

## 8. Stworzenie przyjaznego i bezpiecznego Miejsca Pracy

### Cel I

# Polepszenie statystyk HSE poprzez poprawę efektywności funkcjonowania systemu



Zapewnienie bezpiecznego miejsca pracy, w tym edukacja pracowników w zakresie zachowania zasad bezpieczeństwa, to jeden z głównych celów GK PGNiG. Prace w terenie, na wiertniach i w kopalniach wiążą się ze znacznym ryzykiem, dlatego też PGNiG dokłada wszelkich starań, aby jak najlepiej zapobiegać ewentualnym zagrożeniom. Analiza danych nt. liczby i przyczyn wypadków pozwala doskonalić metody zapobiegania. Szczególne osiągnięcia GK w tym zakresie, to utrzymywanie od wielu lat na bardzo niskim poziomie liczby wypadków tzw. „branżowych”, mała liczba wypadków o wysokim stopniu ciężkości.

## Efekt

- 80 % załóg wiertniczych PNiG Kraków wzięło udział w programie STOP, w efekcie nastąpił 88% wzrost świadomości odpowiedzialnych zachowań pracowników.
- 18 zgłoszeń wpłynęło w programie Zdarzeń Potencjalnie Wypadkowych w PGNiG Oddział Sanok w 2010 roku.
- 100 pracowników ZRG Krosno wzięło udział w seminariach nt. ochrony przeciwpożarowej.

Liczba pracowników według typu zatrudnienia, rodzaju umowy o pracę i regionu

Rodzaj	Suma	procent
Pełen etat	31115	95,94
Niepełny etat	150	0,46
Umowa zlecenie lub o dzieło, bądź praktykant	1166	3,60
<b>Suma</b>	<b>32431</b>	<b>100,00</b>

Kategoria	Rodzaj	Suma	Procent
Rodzaj umowy	Umowa o pracę	31562	96,44
	Umowa zlecenie	1093	3,34
	Umowy o dzieło	53	0,16
	Praktyki absolwenckie	20	0,06
	<b>Suma</b>	<b>32728</b>	<b>100,00</b>

Okoliczności i przyczyny większości zaistniałych wypadków wskazują na to, że głównymi źródłami (i miejscami) wypadków nie są prace tzw. „branżowe”, wykonywane w trakcie robót geologicznych, eksploatacyjnych lub na sieciach gazowniczych. Tam bowiem – dzięki znacznym nakładom inwestycyjnym, wprowadzeniu nowych bezpiecznych technologii i urządzeń, a także przedsięwzięć organizacyjnych – podstawowe zagrożenia wypadkowe zostały znacznie ograniczone, a szkodliwy wpływ na środowisko pracy (hałas, wibracje, zapylenie) w wielu przypadkach został zminimalizowany, a nawet całkowicie wyeliminowany.

	Nazwa województwa	Liczba pracowników
Województwo (lub państwo, jeśli działają za granicą) – umowy zlecenia, umowy o dzieło	woj. dolnośląskie	26
	woj. kujawsko-pomorskie	40
	woj. lubelskie	35
	woj. lubuskie	55
	woj. łódzkie	22
	woj. małopolskie	75
	woj. mazowieckie	248
	woj. opolskie	1
	woj. podkarpackie	320
	woj. podlaskie	2
	woj. pomorskie	33
	woj. śląskie	106
	woj. świętokrzyskie	1
	woj. warmińsko-mazurskie, podlaskie	12
	woj. wielkopolskie	27
	woj. zachodniopomorskie	21

Kategoria	Nazwa województwa/ Państwa	Liczba pracowników
Województwo (lub państwo, jeśli działają za granicą) – umowy o pracę	woj. dolnośląskie	2234
	woj. kujawsko-pomorskie	1558
	woj. lubelskie	998
	woj. lubuskie	1801
	woj. łódzkie	882
	woj. małopolskie	5116
	woj. mazowieckie	2236
	woj. opolskie	434
	woj. podkarpackie	5036
	woj. pomorskie	1299
	woj. śląskie	3285
	woj. świętokrzyskie	601
	woj. warmińsko-mazurskie, podlaskie	825
	woj. wielkopolskie	3147
	woj. zachodniopomorskie	1253
	Belgia	2
	Białoruś, Wysokoje, Tietierowka	2
	Czechy	54
	Drozdowicze i Ustług	2
	Egipt	17
	Egipt	4
	Indie	34
	Kazachstan	389
	Libia	10
	Mozambik	11
	Niemcy	40
	Pakistan	86
Rosja	2	
Słowenia	90	
Uganda	80	
Ukraina	33	

Większość wypadków w 2010 roku miała miejsce przy wykonywaniu prostych, nieskomplikowanych czynności, w ruchu pieszym na terenie zakładów, przy ręcznym transporcie materiałów oraz w transporcie drogowym. Niepokojący jest wzrost liczby wypadków zbiorowych, które miały miejsce głównie w ruchu drogowym. Na przestrzeni ostatnich lat, w tym również w roku 2010, najczęściej wypadki zdarzały się podczas prac warsztatowych, robót budowlano-montażowych, prac na stanowiskach administracyjno-biurowych oraz w czasie jazdy. Na ogólną liczbę 232 wypadków w roku 2010 – 74 (31,9%) z nich zaistniało przy wykonywaniu wymienionych czynności.

