

## Relacje w stosunkach pracy

**Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy obejmuje 95,18% pracowników Grupy LOTOS. W spółkach grupy kapitałowej odsetek objętych regulacjami porozumienia kształtuje się na podobnym poziomie.**

Zapewnienie pracownikom dostępu do informacji o planowanych zmianach w strategii firmy lub innych ważnych wydarzeniach związanych z jej sytuacją, stanowi ważny element kultury organizacyjnej.

Grupa Kapitałowa LOTOS stara się zagwarantować, w miarę istniejących warunków prawnych, możliwość omówienia z odpowiednim wyprzedzeniem, wynoszącym minimum 30 dni, istotnych zmian operacyjnych w organizacji. Stara się także zapewnić możliwość angażowania przedstawicieli pracowników w negocjowanie i wdrożenie zmian, które mogą mieć wpływ na funkcjonowanie firmy. Dobrą praktyką jest organizowanie spotkań z Radą Pracowników i przedstawicielami związków zawodowych w firmie. W trakcie takich spotkań została, np. w szczegółach omówiona Strategia Grupy Kapitałowej LOTOS na lata 2011-2015 wraz z kierunkami rozwoju do roku 2020.

Okres czy tryb powiadamiania o istotnych zmianach operacyjnych wynika z obowiązujących przepisów. Jednak Grupa LOTOS od lat w konsekwentny sposób stara się wypracować model komunikacji wewnętrznej, który buduje klimat dialogu i sprzyja wymianie informacji między różnymi strukturami i szczeblami organizacji. Firma odchodzi od tradycyjnego modelu komunikacji jednostronnej, płynącej od kadry kierowniczej do pracowników, na rzecz modelu komunikacji wielostronnej, angażującej i otwartej na informacje zwrotne. Służy temu wdrażanie wielu rozwiązań właściwych nowoczesnym formom komunikacji, jak np. kioski internetowe, które w 2011 r. zostały zainstalowane w części stanowisk produkcyjnych koncernu. W taki sposób firma stara się dotrzeć z aktualnymi informacjami, do osób pracujących w trybie zmianowym.

Poza formami komunikacji elektronicznej, Spółka przykłada wagę do spotkań bezpośrednich, podczas których pracownicy mają okazję dyskutować z kadra kierowniczą na temat sytuacji firmy. Pozwala to w wielu przypadkach pozyskać zrozumienie i akceptację pracowników dla często trudnych decyzji.

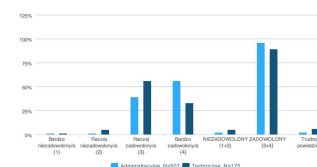
Rok 2011 przyniósł wydarzenie istotne dla włączania pracowników – jako interesariuszy przedsiębiorstwa - w proces decyzyjny. Przedstawiciele kluczowych obszarów działalności grupy kapitałowej uczestniczyli w warsztatach strategicznych zmierzających do wypracowania celów w aktualizowanej Strategii społecznej odpowiedzialności Grupy Kapitałowej LOTOS na lata 2012-2015. W pracach wzięło udział 90 specjalistów firmy. Był to pierwszy projekt o charakterze strategicznym, całkowicie odwołujący się do wiedzy, kompetencji i doświadczenia pracowników. Dzięki tej inicjatywie zyskali oni realny wpływ na jakość wielu procesów w organizacji – od zarządzania zasobami ludzkimi, przez sferę bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia, po relacje z klientami i kontrahentami.

Warsztaty strategiczne były poprzedzone badaniem opinii pracowników grupy kapitałowej. Działania te miały na celu uzyskanie efektów, które w jak największym stopniu odpowiadałyby oczekiwaniom i potrzebom pracowników. Jednym z elementów badania, zgodnie z celami polityki personalnej, były pytania dotyczące satysfakcji z pracy i oceny jakości komunikacji wewnętrznej.

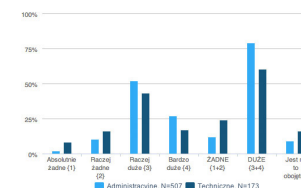
Badanie zostało przeprowadzone we wrześniu 2011 r. Obok zaprezentowano część uzyskanych wyników.

Pracownicy byli pytani o ich potrzeby informacyjne, w tym o dostęp do informacji niezbędnych do realizowania obowiązków służbowych. Przedmiotem konsultacji były także oczekiwania związane z pożądanymi kierunkami angażowania się firmy w różnego rodzaju inicjatywy i projekty: edukacyjne, społeczne, badawcze, rynkowe i inne. Wyniki badań stały się zaczynem

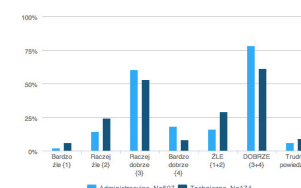
**Ocena satysfakcji z pracy w Grupie Kapitałowej LOTOS (%)**



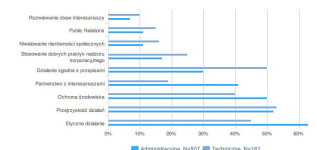
**Ocena znaczenia dla pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS faktu stosowania przez pracodawcę dobrych praktyk z dziedziny społecznej odpowiedzialności (%)**



**Ocena jakości komunikacji wewnętrznej w Grupie Kapitałowej LOTOS (%)**



**Sposób rozumienia przez pracowników Grupy Kapitałowej LOTOS terminu „społeczna odpowiedzialność biznesu” (%)**



do prac nad aktualizacją Strategii społecznej odpowiedzialności, która kompleksowo odnosi się do takich sfer działalności grupy kapitałowej, jak inwestowanie w zasoby ludzkie, bezpieczeństwo, integracja z lokalnym otoczeniem, zarządzanie zasobami naturalnymi w procesie produkcji, etyka i przeciwdziałanie nadużyciom, partnerstwo z otoczeniem rynkowym, komunikowanie zmian i dostęp do informacji.

---

Zobacz także:

**Wolność zrzeszania się i negocjacji zbiorowych**    **Angażowanie interesariuszy**    **Wpływ na społeczeństwo**