

SIP – Społeczna Inspekcja Pracy – Synergia i Partnerstwo

Społeczna Inspekcja Pracy to dla nas służba pracowników, którym w wyniku wyborów zaufała załoga, na rzecz pracowników którzy tego zaufania udzielili, biorąc czynny udział w wyborach. Inspektor to mąż zaufania całej załogi, bez względu czy ktoś głosował na niego czy nie, lub z jakiego związku się wywodzi.

Specjalnie użyliśmy terminu służba, bo to nic innego ja społeczna praca, wykonywana z poświęceniem na rzecz nie tylko pracowników ale też pracodawców. Uważamy, że Społeczna Inspekcja Pracy nie powinna być narzędziem związków zawodowych do walki z pracodawcą, w naszej ocenie powinna być postrzegana jako partner załogi i pracodawców, jako gwarant tego, że przepisy prawa, zawarte porozumienia są po prostu realizowane i przestrzegane.

Wszystkim stronom, załodze, organizacjom związkowym i także co podkreślamy kolejny raz pracodawcom, powinno zależeć na tym aby miejsce pracy każdego z nas było bezpieczne i przyjazne.

Wydaje nam się, że nasi „partnerzy” społeczni zupełnie inaczej postrzegają Społeczną Inspekcję Pracy. Synergia, jako związek zawodowy działający w Grupie, na mocy ustawy, wspólnie z pozostałymi organizacjami odpowiada za rozsądne zorganizowanie Społecznej Inspekcji Pracy. Powyższe postrzegamy jako swoisty obowiązek wobec pracowników, do tego aby pomóc im w wyborze osób, które w ich imieniu, nierzadko z poświęceniem będą służyły nie określonej organizacji związkowej ale bezpiecznym i higienicznym warunkom pracy dla dobra pracowników i pracodawców.

Oczywiście, zdajemy sobie sprawę że Społeczna Inspekcja Pracy to służba kontrolna, ale nie po to aby komuś coś udowodnić, a wydaje nam się że do tej pory trochę tak było. Spójrzcie na 2017 rok, wtedy dowiedzieliśmy się, że szkolenie dla Społecznych Inspektorów Pracy organizuje biuro podróży, które jak się okazało było powiązane z działaczami związkowymi.

Społeczną Inspekcję Pracy w Grupie Kapitałowej ENEA, niezwykle istotna i potrzebna służba, została zdewaluowana i postrzegana nie jako misja, tylko jako możliwość zarobienia.

Powiecie, ktoś te szkolenie powinien zrobić – oczywiście, ale niech to się odbywa transparentnie. Niech jego uczestnicy traktują to jako możliwość doksztalcenia się, a nie jako darmowy wypad nad morze. Z naszych informacji wynika, że niektórzy w ogóle nie brali udziału w wykładach, swoją uwagę skierowali na piękne nadbałtyckie plaże. Na nasz tekst o

braku transparentności i tym samym podważeniu zaufania do SIP w GK ENEA, bardzo emocjonalnie i niedojrzale zareagował Koordynator Społecznej Inspekcji Pracy w GK ENEA.

Ktoś, kto powinien być ponad wszystko, kto powinien być swoistym spoiwem Społecznej Inspekcji Pracy w Grupie Kapitałowej obnażył jej to najsmutniejsze i najbardziej niepożądane oblicze. Jednym pismem sprowadził SIP w GK ENEA do związkowych interesów, za którymi jak sam wskazał stoi polityka.

Zapewniamy Was, że nie o to w tym wszystkim chodzi. To jest służba ludzi dla ludzi, a wybory powinny być ich świętem, a nie związkową rozgrywką w walce o ochronę trwałości stosunku pracy. Wyraziliśmy to w piśmie do Pana „Koordynatora”.

I co z tego, minęły dwa lata i w sumie nic. Pod koniec ubiegłego roku otrzymaliśmy do podpisania regulamin Społecznej Inspekcji Pracy w Grupie Kapitałowej ENEA. Po zapoznaniu się z projektem dokumentu, stwierdziliśmy że jest to przerost formy nad treścią. Zaproponowana struktura w naszej ocenie nie wynikała z niczego logicznego, a na pewno nie z rzeczywistych potrzeb, czy też zagrożeń wynikających z braku bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Przykład, dwie spółki usługowe, gdzie świadczona jest tylko i wyłącznie praca biurowa, w kilku lokalizacjach - co do zasady bliźniacze struktury, w jednej zaplanowano 4 inspektorów, w drugiej jednego pomimo, że tam gdzie ma być ich cztery raz więcej pracuje cztery razy mniej osób – chore? No chore.