Bardzo poważną grupę wypadków (w roku 2010 było ich 20, co stanowi 8,6% ogólnej ilości wypadków), stanowiły wypadki pracowników inkasa i monterów (tylko w zakładach gazownictwa) wykonujących czynności zawodowe na terenie mieszkań i posesji prywatnych. Niestety, trudno w tym przypadku prowadzić działalność prewencyjną.

#### Liczba wypadków w Oddziałach i Spółkach GK PGNiG

Rok	Liczba wypadków w GK PGNiG	Liczba wypadków w PGNiG	Liczba wypadków w Spółkach
2006	213	16	197
2007	228	27	201
2008	213	21	192
2009	215	26	189
2010	232	30	202

W 2010 roku wydarzył się jeden wypadek śmiertelny. W jego wyniku zginął pracownik spółki Poszukiwania Nafty i Gazu Nafta Piła. Wypadek miał miejsce na wiertni Markowola-1. Jego bezpośrednią przyczyną było nagłe, niespodziewane uderzenie stalową końcówką węża tłoczącego płuczkę. To spowodowało nieszczęśliwy upadek pracownika, a w konsekwencji poważne obrażenia potylicy. Przyczyną śmierci był uraz wielonarządowy. Po analizie wszystkich okoliczności tego tragicznego wypadku podjęto następujące działania naprawcze w spółce:

- zmieniono sposób zatłaczania płuczki podczas zabiegu rurowania w celu zmniejszenia do minimum ingerencji pracownika obsługującego armaturę ciśnieniową;
- uzupełniono instrukcję rurowania i cementowania otworów wiertniczych o zapisy dotyczące zasad bezpiecznego przeprowadzania zatłaczania otworu podczas zabiegu rurowania;
- wyposażono w maty antypoślizgowe powierzchnie podłóg w szybach wiertniczych oraz wokół stołu wiertniczego.

W GK PGNiG w roku 2010 zarejestrowano ogółem 232 wypadki, w których obrażeń ciała doznało 242 pracowników, w tym:

- 1 pracownik poniósł śmierć,
- 1 pracownik doznał ciężkich obrażeń ciała,
- 240 pracowników doznało lekkich obrażeń ciała.

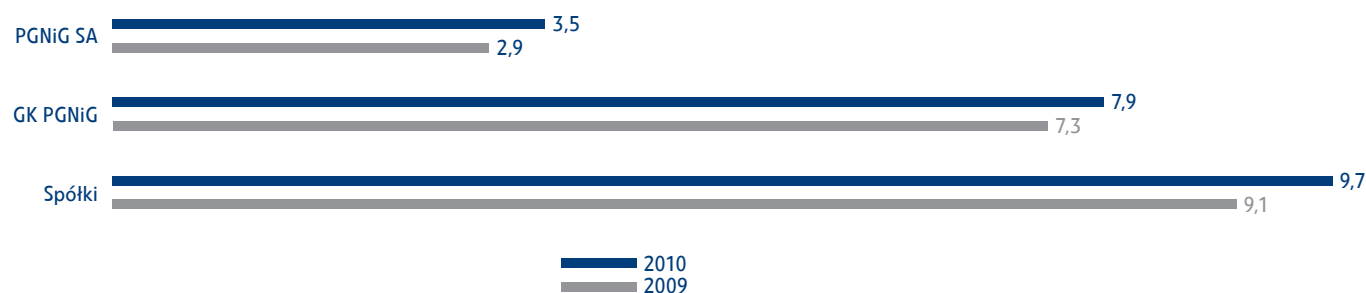
Wskaźnik częstotliwości wypadków na 1 000 zatrudnionych wyniósł 7,9, wskaźnik ciężkości na 1 wypadek – 51 dni. W porównaniu z rokiem 2009 oznacza to, niestety, pogorszenie wskaźnika częstotliwości wypadków przy jednoczesnej poprawie wskaźnika ciężkości.

Szczególnie pozytywnie na tle wszystkich podmiotów GK wypadają: Oddział PGNiG w Odolanowie, Oddział CLPB i Spółka BUD-GAZ w Warszawie, w których od kilku lat nie zarejestrowano żadnego wypadku.

