzone w określonym kontekście społeczno-zawodowym w związku z okazjonalnymi niekiedy problemami. Raz zawarte, nadal obowiązują, co nie ułatwia stronom dialogu społecznego osiągania szybkich, niekiedy pilnie niezbędnych porozumień czy ustaleń. W takim skomplikowanym otoczeniu organizacyjno-prawnym, jednym z podstawowych zadań prowadzących dialog społeczny w PGNiG jest poszukiwanie i proponowanie stronom takich rozwiązań, które służyć będą zdrowym kompromisom, porządkującym społeczny fundament działalności gospodarczej PGNiG.

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy

Starania przedstawicieli strony związkowej i pracodawcy doprowadziły do tego, że 15 lipca 2009 roku zarejestrowano Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Polskiego Górnictwa Naftowego i Gazownictwa. Było to zwierzczenie obustronnych prac nad wypracowaniem dokumentu zbierającego i uszczegóławiającego uprawnienia pracownicze, uregulowane powszechnie w prawodawstwie pracy oraz innych przepisach.

Równocześnie ZUZP jest rozwinięciem i doprecyzowaniem powszechnie obowiązujących zapisów, uwzględniającym jednak specyfikę naszej organizacji, ale też w wielu obszarach wykracza ponad zasady powszechnie obowiązującego prawa. Informacje na temat szczegółowych rozwiązań ZUZP korzystniejszych niż prawo pracy znajdują Państwo w części „Pakiet świadczeń” dodatkowych. Trzeba przy tym zaznaczyć, że większość opisanych w Raporcie Społecznym rozwiązań dotyczy wiodącej spółki GK, natomiast w pozostałych podmiotach GK funkcjonują często odmienne regulacje w tym zakresie.

5.3 Bezpieczeństwo i higiena pracy

Specyfika działalności podmiotów GK PGNiG sprawia, że równie ważne jak profesjonalne szkolenia i podnoszenie kwalifikacji zawodowych są dla nas kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy. Szczególnie znaczenie ma ten temat w odniesieniu do pracowników wykonujących prace w terenie, polowe, pracujących na wiertniach i w kopalniach. Analiza danych na temat liczby i przyczyn wypadków pozwala nam doskonalić metody zapobiegania wypadkom przy pracy. W efekcie z roku na rok jest ich coraz mniej. Nasze oddziały i spółki systematycznie doskonalą systemy bezpieczeństwa pracy, wciąż podejmując nowe inicjatywy w tym zakresie.

	2007	2008	2009
PGNiG SA	27	21	26
Spółki	201	192	189
Grupa Kapitałowa PGNiG	228	213	215

Wskaźnik częstotliwości wypadków przypadający na 1000 zatrudnionych

	2007	2008	2009
PGNiG SA	3,2	2,4	2,9
Spółki	9,8	9,2	9,1
GK PGNiG	8,0	7,2	7,3

W 2009 roku w całej GK wydarzyło się łącznie 215 wypadków (indywidualnych i zbiorowych), w których obrażeń ciała doznało 220 pracowników. Średni wskaźnik częstotliwości wypadków przypadający na 1000 zatrudnionych wyniósł 7,3 w 2009 roku.

Główne przyczyny wypadków związane były z niewłaściwym zachowaniem się pracowników. W 2009 roku wydarzył się jeden wypadek śmiertelny. W jego wyniku zginął pracownik spółki Poszukiwania Nafty i Gazu „Nafta” sp. z o.o. Wypadek miał miejsce na wiertni Markowola-1. Jego bezpośrednią przyczyną było nagłe, niespodziewane uderzenie stalową końcówką węża tłoczącego płuczkę. To spowodowało nieszcześliwy upadek pracownika, a w konsekwencji poważne obrażenia potylicy. Przyczyną śmierci był uraz wielonarządowy (obrażenia klatki piersiowej – pęknięcie serca, uraz czaszkowo-mózgowy).

Po analizie wszystkich okoliczności tego tragicznego wypadku spółka podjęła następujące działania:

- zmianę sposobu zatłaczania płuczki podczas zabiegu rurowania w celu zmniejszenia do minimum ingerencji pracownika obsługującego armaturę ciśnieniową;
- uzupełnienie instrukcji rurowania i cementowania otworów wiertniczych o zapisy dotyczące zasad bezpiecznego przeprowadzania zatłaczania otworu podczas zabiegu rurowania;
- wyposażenie w maty antypoślizgowe powierzchni podłóg w szybach wiertniczych oraz wokół stołu wiertniczego.

W minionym roku Pracownicy GK byli niezdolni do pracy w wyniku wypadków przez 12 755 dni, to jest o 1484 dni więcej niż w 2008 roku. Natomiast średni wskaźnik ciężkości wypadków, czyli liczba dni zwolnienia lekarskiego z tytułu wypadku, przypadająca na jeden wypadek, wyniosła 59 dni.

Monitorujemy również choroby zawodowe pracowników. W 2009 roku Państwowy Inspektor Sanitarny nie wydał ani jednego orzeczenia o chorobach zawodowych u pracowników GK PGNiG.

Bezpieczeństwo pracy ma szczególne znaczenie zwłaszcza w przypadku podmiotów prowadzących działalność za granicą, które przystępując do przetargów, muszą wykazać się sprawnym funkcjonowaniem systemów BHP oraz HSE (Health Safety & Environment), spełniających najwyższe, światowe wymagania. Umożliwia im to świadczenie usług międzynarodowym liderom branży, takim jak choćby Shell czy Statoil, oczekującym od swoich partnerów najwyższego poziomu bezpieczeństwa. Ciekawe przykłady działań spółek GK w tym zakresie znajdują Państwo w „Dobrych praktykach” oraz w części „Dobre praktyki zagranicą”.

Podstawowe działania w zakresie BHP koncentrują się natomiast przede wszystkim na zapewnieniu pracownikom odpowiedniej odzieży ochronnej, modernizacji maszyn i urządzeń technologicznych czy na modernizacji i remontach pomieszczeń. Od lat wybrani pracownicy są również członkami formalnych komisji ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, mając możliwość aktywnego uczestniczenia w kontrolach BHP oraz zgłaszania swoich propozycji w tym zakresie. Wiele nowych inicjatyw powstaje w wyniku sugestii samych pracowników. Pracownicy wszystkich szczebli GK PGNiG są też systematycznie szkoleni z zagadnień BHP w miejscu pracy. W tym roku wszyscy pracownicy Centrali PGNiG SA po raz pierwszy uczestniczyli w wielomodułowym szkoleniu z zakresu BHP zrealizowanym metodą e-learningu.

Każdy z pracowników otrzymał mailem indywidualne hasło dostępu do szkolenia, a potem wypełnił test sprawdzający zdobytą wiedzę. Taki moduł pozwolił na skorzystanie ze szkolenia w dowolnym, wygodnym dla pracownika momencie, bez konieczności wychodzenia z miejsca pracy.

Na koniec warto zaznaczyć, że wśród wielu świadczeń pozapłacowych w PGNiG jest również prawo do dwutygodniowych wczasów rehabilitacyjnych, przysługujących pracownikom na poprawę ich ogólnej kondycji zdrowotnej. Odpłatność pracownika w tym przypadku jest symboliczna i wynosi zaledwie 1% kosztów takiego wyjazdu.

5.4 Rekrutacja i rozwój zawodowy

Kwestie rekrutacji regulowane są na podstawie zarządzeń wewnętrznych. W PGNiG SA nie ma odrębnych procedur określających zasady zatrudniania pracowników z rynku lokalnego. Jak wyglądają te kwestie w przypadku spółek prowadzących działalność zagranicą, piszemy w części „Dobre praktyki zagranicą”.

Dużą wagę przykładamy do możliwości rekrutacji wewnętrznej. To istotne dla pracowników zainteresowanych rozwojem zawodowym w ramach Grupy i firmy, a także dla spółki, gdyż dzięki temu nie traci ona kompetentnych ludzi. Dlatego też szczególny nacisk kładziemy na wewnętrzne poszukiwanie pracowników. Na mocy obowiązujących procedur pracownik zmieniający miejsce pracy w ramach firmy nie traci przywilejów związanych z długością stażu pracy.

