

Jak być przyjaznym pracodawcą

W marcu rozstrzygnięto XI edycję konkursu „Pracodawca Przyjazny Pracownikom”, organizowanego przez NSZZ „Solidarność” pod patronatem Andrzeja Dudy, Prezydenta RP. Wśród wyróżnionych znalazły się dwa przedsiębiorstwa wod-kan: z Elbląga i z Leszna.



Rafał Zalesiński, prezes MPWiK w Lesznie odbiera dyplom od Andrzeja Dudy, Prezydenta RP.

Komisja Certyfikacyjna dokonała oceny wniosków nadesłanych na konkurs, m.in. biorąc pod uwagę przestrzeganie prawa pracy, zawieranie układów zbiorowych pracy, zatrudnianie pracowników na czas nieokreślony, uzwiązkowienie oraz funkcjonowanie rady pracowników. Wszystkie te firmy otrzymały dyplom „Pracodawca Przyjazny Pracownikom”. Przyznanie go nam cieszy tym bardziej, że to jedyny konkurs, w którym kandydatów do nagrody zgłaszają sami pracownicy.

Jego celem jest promowanie pracodawców, którzy wyróżniają się w stosowaniu dobrych praktyk w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności poprzez stabilność zatrudnienia, przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz prawa do zrzeszania się w związki zawodowe. Kandydatów zgłaszają podstawowe

jednostki organizacyjne „Solidarności”. Wyróżnione firmy szanują prawa pracowników oraz prowadzą u siebie dialog społeczny. Certyfikatem można się posługiwać przez okres trzech lat od daty przyznania.

Co to oznacza dla nas?

Nie jest żadnym odkryciem, iż odpowiednie zarządzanie kadrami jest jednym z elementów strategii naszego przedsiębiorstwa, na którą składają się schematy postępowania, odpowiednie procedury i zwyczaje dotyczące postępowania z pracownikiem. Dbamy przede wszystkim o to, aby polityka kadrowa zapewniała zaspokojenie potrzeb, ambicji i aspiracji zawodowych, jednocześnie realizując cele i zadania przedsiębiorstwa. Nasza wizja to m.in. zaspokajanie wymagań otoczenia i oczekiwań klientów poprzez silną, kompetentną i skuteczną

organizację, której członkowie tworzą zespół wzajemnie rozumiejących się osób, współodpowiedzialnych za jej losy oraz dążących do stałego doskonalenia zawodowego. To w końcu odpowiednio wykwalifikowana i doświadczona kadra stanowi o sile przedsiębiorstwa. Staramy się więc jak najefektywniej wykorzystać wieloletnie doświadczenie, profesjonalizm i potencjał naszego zespołu.

Oczywiście to nie może funkcjonować tylko jednostronnie. Co więc w zamian? W celach strategicznych spółki (obecnie do roku 2020) zapisaliśmy choćby, iż jako przedsiębiorstwo wspieramy rozwój zawodowy pracowników, dążymy do osiągnięcia satysfakcji zatrudnionych poprzez odpowiedni system zarządzania, motywowania i wynagradzania czy doskonalimy współpracę i komunikację międzypodległą.

Nie brakuje wyzwań

W ciągle zmieniającej się rzeczywistości zarządzanie zespołem ludzkim nie jest łatwym zadaniem. Coraz bardziej zauważalny tzw. „rynek pracownika” rodzi dla przedsiębiorstw i tym bardziej dla spółek sektora komunalnego ogromne wyzwania. Rosnąca presja płacowa, rotacja pracowników, trudność w zatrzymaniu zdolnej, młodej i mobilnej kadry, ograniczone możliwości budżetowe (przychody w głównej mierze opierają się przecież na ustalonych i zatwierdzonych trzyletnich taryfach za wodę i ścieki) to tylko wierzchołek góry lodowej. W firmie funkcjonują dwa związki zawodowe, które reprezentując czynnie znaczną część załogi, również domagają się zmian choćby w sposobie funkcjonowania funduszu nagród.

Sztuka porozumiewania się pomiędzy organizacjami związkowymi

a zarząd tkwi jednakże w dialogu i szukaniu kompromisu. Łatwo się na siebie obrazić, tylko czy to jest rozwiązanie problemu? Na pewno nie, a przynajmniej nie w przypadku naszej firmy. To droga donikąd. Dlatego nieustannie należy poszukiwać wspólnie rozwiązań, które będą akceptowalne przez załogę, ale też możliwe do spełnienia przez pracodawcę.

Od 2015 r. Zarząd realizuje w spółce konsekwentnie działania propracownicze. Dzięki porozumieniu i uwzględnieniu przez Zarząd także postulatów przedkładanych przez związki zawodowe udało nam się w ostatnich latach zbudować, wzajemnie podpisać i wdrożyć nowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, który przewiduje coroczne podwyżki dla pracowników. W firmie funkcjonują także, współfinansowane w zdecydowanej części przez pracodawcę, pakiety medyczne, dzięki którym pracownicy zyskują dostęp do szerokiego grona lekarzy specjalistów i badań. Uczestniczy w tym programie praktycznie cała załoga. Dbałość o stan zdrowia pracowników jest priorytetem zarządu.