Oddziały i spółki GK systematycznie podejmują nowe inicjatywy w tym zakresie, wiele podmiotów posiada Zintegrowane Systemy Zarządzania, które są potwierdzeniem zarządzania zgodnego z najwyższymi standardami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

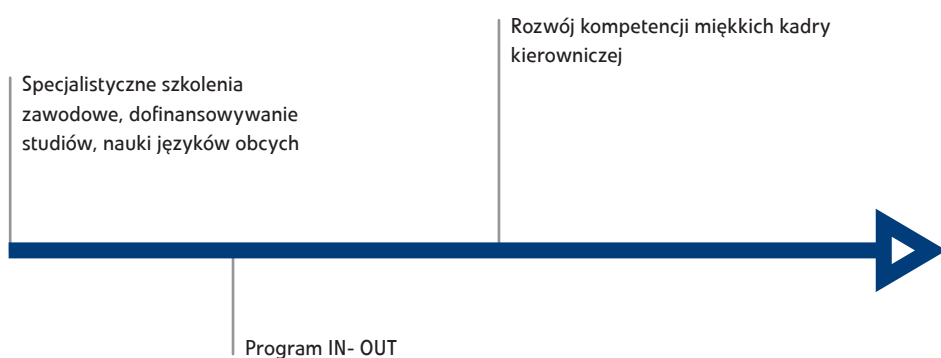
W wersji elektronicznej niniejszego raportu znajdują Państwo więcej informacji na temat dobrych praktyk w tym zakresie funkcjonujących w GK, m.in.: program STOP, próbne ćwiczenia na wypadek rozszczelnienia instalacji gazu z zawartością siarkowodoru, rejestracja zdarzeń potencjalnie wypadkowych, seminaria informacyjne nt. ochrony przeciwpożarowej.

#### Wskaźnik częstotliwości wypadków w Oddziałach i Spółkach Grupy Kapitałowej PGNiG w latach 2009 – 2010



## Cel II

# Dbanie o rozwój kompetencji pracowników / Firma ucząca się



Każda ze spółek GK PGNiG dba o rozwój swoich pracowników, przygotowując ofertę szkoleniową uwzględniającą specyficzne potrzeby firmy i zatrudnionych w niej ludzi. Zakres działalności GK, konieczność podejmowania wciąż nowych wyzwań, a zarazem zrozumienie roli szkoleń i rozwoju pracowników w biznesie odpowiedzialnym społecznie sprawiły, że nieustanne doskonalenie stało się jednym z priorytetów w Strategii Zrównoważonego Rozwoju PGNiG. Pracownicy GK PGNiG korzystają z szerokiej oferty studiów

podyplomowych, uczestniczą w branżowych konferencjach, seminariach, sympozjach krajowych i zagranicznych, odbywają praktyki zawodowe, mają szansę odbycia płatnych staży za granicą, korzystają z wprowadzanych na coraz szerszą skalę nowoczesnych metod szkoleniowych (e-learning). Mogą doskonalić znajomość języków obcych na kursach grupowych i indywidualnych. Wyzwaniem dla GK PGNiG jest budowanie organizacji uczącej się i rozwijającej zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju, dającej satysfakcję zatrudnionym

## Efekt

- 15 uczniów ukończyło pierwszą klasę o profilu technik gazownictwa w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych w Kościanie.
- Zwiększenie kompetencji miękkich kadry kierowniczej.
- Zwiększenie świadomości znaczenia zrównoważonego rozwoju wśród pracowników PGNiG.

ludziom, a zarazem spełniającej oczekiwania rynku. Pracownicy są siłą napędową PGNiG, od ich wiedzy, kompetencji i umiejętności zależy sukces firmy. GK PGNiG wciąż poszukuje nowych możliwości podnoszenia kompetencji pracowników, identyfikując ich potrzeby szkoleniowe.

## Cel III

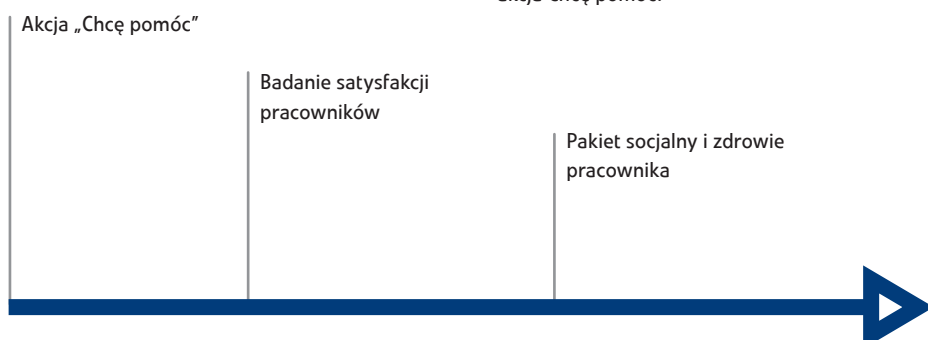
# Kojarzenie marki z dobrym pracodawcą (Pracodawca z wyboru)