Nie oznacza to oczywiście, że nie przyjmujemy do pracy w GK osób z zewnątrz. Między innymi co roku angażujemy się w program praktyk i staży – przyjmujemy m.in. na staż laureatów konkursu „Grasz o staż”, którzy mają potem szansę na pozostanie w firmie. Wielu pracowników pozyskują też spółki i oddziały spośród absolwentów szkół zawodowych i wyższych uczelni technicznych, z którymi na bieżąco współpracują, m.in. zapewniając najlepszym stypendia naukowe.

Co ważne, ponad trzy czwarte podmiotów GK PGNiG deklaruje prowadzenie rozmów z odchodzącymi pracownikami, by poznać powody rozstania.

Dzięki zaangażowaniu spółek i oddziałów GK PGNiG podejmowane są również inicjatywy zmierzające do wsparcia szkolnictwa zawodowego w Polsce, w tym także przywracania zawodów i specjalizacji potrzebnych w naszej branży. PGNiG poprzez Fundację PGNiG im. Ignacego Łukasiewicza jest także fundatorem stypendiów naukowych dla studentów kierunków technicznych.

Więcej informacji na ten temat znajdują Państwo w „Dobrych praktykach”.

Szkolenia

GK PGNiG to ponad 30 tysięcy pracowników – od geologów i wiertników, poprzez seismologów, wreszcie ekonomistów, negocjatorów, doradców klienta i sprzedawców. Ta różnorodność kształtuje też ofertę naszej szkoleniowej.

Pracownicy GK mają możliwość korzystania z nauki języków obcych, w tym lekcji indywidualnych, studiów podyplomowych, uczestniczą też w branżowych konferencjach krajowych, seminariach lub sympozjach, odbywają praktyki zawodowe, a także korzystają z nowej formy samokształcenia, jaką jest e-learning. Ponadto mają również szansę odbycia nawet kilkumiesięcznego, płatnego stażu w przedstawicielstwach PGNiG SA w Moskwie lub w Brukseli. Tam poznają specyfikę codziennej pracy tych jednostek, równocześnie doskonalą swoje umiejętności językowe. W 2009 roku na jednego pracownika na stanowiskach menedżerskich przypadło blisko 60 godzin szkoleniowych, natomiast średnio na jednego pracownika było to 35 godzin.

Stan zatrudnienia w segmentach

Liczba pracowników	2009	2008	2007
Centrala PGNiG SA	833	837 ¹	604
Poszukiwanie i Wydobywanie	10 800	10 725	10 151
Obrót i Magazynowanie	4 128	4 088	3 810
w tym spółki konsolidowane metodą praw własności	292	295	
Dystrybucja	13 851	13 746	13 538
Pozostała działalność	2 073	2 044	1 928
Razem	31 685	31 440	30 031

¹ Tak znaczny wzrost zatrudnienia związany był z reorganizacją, która nastąpiła w 2008 roku w związku z rozdzieleniem Obrotu i Dystrybucji, w wyniku czego Centrala przejęła pracowników struktur handlowych.

Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadająca na pracownika	Średnia	Średnie koszty szkoleniowe przeznaczone na pracownika	Średnia
Kadra kierownicza/zarządzająca,		Kadra kierownicza/zarządzająca,	
w tym dyrektorzy biur, pełnomocnicy, kierownicy	57,76	w tym dyrektorzy biur, pełnomocnicy, kierownicy	2494,86
Specjaliści	46,12	Specjaliści	1187,20
Stanowiska robotnicze	11,78	Stanowiska robotnicze	367,59
Stanowiska nierobotnicze, w tym pracownicy administracyjni	27,32	Stanowiska nierobotnicze, w tym pracownicy administracyjni	898,64
Ogółem	35,75	Ogółem	1237,07

W zależności od zakresu obowiązków pracownicy mogą brać również udział w szkoleniach dotyczących szeroko rozumianego nowoczesnego zarządzania i funkcjonowania przedsiębiorstwa. Spośród wielu należy wymienić: zarządzanie projektami, analiza otoczenia prawnego, zarządzanie ryzykiem w biznesie, techniki obsługi klienta oraz szkolenia związane z komunikacją wewnętrzną i współpracą w grupie. Część kosztów tego rodzaju szkoleń refinansowana jest ze środków unijnych w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Niektóre ze szkoleń ze względu na specyfikę i wysoką specjalizację podmiotów GK PGNiG są dla nich niejako „szyte na miarę”. Dotyczy to na przykład pracowników takich firm, jak: Geofizyka Kraków, Geofizyka Toruń, PNiG Nafta „Piła” czy Poszukiwania Nafty i Gazu „Kraków”, którzy w celu

realizacji kontraktów wyjeżdżają na 6-8 tygodni do Kazachstanu, Pakistanu, Libii, Ugandy czy na Ukrainę. Spółki prowadzą systematyczne szkolenia dla pracowników w zakresie różnic międzykulturowych, których znajomość pozwala nie tylko pozytywnie kształtować relacje w nowym otoczeniu, a czasem także uniknąć niebezpiecznych zachowań.. Co ciekawe, w GK PGNiG odbywają się również szkolenia dotyczące polityki i procedur regulujących kwestie przestrzegania praw człowieka.

Na miejscu realizacji zagranicznego kontraktu stale obecny jest też tzw. oficer HSE (Health, Safety, Environment) odpowiedzialny za rygorystyczne pilnowanie procedur związanych ze zdrowiem, bezpieczeństwem, ale też poszanowaniem lokalnego środowiska naturalnego, więcej informacji na ten temat znajdują Państwo w części „Dobre praktyki zagranicą”.

Ważną inicjatywą szkoleniową podjętą w 2009 roku w związku z wdrożeniem w GK Strategii Zrównoważonego Rozwoju i Odpowiedzialnego Biznesu było rozpoczęcie przez 21 pracowników GK Podyplomowych Studiów CSR. Strategia Odpowiedzialnego Biznesu w Akademii Leona Koźmńskiego. Osoby te ukończyły pierwsze w Polsce studia z tego zakresu w czerwcu 2010 roku, dzięki czemu w GK pracuje prawdopodobnie najwięcej specjalistów CSR w Polsce. Więcej na ten temat mogą przeczytać Państwo w „Dobrych praktykach”.

Wyjątkowym przejawem troski o pracowników było wykreowanie odrębnego, obowiązującego w obrębie GK PGNiG systemu pomocy materialnej dla tych pracowników, którzy w sposób szczególnie dotkliwy zostali poszkodowani przez powódź w 2010 roku. Skorzystali oni ze środków Funduszu Socjalnego, który odrębnymi decyzjami Zarządu PGNiG SA został znacznie zwiększony.

PGNiG SA dba również o bardziej odległą przyszłość pracowników, obejmując ich Programem Emerytalnym i finansując podstawową składkę w wysokości 7 procent wynagrodzenia pracownika.

Bardzo cenionym przez pracowników świadczeniem są dodatkowe dni wolne od pracy. Jeden z nich to 4 grudnia, z okazji święta górniczego – Barbórki. Drugi to dzień wolny z okazji imienin lub urodzin pracownika, możliwy do wykorzystania w wybranym przez niego terminie. Trzeci dzień wolny przysługuje pracownikom PGNiG SA, którzy przepracowali w firmie 15 lat.

Te i inne świadczenia oraz powinności pracodawcy wobec pracowników zawarte zostały m.in. w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla pracowników PGNiG SA, którego treść ustalona została w toku wielomiesięcznych negocjacji ze stroną związkową i który wszedł w życie w lipcu 2009 r. Znalazły się tu m.in. takie zapisy, jak: gwarancja zatrudnienia dla członka rodziny pracownika, który zmarł lub doznał uszczerbku na zdrowiu, powodującego trwałą niezdolność do pracy, w wyniku wypadku przy pracy lub w drodze do/z pracy, wyższe odprawy emerytalne – ustalone na zasadach nagród jubileuszowych – czy dłuższe o jeden dzień urlopy okolicznościowe, a także wiele zapisów premiujących długoletni staż w firmie.

