



Rozdroża

Lipiec 2004 NR 7 (18)

Gazeta Związku Zawodowego Pracowników Komunikacji Miejskiej w Warszawie

Być może Radni m. st. Warszawy zlikwidują ZTM

Dość burzliwy przebieg miała ostatnia sesja Rady Warszawy w dniu 8 lipca br.. Szczególnie w punkcie, który miał zdecydować o uchwale w sprawie ustalenia cen urzędowych za usługi przewozowe środkami lokalnego transportu zbiorowego w m. st. Warszawie oraz opłat dodatkowych. Uchwała miała dość drastycznie podnieść ceny biletów długookresowych (30, 90 dni, czyli tych, które przynoszą najlepsze dochody) a obniżyć około o 20 % bilety jednorazowe poza szczytem. Czyli coś za coś. Pytanie tylko, co? Podwyżka i uzyskanie z niej pieniądze, według uzasadnienia ZTM-u, miała między innymi posłużyć na zakup nowego taboru, zmienić relacje cen biletów dobowych (dziennych) oraz biletów 30-dniowych (miesięcznych) do biletu jednorazowego występujących w innych miastach. A np. dlaczego porównano Warszawę z blisko 2 milionami mieszkańców i około 300 liniami komunikacji miejskiej do Opolą, w którym mieszka ok. 100 tysięcy i jest 40 linii, z czego ¼ ma pętle poza miastem (bilet dobowy w W-wie kosztuje 7,20 a w Opolu 7 zł). Podwyżka cen biletów miała również podnieść relacje ceny biletu miejskiego do ceny biletu sieciowego z 1,33 do 1,50 w przypadku biletów 30- dniowych i powolną, ale systematyczną eliminację biletów na okaziciela, z których podobno korzysta więcej niż jedna osoba, co jest stratą dla miasta. Jednym słowem dalszy drenaż kieszeni Warszawiaków.

Dość pokrętnie i niezrozumiale do końca uzasadnienia podwyżki cen biletów nie przekonały również radnych, którzy po raz kolejny skierowali uchwałę do poprawki, tym samym ceny biletów pozostaną bez zmian. Szczególnie dużo dyskusji wywołało stwierdzenie, że część przyszłych dochodów będzie skierowana na zakup nowego taboru, w co nie bardzo chcieli uwierzyć szczególnie radni z SLD.

Przeciągająca się dyskusja doprowadziła, w którymś momencie do stwierdzenia, że w obecnym ustroju W-wy nie bardzo jest potrzebne funkcjonowanie ZTM-u w obecnym kształcie. Należałoby się poważnie zastanowić, czy nie warto by było zmienić, wyszczuplić istniejącą strukturę, a uzyskane w ten sposób pieniądze przeznaczyć na poprawę i wymianę taboru. A więc dyskusja się zaczęła, tylko, jaki będzie jej koniec, trudno na razie powiedzieć. Ale gdyby radni postawili

na swoim i rozwiązali ZTM, to, co by wówczas było? Kierowcy z MZA, motorowi z TW, twierdzą, że lepiej. ZTM twierdzi, że gorzej. Jedni i drudzy mają rację. Zapewne rozwiązanie ZTM-u, to mniej „lotnych” nie zawsze uzasadnionych kontroli prowadzących pojazdy. To zmniejszenie wydatków MZA i TW na kary i mandaty wydawane przez ZTM, a są

one nie małe. Wreszcie możliwość wynegocjowania z „miastem” lepszych warunków finansowych za usługi przewozowe (eliminacja jednego pośrednika). Możliwość stworzenia lepszych rozkładów jazdy, likwidacja pustych przebiegów, możliwość zaproponowania rozszerzenia usług o nowe linie auto

dok.str. 2



Sezon na ogórki?

Przeważnie lato kojarzy się wszystkim z wypoczynkiem, urlopem i produkcją weków, na zimowe wieczory, z wszystkiego, co obficie dostarcza warzywny i owocowy rynek. Między innymi z ogórków, przez co letni sezon nazywany jest „sezonem ogórkowym”. Ale „sezon ogórkowy”, to także pora gdzie wszyscy starają się zmniejszyć swoją wydolność umysłową, nic nie tworzą lub udają, że nic nie tworzą. Jednak nie wszędzie. Gdzieś w okolicach Placu Bankowego trwają intensywne prace, które z dnia na dzień, mimo pełni lata, nabierają rozmachu. Znowu ktoś szuka pieniędzy i za wszelką cenę chce je znaleźć. Znowu chce je znaleźć najmniejszym kosztem poprzez zwolnienie kolejnych ludzi, a nie szukanie nowych rozwiązań, propozycji by zwiększyć podaż usług i znaleźć na nie zbyt. A zwolnienie kolejnych ludzi, to kolejne osłabianie potencjału firmy. Osłabianie do tego stopnia, że w którymś momencie stanie się nie

wydolna, nie będzie mogła skutecznie walczyć z konkurencją. Jak nie będzie mogła konkurować, to po raz kolejny przegra walkę o rynek. Jedną, drugą i wypadnie z rynku, a wraz z nią kolejni ludzie.

Dokładnie rok temu pisaliśmy o nieuniknionych zwolnieniach w MZA. Wtedy miało odejść i odeszło 160 osób, głównie z pionu „T”. Podobno miała to być ostatnia tak duża redukcja zatrudnienia. Minął rok i co? Teraz ma odejść z MZA kolejne 222 osoby. Znowu ponad 80 z pionu „T”. Przyczyna ta sama jak przed rokiem, zmniejszone zadania, a więc i do pracy trzeba mniej ludzi. Czyli co? Poprzednia redukcja nic nie wniosła? Dalej kondycja firmy jest zła? Znowu trzeba ją uzdrawiać poprzez zwolnienia ludzi?

Jeśli to tempo zwolnień, jako jedynego lekarstwa na kłopoty firmy, utrzyma się dalej, to za dwa, trzy lata firma MZA, nie będzie miała swojego warsztatu, a jedynie

dok.str. 2



Sezon na ogórki?

autobusy i kierowców. Czy zmniejszą się koszty firmy? Prawdopodobnie nie. Zamiast je naprawiać we własnych warsztatach, za mniejsze pieniądze, trzeba będzie zlecać je obcym warsztatom, które w szybki i skuteczny sposób podniosą ceny na swoje usługi jak trafią takiego kontrahenta jak MZA. Pierwsze sygnały już są.