Ambicją GK PGNiG jest budowanie wartości firmy zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju. Aby temu sprostać, GK przykłada szczególną wagę do budowania kultury organizacyjnej wspierającej te wartości. Tożsamość i kulturę organizacyjną firmy tworzą wszyscy zatrudnieni w firmie ludzie, ale niezaprzeczalna jest też rola kadry zarządzającej i bezpośrednich przełożonych. Konieczne są też systemowe mechanizmy, które z jednej strony eliminują niepożądane zachowania, z drugiej pomagają we wprowadzaniu rozwiązań służących dobrze firmie i jej pracownikom. Możemy do nich zaliczyć różnego rodzaju kodeksy wewnętrzne firm, oraz badania nastrojów pracowników.

W GK PGNiG wprowadzane są także programy adaptacyjne wspierające nowego pracownika.

Aby być pracodawcą z wyboru musimy koncentrować się na stworzeniu pracownikom jak najlepszych możliwości rozwoju i warunków do dobrego wykonywania pracy. Jeżeli zadbamy o ludzi, to oni postąpią podobnie – zadbają o firmę.

W wersji elektronicznej niniejszego raportu znajdują Państwo więcej informacji na temat dobrych praktyk w tym zakresie funkcjonujących w GK, m.in.: Badanie satysfakcji pracowników, program Pracodawca z wyboru, informację o świadczeniach dodatkowych, wykorzystaniu funduszy socjalnych, akcja Chcę pomóc!



## Efekt

- 60% pracowników KSG wzięło udział w akcji mającej na celu wsparcie kolegów z pracy poszkodowanych przez powódź.
- 262 825,3 zł taka kwota została przekazana poszkodowanym przez powódź.
- 915 osób zostało przebadanych podczas akcji BADANIE NA ŚNIADANIE w Pomorskiej Spółce Gazownictwa.
- Ponad 50% pracowników PGNiG wzięło udział w pierwszym Badaniu satysfakcji.

## Cel IV

# Wprowadzenie jednolitych standardów komunikacji wewnętrznej, budowanie wspólnej kultury korporacyjnej



Wspólny intranet

Od kilku lat PGNiG podejmuje starania na rzecz uspołnienia i udoskonalenia zarówno komunikacji wewnętrznej, jak i zewnętrznej. Więcej informacji na ten temat znajdą Państwo w rozdziale Komunikacja i Marketing oraz w wersji elektronicznej Raportu w rozdziale dotyczącym dialogu z pracownikami i funkcji Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Zarząd PGNiG traktuje ten temat priorytetowo, szczególnie w kontekście wdrażania od 2009 roku Strategii Zrównoważonego Rozwoju i Odpowiedzialnego Biznesu, istotna jest dobra informacja wewnętrzna, poczucie odpowiedzialności pracowników za efekty swojej pracy. Dużym krokiem w przyszłość jest wdrożenie wspólnego intranetu w PGNiG. Narzędzie to docelowo obejmie wszystkie oddziały spółki, w połowie 2011 roku zakończono pierwszy etap wdrożenia w Centrali i Pomorskim Oddziale Obrotu Gazem (POOG).

## Efekt

- Wypracowanie Kodeksu wartości pracowników GK PGNiG.
- Wspólne tworzenie raportu społecznego 2010 przez wszystkich koordynatorów CSR GK PGNiG.

Kilka lat trwały też działania związane z wypracowaniem Kodeksu etyki, który będzie dodatkowym elementem budowania kultury organizacyjnej opartej na określonych wartościach w GK PGNiG. W 2010 roku odbyły się kolejne spotkania i warsztaty z udziałem pracowników GK poświęcone temu tematowi. Również w Badaniu Satysfakcji Pracowników PGNiG znalazły się pytania dotyczące etyki. W efekcie w pierwszej połowie 2011 roku w PGNiG powołano Pełnomocnika ds. Etyki, a Zarząd Spółki formalnie przyjął Kodeks etyki wraz z Systemem zarządzania programem etycznym.

## Podsumowanie

Aktywność PGNiG w ramach filaru Stworzenie bezpiecznego i przyjaznego miejsca pracy obejmuje szereg przedsięwzięć od lat realizowanych w GK PGNiG związanych z dbałością o pracowników, stworzeniem im oparcia w odpowiednich rozwiązaniach socjalnych czy możliwościach szkoleniowych. Jak wynika z badań pracowników przeprowadzonych w PGNiG w 2010 roku firma postrzegana jest jako bardzo dobry pracodawca. O tym świadczy też wyjątkowo niska fluktuacja kształtująca się w Centrali PGNiG w 2010 r. na poziomie 6%.