5.5 Pakiet świadczeń dodatkowych

Poza klasycznym wynagrodzeniem pracowników w postaci pensji pracownicy otrzymują również szereg świadczeń dodatkowych. Są to m.in. bony podarunkowe, opieka medyczna, dopłaty do biletów na dojazd do pracy, a także możliwość uczestniczenia w wielu imprezach sportowych o zasięgu ogólnopolskim, a także międzynarodowym.

Zagadnienia dotyczące pozafinansowych świadczeń postrzegane są jako bardzo istotne przez większość podmiotów Grupy. Ponad 70% przypisało im wagę „ważne” lub „bardzo ważne” i jednocześnie oceniło bardzo wysoko (samoocena „4” i „5” wśród około 65% ankietowanych).

Aktualnie w 73% podmiotów GK pracownicy mają dostęp do świadczeń pozapłacowych w pełnym zakresie. Warto przy tym zaznaczyć, że choć PGNiG SA zajmuje w tym zakresie bezsprzecznie wiodące miejsce wśród polskich pracodawców, to oferta świadczeń pozapłacowych jest nadal wzbogacana poprzez różnego rodzaju modyfikacje. Szczegółowo przedstawiamy w świadczona obowiązujące w PGNiG SA, trzeba jednak pamiętać o dość dużym zróżnicowaniu w tym zakresie w Grupie Kapitałowej.

Szczególnego rodzaju świadczeniem jest też uprawnienie do nieodpłatnego uzyskania akcji PGNiG SA. Nie dotyczy ono jednak wszystkich pracowników, a zgodnie z ustawą, tzw. uprawnienia do akcji ustalane były w okresie przekształcania dawnego przedsiębiorstwa państwowego w spółkę akcyjną, a więc w 1996 roku. Zatrudnieni później nie mają takich uprawnień. Niemniej, jednak w 2009 roku kilkadziesiąt tysięcy pracowników PGNiG SA i podmiotów GK oraz uprawnionych emerytów nabyło nieodpłatnie akcje PGNiG SA. Liczba akcji była zróżnicowana ze względu na długość pracy w spółce. Posiadanie akcji PGNiG SA niewątpliwie wzmacnia więź między pracownikiem a spółką.

Na koniec warto dodać, że GK nie zapomina o pracownikach, którzy odeszli już na emeryturę. Mogą oni korzystać z następujących świadczeń:

- dopłat do wypoczynku;
- pomocy finansowej i rzeczowej dla osób znajdujących się w trudnej sytuacji zdrowotnej i materialnej;
- pomocy na cele mieszkaniowe;
- dopłat do zajęć sportowo-rekreacyjnych i kulturalno-oświatowych;
- osoby najstarsze i obłożnie chore otrzymują paczki świąteczne.

Pracownicy Biura Spraw Socjalnych, wychodząc naprzeciw oczekiwaniom pracowników, emerytów i rencistów, m.in. organizują co roku okolicznościowe spotkania Zarządu PGNiG SA z emerytami i rencistami Centrali, które są okazją do przekazania informacji na temat bieżącej działalności firmy oraz działalności socjalnej prowadzonej na ich rzecz. Z myślą o naszych seniorach organizujemy wycieczki fakultatywne, mają one także możliwość udziału w turnusach rehabilitacyjnych.

Co roku z okazji święta branżowego Barbórki organizowane są uroczyste akademie oraz imprezy integracyjne dla wszystkich pracowników. Tradycją spółki jest organizowanie edukacyjnego pikniku rodzinnego. Tylko w samej Warszawie uczestniczyło w 2010 roku nim ponad 1500 osób.

5.6 Co planujemy

Zgodnie z przyjętą Strategią Zrównoważonego Rozwoju i Odpowiedzialnego Biznesu w obszarze Miejsce Pracy nasze działania będą koncentrować się zarówno na wzmacnianiu fundamentów wspólnej kultury korporacyjnej, jak i budowaniu spójnych procedur, polityk i bieżącej współpracy służb kadrowych w GK PGNiG umożliwiających realizację spójnych działań z zakresu HR, tworzenie wspólnych narzędzi HR, a w perspektywie wspólnej strategii HR.

Do końca 2010 roku zamierzamy przeprowadzić pierwsze badanie satysfakcji pracowników PGNiG SA, obejmujące zatrudnionych w Centrali i wszystkich, krajowych i zagranicznych oddziałach. Kolejno chcemy stworzyć wytyczne do okresowej realizacji badania satysfakcji we wszystkich podmiotach GK, umożliwiającego porównywalność danych (niektóre ze spółek i oddziałów prowadziły już wcześniej takie badania w ramach własnych projektów). Chcemy wypracować wspólne narzędzia badawcze i analityczne, tak by badanie stało się standardowym narzędziem wykorzystywanym w całej GK.

W tym samym czasie będziemy kontynuowali wspólne prace nad Kodeksem Wartości Pracowników GK PGNiG oraz powołaniem Rzecznika Etyki GK PGNiG. Obecnie w wielu podmiotach istnieją kodeksy etyki oraz funkcjonują rzecznicy etyki, ma to jednak wymiar lokalny.

Będziemy też nadal podejmowali działania na rzecz kształtowania wizerunku oddziałów i spółek GK jako „pracodawcy z wyboru” – poprzez wspólne inicjatywy regionalne oraz wspólne działania skierowane do głównych interesariuszy (np. uczelni kształcących w kierunkach branżowych).

Chcemy razem pracować nad kształceniem kompetencji menadżerskich – identyfikując potrzeby szkoleniowe i możliwości realizacji wspólnych projektów w tym zakresie.

Planujemy dalsze szkolenia i prezentacje z zakresu zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialnego biznesu zarówno dla koordynatorów CSR, kadry kierowniczej, jak i pracowników GK PGNiG w kraju i za granicą.

Będziemy doskonalili standardy komunikacji wewnątrz Grupy Kapitałowej, pracując nad wspólnymi zasadami i praktykami w tym zakresie.

5.7 Dobre praktyki

Centrala, oddziały, spółki GK, Komunikacja wdrożenia Strategii Zrównoważonego Rozwoju i Odpowiedzialnego Biznesu w GK

Po zatwierdzeniu Strategii przez Zarząd rozpoczął się proces szerokiej komunikacji wewnętrznej Strategii w GK PGNiG. W różnych miastach Polski (w salach Multikina) odbyło się kilka spotkań z udziałem członków Zarządu spółki oraz osób odpowiedzialnych za kluczowe obszary biznesowe w PGNiG, które zarazem za filary strategii CSR, a wcześniej uczestniczyły w jej tworzeniu. Wzięło w nich udział ok. 1000 pracowników. W następnym etapie prac podczas specjalnych warsztatów pracownicy we współpracy z doradcami przygotowali plany indywidualnych strategii, utrzymane w linii z całościową strategią, ale odpowiadające lokalnym potrzebom i możliwościom.

Centrala, oddziały, spółki GK, Podyplomowe Studia Odpowiedzialnego Biznesu, Akademia Leona Koźmińskiego Na podstawie decyzji Zarządu PGNiG SA oraz Zarządów spółek GK i Dyrektorów oddziałów PGNiG 21 osób – pracowników GK skierowano na Podyplomowe Studia CSR. Strategia Odpowiedzialnego Biznesu w Akademii Leona Koźmińskiego.