Preliminarz Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFSS) corocznie jest uzgadniany z zarządami związków zawodowych. Przydzielane są zapomogi tak dla obecnych, jak i emerytowanych pracowników. Powołaliśmy Komisję Socjalną. Wynagrodzenia miesięczne dla pracowników są wypłacane zgodnie z obowiązującym terminarzem wynikającym z Regulaminu Pracy i zawsze obligatoryjnie tych terminów pilnujemy. Zarząd podpisuje listy płac niezwłocznie, a Dział Finansowy wypłaca zgodnie z terminami zawartymi w Regulaminie Pracy – bez opóźnień (praktyka pokazuje, że wypłaty wynagrodzeń odbywają się zazwyczaj w pierwszych sześciu dniach miesiąca).

Powołano sekcje sportowe, a także organizuje się integracyjne spotkania, wigilijne i tzw. Dzień Wodociągowca.

Ankiety dały odpowiedź

Pracownicy mieli możliwość wypowiedzenia się także poprzez ankietę dotyczącą oceny systemu przyznawania nagród. Ankieta została przygotowana z inicjatywy Zarządu i miała na celu dać

odpowiedź na pytanie, jakie są oczekiwania pracowników w zakresie formy nagradzania za pracę. Pytania zawarte w ankiecie zostały opracowane przez Pracowników działu Finansowego z sekcji Kadry i Płace, z uwzględnieniem obserwacji i zgłaszanych uwag przez pracowników w ostatnim czasie. Jej anonimowy i dobrowolny charakter spowodował, że znaczna część załogi zaangażowała się w jej wypełnienie. Dla nas to cenny i wyraźny sygnał kierunków zmian.

W firmie realizowany jest także, poprzez finansową zachętę, program dobrowolnych odejść na emeryturę, co nie znaczy, iż pozbywamy się doświadczonej kadry. Zawsze takie decyzje ustalane są indywidualnie.

Promujemy naszą drużynę bowlingową w corocznych lokalnych rozgrywkach, organizujemy także cykliczne integracyjne rowerówki.

BHP też jest ważne

Warto także wspomnieć o aspekcie BHP w spółce. Zarówno Zarządzenie, jak i „Tabela norm przydziału odzieży i obuwniczej oraz środków ochrony indywidualnej” zostały uzgodnione przez przewodniczącego związku zawodowego oraz Społecznego Inspektora Pracy, ponadto do Samodzielnego Specjalisty ds. BHP nie wpłynęły żadne pisemne uwagi dotyczące ww. Zarządzenia. Prowadzona jest rzetelna gospodarka w zakresie odzieży roboczej i ochronnej, środków ochrony indywidualnej pracowników oraz posiłków i napojów profilaktycznych, bieżące zapewnienie wyposażenia apteczek pierwszej pomocy, organizowanie i budżetowanie wymaganych szkoleń specjalistycznych dla pracowników z zakresu wymagań BHP czy nadzór nad aktualnością posiadanych uprawnień specjalistycznych.

Współpracujemy z Urzędem Dozoru Technicznego w zakresie egzaminów kwalifikacyjnych oraz przeglądów sprzętu. Kompleksowa jest także obsługa badań okresowych pracowników (kierowanie pracowników na badania okresowe, planowanie i rozliczanie kosztów badań lekarskich) czy w zakresie szkoleń ochronnych pracowników. Przy współudziale kadry kierowniczej spółki



Statuetka dla leszczyńskiego MPWiK

tworzone są instrukcje BHP (wspólne, jednolite dla całej spółki), a także zapoznawamy pracowników z przepisami przeciwpożarowymi oraz ustalamy sposoby postępowania na wypadek powstania pożaru, kłęski żywiołowej lub innego miejscowego zagrożenia.

Z myślą głównie o pracownikach Działu Eksploatacji planuje się także budowę nowego budynku socjalno-technicznego, spełniającego restrykcyjne warunki socjalne i szatniowe.

Bezpośrednio, nie zza biurka

Podsumowując, zarządzanie zasobami ludzkimi w firmie wymaga ciągłego codziennego zaangażowania, do czego obligują także kadre kierownicze. Bezpośrednie rozmowy z pracownikami, a nie „sterowanie” zza biurka, to klucz do utrzymania dobrych wzajemnych relacji. Trzeba rozmawiać także po to, aby poznawać potrzeby pracowników, wyprzedzać ich plany dotyczące rozwoju, słuchać ich pomysłów. To w pracownikach naszego wodociągowego przedsiębiorstwa tkwi ogromne doświadczenie, z którego warto czerpać. Dla mnie oświadczenie to prawdziwa skarbnica wiedzy. Nie jest także tajemnicą, że moje drzwi są zawsze otwarte dla wszystkich pracowników. Z przywileju tego pracownicy często korzystają.

RAFAŁ ZALESIŃSKI

Prezes Zarządu MPWiK w Lesznie