W tym rozdziale omówiono najważniejsze aktywności realizowane w 2010 roku w obszarze Miejsce Pracy, ważne dla realizacji przyjętej przez PGNiG filozofii działania, opartej na wartościach zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialnego biznesu. W wersji elektronicznej niniejszego Raportu przedstawiliśmy najciekawsze naszym zdaniem praktyki, z poczuciem, że konieczny jest dalszy rozwój w tym obszarze.

Wyzwania rynkowe stojące przed GK wymagają stałego doskonalenia zarówno samej organizacji, by była jeszcze bardziej efektywna, jak i podnoszenia kwalifikacji zatrudnionych w niej ludzi. Potrzebne są jeszcze lepsze rozwiązania systemowe dotyczące strategii HR, rozwoju kadry, precyzyjne odpowiadanie na nowe, specyficzne potrzeby w zakresie szkoleń dla pracowników, umiejętności potrzebnych w związku z strategicznymi inicjatywami GK.

## Zobowiązania na przyszłość

Filar strategiczny	Cele operacyjne	Cele szczegółowe na kolejny okres
Miejsce pracy	Stworzenie organizacji uczącej się	Doskonalenie programu In-Out
	Wypracowanie i wdrożenie strategii HR	Przygotowanie systemu motywacyjnego dla członków zespołów zadaniowych, usprawnienie procesów związanych z zarządzaniem dużymi projektami inwestycyjnymi oraz fuzji i przejęć, a także rozwój kompetencji analitycznych
	Rozszerzenie współpracy i wymiany wiedzy pomiędzy zespołami HR w GK	Rozwój istniejących i podjęcie nowych inicjatyw w tym zakresie
	Budowanie wspólnej kultury organizacyjnej w oparciu o wartości GK	Szkolenia dla pracowników i kadry kierowniczej dotyczące etyki

Przygotowane przez grupę w składzie:  
Katarzyna Cybulska-Jura, Beata Dreger, Anna Folcik, Agnieszka Kuras-Atamańczuk, Dorota Omylska-Bielat, Jan Sęp, Sebastian Słodownik, Katarzyna Wróblewicz.

## 8.1. Kodeks etyki i System zarządzania programem etycznym

W ramach prac dotyczących budowania etycznych podstaw kultury organizacyjnej zakończyliśmy przygotowywanie całościowego programu etycznego w PGNiG.

Celem tego programu jest ujednoczenie zasad i standardów postępowania wszystkich pracowników, co w efekcie ma prowadzić do ciągłego wzmocnienia jakości środowiska pracy, wiarygodności i reputacji PGNiG, a także do zwiększania zaufania ze strony klientów, kontrahentów i partnerów. Program etyczny jest wyrazem naszego przekonania o potrzebie prowadzenia działalności biznesowej w oparciu o najwyższe standardy. System zarządzania programem etycznym w PGNiG został przyjęty w lipcu 2011 roku Uchwałą Zarządu.

Centralnym elementem programu etycznego jest Kodeks etyki PGNiG, obejmujący Deklarację wartości – stanowiącą ogólne przedstawienie fundamentów naszego codziennego działania – oraz Kodeks standardów etycznych, zawierający konkretne zasady postępowania pracowników PGNiG, wynikające z deklarowanych wartości, zgodne z najlepszymi praktykami w branży.

Kodeks etyki powstawał w trakcie szeroko zaplanowanego dialogu z przedstawicielami różnych grup pracowników, a także Interesariuszy zewnętrznych ze środowiska akademickiego, organizacji pozarządowych i administracji publicznej. Chcemy, aby był to, przynajmniej w części, „żywy” dokument, uzupełniany w trakcie dalszego rozwoju PGNiG – szczególnie w zakresie standardów postępowania etycznego. Jednocześnie przyjęliśmy, że w okolicznościach nieujętych w tym dokumencie, pracownicy powinni kierować się przede wszystkim wartościami PGNiG i zdrowym rozsądkiem, a w przypadku wątpliwości kontaktować się z przełożonym lub Pełnomocnikiem ds. etyki. Kodeks etyki wskazuje takie zachowania pracowników, które są pożądane w spółce i te, które nie mogą być akceptowane. Aby w praktyce zapewnić pełną zgodność postępowania z naszymi ideałami etycznymi, wdrażamy konkretne instrumenty i procedury.