Podczas dwóch semestrów zajęć nasi pracownicy mogli nie tylko uczestniczyć w zajęciach praktycznych prowadzonych przez specjalistów z PricewaterhouseCoopers poświęconych planowaniu, budowaniu i komunikacji strategii CSR, ale także zapoznać się z szerszym kontekstem CSR – pogłębić wiedzę z zakresu systemów zarządzania środowiskowego, innowacji społecznych, marketingu czy wreszcie etyki. Co szczególnie ważne, zajęcia prowadzone były zarówno przez wykładowców akademickich, jak i praktyków, a koordynatorem studiów jest dr Bolesław Rok z Centrum Etyki Biznesu, ALK, wybitny praktyk polskiego CSR, pomysłodawca rankingu odpowiedzialnych firm w Polsce „Dziennika Gazety Prawnej”.

Wszystkie osoby ukończyły pierwsze w Polsce studia poświęcone CSR w czerwcu 2010, dzięki czemu w GK pracuje prawdopodobnie najwięcej specjalistów CSR w Polsce.

Oto jak oceniają czas poświęcony na pogłębienie wiedzy na temat CSR?

CSR. Strategia Odpowiedzialnego Biznesu to inwestycja w rozwój zarówno osobisty, jak i zawodowy. To inny kierunek myślenia i działania, nastawiony na dialog i drugiego człowieka. Studia godne polecenia tak dla menadżerów jak i dla wszystkich, którym bliskie są idee odpowiedzialnego biznesu.

Agnieszka Siola, Koordynator ds. CSR w PNiG
Kraków

Te studia dostarczają wiedzy nie tylko z zakresu zrównoważonego rozwoju, ale także dotyczą wielu aspektów zarządzania innymi częściami łańcucha wartości firm: ochrony środowiska, zarządzania zasobami ludzkimi itp. Absolwenci uzyskują szersze spojrzenie na biznes i umiejętności, jak wprowadzać zasady zrównoważonego rozwoju do codziennych zadań.

Katarzyna Mróz, Koordynator ds. Komunikacji Strategii Zrównoważonego Rozwoju i Odpowiedzialnego Biznesu GK PGNiG, Centrala PGNiG

Studia pozwoliły mi spojrzeć na CSR z szerszej perspektywy. Dzięki nim poznałam wielu ciekawych ludzi zarówno wśród wykładowców, jak i studentów. Myślę, że CSR. Strategia Odpowiedzialnego Biznesu to swego rodzaju przewodnik po złożonym temacie CSR. Polecam je wszystkim, którzy chcą zostać ekspertami w tej dziedzinie.

Marta Malinowska,
Koordynator ds. CSR, Gazownia Olsztyńska.

Centrala, Oddziały, Spółki

Wiele podmiotów GK PGNiG ma swoje kodeksy etyczne i kodeksy wartości, jednak jednym z celów Strategii jest wdrożenie w Grupie wspólnego Kodeksu Wartości.

Pierwsze prace podjęto w tym zakresie w II połowie 2007 roku i I połowie 2008 roku. Zrealizowano wówczas cykl szkoleń dla średniej i wyższej kadry GK PGNiG poświęconych rozumieniu mechanizmów motywacji pracowników i próbie zdefiniowania najważniejszych wartości pracowników GK. Prace te kontynuowano podczas warsztatów w związku ze Strategii Zrównoważonego Rozwoju i Odpowiedzialnego Biznesu w kwietniu 2009 roku. Równolegle 7 kwietnia 2009 roku Zarząd PGNiG SA przyjął dokument pt. „Zasady dobrych praktyk menadżera GK PGNiG”. To jeden z elementów spójnego systemu, którego centrum stanowić będzie Kodeks Wartości Pracowników GK PGNiG. Prace nad tym dokumentem kontynuowano w 2010 roku m.in. w procesie konsultacji z koordynatorami CSR; jego wdrożenie planowane jest do końca 2010 roku.

Fundacja PGNiG SA im. Ignacego Łukasiewicza Program stypendialny

Mając na uwadze słabnące zainteresowanie młodych ludzi naukami technicznymi, a także pragnąc zmotywować ich do rzetelnej pracy i pogłębiania swej wiedzy, Zarząd Fundacji postanowił utworzyć fundusz stypendialny dla najzdolniejszych studentów kierunków technicznych związanych z przemysłem naftowym i gazownictwem.

Zgodnie z regulaminem o przyznanie stypendium mogą ubiegać się studenci, którzy spełnią przynajmniej dwa z trzech wymienionych poniżej warunków:

- w poprzednim roku akademickim osiągnęli średnią ocen 4,5 lub wyższą;
- w poprzednim roku akademickim wykazali się osiągnięciami w dziedzinie nauk ścisłych na poziomie międzynarodowym, krajowym lub wojewódzkim;
- potrafią dzielić się swoją wiedzą z innymi, np. w ramach uczestnictwa w programach wolontariatu studenckiego, nieobowiązkowych praktykach studenckich lub działając jako wolontariusze „na własną rękę”.

Centrala PGNiG SA, Konferencja Dialogu Społecznego

To idea szczególnego forum dyskusyjnego, którego celem jest poszerzenie i pogłębienie dialogu społecznego w GK PGNiG oraz poprawa komunikacji z kilkudziesięcioma tysiącami pracowników GK.

W cyklicznych spotkaniach z udziałem Zarządu PGNiG SA i dyrektorów kluczowych departamentów Centrali Spółki uczestniczą z reguły wyłącznie niektórzy przedstawiciele głównych organizacji związków zawodowych górnictwa naftowego i gazownictwa i Rady Pracowników PGNiG SA, łącznie 30-35, z reguły tych samych osób. Tymczasem GK PGNiG to kilkadziesiąt podmiotów, a w ramach PGNiG SA kilkanaście oddziałów spółki i w każdej z tych struktur organizacyjnych i kapitałowych działają odrębne związkowe organizacje o statusie zakładowych, niekiedy są to organizacje funkcjonujące poza głównymi nurtami związków górnictwa naftowego i gazownictwa. Stąd idea zorganizowania spotkania, które skupi liczącą, 150-200 osób grupę przedstawicieli strony społecznej. Pierwsze tego rodzaju spotkanie potwierdziło słuszność idei, stąd w styczniu 2010 r. odbyła się II Konferencja Dialogu Społecznego w Grupie PGNiG.

W spotkaniu uczestniczyło prawie 200 przedstawicieli organizacji związków zawodowych aktywnych w PGNiG SA i w podmiotach GK PGNiG oraz Rada Pracowników PGNiG SA. Wśród gości konferencji obecni byli m.in.: Pan prof. dr hab. Jerzy Hausner, Pan Rafał Baniak – podsekretarz Stanu w Ministerstwie Gospodarki, przewodniczący ogół-

nopolskich związków zawodowych reprezentowanych w Komisji Trójstronnej: Pan Jan Guz – OPZZ, Pan Janusz Śniadek – NSZZ „Solidarność”, Pan Tadeusz Chwałka – wiceprzewodniczący Forum ZZ, Andrzej Konecki – członek Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. Zarząd i Radę Nadzorczą PGNiG SA reprezentowali: Michał Szubski – prezes Zarządu PGNiG SA, wiceprezisi: Radosław Dudziński, Sławomir Hinc, Mirosław Szkałuba, członkowie Rady Nadzorczej: Agnieszka Chmielarz i Mieczysław Kawecki.

„Związki zawodowe w przedsiębiorstwie/spółce w okresie przemian dostosowawczych do warunków rynkowych” to przewodni temat konferencji w 2010 roku, którą prowadził Mirosław Szkałuba – wiceprezes Zarządu PGNiG i zarazem pomysłodawca tego przedsięwzięcia. Po wystąpieniach prezesa Szubskiego, referacie Rafała Baniaka, odbyła się dyskusja panelowa, której moderatorem był red. Sławomir Matczak, dziennikarz TVP. W ożywionej debacie uczestniczyli zarówno przewodniczący NSZZ „Solidarność” Janusz Śniadek, jak i przewodniczący OPZZ Jan Guz oraz prof. Jerzy Hausner.

