

Komunikat OZ NSZZ „Solidarność” KUL z dnia 5 lipca 2021r. dotyczący przeprowadzanej optymalizacji zatrudnienia w KUL

Pierwsza rozmowa w powyższym temacie odbyła się w dniu 26 marca br. w gabinecie i z inicjatywy p. mgra Konrada Konefała Dyrektora ds. Personalnych i Organizacji KUL z przedstawicielami „Solidarność”, ostatnia - z inicjatywy OZ NSZZ „Solidarność” KUL - w dniu 2 lipca 2021.

Informacje wprowadzające:

- a) OZ NSZZ „Solidarność” KUL przyjmuje do wiadomości informacje od p. Dyrektora o działaniach związanych z optymalizacją zatrudnień w administracji KUL zainicjowanych przez Władze KUL, których celem jest unowocześnienie funkcjonowania Uniwersytetu, w zakresie organizacji pracy. Zadanie to związane jest z dopasowaniem organizacji procesów administracyjnych w Uniwersytecie do aktualnych wymagań w zakresie organizacji pracy, a także wynikających z wytycznych „Konstytucji dla Nauki” ustawa z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o Szkolnictwie Wyższym i nauce (Dz.U. r. 2021, poz. 478) oraz Statutu Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II, który obowiązuje nasze środowisko od dnia 1 października 2019 roku. W obu dokumentach znajdujemy szereg uregulowań dotyczących organów uniwersytetu i organizacji pracy.
- b) Władze KUL zostały poinformowane, że jako związek zawodowy będziemy wnioskować o szczególną ochronę przed zwolnieniami osób obiektywnie pracujących efektywnie, również w ocenie społeczności KUL, oraz z długim stażem pracy, aby umożliwić im płynne przejście w okres emerytalny.
- c) Szczególnie będziemy chronić pracujących:
 - merytorycznie, rzeczowo, stabilnie i efektywnie;
 - nienagannie, tj.: bez uzależnień, bezkonfliktowo;
 - na rzecz wspólnego dobra, dbających o wizerunek KUL;
 - zgodnie z ideą (*Deo et Patriae*) oraz z założeniami Katolickiej Nauki Społecznej;
 - tym bardziej tych, którzy kryteria jakości pracy określone w Kodeksie Pracy rozszerzają o etos wyrażony w Statucie Solidarności, oraz
 - w szczególności spełniających ww. kryteria - członków OZ NSZZ „Solidarność KUL.

Stanowisko OZ NSZZ „Solidarność” KUL

1. OZ NSZZ „Solidarność” KUL sprzeciwia się zwolnieniom pracowników administracji w formule, którą zainicjował p. mgr Konrad Konefał Dyrektor ds. Personalnych i Organizacji KUL, tj.:
 - a) w kilku- lub w kilkunastoosobowych grupach (z danych działów, co paraliżuje prace jednostek);
 - b) bez uwzględnienia danych obiektywnych nt. aktualnej sytuacji społecznej i przebiegu pracy danego pracownika;
 - c) w oparciu wyłącznie o subiektywne dane (w tym ocena przełożonego¹), co powoduje powstanie konfliktów społecznych.

¹ O naturze tego mechanizmu poinformowałam p. K. Konefała w czasie rozmowy 26 marca br., wskazując, że jest to pierwsza z funkcji matematycznych zastosowana w psychologii, dość dobrze zdefiniowana przez jej autora Williama Jamesa w pierwszym podręczniku psychologii z 1890 roku; odnosząc się do dwóch przypadków: (a) do samooceny (ang. *self-esteem*) lub (b) oceny odnoszącej się do innej osoby; gdzie w liczniku występuje wartość parametru - powodzenie, pomyślność, wykonana praca (ang. *success*; odpowiednik *real-self*; jest miarą obiektywną), a w mianowniku wartość parametru - aspiracje, roszczenia, oczekiwania co do wyniku pracy (ang. *pretensions*; odpowiednik *ideal-self*; jest miarą subiektywną).

O trafnej ocenie psychologicznej świadczy wynik zbliżający się do „1”. Z badań psychologicznych wiemy, że takich ludzi w aspekcie trafnej samooceny jest nieco poniżej 20% w populacji, a w aspekcie trafnej oceny innej osoby nie przekracza 17%. W aspekcie samooceny znacząca część populacji generuje zniekształcenia (zawyżając - ponad 50% populacji lub zaniżając - ponad 25% populacji) w odniesieniu do samooceny, a jeszcze większe błędy występują w odniesieniu do oceny innej osoby. Oznacza to, że badacz fenomenu oceny psychologicznej, np. subiektywnej oceny efektywności pracy nie panuje nad kontrolą parametrów występujących w liczniku i/lub mianowniku tej funkcji, godząc się w ten sposób na posługiwanie się fałszywą oceną, spowodowaną różnymi wpływami subiektywizmu.