Czy może, zamiast zwalniać ludzi, nie warto by było zastanowić się nad zmianą paliwa z płynnego na gazowe? Pomyśleć o zakupie tańszego taboru na gaz? Dać, wzorem innych miast, ludziom pracę przy przeróbkach silników na gaz, czy przy pełnym montażu (pisał o tym, firma Solaris była chętna do współpracy, a wykorzystał to Kraków). Paliwo gazowe jest tańsze i czystsze ekologicznie, a poza tym można dostać znaczące dopłaty do taboru z Narodowego czy Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska. O tym także pisał o tym i jak do tej pory niewiele drgnęło w tej sprawie. Podobno wejście w gaz jest kosztowne i pracochłonne. Być może, ale jest nieuniknione, jeśli

chce się istnieć na warszawskim rynku usług przewozowych i skutecznie walczyć z konkurencją, a ta już bardzo poważnie przemyśla się do przeróbek swojego taboru na paliwo gazowe.

Nie naszym zadaniem jest rozważanie na łamach gazety o ekonomii i zarządzaniu firmą. Są od tego fachowcy, ale patrząc na to, co robią, czasami odnosi się wrażenie, że gdzieś ta ich fachowość jest rozmieniana na drobne lub bezpowrotnie zaprzepaszczana.

Naszym zadaniem jest walka o ludzi, o pracę dla nich, sowite wynagrodzenie, o godne życie. Dlatego też pozwalamy sobie czasami wytykać decydentom pewne popełnianie przez nich błędy, bo to od nich zależy praca dla ludzi. Dopóki, jedynym sposobem na uzdrowienie firmy, będą kolejne zwolnienia, dopóty będziemy stale podsuwać kolejne pomysły na pracę dla ludzi i domagać się, aby były, jeśli są dobre, były wdrażane. Będziemy stale przypominać, że w dalszym ciągu znowu, nikt, nic, nie robi, a powinien,

bo bierze za to niemałe pieniądze i niekoniecznie ostatni zamknie po firmie MZA bramę na wielką, stalową kłódkę.

A sezon na ogórki w pełni i znowu, ktoś wyhamował swój potencjał umysłowy na robienie weków, a nie myślenie o przyszłości firmy i ludzi w niej i dla niej pracujących.

Wiwo w lipcu 2004 roku

W sobotę 11 września br. zapraszamy na piknik do Łaz

Zgodnie z przyjętą od kilku lat tradycją, jak zawsze we wrześniu, zapraszamy na rodzinny piknik do Łaz koło Łochowa. Jak zwykle nie powinno zabraknąć licznych atrakcji kulturalnych, sportowych i zapewne kulinarnych przyrządzonych własnoręcznie nie tylko przez uczestników. Nie zabraknie również atrakcji dla dzieci i ich rodziców ceniących ruch i wypoczynek na świeżym powietrzu. Jak zawsze będzie można posłuchać i potańczyć przy muzyce na żywo. Organizatorzy zapowiadają muzykę dla wszystkich grup wiekowych, począwszy od techno i disco-polo aż do przebojów sprzed kilkudziesięciu lat.

Wzorem poprzedniego roku, najmłodszymi będą również zajmować się harcerze, którzy przygotowują dużo atrakcji i konkursów.

Jak zawsze nie zabraknie pieczonych kiełbasek i bigosu.

Pierwsze szczegóły programu postaramy się przedstawić w kolejnym wydaniu gazety. A na razie, prosimy już sobie zaznaczyć, czerwonym flamastrem, w kalendarzu datę 11 września – sobota, jak bardzo ważną datę, aby wspólnie spotkać się i porozmawiać na nie koniecznie poważne tematy.

Wiwo w czerwcu 04r.

Być może Radni m. st. Warszawy zlikwidują ZTM – dok. ze str. 1

busowe i tramwajowe. I jeszcze parę innych możliwości. To są teoretycznie zalety, ale sporo jest i wad. Jedną z nich, to, kto będzie kontrolował konkurencję, na jakiej podstawie, czy będzie obiektywna i wiele innych. Jedno już dziś wiadomo, na pewno jakiś organ kontrolny nad MZA, TW i konkurencją pozostanie. Być może będzie mniejszy. O innym zakresie uprawnień, obowiązków. Jedną z sugestii radnych było, aby taki organ kontrolny powstał jako zależna komórka przy Biurze Komunikacji. Być może jest to niezła sugestia, ale zanim powstanie jakiś konkretny rzeczowy program działania takiej komórki, upłynie jeszcze sporo czasu. Nie wiadomo również, kto ten program będzie budował. Może lepiej by było, aby do

ewentualnej dyskusji włączyły się wszystkie zainteresowane strony. Usługodawca i usługobiorcy. Chcielibyśmy na łamach naszej gazety porozmawiać także na ten temat. Zapraszamy do wspólnej dyskusji. Najlepsze pomysły, sugestie będziemy przedstawiać na łamach naszej gazety, która notabene dociera ostatnio również do radnych Warszawy.

Ale póki co, jak na razie ZTM funkcjonuje, a dyskusja dopiero się zaczęła, a jaki będzie jej koniec być może dowiemy się późną jesienią lub wcale, jeśli zostanie przez „kogoś” wyciszona.

Będziemy uważnie obserwować dalsze losy pomysłu radnych.

Wiwo 8 lipca 2004 roku



Rozdroża – Gazeta ZZPKM, W-wa
ul. Siedmiogrodzka 20

Nakład 1500 egz.

Wydaje: Prezydium ZZPKM

Redaguje: Winek Włodzimierz

Skład: Piotr Dobrzyński

tel. 0 509 094 062

Materiały prosimy kierować pod adres:

01-232 Warszawa, ul. Siedmiogrodzka 20,

tel. 631-42-72, 632-11-83



Panie Prezydencie m.st. Warszawy, Rado Warszawy mamy nadzieję...