Przede wszystkim przygotowany został szczegółowy program szkoleniowy z zakresu etyki w biznesie, zachęcający pracowników wszystkich szczebli do etycznej refleksji i pozwalający lepiej poznać deklarowane normy oraz standardy w kontekście codziennych zachowań. Jesteśmy przekonani, że edukacja etyczna jest niezbędna w procesie kształtowania podstaw wyborów moralnych w złożonej rzeczywistości gospodarczej.

Na mocy decyzji Zarządu powstały struktury zarządzania programem etycznym, począwszy od kompetencji decyzyjnych Zarządu Spółki, poprzez Komitet ds. etyki i wreszcie Pełnomocnika ds. etyki. Podstawowym zadaniem Komitetu jest podejmowanie działań monitorujących i naprawczych w sytuacjach naruszania zasad etyki.

W uzasadnionych przypadkach Komitet ds. etyki zwraca się do Zarządu PGNiG o podjęcie działań wobec osób, które dopuściły się naruszenia zasad etyki.

Pełnomocnik ds. etyki został powołany przez Zarząd PGNiG, zgodnie z sugestiami zawartymi w wynikach przeprowadzonego badania opinii pracowników, jako zewnętrzny i bezstronny ekspert w dziedzinie etyki biznesu. Pełnomocnik ds. etyki, który rozpoczął pracę w kwietniu 2011 roku, dba o promocję postaw etycznych w PGNiG SA, m.in. udzielając odpowiedzi na wysuwane przez pracowników pytania i wątpliwości, a także przyjmując zgłoszenia o naruszeniu zasad etyki i przedstawiając rekomendacje dotyczące propozycji zmian procedur obowiązujących w PGNiG.

Procedura formalnego zgłaszania naruszeń zasad etyki obejmuje również sposób postępowania w przypadku powstania wątpliwości co do oceny planowanych, bądź już podjętych decyzji dotyczących współpracowników, firmy lub otoczenia zewnętrznego. Uznaliśmy, że Kodeks etyki powinien stanowić punkt odniesienia przy podejmowaniu samodzielnych decyzji w miejscu pracy, a także powinien być pomocny w ocenie decyzji podejmowanych przez współpracowników, podwładnych lub przełożonych. Jednocześnie zapewniliśmy adekwatną ochronę pracowników – „sygnalistów”, aby żaden pracownik, który w dobrej wierze zgłasza Pełnomocnikowi ds. etyki naruszenie zasad etyki przez współpracownika, nie ponosił negatywnych konsekwencji swojego słusznego działania. Osoba zgłaszająca jest chroniona i jeśli pragnie zachować anonimowość, zadaniem firmy jest ją zapewnić.

Powyższa inicjatywa doskonale współgra z dwoma innymi projektami realizowanymi przez Spółkę: wdrożenia Zintegrowanego Systemu Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym (Enterprise Risk Management) i przygotowywanego przez audyt kompleksowego programu zarządzania ryzykiem nadużyć w PGNiG, ukierunkowanego przede wszystkim na zapobieganie zdarzeniom o tym charakterze, a także doskonaleniu efektywnego środowiska kontroli wewnętrznej. W ramach tego programu rozwijane będą szczegółowe projekty dotyczące m.in. odpowiedzialnego przywództwa opartego na zasadzie „dobrego przykładu z góry”, uwzględniania dodatkowych kryteriów z zakresu etyki w ramach rekrutacji i awansu, stosowania zasady „zero tolerancji” dla nadużyć. Już w 2009 roku przyjęto Zasady dobrych praktyk menadżera GK PGNiG, które są elementem tego programu.

Budowanie uporządkowanego systemu, zapewniającego optymalny poziom bezpieczeństwa i ograniczenie ryzyka wystąpienia nadużyć to długotrwały proces, wymagający zaangażowania nie tylko kadry zarządzającej, ale także każdego pracownika. Rozumiemy, że promocja etycznych postaw powinna być również wspierana odpowiednimi procedurami kontroli wewnętrznej, co pozwoli na skuteczne obniżenie ryzyk zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych. To jedyna droga do faktycznej realizacji idei odpowiedzialnego biznesu.

Istotną jest stała współpraca z rzecznikami (pełnomocnikami) ds. etyki z innych spółek wchodzących w skład GK PGNiG w celu integracji programu etycznego GK PGNiG, wdrożenia systemu zarządzania programem etycznym we wszystkich jednostkach GK PGNiG oraz monitoringu wszystkich zgłoszeń naruszania zasad etyki.

Pełne wdrożenie programu etycznego w GK PGNiG wymaga konsekwentnej pracy i stałego współdziałania ze wszystkimi pracownikami w ramach długofalowego kształcenia etycznego. Jesteśmy przekonani, że efektywność tego programu będzie tym większa, im więcej uwagi w codziennym funkcjonowaniu spółki będziemy poświęcać promowaniu zachowań etycznych, monitorowaniu przestrzegania norm etycznych i standardów postępowania, aktywnemu zaangażowaniu pracowników w podejmowane inicjatywy edukacyjne. Tylko wtedy Kodeks etyki nie będzie jedynie kolejną regulacją wewnętrzną, a jego postanowienia faktycznie będą kształtowały postawy pracowników i sposób ich funkcjonowania w organizacji i w społeczeństwie.