W opisanym problemie, oceny sporządzone przez przełożonych w stosunku do podwładnych nie są obiektywne (nie są parametrycznym wynikiem pracy) lecz subiektywne (są opinią przełożonego na temat pracy podwładnego).

2. OZ NSZZ „Solidarność” KUL sprzeciwia się zwolnieniom pracowników:
 - a) z długoletnim nienagannym stażem pracy;
 - b) będących w okresie poprzedzającym czas ochrony emerytalnej;
 - c) bardzo dobrze lub dobrze wykonujących swoją pracę;
 - d) którzy znaleźli się w trudnej sytuacji życiowej bądź materialnej (choć ww. kryteria – por. „Informacje wprowadzające” pkt. c) - muszą być przez pracownika respektowane w pierwszej kolejności).
3. OZ NSZZ „Solidarność” KUL negatywnie ocenia – propozycje zmian warunków zatrudnienia, np. w stosunku do ok. 40-osobowej grupy pracowników zatrudnionych na $\frac{3}{4}$ etatu, aby zredukować im zatrudnienie do $\frac{1}{2}$ etatu. Komplikuje to sytuację zarówno pracodawcy jak i pracownika, który nie przyjmując stawianych mu warunków nie ma prawa do zasiłku, ani w chwili obecnej, mając $\frac{3}{4}$ etatu, ani po zmianie, mając $\frac{1}{2}$ etatu, gdyż miał wynagrodzenie niższe niż minimalna pensja krajowa.
4. OZ NSZZ „Solidarność” KUL informuje, że – w kontekście rozmowy z JM Rektorem KUL ks. prof. dr hab. Mirosławem Kalinowskim z delegacją „S” KUL przeprowadzonej w dniu 29 czerwca br. otrzymaliśmy „zielone światło”, aby procesy optymalizacji w zatrudnieniu i wynikające z niego rozwiązania umów o pracę – przebiegał wolniej i łagodniej w czasie oraz uwzględniał sytuację egzystencjalną osoby przewidywanej do zwolnienia.
5. OZ NSZZ „Solidarność” KUL sprzeciwia się stosowaniu wyłącznie miary subiektywnej – jako kryterium będącego podstawą do wypowiedzenia umowy o pracę. Jako kryterium obiektywne - przedmiotem oceny powinny być udokumentowane „próbki czynności” (lub próbki zachowań) w relacji do oczekiwanego (zdefiniowanego) wzorca pracy na danym stanowisku. Tylko przy uwzględnieniu takiego standardu wartość zastosowanego narzędzia spełnia kryterium trafności i rzetelności diagnostycznej. (Dopuszcza się diagnozy subiektywne, pod warunkiem, że są wykonane przez zespół „sędziów kompetentnych”; nigdy przez jedną osobę oceniającą).
6. OZ NSZZ „Solidarność” KUL wnioskuje, aby w kontekście całościowej analizy zatrudnienia w KUL (powinna kompleksowo odbyć się na początku tego procesu), w przypadkach zmniejszania liczby etatów w danym dziale, umożliwić pracownikom o wysokim potencjale kompetencji - kontynuowanie zatrudnienia w innych jednostkach czy agendach KUL. Jest to naturalna ochrona sprawdzonych zasobów ludzkich.
7. OZ NSZZ „Solidarność” KUL wnioskuje – do Pracodawcy lub jego pełnomocnika w osobie p. mgra Konrada Konefała - Dyrektora ds. Personalnych i Organizacji KUL do opracowania projektu i planu informowania pracowników administracji KUL o działaniach wynikających z postanowień (np. uchwał senatu) o przebudowie struktury administracji KUL i wynikającej z tego optymalizacji zatrudnienia w KUL, a także wydania stosownego komunikatu w tej sprawie (z uaktualnieniami). Brak takich informacji wywołuje ogólny niepokój, powoduje powstawanie różnych napięć między pracownikami, co nie sprzyja dobrej atmosferze w pracy, obniża jej jakość i efektywność.
8. OZ NSZZ „Solidarność” KUL informuje – że na bieżąco, o naszym stanowisku i ustaleniach będą informowani pracownicy KUL.

W aktualnie realizowanej formule zainicjowanej przez p. Dyrektora odium za proces zwolnień pracowników spływa na związek zawodowy, co nie jest zgodne z rzeczywistością.

W imieniu Zarządu OZ NSZZ „Solidarność” KUL

.....
(dr Andrzej Januszewski
- przewodniczący -
OZ NSZZ „S” KUL)