Perspektywy PGNiG, w tym potencjalne zagrożenia dla spółki, wynikające z nieuchronnego otwierania rynku gazu w Polsce, przedstawił Sławomir Hinc – wiceprezes Zarządu PGNiG SA. Z uwagą, przyjęto informacje nt przedsięwzięć dostosowawczych do nowych wymagań rynkowych w formie m.in. „Programu budowy wartości GK PGNiG w kontekście przemian polskiego rynku gazu ziemnego”, które przedstawił Tomasz Karaś – Dyrektor Departamentu Strategii w Centrali PGNiG.

W osobnych prezentacjach przedstawiono również związki zawodowe w PGNiG SA i w podmiotach GK PGNiG (Joanna Sztajer), a także funkcjonowanie polskich związków zawodowych w instytucjach Unii Europejskiej (Piotr Ostrowski – Komisja ds. Międzynarodowych OPZZ). Warto może podkreślić, że w PGNiG SA i w pod-



Jan Sęp
Kierownik Działu
Kontaktów z Otoczeniem
Zakład Robót Górniczych
Krosno sp. z o.o.

Zakład Robót Górniczych Krosno jest nowoczesną firmą świadczącą usługi serwisowe górnictwa otworowego. Tradycja, do której się odwołujemy – początków światowego przemysłu naftowego, który narodził się w Bóbrce koło Krosna, to nie tylko dbałość o jakość usług, ale też o zapewnienie przyjaznego i bezpiecznego miejsca pracy. Pamiętamy, że Łukasiewicz był nie tylko przedsiębiorcą i innowatorem, ale też szczególną uwagę poświęcał swoim pracownikom i otoczeniu społecznemu.

Mazowiecka Spółka Gazownictwa

Przywrócenie zawodu technik gazownictwa to inicjatywa realizowana we współpracy z Zespołem Szkół Ponadgimnazjalnych nr 3 w Łodzi. Było to wyjście naprzeciw potrzebom rynku pracy, a zarazem spełnienie oczekiwań branży gazowniczej, odczuwającej coraz bardziej dotkliwy brak wykwalifikowanej kadry technicznej średniego szczebla.

W związku z tym w maju i czerwcu 2009 roku Mazowiecka Spółka Gazownictwa wraz z Zespołem Szkół Ponadgimnazjalnych nr 3 w Łodzi zaproponowały przeprowadzenie od roku szkolnego 2009/2010 eksperymentu pedagogicznego polegającego na kształceniu młodzieży i osób dorosłych w zawodzie technik gazownictwa. Miał on pokazać, czy kierunek ten będzie się cieszył popularnością oraz czy zapewni absolwentom kończącym ten kierunek wiedzę dostosowaną do wymogów współczesnego rynku pracy. Wyniki eksperymentu – na którego przeprowadzenie wyraziło zgodę zarówno Ministerstwo Gospodarki, jak i Ministerstwo Edukacji Narodowej – miały zadecydować o tym, czy zasadne jest rozszerzenie klasyfikacji zawodów o zawód technika gazownictwa. Zainteresowanie okazało się tak duże, zarówno wśród uczniów, jak i innych placówek oświatowych, że już we wrześniu ub.r. Mazowiecka Spółka Gazownictwa wystą-

miotach GK PGNiG funkcjonuje ponad 120 zakładowych (lub quasi zakładowych) organizacji, których zdecydowana większość lokuje się w ramach trzech głównych nurtów: OZZGniG, NSZZ „Solidarność” i PZZ „Kadra”. W nawiązaniu do 10-lecia działalności Związkowej Komisji Koordynacyjnej PGNiG jej historię i główne osiągnięcia tej istotnej dla dialogu społecznego w PGNiG platformy porozumiewania się związków zawodowych przedstawili: Dariusz Matuszewski – przewodniczący OZZGniG, Bolesław Potyrała – przewodniczący sekcji krajowej GniG NSZZ „Solidarność”, Józef Ryl – przewodniczący sekcji GniG PZZ „Kadra”.

Istotnym dopełnieniem form dialogu społecznego w PGNiG SA jest Rada Pracowników PGNiG SA, która w czerwcu 2010 roku zakończyła I kadencję. Jej przewodniczący, Tomasz Ziembicki, przybliżył uczestnikom konferencji nie tylko działalność rady, ale ukazał ją na szerszym tle formalnych założeń oraz stosowanych w poszczególnych państwach europejskich rozwiązań.

piła do Ministerstwa Gospodarki z wnioskiem o wpisanie zawodu technika gazownictwa do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego. Wniosek ten został poparty przez Izbę Gospodarczą Gazownictwa oraz Stowarzyszenie Naukowo-Techniczne Inżynierów i Techników Przemysłu Naftowego i Gazowniczego. Ministerstwo Gospodarki przychylnie odniosło się do tego pomysłu i wystąpiło z odpowiednim wnioskiem do Ministerstwa Edukacji Narodowej. Ministerstwo w odpowiedzi przystąpiło do zmiany rozporządzenia w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego poprzez dopisanie m.in. zawodu technik gazownictwa. Zawód technika gazownictwa zdobyć będzie mogła nie tylko młodzież, lecz także osoby dorosłe, pracujące już w przedsiębiorstwach gazowniczych. Taką szansę daje 3-letnie technikum zaoczne oraz 2-letnie policealne studium – kierunki uruchomione od roku szkolnego 2009/2010. Aby nowy zawód mógł w pełni funkcjonować, konieczne jest nie tylko jego wpisanie do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego prowadzonej przez Ministerstwo Edukacji Narodowej, ale także do klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy prowadzonej przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej. Klasyfikacje te powinny być ze sobą spójne – pierwsza obejmuje bowiem zawody, w których może odbywać się kształcenie, druga wymienia zawody, które mogą być wykonywane.

PGNiG Oddział Zielona Góra, PN Diament

Zawarcie umowy w zakresie organizacji i kształcenia w zawodach technik wiertnik i technik górnictwa otworowego między oddziałem Zielona Góra, Poszukiwaniami Naftowymi „Diament” a Zespołem Szkół Ponadgimnazjalnych w Grodzisku Wielkopolskim. Dzięki tej inicjatywie zapewniono podtrzymanie rozwoju działalności poszukiwawczo-wydobywczej w tym rejonie, specjalizując w perspektywie wykwalifikowanych pracowników średniego personelu technicznego, eliminując tym samym ryzyko bezrobocia i upadku gałęzi przemysłu na tym terenie. Podpisaniu umowy o organizacji i kształceniu w zawodach technika górnictwa otworowego oraz technika wiertnika przyświecał szczytny cel zadbania o wychowanie przyszłej kadry średniego szczebla, a w przyszłości zapewnienie im bezpiecznego i przyjaznego miejsca pracy. Podjęcie tego typu działań służy zacieśnieniu współpracy zarówno z lokalnymi władzami samorządowymi, jak i z dyrekcją szkoły i jej uczniami.

Zaangażowanie firmy opierać się ma na wspieraniu młodzieży w kształceniu na powołanym kierunku, dostarczeniu wykładowców, materiałów dydaktycznych i technicznych. Efektem w/w działań jest prowadzenie systematycznego dialogu ze środowiskami, wspierającymi tę inicjatywę, które mogą wskazać kolejne obszary, które warto objąć je swoim patronatem.

PNiG Kraków – współpraca z uczelniami technicznymi, oferta praktyk zawodowych, wsparcie nowych kierunków szkolnictwa zawodowego

Firma od lat współpracuje z kuźniami polskich wiertników naftowych, czyli: Akademią Górniczo-Hutniczą, Technikum Naftowym w Krośnie oraz Zespołem Szkół Zawodowych PGNiG w Krakowie. Zależy nam na systematycznej promocji kierunków wiertniczych, uczestniczymy w „Dniach otwartych drzwi” na uczelniach oraz w „Dniach kariery”, co pozwoliło PNiG Kraków dać się poznać jako odpowiedzialny i atrakcyjny pracodawca. PNiG Kraków organizuje również liczne praktyki i szkolenia dla przyszłych kadr naftowych. Studenci oraz uczniowie mają możliwość praktycznej nauki zawodu wiertnika i to pod okiem najlepszych krakowskich specjalistów. W 2009 roku i do połowy 2010 roku odbyło je w sumie 85 studentów i uczniów. Firma od dwóch lat czynnie współpracuje z Zespołem Szkół Zawodowych PGNiG w Krakowie, dzięki naszej inicjatywie i wsparciu merytorycznemu uruchomiono w ZSZ PGNiG nowy kierunek nauczania: technik wiertnik. Kierunek ten cieszy się dużym zainteresowaniem, co ważne Zarząd spółki jest fundatorem stypendiów naukowych dla najbardziej zdolnych uczniów tego kierunku.