Sporo ostatnio dzieje się wokół spraw związanych z biletami. Ciagle, ktoś, coś próbuje przeforsować i właściwie do końca nie wiadomo, co. Na postawione, przez organizacje związkowe działające przy MZA i TW, pytania, odpowiedzi są często wymijające i nie do końca jasne. Jednak w niektórych sprawach z wielkim trudem coś posuwa się do przodu lub wykazuje cechy zachowawcze obecnej sytuacji. Można to wnioskować między innymi po pisemnych deklaracjach. Jedną z nich jest pismo Zastępcy Prezydenta Miasta Stołecznego Warszawy – Andrzeja Urbańskiego. Poniżej podajemy jego treść:

Pan Waldemar Dominicki

Związek Zawodowy Pracowników
Komunikacji Miejskiej w W-wie

W nawiązaniu do wystąpienia organizacji związkowej działającej przy MZA i TW z dnia 28.04. 2004 roku dotyczącego biletów wolnej jazdy środkami komunikacji miejskiej przysługujących członkom rodzin pracowników komunikacji warszawskiej, niniejszym pragnę poinformować, że projekt uchwały Rady m.st. W-wy w sprawie ustalenia ulg na usługi przewozowe środkami lokalnego transportu zbiorowego w m.st. Warszawie, **przewiduje utrzymanie uprawnień do bezpłatnych przejazdów dla członków rodzin pracowników MZA i TW.**

O ostatecznym kształcie uchwały zdecydowała Rada Warszawy na podstawie art. 18 ust. 2 pkt. 15 ustawy z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym (tj. Dz. U. Z 2001 roku nr 142, poz. 1591 z późn. zm.) w związku z art. 8 ust 1 ustawy z dnia 5 lipca 2001 roku o cenach (Dz. U. Nr 97, poz. 1050 ze zm.).

Zgodnie z ww przepisami uprawnienie do ustalenia cen urzędowych za usługi przewozowe transportu zbiorowego w mieście stołecznym Warszawie przysługuje właśnie Radzie Warszawy.

Podpisano

Z-ca Prezydenta m. st. W-wy
Andrzej Urbański

Tyle pismo, w którym, niestety, pełno różnych „furtok”. Projekt przewiduje utrzymanie ulg, ale jak będzie wyglądała ostateczna uchwała, to już nie wiadomo. Wszystko jest w rękach radnych, a za tych Pan Prezydent niestety nie może odpowiadać, co zresztą jest zrozumiałe. Nie może odpowiadać, ale może sugerować lub zmieniać zapis. Jak wszystkim wiadomo, projekty uchwał są „produkowane” na posiedzeniach poszczególnych komisji a potem przekazywane między innymi do biura Zarządu m.st. W-wy. Wszyscy po

drodze robią poprawki i po jakimś czasie projekt uchwały powraca do Rady jako już zgodny z prawem, przepisami, innymi uchwałami pod ostateczne głosowanie radnych. Jeżeli w projekcie zawrze się odpowiedni zapis, który np. uniemożliwi Radzie wniesienie w ostatniej chwili tzw. autopoprawek, wówczas o los uchwały można być spokojnym. Jednak ten projekt takich zapisów nie ma, co w efekcie pozwala w ostatniej chwili wnieść dowolną ilość poprawek. A obserwując ostatnie poczynania różnych miejskich służb przy biletach i chęć jak najszybszego przeforsowania uchwał, należy być czujnym.

A wystarczyłoby, aby w projekcie uchwały był niewielki zapis, który mówi, że Komisja taka to a taka w porozumieniu z Biurem Zarządu m.st. W-wy przedstawią pod ostateczne głosowanie poprawioną bez możliwości autopoprawek uchwałę itd. Niestety, takiego zapisu nie będzie, bo jest on po prostu niewygodny dla radnych i Zarządu. Dodatkowo zamyka „furtkę” do dalszych manipulacji.

Należy mieć nadzieję, że projekt uchwały nie zostanie w ostatniej chwili zmieniony i będzie utrzymany zapis w punkcie 1: Do bezpłatnych przejazdów środkami

lokalnego transportu zbiorowego w m.st. Warszawie uprawnieni są: w podpunkcie 13 – pracownicy i emeryci ZTM, MZA, TW i Metra Warszawskiego oraz członkowie ich rodzin, zgodnie z obowiązującym układem zbiorowym pracy – na podstawie imiennej karty uprawniającej do bezpłatnych przejazdów.

A na koniec ponawiamy nasze zapytanie do Dyrekcji MZA i TW, które już zadaliśmy poprzednio. Na jakiej podstawie nie są w dalszym wydawane bezpłatne bilety pracownikom, którzy podjęli ostatnio prace w firmach. Przecież nadal obowiązuje poprzednia uchwała, która nakazuje wydawanie pracownikom bezpłatnych biletów. Nowej jeszcze nie ma, a jeśli nawet niedługo będzie, to niestety, również będzie zobowiązywała do wydawania bezpłatnych biletów. Tak przynajmniej przewiduje Pan Prezydent w cytowanym powyżej piśmie. Być może, wreszcie ktoś nam odpowie.

A na razie pozostajemy dobrej myśli, że radni wsłuchają się w głos związkowców, a nie w głos nie zawsze przychylniej warszawskiej prasy, i postąpią podobnie jak z uchwałą o wdrożeniu cen biletów, która notabene nie przeszła na sesji 8 lipca br.

Wiwo w lipcu 2004 r.

Prawnik odpowie na twoje pytania

Na wniosek zainteresowanych, podajemy, że każdy członek ZZPKM może skorzystać z porady prawnej, jeśli z takową zwróci się do Przewodniczącego Oddziałowego lub do Prezydium przy Siedmiogrodzkiej, a za ich pośrednictwem dotrze ona do odpowiedniego prawnika. Informujemy również, że Prezydium ZZPKM stale współpracuje także z praw-

nikami specjalizującymi się w różnego rodzaju sprawach. Także, jeśli koledzy związkowcy mają jakieś pytania i wątpliwości to prosimy o kontakt z nami.

W większości przypadków porady są bezpłatne i każdy, kto zwróci się o pomoc prawną na pewno ją otrzyma.

Prezydium ZZPKM

ww





Obradował Zarząd

W piątek 25 czerwca br. w świetlicy Zakładu T-3 przy Młynarskiej po raz ostatni przed wakacjami, w pełnym składzie, obradował Zarząd Związku Zawodowego Pracowników Komunikacji Miejskiej. Tematem wiodącym posiedzenia było omówienie sytuacji ekonomicznej i zatrudnieniowej w MZA.