## 8.2. Badanie satysfakcji pracowników – nasz portret własny i wskazówki na przyszłość

Badania opinii pracowników – nazywane także badaniami satysfakcji lub nastrojów pracowników – stają się coraz powszechniejsze w polskich firmach. Dbłość o stosunki wewnątrz organizacji jest co najmniej tak samo ważna, jak wizerunek firmy na zewnątrz. Pracownik jest najważniejszym wewnętrznym interesariuszem firmy, które widzą silny związek między satysfakcją pracowników i ich zaangażowaniem a sukcesem rynkowym przedsiębiorstw.

Wdrożenie cyklicznych Badań Satysfakcji Pracowników PGNiG SA, a w kolejnych latach także pracowników GK, było jednym z zaplanowanych działań w ramach Strategii Zrównoważonego Rozwoju i Odpowiedzialnego Biznesu. W lipcu 2010 roku Zarząd spółki potwierdził chęć realizacji tego przedsięwzięcia po raz pierwszy, z obowiązkowym terminem do końca 2010 roku. Badanie było przeprowadzone pomiędzy 22 listopada a 16 grudnia 2010 roku.

Badanie obejmowało dziesięć obszarów tematycznych, takich jak: podstawy ogólne, wynagrodzenia, premie, nagrody, świadczenia socjalne, warunki pracy, komunikacja, zarządzanie, atmosfera w pracy, rozwój i kariera, wizerunek firmy, nowe rozwiązania.

Możliwość wyrażenia swoich opinii w badaniu jest prawem pracownika, z którego pracownik nie musi skorzystać, jednak poziom frekwencji, podobnie zresztą jak udział w różnego rodzaju wyborach obywatelskich, świadczy o zaangażowaniu, w tym wypadku w sprawy firmy. W badaniu uczestniczyło 4754 osób, czyli ponad 50% wszystkich zatrudnionych. Nie jest to szczególnie wysoki wynik, jednak biorąc pod uwagę stosunkowo krótki okres badania, duże rozproszenie organizacji, fakt, że wiele osób mogło wypełnić ankietę jedynie w formie papierowej (2668 osób w spółce to pracownicy niekorzystający w pracy z komputera) oraz to, że było to pierwsze tego typu przedsięwzięcie w PGNiG, a więc pracownicy mogli podchodzić do niego z dystansem czy nieufnością, przekroczenie progu 50% uznaliśmy za zadowalające.

Wyniki badania dostarczyły wielu cennych informacji o tym, jak pracownicy postrzegają firmę. W ten sposób odpowiedzi zbudowały nasz „portret własny”, pokazujący pracowników PGNiG, nasz stosunek do pracy, nasze wartości, a także to, co wzbudza nasz sprzeciw.

Badanie będzie powtarzane w latach kolejnych. Mamy nadzieję, że działania podjęte w wyniku pierwszego, przekonają pracowników PGNiG, że warto skorzystać z prawa do wypowiedzi. Rzecz jasna, nie w każdym z obszarów można szybko wdrożyć oczekiwane zmiany, jednak już dziś jest kilka przykładów na to, że opinie pracowników się liczą. W pełni uwzględniono je przy tworzeniu Kodeksu etyki PGNiG. W jednej z sekcji Badania pracownicy wskazywali te wartości, które ich zdaniem są najistotniejsze. Dzięki temu cztery wartości – odpowiedzialność, wiarygodność, jakość i partnerstwo, wybrane jako wartości korporacyjne PGNiG mają pełną legitymizację, są wartościami podzielanymi przez pracowników PGNiG. Również budując system zarządzania programem etycznym, Zarząd PGNiG kierował się głosem pracowników, którzy uznali, że najlepszym rozwiązaniem jest powołanie na stanowiska Pełnomocnika ds. etyki osoby bezstronnej, spoza PGNiG, która profesjonalnie zajmuje się tematem etyki. Tak też się stało i w kwietniu 2011 stanowisko to objął doktor Bolesław Rok.