PNiG Nafta – porozumienie o współpracy z Zespołem Szkół im. Stanisława Staszica w Pile

Spółka w 2008 roku podpisała porozumienie z Zespołem Szkół im. Stanisława Staszica w Pile, w którym strony zobowiązały się do współpracy mającej na celu jak najlepsze wyszkolenie techników wiertników w celu podjęcia przez nich pracy w naszej firmie lub studiów na AGH w Krakowie. Nafta Piła wspiera działalność szkoły w zakresie prowadzenia zajęć szkolnych, organizowania praktyk zawodowych i w działalności socjalno-wychowawczej, poprzez: nauczanie przedmiotów zawodowych przez inżynierów – pracowników Nafty Piła, przekazanie szkole pomocy dydaktycznych i publikacji branżowych (pracownicy Nafty opracowali skrypty do nauki przedmiotów zawodowych, które zostały wydane przez Naftę), finansowanie nauki języka angielskiego z elementami języka specjalistycznego, udostępnianie wiertni i zaplecza technicznego do prowadzenia

zajęć z przedmiotów zawodowych i organizowania praktyk zawodowych, nieodpłatne zakwaterowanie i wyżywienie uczniów odbywających praktyki zawodowe na wiertniach, organizowanie wyjazdów szkoleniowych na wiertnie, przyznawanie nagród dla najlepszych uczniów, zapraszanie uczniów i nauczycieli na imprezy organizowane przez Naftę jak np. sympozja techniczno-naukowe, wsparcie programowo-kadrowe organizowanych w szkole seminariów popularnonaukowych. Dzięki zawartemu porozumieniu Nafta zyska wykwalifikowany personel, któremu gwarantuje zatrudnienie.

PNiG Kraków – szeroki dostęp do szkoleń krajowych i zagranicznych

Roczny Plan Szkoleń w PNiG Kraków obejmuje szkolenia prowadzone zarówno w kraju przez Centrum Szkolenia i Doskonalenia Zawodowego PNiG Kraków, jak i za granicą we współpracy z prestiżowymi uczelniami i organizacjami technicznymi.

W centrum szkolenia w Krakowie prowadzone są szkolenia z zakresu HSE, profilaktyki przeciwerupcyjnej oraz przepisów i regulacji bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska. Krakowskie centrum szkolenia posiada akredytację IWCF (International Well Control Forum) oraz IADC (International Association of Drilling Contractors) WellCap Commission, pozwalającą na przeprowadzanie kursów i egzaminów z zakresu zapobiegania i likwidacji erupcji dla wiertaczy i osób dozoru oraz upoważniającą do wydawania certyfikatów IWCF i IADC akceptowanych przez wszystkie firmy naftowe na całym świecie, a obowiązkowych przy podejmowaniu pracy w tym sektorze. W 2009 roku centrum przeprowadziło szkolenia dla 700 pracowników PNiG Kraków. Spółka ponadto inwestuje w rozwój swoich pracowników, dofinansowując im studia magisterskie, podyplomowe oraz MBA na kierunkach zgodnych z prowadzoną przez spółkę polityką.

PNiG Nafta – badanie satysfakcji

Spółka przeprowadziła badanie satysfakcji wśród 104 pracowników na stanowiskach administracyjnych, a we wrześniu pośród 118 osób pracujących na wiertniach. Wnioski z badań będą analizowane przez Zarząd spółki i posłużą do podjęcia dalszych kroków, mających na celu podniesienie zadowolenia pracowników.

Budownictwo Naftowe „Naftomontaż”

Przeprowadzenie badań środowiskowych – hałas, wibracje emitowane przez stosowane elektronarzędzia oraz pyłu SiO₂ na stanowiskach spawalniczych.

Celem badań jest ograniczenie możliwości wystąpienia chorób zawodowych poprzez eliminację bądź ograniczenie stwierdzonych pomiarami występujących czynników szkodliwych dla zdrowia pracowników.

GAZOPROJEKT

Planowanie potrzeb szkoleniowych pracowników podczas rocznej oceny pracowników.

Potrzeby szkoleniowe pracowników określane są podczas rocznej oceny pracowników. Uwzględniają one cele strategiczne, realizację planu szkoleń w latach ubiegłych, planowane zmiany kadrowe, zmiany w przepisach prawnych, technologiach i metodach pracy jak również wizję samych pracowników dotyczącą ich rozwoju zawodowego. Roczny Plan Szkoleń obejmuje szkolenia służące podnoszeniu umiejętności i kwalifikacji pracowników, tj. warsztaty, treningi, kursy, szkolenia, seminaria, konferencje, targi. W roku 2009 zorganizowanych zostało ok. 100 szkoleń, w których udział wzięło ok. 130 pracowników. Dodatkowo kilkanaścioro pracowników korzystało z możliwości dofinansowania do studiów podyplomowych, MBA i magisterskich studiów uzupełniających. Zwieńczeniem naszych starań związanych z rozwojem pracowników jest udział w programie certyfikacyjnym Inwestor w Kapitał Ludzki. W rezultacie audytu przeprowadzonego w naszej firmie połączonego z elektronicznym badaniem opinii pracowników zostaliśmy nagrodzeni Godłem Inwestora w Kapitał Ludzki. Tym samym udowodniliśmy, że nasze liczne działania mające na celu rozwój pracowników wykraczają poza rynkowe standardy.

Dolnośląska Spółka Gazownictwa

Procedura rekrutacji. O każdym wolnym miejscu pracy informowani są pracownicy DSG oraz Powiatowy Urząd Pracy, co w pierwszym przypadku daje szansę awansu, a w drugim pozyskania pracy.

Jest drogą do pozyskania pracowników o właściwym przygotowaniu zawodowym i predyspozycjach umożliwiającym efektywną realizację zadań na poszczególnych stanowiskach pracy. To sprzyja terminowej i dobrej jakościowo realizacji zadań i celów strategicznych spółki oraz zadowoleniu pracowników z wykonywania pracy zgodnej z kwalifikacjami. Efektem właściwego doboru kadr jest stabilność zatrudnienia – wskaźnik zwolnień w 2009 wyniósł 2,8% – oraz uzyskiwanie przez DSG dobrych wyników ekonomicznych.

Geofizyka Kraków – program rozwoju zawodowego

Powstanie koncepcji kompleksowego programu rozwoju zawodowego pracowników, która funkcjonuje w Spółce od 2010 roku. Program stanowi odpowiedź na potrzeby pracowników w zakresie rozwoju zawodowego oraz firmy, która w swojej strategii stawia na innowacyjność i zaangażowanie.

Na początku 2009 roku Dział ds. Personelu Geofizyki Kraków powołał interdyscyplinarny zespół pracowników w celu zbadania aktualnych potrzeb i problemów w zakresie zarządzania rozwojem zawodowym, w efekcie po kilku miesiącach powstała koncepcja kompleksowego programu rozwoju zawodowego pracowników

Program składa się z kilku modułów: programu adaptacji, wdrożenia zawodowego, dzielenia się wiedzą, programu ekspert oraz programu ocen pracowniczych. W pierwszym kwartale 2010 po raz pierwszy przeprowadzono oceny pracownicze wg nowego programu. W marcu 2010 wdrożono program adaptacyjny, który obejmuje nowo-zatrudnionych pracowników. Rozpoczęto także implementację programu wdrożeniowego, który przygotowuje do pracy na konkretnych stanowiskach w jednostkach produkcyjnych. Kolejne moduły są w trakcie opracowywania i wdrażania.