Ruszyła procedura zwolnień grupowych, która przewiduje zwolnienie łącznie 222 osób. Zwolnienie tylu etatów, według założeń Rady Nadzorczej i Zarządu MZA, powinno w widoczny sposób uzdrowić nie-najlepsze finanse firmy. Głównie chodzi o zmniejszenie kosztów utrzymania pracowników i jego procentowego udziału w całości funkcjonowania MZA. Po zwolnieniach powinien on wynosić około 52% (trzy lata temu wynosił ponad 72%). Widać, zatem, że kierownictwo firmy konsekwentnie chce zmniejszyć koszty i robi to, niestety, kosztem pozbywania się dobrych

fachowców i naruszania podstawy firmy, jaką jest własne, dobrze wyposażone technicznie zaplecze naprawcze. Prawdopodobnie odbije się to w niedalekiej przyszłości zwiększeniem kosztów funkcjonowania firmy, które będą wyprowadzane na zewnątrz, a jak pokazuje rzeczywistość później są większe niż posiadanie własnej bazy.

Niestety, wszystko wskazuje, że na obecnych zwolnieniach grupowych Rada Nadzorcza i Zarząd MZA nie zamierza poprzestać. W dalszym ciągu będzie chciał zmniejszyć koszty funkcjonowania firmy jedynie na pracy ludzkiej i wynagrodzeniu za nią. Szkoda, że jak na razie nie widać, aby „ekonomiczni uzdrowiciele” mieli jakieś pomysły na zwiększenie dochodów i tym samym zatrzymanie powolnego upadku firmy. Być może warto by było, aby Rada Nadzorcza, która pilnuje i reprezentuje właściciela „Miasto” wreszcie zaczęła roz-

mawiać z właścicielem o rozwoju firmy a nie jej upadku.

Zarząd wysłuchał również informacji Andrzeja Stelmachowicza wice-prezesa Spółdzielni Usług Socjalnych (SUS) na temat funkcjonowania firmy, jej zamierzeń na najbliższe miesiące, jak również osiągniętych wyników ekonomicznych.

W sprawach organizacyjnych Zarząd pojął uchwałę o organizacji związkowego pikniku w Łazach w dniu 11 września (sobota). Jak stwierdzono w licznych wystąpieniach, mimo dużych kosztów, warto podtrzymać tradycję spotkań związkowców wraz z rodzinami na łonie natury i wspólnie świętować pożegnanie lata.

Następne posiedzenie Zarządu zaplanowano na wrzesień, a w okresie lipca i sierpnia będzie, jedynie na swych posiedzeniach, zbierało się Prezydium ZZPKM.

Wiwo 25.06.2004 r.

Czyżby strategiczny materiał?

Kwietniowe zarządzenie Zarządu Tramwajów Warszawskich dotyczące: racjonalnej gospodarki papierem toaletowym (znak TW/EG/078-154/04 z dnia 22.04.2004), mimo upływu kilku miesięcy, nadal budzi u pracowników mały uśmiešek lub „szewską pasję”, gdy muszą skorzystać z toalety za potrzebą. A że jest to ważna i niemal strategiczna decyzja w finansach spółki może świadczyć podpis osoby ze ścisłego kierownictwa firmy.

O tym, że trzeba szukać oszczędności w firmie wie niemal każdy pracownik. Z wieloma decyzjami ograniczającymi wydatki zgadzają się niemal wszyscy, nawet, gdy nierzadko dotyczą kolejnego cięcia w tzw. osobistych środkach higieny, bhp, itp. Jednak papier toaletowy wywołał i nadal wywołuje sporo dyskusji i emocji.

Dlaczego? Ano, dlatego, że go po prostu nie ma w pomieszczeniach sanitarnych.

Nie ma go również w szafkach czy biurkach pracowników. Podobno, jak się ma trochę szczęścia, to można zauważyć rolkę papieru toaletowego w toalecie gdzieś w połowie każdego tygodnia o różnych porach dnia, Czasami rano, czasami popołudniu. Jednak, jak już się pojawi, to czasami na bardzo krótki czas. Potem pozostaje znowu „czatowanie” na kolejny „przemarsz rolek poprzez toalety”, no chyba, że przyniesie się własny domowy. Gorzej jest, jak nie można przewidzieć, że może nas zaskoczyć chwilowe, chroniczne rozwoźnienie. Wtedy pozostaje liczyć na pomoc kolegów, którzy być może mają, choć trochę papieru lub jakąś codzienną gazetę. Gorzej jak nie ma i tego i tego. A szczerze mówiąc, to jeszcze nam trochę daleko, żeby montować w kabinach oprócz muszli, bidety. Chociaż bidety, to wcale nie taka zła sprawa, bo wówczas można by było w ogóle wyeliminować z firmy papier toaletowy.

Ale póki co, niestety, jak na razie są tylko muszle klozetowe a przy nich powinien być papier, a tego nie ma i szczerze mówiąc nie wiadomo, kiedy będzie. Trzeba mieć nadzieję, że już w niedługim czasie sytuacja zostanie opanowana i „strategiczny papier toaletowy” pojawi się na „froncie walki” o czystość i higienę pracowników.

Sporo w temacie toalet zrobiły ostatnio TW. Niemal wszędzie są po gruntownych remontach z lśnącymi świeżością kafelkami, nową ceramiką w postaci umywalk, muszli klozetowych, pisuarów itd. Szkoda by było, aby ten niemal idealny wygląd ustronnych miejsc, zniszczył chroniczny brak papieru. To, że nie ma w nich papieru, potrafią zrozumieć pracownicy, ale już zupełnie nie potrafią tego zrozumieć goście w firmie (żadne to pocieszenie, ale w dyrekcji też czasami nie ma toaletach papieru).

A póki co, za naszym pośrednictwem, pracownicy apelują do decydentów od papieru toaletowego o jeszcze jedną „wnikliwą analizę” sytuacji, wyciągnięcie słusznych wniosków i być może szczęśliwe zakończenie papierowej sprawy z korzyścią dla wszystkich zainteresowanych. A na razie, jeszcze cierpliwie czekają pod toaletą na kolejny „przemarsz rolek”. Miejmy nadzieję, że ta cierpliwość zostanie wynagrodzona i nie będą zmuszeni w tej sprawie ostro zaprotestować z użyciem wszystkich dostępnych środków ze strajkiem włącznie.