### 8.3. POGC Libia – czekamy na możliwość powrotu

W grudniu 2007 roku PGNiG SA wygrało przetarg na koncesję poszukiwawczą 113 w Libii. 25 lutego 2008 r. podpisana została umowa Exploration and Production Sharing Agreement – EPSA z libijską National Oil Corporation na poszukiwanie i wydobywanie węglowodorów. Firma zobowiązała się, że w ciągu sześciu lat zainwestuje w poszukiwanie i wydobywanie gazu w Libii 108 milionów dolarów w zamian za prawo do udziałów w przyszłej produkcji. Szacunkowe analizy pokazują, że zasoby obszaru koncesji 113 położonej w Basenie Murzuq, około 1300 kilometrów na południe od Trypolis, w pobliżu granicy z Algierią mogą wynosić ponad 100 mld m<sup>3</sup> gazu ziemnego. Przy sprzyjających warunkach wydobywanie na skalę przemysłową mogłoby ruszyć już w 2015r. Dla realizacji prac na terenie Libii została utworzona spółka POGC Libia B.V. z siedzibą w Amsterdamie oraz oddział tej spółki w Trypolisie.

Pracownicy POGC – na stałe w biurze na przedmieściach Trypolis pracowało około 10 Polaków i ponad 20 Libijczyków – wspierani, na podstawie umowy o współpracy między POGC a PGNiG, przez kolegów z Centrali w Warszawie, przez ostatnie 3 lata dokładali wszelkich starań, by prace wiertnicze ruszyły zgodnie z planem, w kwietniu 2011 roku. Jeszcze w styczniu wszystko wskazywało na to, że tak właśnie będzie – przetargi na dostawy i serwisy niezbędne do wierceń dobiegały końca. Ostatnie umowy serwisowe miały zostać podpisane na dniach, trwały prace przygotowawcze na koncesji, a 13 stycznia 2011 roku przyszło upragnione pozwolenie na wiercenie A1-113/01.

Niestety, stało się inaczej. Na fali arabskiej „wiosny ludów” 17 lutego 2011 roku w Benghazi wybuchły zamieszki przeciw reżimowi Muammara Kadafiego, które szybko rozprzestrzeniły się na całą Libię. Polscy pracownicy oddziału ewakuowali się 22. lutego holenderskim samolotem wojskowym, na pokład którego mogli wziąć jedynie bagaż podręczny. Libijscy pracownicy zostali. 17 marca na mocy rezolucji Rady Bezpieczeństwa ONZ nr 1970 i 1973 rozpoczęła się międzynarodowa interwencja militarna. Według różnych szacunków od początku trwania konfliktu zginęło od 10 do 15 tysięcy ludzi.

W Libii zostało dużo więcej niż tylko sprzęt biurowy czy samochody firmowe. Polacy pracujący w POGC mieszkali w Libii – niektórzy od kilku miesięcy, niektórzy rok lub dwa lata. Przez ten czas, mimo pewnych niedogodności jakie niesie ze sobą życie w kraju arabskim, zdążyli żyć się z tym miejscem, zaczęli traktować je jak drugi (a czasem nawet pierwszy) dom. Od lutego nieustannie myślą nie tylko o dobytku, który tam zostawili, ale też, a nawet przede wszystkim, o ludziach, zarówno Libijczykach jak i Polakach, których przez ten czas poznali, a którzy z różnych powodów zostali w Trypolisie.

Większość pracowników libijskich przebywa obecnie na urloпах, niektórym udało się wyjechać wraz z rodzinami do Tunezji, dwóch nawet odwiedziło Polskę. Trzech młodych Libijczyków, których firma wysłała na studia w Akademii Górniczo-Hutniczej, libijska rewolucja zastała w Krakowie. Trwają starania o zorganizowanie dla nich stażu lub szkolenia, żeby mogli doczekać końca konfliktu w Polsce. Ci, którzy zostali w Libii, w miarę możliwości przyjeżdżają do biura choćby na kilka godzin w tygodniu i zdają telefoniczną relację z sytuacji na miejscu. Dzięki nim wiadomo, że jak dotąd wszyscy są bezpieczni. Oni też dbają, jak do tej pory skutecznie, o pozostawiony tam dobytek, zarówno osobisty, jak i firmowy. Innym firmom nie udało się zabezpieczyć majątku, samochody i sprzęt biurowy wielu z nich zostały zniszczone, zrabowane lub skonfiskowane na potrzeby reżimu. POGC, podobnie jak wiele innych firm, nie tylko utrzymuje kontakt ze swoimi pracownikami, ale też nadal wypłaca im pensje.

Polscy pracownicy po przylocie do Warszawy skorzystali z gościnności Centrali PGNiG urządzając tymczasowe biuro w salce konferencyjnej w budynku C5. Mimo niepewności co do przyszłości wszyscy wrócili do swych obowiązków. W ostatnich miesiącach zakończono interpretację danych i prace nad koncepcjami dalszych działań. Trwają prace przygotowawcze, odbywają się liczne szkolenia i spotkania, przede wszystkim jednak cały zespół śledzi na bieżąco sytuację w Libii i z rosnącą niecierpliwością czeka na możliwość powrotu.