Program zapewnia kompleksową opiekę nad nowymi pracownikami, aby mogli szybko i skutecznie wdrożyć się do pracy na właściwym stanowisku, a także odnaleźć się w naszej firmie jako organizacji. Po drugie, ich celem jest takie zarządzanie rozwojem pracowników, żeby tworzyć firmę opartą na wiedzy i na dzieleniu się wiedzą. Oznacza to, że stworzone zostaną mechanizmy, dzięki którym pracownicy z dużą wiedzą merytoryczną czy umiejętnościami praktycznymi, mają możliwość przekazania ich innym, jak również efektywnego ich wykorzystania.

Geofizyka Toruń

Spółka rozpoczęła proces wyposażania pracowników w Osobiste Paszporty Bezpieczeństwa, tj. rozpoznawalne międzynarodowo dokumenty, dobrowolnie stosowane w branży, w których zawarte są informacje na temat kwalifikacji, uprawnień i szkoleń zawodowych. Dokument ten jest przekazywany na własność pracownika i stanowi jego profesjonalną „wizytówkę” kompetencyjną.

PNiG Jasło

Stworzenie nowego uaktualnionego przewodnika HSE, przewodnik skierowany jest zarówno do pracowników firmy, jak i do partnerów biznesowych i społecznych PNiG Jasło sp. z o.o. Celem nowego uaktualnionego przewodnika jest wdrożenie światowych standardów zarządzania i podnoszenie bezpieczeństwa prowadzonych operacji oraz obniżenie negatywnego wpływu operacji na środowisko naturalne i społeczności lokalne. Narzędzia systemu zastosowane przy udziale i zaangażowaniu pracowników PNiG Jasło mają za zadanie identyfikować zagrożenia, poszukiwać najlepszych sposobów obniżania ryzyka oraz pozwolić na wdrożenie najlepszej możliwej reakcji na sytuację niebezpieczną.

Pomorska Spółka Gazownictwa

Mając na uwadze popularyzację wiedzy oraz podniesienie świadomości pracowników Pomorskiej Spółki Gazownictwa sp. z o.o. w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej oraz ochrony środowiska, w 2010 roku spółka po raz piąty zorganizowała wewnętrzną Olimpiadę „Mistrz wiedzy w dziedzinie BHP, Ppoż. i Ochrony Środowiska”.

Udział w Olimpiadzie mógł wziąć każdy pracownik. Konkurs składał się z trzech etapów: eliminacji, finału oddziałowego oraz finału centralnego. Finał konkursu składał się z części pisemnej, w której zawodnicy odpowiadali na 50 pytań testowych jednokrotnego wyboru oraz z części praktycznej – konkurencji sprawnościowych, takich jak: „Gaszenie pożaru”, „Na ratunek” oraz „Zakładanie szelek bezpieczeństwa na czas”. W 2010 roku w Olimpiadzie udział wzięło 49 pracowników, a w ciągu pięciu lat jej trwania 257 osób.

Spółka, wspierając zainteresowania pracowników i promując zdobywanie przez nich wiedzy, zyskuje zaangażowaną w wykonywanie swoich obowiązków kadrę. Firma przyczynia się jednocześnie do wzrostu świadomości potencjalnych zagrożeń w miejscu pracy, popularyzując bezpieczne zachowania pracowników.

Miarą sukcesu organizacji Olimpiady przez firmę jest stale rosnąca liczba osób chętnych do wzięcia w niej udziału.

Spółka planuje organizację kolejnych edycji Olimpiady.

5.7.1 Dobre praktyki zagranicą

Zatrudnianie pracowników z rynku lokalnego

Geofizyka Toruń

Zatrudnianie lokalnych pracowników podczas prac sejsmicznych dotyczy głównie Indii, gdzie pracownicy zatrudniani są przez firmę Up Consultants.

Na podstawie umowy zawartej pomiędzy naszymi firmami GT wyznacza pracownikom miejsce pracy oraz decyduje o warunkach zatrudnienia. Lokalni pracownicy rekrutowani są dzięki ogłoszeniom zamieszczanym na anglojęzycznych stronach internetowych GT oraz Best Jobs India. Kandydatom spełniającym wymagania kwalifikacyjne oraz pozytywnie ocenionym na rozmowach kwalifikacyjnych składane są oferty pracy. Obecnie Up Consultants zatrudnia 47 pracowników, 30 spośród nich zajmuje kluczowe stanowiska w obrębie grup sejsmicznych. Żaden z pracowników UPC nie pełni funkcji kierowniczej. W obrębie jednej grupy sejsmicznej pracuje miesięcznie ok. 20 pracowników Up Consultants i ok. 20 pracowników polskich, resztę stanowią podwykonawcy.

PNiG Kraków

Działania na rynkach zagranicznych spowodowały ujednolicenie standardów polityki kadrowej i dostosowanie jej do wymagań międzynarodowych operatorów, z którymi spółka współpracuje, a także wymagań lokalnych rynków pracy.

Firma szczególną wagę przykłada do rekrutacji oraz szkoleń pracowników miejscowych: w Kazachstanie, Pakistanie oraz Ugandzie. Każdy z miejscowych pracowników ma równy dostęp do stanowisk oraz może realizować swój rozwój zawodowy zgodnie z ustaloną przez PNiG Kraków ścieżką karier. Pozyskiwanie i zatrudnianie pracowników z rynków lokalnych odbywa się zgodnie z wewnętrznymi procedurami karowymi, regulacjami ISO oraz zgodnie z wymaganiami lokalnego prawa pracy. Obecnie w PNiG Kraków na stanowiskach kierowniczych pracują 3 osoby w Pakistanie i 7 osób w Kazachstanie.

Co ciekawe, pracownicy lokalni, którzy są zatrudnieni przez PNiG Kraków, pracują dla firmy także na innych kontraktach, np. w Ugandzie są zatrudnieni pracownicy z Pakistanu, a w Mozambiku z Kazachstanu. W siedzibie spółki pracują pracownicy z Kazachstanu, a także z Litwy. Wszyscy pracownicy miejscowi (Kazachowie, Pakistańczycy, Ukraińcy etc.), którzy pracowali w PNiG Kraków, są chętnie zatrudniani przez inne firmy zagraniczne. Rekomendacje wystawiane przez PNiG Kraków stały się dla innych firm naftowych gwarancją wysokich kwalifikacji.

PNiG Nafta

W wymaganiach kontraktowych operator (inwestor) umieszcza klauzule, które mówią o tym, że kontraktor wraz z urządzeniem wiertniczym musi zapewnić kluczowy personel. Pozostali pracownicy na pozycjach od pomocnika wiertacza w dół zatrudniani są z rynku lokalnego. W kontrakcie operator przeważnie określa procent pracowników, którzy muszą być zatrudnieni z rynku lokalnego albo podaje konkretne stanowiska, na które muszą być zatrudniani pracownicy lokalni. Zazwyczaj 30% to personel Nafty Piła, a 70% to pracownicy zatrudnieni z rynku lokalnego.