Wiwo w lipcu 2004r.



Warto wiedzieć!

Niespójność pojęcia dnia urlopu wypoczynkowego

Pojęcie dnia urlopu wypoczynkowego występuje w przepisach urlopowych w różnym znaczeniu. Po pierwsze dzień urlopu w znaczeniu ogólnego wymiaru należnego pracownikowi, tak jak go użyto w art. 154 § 1 K.p. oczywiście z kontekstu regulacji działu siódmego wynika, że to pojęcie utożsamiane jest z dniem urlopu w wymiarze 8 godzin, a uogólniająco mówiąc w wymiarze podstawowej normy czasu pracy obowiązującej danego pracownika.

Drugie pojęcie dnia urlopu sprowadza się do dnia wolnego od pracy przeznaczonego na urlop, który nie spełnia wymogu 8 godzin pracy lecz przewiduje krótszą lub dłuższą liczbę godzin pracy. Przykładowo, jeżeli pracownik niepełnozatrudniony pracuje po 4 godziny dziennie, to udzielając mu urlopu w danym dniu powiemy, że otrzymał 1 dzień urlopu.

Problem jednak zasadniczy sprowadza się do tego, że w każdym przypadku dzień urlopu, to wolny dzień kalendarzowy a nie doba pracownicza wolna od pracy. W tym zakresie istnieją pewne rozbieżności pomiędzy przepisami o czasie pracy i regulacjami urlopowymi.

Prześledzić to można na konkretnych przykładach harmonogramu czasu pracy. Przykładowo, pracownik pracujący na zmiany, zatrudniony jest od poniedziałku do piątku na III zmianie od 22.00 do 6.00 dnia następnego. Pracownik żąda udzielenia urlopu na żądanie na środę. Układ kalendarzowy środy jest taki, że o 6.00 pracownik kończy pracę rozpoczętą we wtorek, a o 22.00 powinien rozpocząć następną pracę i właśnie żąda urlopu na godziny pracy przypadające od 22.00 we środę do 6.00 we czwartek.

Powstaje pytanie, w zakresie relacji między doba pracowniczą, która w wyniku udzielonego urlopu będzie wolna od pracy a pojęciem dnia urlopu rozumianym powszechnie w sposób kalendarzowy.

Z punktu widzenia takiej definicji dnia urlopu, powiemy, że pracownik na urlopie nie przebywał, bo ani środa ani czwartek w całości astronomicznej nie były objęte urlopem.

Z drugiej strony, pracownik otrzymał 24 godziny wolne od pracy. Jeżeli do tego jeszcze dodamy problemy związane z ochroną przed wypowiedzeniem obejmującą także dzień kalendarzowy, to się okaże, że powstanie trudna do rozwiązania łamigłówka. W obecnym stanie prawnym, nie ma innego wyjścia, jak tylko zastosowanie pewnego rodzaju fikcji prawnej, polegającej na tym, że faktycznie w ewidencji czasu pracy zaznaczymy środę, jako dzień wolny od pracy z tytułu urlopu.

Po drugie zbadamy, czy doba pracownicza

jest wolna od pracy i jeśli tak, to powiemy, że pracownik faktycznie z urlopu skorzystał, natomiast dla celów ochrony przed wypowiedzeniem musimy objąć ochroną zarówno środę jak i czwartek, całościowo oba dni w pojęciu kalendarzowym.

De lege ferenda, należałoby się zastanowić nad spójnością przepisów o czasie pracy z przepisami urlopowymi i być może wprowadzić do regulacji urlopowych pojęcie urlopu udzielanego w rozmiarze doby pracowniczej.

Umowa o pracę

Kodeks pracy wprowadza bardzo ważną zmianę dotyczącą umów o pracę. Przede wszystkim kodeks reguluje co musi się znaleźć w treści umowy, a więc:

- rodzaj pracy,
- miejsce jej wykonywania,
- wynagrodzenie wraz z wyszczególnieniem jej składników,
- czas pracy,
- termin rozpoczęcia pracy.

Umowa musi być podpisana najpóźniej w dniu podjęcia pracy przez pracownika. Pracodawca ma następnie 7 dni na poinformowanie pracownika o dobowej i tygodniowej normie czasu, częstotliwości wypłat wynagrodzenia, urlopach wypoczynkowych oraz o długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę.

Urlopy wypoczynkowe

Kodeks wprowadza bardzo ważną zmianę dotyczącą urlopów wypoczynkowych. Od 1-go stycznia 2004 roku obowiązują dwa progi urlopów: 20 dni dla osób, które są zatrudnione krócej niż 10 lat oraz 26 dni dla osób z co najmniej dziesięcioletnim stażem pracy. Zmieniły się też zasady nabywania prawa do urlopu. Pierwszy urlop będzie przysługiwał już po miesiącu pracy, a nie jak było po upływie 6 miesięcy pracy u danego pracodawcy. Pracownik nabywa prawo do urlopu w wymiarze proporcjonalnym do przepracowanego okresu, a więc po upływie 1 miesiąca pracy, zdobywa prawo do 1/12 z dwudziestodniowego wymiaru urlopu. Analogicznie po 4 miesiącach pracy pracownik może wykorzystać 6 dni urlopu, czyli 4/12 urlopu.

Wynagrodzenie za czas choroby

Ustawodawca przywrócił odpłatność za pierwszy dzień zwolnienia lekarskiego. Do tej pory, o ile zwolnienie lekarskie było krótsze niż 6 dni, wówczas pracownik nie otrzymywał pieniędzy za pierwszy dzień zwolnienia. Jednak nowelizacja kodeksu przywróciła odpłatność za pierwszy dzień zwolnienia lekarskiego. Teraz za każdy dzień choroby pracownik otrzyma 80 procent wynagrodzenia.

Praca na pół etatu

Zatrudnienie pracownika na pół etatu ozna-

cza, że nie powinien on zarabiać mniej, niż połowę tego, co zarabia osoba pracująca na danym stanowisku na pełen etat. Tak więc, jeżeli wynagrodzenie za pracę na danym stanowisku na pełnym etacie wynosi 2000 zł, to pracownik pracujący na pół etatu, nie może otrzymywać za swą pracę mniej niż 1000 zł.