Ustawa o społecznej inspekcji pracy przyznaje tylko i wyłącznie związkom zawodowym uprawnienia do zaprojektowania struktury społecznej inspekcji pracy, jednak zawsze uważaliśmy, że powinna ona być rozsądna, po to aby była efektywna. Jej efektywność chcieliśmy sprawdzić w spółkach, w których działamy. Pod koniec ubiegłego roku na podstawie zapisów wynikających z ustawy zwróciliśmy się do pracodawców, aby przekonać się jak aktywnie inspektorzy sprawowali swój mandat. Za miernik przyjęliśmy wpisy w księgach zaleceń i uwag. Oczywiście Inspektorzy nie musieli dokonywać takich wpisów, mogli działać w sposób na tyle sugestywny, że pracodawcy na bieżąco reagowali na ich spostrzeżenia i uwagi, jednak do księgi powinny trafiać najistotniejsze i najgroźniejsze uchybienia.

Sprawdziliśmy i potwierdziliśmy nasze przypuszczenia, wpisów nie było. To nas upewniło, że społeczna inspekcja pracy jest potrzebna, ale w zupełnie innym modelu. Uważamy, że proste

jest po prostu przejrzyste, a mniejsza liczba inspektorów wbrew opinii naszych „partnerów” społecznych wpłynie na poprawę ich efektywności. Dlaczego każdy inspektor przez cały okres kadencji oraz rok po jej upływie, objęty jest ochroną trwałości stosunku pracy? Skoro inspektorów będzie mniej, a zależność im będzie na kolejnej kadencji będą musieli swój mandat sprawować bardziej aktywnie i skutecznie.

Nie oszukujmy się, większość pracowników nawet nie wiem jak nazywa się Inspektor, który się nimi w cudzoziemiu oczywiście opiekuje.

W ogóle nie rozumiemy dlaczego nasi „partnerzy” społeczni wprowadzili niespotykany nawet w ustawie zapis, że społecznym inspektorem nie może być osoba zatrudniona na stanowisku koordynatora, kierownika zespołu, sekcji, referatu, biura, czy też podporządkowana Dyrektorowi Departamentu, Oddziału czy Rejonu?

Kolejny dowód na to, że związki nie rozumieją że to jest służba społeczna, rozumiana jako pracownicza, partnerska, ponad interesy poszczególnych związków zawodowych. Mianownikiem powinna być załoga, to są jej uprawnienia. Dlaczego ograniczać wybór do osób, które nie zajmują wskazanych powyżej stanowisk? A może pracownicy chcą Inspektora, który właśnie jest koordynatorem, kierownikiem sekcji albo zastępcą dyrektora wydziału. Dajmy i wybrać tego, kogo tak naprawdę pracownicy widzą do pełnienia tej funkcji.

Uzwiązkowanie Inspekcji w naszej ocenie prowadzi do jej dewaluacji. Zniechęca załogę do udziału w wyborach. Mobilna urna, którą znacie jest potrzebna, nie po to aby każdy mógł zagłosować, tylko po to aby była wymagana frekwencja. Załoga powinna chcieć pójść zagłosować na tego, kogo chce, w Grupie jest zmuszana do tego aby wybrać tego, kto ma być.

Skąd w ogóle ten zbiór stanowisk, dlaczego nie ma w nim np. doradców zarządu, czy też starszych specjalistów, którzy są w tej samej kategorii zaszerogowania co koordynator, a muszą mieć wyższe wykształcenie zamiast średniego jak w przypadku tego drugiego?

Jesteśmy dalecy od tego, aby struktura SIP była tylko pretekstem do tego, aby wygenerować kilkadziesiąt chronionych przez zwolnieniem etatów. Założeniem tej służby była kontrola pracodawcy i pilnowanie, czy zapewnia on bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Księgi mówią jasno, w Grupie pod tym względem nie jest najgorzej, wpisów w końcu brak. U pracodawców, w których liczba pracowników wymusza powstanie komisji ds. BHP, takie są przecież powoływane, a ich obligatoryjnymi członkami są społeczni inspektorzy pracy.

Z uwagi na powyższe, nie chcąc opóźniać wyborów SIP na nową kadencję, przede wszystkim przemodelowaliśmy strukturę w spółkach w których świadczona jest tylko i wyłącznie praca umysłowa. W tych jednostkach prawdopodobieństwo interwencji w naszej ocenie jest dużo najniższe. Jednak od razu zapowiadamy, że w kolejnej kadencji będziemy optować za uproszczeniem struktury w pozostałych spółkach Grupy.