Szkolenia dotyczące pracy na rynkach zagranicznych

Geofizyka Kraków w Pakistanie i Libii

Geofizyka Kraków jako kontraktor geofizyczny prowadzi swoją działalność na kilku rynkach zagranicznych w różnych strefach geograficznych i kulturowych. Obecnie najbardziej istotne są dla nas dwa kraje: Libia i Pakistan. Na obu rynkach firma ma już spore doświadczenie: w Libii 5 lat

i kilka dużych projektów, a w Pakistanie blisko 12 lat i także liczne zrealizowane z powodzeniem kontrakty. Praca w obu tych krajach oznacza działanie w zupełnie różnych od Polskich realiach kulturowych. Także kultura pracy jest inna, jako że zatrudniani tam pracownicy miejscowi pochodzą nierzadko ze społeczności zdecydowanie słabiej rozwiniętych czy też nie posiadają wcześniejszego doświadczenia w pracy podobnej do oferowanej przez GK. Biorąc pod uwagę, że zgodnie z polityką zatrudnienia firmy pracownicy lokalni stanowią nawet ponad 90% obsady kontraktów zagranicznych, ich kultura i bezpieczeństwo pracy są kluczowe dla powodzenia każdego projektu. Dlatego to właśnie ta grupa jest kluczowa, jeśli chodzi o edukację z zakresu bezpiecznej pracy. W Geofizyce Kraków od kilku lat funkcjonuje kompleksowy system HSE – praktyczne narzędzie zarządzania bezpieczeństwem podczas realizacji prac. W Libii i Pakistanie, gdzie występujące ryzyka są bardzo często zwielokrotnione przez trudne warunki terenowe, klimat, a czasami także sytuację polityczno-społeczną, procedury HSE są niewątpliwie punktem każdego projektu. Rozbudowany system szkoleń, treningów praktycznych, symulacji i analiz statystycznych, a nawet zachęt w postaci nagród za najlepsze wyniki i postawy ma służyć edukacji personelu lokalnego oraz poprawie bezpieczeństwa pracy. W Libii kierownicy szkoleni są z pustynnej jazdy samochodami, w Pakistanie na przykład z bezpiecznego poruszania się w terenach górskich. Wszędzie przechodzą także praktyczne treningi z ewakuacji medycznej i przeciwpożarowej, resuscytacji i pierwszej pomocy. Każde nowe miejsce realizacji projektu podlega skrupulatnemu zwiadowi terenowemu, a następnie określeniu ryzyk i zagrożeń. Na tej podstawie każdorazowo powstaje plan HSE – opisujący programy szkoleń i treningów dla poszczególnych grup pracowników oraz procedury na wypadek wystąpienia kryzysu. Zawsze może on zostać zmodyfikowany po wystąpieniu nieprzewidzianej wcześniej sytuacji. Tak było w 2010 roku w Pakistanie po przejściu cyklonu w rejonie pracy Geofizyki Kraków. Przed wznowieniem prac zrewidowano procedury bezpieczeństwa i program szkoleń o czynniki związane z nieprzewidywanymi wcześniej zagrożeniami atmosferycznymi. Osobną, lecz w pełni zintegrowaną z bezpieczeństwem pracowników grupę działań stanowi prewencja środowiskowa i minimalizacja faktycznych oddziaływań na środowisko naturalne. W tym zakresie, zwłaszcza w takich krajach jak Libia i Pakistan, Geofizyka Kraków prowadzi szeroką edukację ekologiczną.

Taka polityka zarządzania bezpieczeństwem prac przynosi obopólne korzyści. Przede wszystkim służy bezwypadkowości pracy, bezpieczeństwu pracowników i środowiska, z drugiej zaś jest źródłem nabywania nowych kompetencji przez pracowników pochodzących ze społeczności lokalnych.

Geofizyka Toruń

Każdorazowo pracownicy rozpoczynający prace w grupie sejsmicznej za granicą przechodzą szkolenie wstępne (*induction training*) w ramach którego przedstawiana jest polityka firmy, m.in. polityka odpowiedzialnego biznesu, odnosząca się także do praw człowieka. Szkolenie wstępne organizowane jest dla wszystkich pracowników grupy, również podwykonawców, którzy są zobowiązani do przestrzegania standardów przyjętych w GT. Nadrzędnym celem szkoleń wstępnych jest omówienie aspektów bezpieczeństwa pracy.

PNiG Kraków

Spółka prowadzi działalność eksportową w zakresie serwisów wiertniczych w krajach Europy, Azji i Afryki. Ze względu na odmienną kulturę niektórych krajów (Pakistan, Uganda, Mozambik, Kazachstan), PNiG Kraków od lat organizuje spotkania poświęcone przygotowaniu pracowników do pracy nie tylko w nowych warunkach klimatycznych, ale również w nowym otoczeniu społecznym. Jeśli rynki, na których pracują krakowscy wiertnicy, są określane jako kraje podwyższonego ryzyka, PNiG Kraków organizuje spotkania z udziałem służb: BHP, HSE, ochrony środowiska, prawników, na których poruszane są kwestie poszanowania praw człowieka, specyfiki kulturowej danego kraju oraz z zakresu ryzyk naturalnych. W 2009 roku firma zorganizowała ponad 60 godzinnych szkoleń tego typu, na których przeszkolono 70% pracowników PNiG Kraków. Dodatkowo dwa razy w roku odbywają się spotkania pracowników ze specjalistycznymi firmami, które szkolą z zakresu profilaktyki sytuacji kryzysowych, bezpiecznych zachowań w podróży i na miejscu pracy. W trakcie szkoleń prowadzone są symulacje zagrożeń oraz ćwiczenia profilaktyczne.

PNiG Nafta

Szkolenia dotyczące różnic kulturowych prowadzone były przez załogę PNiG Nafta „Piła” przed rozpoczęciem prac zarówno w Indiach, jak i w Egipcie. Prowadziło je kierownictwo wiertni oraz Safety Officerowie. Omawiane były na nich kwestie kulturowe i religijne, poszanowanie praw człowieka związane z odrębnością religijną i kulturową, a także kwestie dyskryminacji.

Materiały do szkoleń pochodziły z własnych źródeł, a także zebrane zostały od kierownictwa firmy, dla której pracowała spółka. Często również kierownictwo Operatora spotykało się z załogą i omawiało kwestie kulturowe i religijne dotyczące danego regionu.

W czasie prac w Egipcie jeden z kontenerów na terenie wiertni i campu został zaadaptowany na meczet, cały czas dostępny dla załogi. Zarówno w Egipcie, jak i w Indiach nigdy nie pojawiły się problemy związane z różnicami kulturowymi czy religijnymi.

5.8 Nagrody i wyróżnienia uzyskane przez podmioty PGNiG w okresie styczeń 2009 – czerwiec 2010

Nagrody i wyróżnienia uzyskane przez podmioty PGNiG w okresie styczeń 2009 – czerwiec 2010 w kategorii społeczności lokalne

Nazwa podmiotu	Otrzymane nagrody i wyróżnienia	Organizacja nagradzająca	Powody przyznania/Spelnione kryteria/Uzasadnienie Jury
Dystrybucja			
Mazowiecka Spółka Gazownictwa	Pracodawca przyjazny pracownikom 2009	Komisja Certyfikacyjna NSZZ „Solidarność”	NSZZ „Solidarność” wyróżnia zakłady pracy, które swoimi działaniami wpisują się w wartości propagowane przez związek: preferowanie stałego zatrudnienia, przestrzeganie prawa i standardów pracy oraz zapewnianie pracownikom możliwości zrzeszania się w związki zawodowe.
Poszukiwanie i Wydobywanie			
PNiG Kraków	Solidny Pracodawca Roku	„Rzecz o Biznesie” dodatek do „Rzeczpospolitej”	Nagroda przyznawana w dziedzinie zarządzania personelem. PNiG Kraków otrzymał nagrodę za efektywne prowadzenie szkoleń dla pracowników zagranicznych, inwestycje w szkolenia i stałe podwyższanie kwalifikacji.
PGNiG Oddział w Sanoku	Inwestor w Kapitał Ludzki	Fundacja Obserwatorium Zarządzania	Program ma charakter ogólnopolski i jest przeznaczony dla każdej firmy, która aktywnie dba o rozwój swoich pracowników i prawidłowe funkcjonowanie systemu zarządzania zasobami ludzkimi. Udział w programie pozwala przeanalizować oraz porównać wyniki firmy z rynkowymi standardami w zakresie szeroko rozumianej polityki personalnej. Fundacja wyróżnia organizacje, których dbałość o rozwój pracowników wykracza poza te standardy.
Inne			
BSiPG GAZOPROJEKT	Inwestor w Kapitał Ludzki	Fundacja Obserwatorium Zarządzania	j.w.