Możliwość zmiany czasu pracy

Pracownik może poprosić pracodawcę na piśmie o skrócenie tygodnia pracy. Może on bowiem pracować mniej niż 5 dni w tygodniu, ale za to dłużej. W ciągu dnia nie można jednak pracować dłużej niż 12 godzin. Okres rozliczeniowy wynosi maksymalnie miesiąc. Również na wniosek pisemny, pracownik może pracować tylko w weekendy (czyli w piątki, soboty, niedziele i święta). W tym przypadku również dzienny czas pracy nie powinien przekraczać 12h.

Trzecia umowa o pracę na czas nieokreślony

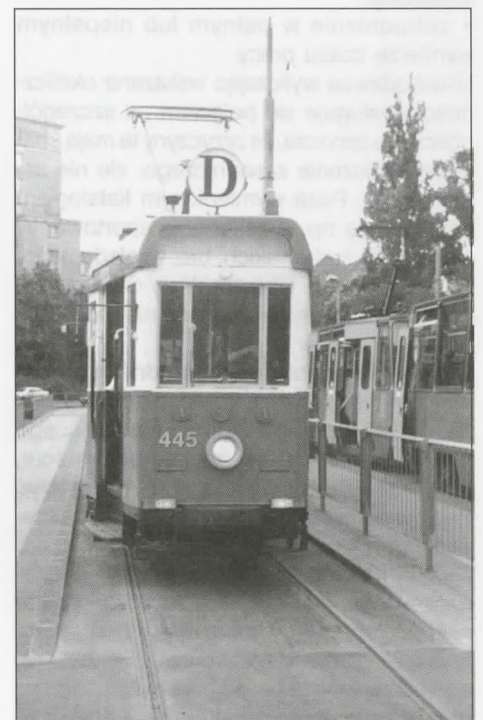
Wraz z wejściem Polski do UE trzecia umowa na czas określony staje się automatycznie umową na czas nieokreślony. Przepis ten stosuje się jednakże tylko wtedy, gdy od podpisania poprzedniej umowy na czas określony nie upłynął więcej niż miesiąc. Ponadto przepis ten nie dotyczy:

- umów na czas zastępstwa,
- umów zawieranych w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym.

Opracowano na podstawie serwisu prawnoprac.pl.

www.prawo-pracy.pl

ww





Warto wiedzieć!

Zasada równego traktowania w zatrudnieniu

Z dniem 1 stycznia 2004 roku wprowadzono do działu pierwszego Kodeksu pracy rozdział II a zatytułowany: Równe traktowanie w zatrudnieniu, zawierający art. 18 – 3a do art. 18-3e. Regulacja ta jest konsekwencją tzw. dyrektyw równościowych wymagających przeniesienia ich postanowień na grunt prawa polskiego. Z definicji zasady równego traktowania w zatrudnieniu wynika, że ochroną w ramach tej podstawowej zasady prawa pracy objęci są:

- kandydaci do pracy,
- pracownicy,
- byli pracownicy.

Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie:

- nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy,
- warunków zatrudnienia,
- awansowania,
- dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza nie dyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, ze względu na jakiegokolwiek okoliczności, w szczególności bez względu na:

- płeć,
- wiek,
- niepełnosprawność,
- rasę, religię,
- narodowość,
- przekonania polityczne,
- przynależność związkową,
- pochodzenie etniczne,
- wyznanie,
- orientację seksualną,
- zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony,
- zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

Ustawodawca wyliczając wskazane okoliczności posługuje się pojęciem „w szczególności”, co oznacza, że przyczyny te mają charakter wyliczenia zasadniczego, ale nie zamkniętego. Poza wymienionym katalogiem znajdują się np. przekonania sportowe. W warunkach krakowskich, bez względu na to, czy ktoś jest np. kibicem Wisły czy Cracovi, ze względu na tę okoliczność nie może być dyskryminowany w pracy.

Dyskryminowanie bezpośrednie oznacza nierówne traktowanie konkretnego pracownika w stosunku do innego, stanowiącego tzw. wzorzec porównawczy, oczywiście, jeżeli te dysproporcje nie mogą być usprawiedliwione względami wyraźnie określonymi w przepisach prawa.

Dyskryminowanie pośrednie istnieje natomiast wtedy, gdy występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników wówczas, gdy nie mogą one być obiektywnie uzasadnione innymi obiektyw-

nymi względami przewidzianymi prawem. Dyskryminowanie może przejawiać się także w zachowaniu:

- zmierzającym do zachęcania innych do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
- których celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika, nazywane przez pracodawcę molestowaniem.

Szczególna forma molestowania jest dyskryminowaniem ze względu na płeć, jako każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszącym się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika występujące w formie fizycznej, werbalnej lub pozawerbalnej, nazywane przez ustawodawcę molestowaniem seksualnym.

Na zachowanie to mogą się składać:

- elementy werbalne, np. obraźliwe wypowiedzi, wyrażenia, przezwiska, czynienie niewłaściwych propozycji,
- elementy fizyczne, np. niczemu nie służące poklepywania, dotykanie, przytulanie,
- elementy pozawerbalne, np. pożądające spojrzenia.

Klasycznym przypadkiem takiego postępowania może być uzależnienie awansu, czy kariery podległego pracownika od zachowań o charakterze seksualnym.

Ustawodawca przewiduje jednocześnie odstępstwa enumeratywnie wyliczone, których zaistnienie nie stanowi dyskryminacji. Są to następujące okoliczności:

- a) odmowa pracodawcy nawiązania stosunku pracy uzasadniona ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom,
 - b) wypowiedzenie pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami niedotyczącymi pracowników,
 - c) stosowanie środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika,
 - d) ustalanie warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych – z uwzględnieniem kryterium stażu pracy.
- Wyliczone przypadki mają charakter katalogu zamkniętego i nie mogą być interpretowane rozszerzająco. Działania podejmowane przez pracodawcę w celu wyeliminowania dotychczasowego zróżnicowania, nie będą poczytywane za dyskryminację. Przykładowo, jeżeli u danego pracodawcy istnieją zasadnicze dysproporcje wynagrodzeniowe pomiędzy mężczyznami i kobietami zatrudnionymi przy pracy porównywalnej, to wówczas w celu likwidacji tych dysproporcji, pracodawca musi

przez pewien czas lepiej traktować te dotychczas gorszą grupę zatrudnionych, aby doprowadzić do stanu zgodności z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu.

Nie stanowi także dyskryminacji w zatrudnieniu różnicowanie pracowników ze względu na religię lub wyznanie, w sytuacji zatrudnienia w ramach kościołów i innych związków wyznaniowych, których działanie i cel pozostaje w bezpośrednim związku z religią albo wyznaniem. W tych przypadkach religia i wyznanie stanowi istotny element uzasadniający usprawiedliwione wymagania zawodowe.

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Przesłanką uzyskania odszkodowania jest wyłącznie potwierdzenie dyskryminacji w toku postępowania przed sądem pracy. Oznacza to, że pracownik, czy też dyskryminowany kandydat pracownika, nie musi udowadniać, że w związku z dyskryminacją doznał szkody. Na pracodawcy ciąży obowiązek udowodnienia, że zróżnicowania w zatrudnieniu nie było. Stawia to pracownika dochodzącego roszczeń odszkodowawczych w korzystniejszej sytuacji aniżeli ma to miejsce w typowym dochodzeniu roszczeń ze stosunku pracy np. o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, kiedy to ciężar udowodnienia pracy nadliczbowej obciąża pracownika, który z tego tytułu wywodzi skutki prawne.

Ustawodawca wprowadził powszechnie minimalne wynagrodzenie jako dolną granicę odszkodowania. Oznacza to, że w każdym przypadku potwierdzenia faktu dyskryminacji, sąd pracy będzie musiał zasądzić na rzecz pracownika kwotę minimalnego wynagrodzenia. Wyższe odszkodowanie będzie zależało od uznania sądu i innych okoliczności mających wpływ na jego podwyższenie.

W razie poniesienia przez pracownika szkody materialnej w związku z dyskryminacją w zatrudnieniu, wyliczenie szkody i jej udowodnienie będzie oczywiście obciążać pracownika. Przesłanka ta uzasadni żądanie wyższego odszkodowania. Ustawodawca nie określa górnej granicy odszkodowania, co oznacza, że praktyka orzecznicza wykształci określone zasady w tym zakresie. Brak górnej granicy odszkodowania stanowi ostrzeżenie dla pracodawców podejmujących dotychczas działania mogące być kwalifikowane jako nierówne traktowanie w zatrudnieniu.

Korzystanie przez pracownika z przysługujących mu uprawnień wynikających z zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może stanowić przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę.

Wydrukowane z serwisu prawo.pracy.pl

www.prawo-pracy.pl

WW



Zamiast wody „Niagara” jest przysłowiowa „Sahara”

Co prawda, tegoroczne lato zbytnio upałałmi nie doskwiera, lecz czasami zza zachmurzonego nieba wylania się gorące, letnie słońce i słupek rtęci szybko pnie się w górę. Szczególnie szybko w przeszklonych halach zajezdni, które przy silnym słońcu zamieniają się w gorące „inspekty i szklarnie”. Średnio temperatura wewnątrz hali jest przynajmniej o 8-9 stopni wyższa niż na zewnątrz. Szeroko otwarte drzwi nie zawsze wystarczą, aby obniżyć, choć trochę temperaturę. Kto żyw i ma jeszcze trochę siły stara się także schłodzić swój organizm. A czym najlepiej? Oczywiście zimną, moką wodą o wdzięcznej nazwie „Niagara”. Wodą, tylko gdzie ją znaleźć? O tym, że niełatwo ją znaleźć wiedzą między innymi pracownicy warsztatów w Tramwajach Warszawskich. Czasami nie można znaleźć, choć jednej malutkiej buteleczki przez kilka dni. Powód? Prawdopodobnie, niezbyt przemyślana do końca dystrybucja, która polega na zabranu najpierw dużej ilości butelek, napełnieniu ich i przywiezieniu z powrotem do spragnionych pracowników. Czasami taka operacja, jak stwierdzili pracownicy, potrafi trwać od 4 do 9 dni. Jak już woda pojawi się na warsztacie, to wystarczy czasami na 3-4 dni i znowu, zbieranie, napełnianie przez kolejne dni. Inną sprawą jest, że wody jest za mało i nie wystarczy dla wszystkich. A wystarczyłoby, żeby producent wody, przywiózł butelki na wymianę i jest po sprawie. Tylko czy na tym rzecz polega? A może znowu gdzieś są ukryte oszczędności? No, bo jak popatrzyć i tak sobie policzyć na szybko. Upalne lato trwa 2 miesiące. Jeżeli teraz, co 9 dni będziemy przywozić wodę, która wystarcza na 4 dni, to w miesiącu zrobimy 2 lub 3 zakupy. Jeżeli będziemy wodę dostarczać na bieżąco to liczba zakupów wzrośnie do 9 – 10. Czyli trzykrotnie. Jeżeli teraz policzymy, że jeden zakup, to wydatek około 10 tysięcy, to kwoty zaczynają urastać do ogromnych sum. Itd., itd. Lecz nie naszym zadaniem jest zaglądanie do portfela pracodawcy. Naszym zadaniem jest upominanie się o przysłowiowe, niezbędne minimum socjalne, którego wartość z roku na rok ciągle spada. Oczywiście, drastyczne cięcia są zgodne z regulaminem i dozwolone, bo pozwala na to regulamin działania TW, który w jednym z punktów obowiązków pracodawcy mówi, że obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie środków socjalnych w ramach posiadanych możliwości. A, że możliwości są niewielkie, to i zabezpieczenie socjalne jest niewielkie.

Jednak nie upominamy się, żeby woda była cały czas i to najlepiej w chłodziarkach. Chcemy tylko na początek, zwiększyć dostawy przynajmniej o jedną. Z trzech na cztery i niekoniecznie w oparciu o wskazania zaokrąglonego, ukrytego w cieniu termometru, tylko tego, który jest wewnątrz nasto-

neczniejszej hali. Np. w środę 8 lipca, temperatura powietrza była 23 stopnie Celsjusza a w hali w zakładzie T-3 wynosiła 29 stopni. W zakładzie T-1 przy Obozowej 30 stopni. Podobnie było w innych zajezdniach także MZA.

Nie upominamy się również o sok do wody czy zmianę wody z „Niagary” na „Don Perrie”, Arctic. Woda „Niagara” jest naprawdę bardzo smaczna a z gazem wprost „rewelacja”, tylko jest jej za mało.

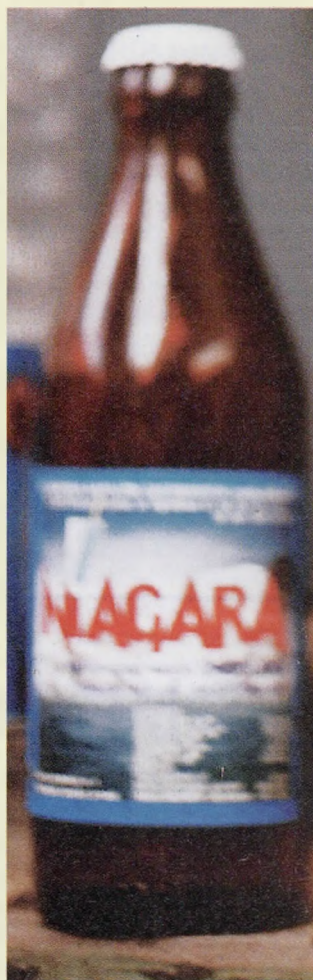
A może warto by było pomyśleć o jakimś innym rozwiązaniu „wodnego problemu”. Być może uruchomienie własnej produkcji ze studni głębinowej, pokrycie własnego zapotrzebowania i odsprzedaż innym np. pod nazwą „Mokotowianka” (od zajezdni na Mokotowie). Sporo firm na wodzie robi niezłe interesy, dlaczego zatem nie miałyby ich robić Warszawskie Tramwaje w połączeniu z MZA. Wiem, wiem, zaraz odezwą się głosy, że zadaniem firm transportowych jest wożenie ludzi, a nie produkcja wody, ale znam firmy zajmujące się transportem ludzi na dużą, miejską skalę a dodatkowo prowadzą interesy na taksówkach, produkcji piwa, podkładek pod piwo, czy biletów na własne potrzeby i potrzeby innych firm. Jakoś nikomu to nie przeszkadza, a pracownicy cieszą się, że ich firma zarabia także na czymś jeszcze, co w efekcie przekłada się na większe zarobki i inwestycje.

Ale póki, co, na razie zamiast wody „Niagara” w większości dni podczas tegorocznego lata, na niektórych halach jest przysłowiowa „Sahara”. Podobno w sierpniu mają przyjść wreszcie upały. Jest, zatem czas, aby przypatrzeć się sprawie i coś niecoś

zmienić. Przecież nie w s z y s c y będą na urlopie. Ktoś będzie musiał pracować a nie ciągle biegać do kranu w łazience i napełniać puste butelki. Oby się tylko nie zatrut, bo mało, że sucho w gardle, pić się chce, to jeszcze odwodnienie organizmu poprzez biegunkę. Mamy nadzieję, że nasz apel nie pozostanie bez echa i ktoś dorzuci „ciężką ręką i z bólem serca” jedną d o s t a w ę wody.

A na razie pozostajemy z nadzieją i suchym, oj jak suchym gardłem.

Wiwo w lipcu 2004 roku.



Szukamy dokumentów z sali historii MZK

Ostatnio na łamach gazety zamieszczaliśmy apele MZK i TW o kompletowanie dokumentów, bibelotów związanych z tymi firmami. A już kiedyś takie starania czyniono i to nawet z dobrym skutkiem, czego przykładem może być notatka w gazecie wydawanej przed dwudziestu laty. Dokładnie w dwutygodniku „Trasy” z 15 września 1984 roku. Poniżej zamieszczamy jej treść.

Kartka z kalendarza

Było to 39 lat temu.

Pierwsi tramwajarze po wyzwoleniu Warszawy zjawili się na Kawęczyńskiej we wrześniu 1944 roku, zanim Praga została wyzwolona. Niemcy mieli wystarczająco dużo czasu na to, by zniszczyć wszystko, co ich zdaniem przedstawiało wartość gospodarczą i społeczną. Wysadzili w powietrze prawie wszystkie warszawskie fabryki, instytucje, szpitale i mosty. Na przestrzeni dziesiątków kilometrów zerwane zostały tory tramwajowe. Całkowicie zniszczono zajezdnię tramwajową przy Kawęczyńskiej. W tym wszystkie stojące w niej wagony tramwajowe oraz urządzenia zaplecza technicznego.

Po wyzwoleniu natychmiast przystąpiono do odbudowy zajezdni. W miarę wzrostu liczebności załogi zaczęto powoływać specjalne brygady robocze, wykorzystując odpowiednio kwalifikacje poszczególnych pracowników. Najmniejszy drobiazg wydobyci z ruin, mniej lub bardziej cenne urządzenia czy część, były skrupulatnie magazynowane.

W ciężkim okresie 1944 roku tramwajarze na Pradze nie tylko odbudowywali zajezdnię, ale nieśli pomoc innym mieszkańcom stolicy. Brali udział w brygadach ratunkowych wydobywających ludzi z pod gruzów domów bombardowanych przez Niemców (na lewym brzegu Wisły, we wrześniu, trwało jeszcze Powstanie Warszawskie, a niemieckie samoloty nie omijały w tym czasie także Pragi, przyp. autora). Pracowali w brygadach dowożących żywność na punkty rozdzielcze do odcinków Pragi znajdujących się jeszcze pod ostrzałem Niemców. Tramwajarskie brygady ścigały z niezagrożonych ulic górną sieć do zajezdni i rozbite

dok.str. 8



Szukamy dokumentów z sali historii MZK

stojące na ulicach Warszawy wozy tramwajowe.

W sali historii MZK znajduje się dokument, którego treść brzmi: Zapraszamy na uroczyste otwarcie zakładu przy ulicy Kawęczyńskiej 16, które odbędzie się w dniu 20 czerwca 1945 roku o godzinie 11.

W tym dniu została uruchomiona pierwsza linia tramwajowa, która wiodła przez ulicę Żąbkowską, Targową na Grochów. Radość z uruchomienia pierwszej linii była ogromna, a Iży mieszkańcy stolicy największą zapłatą dla tramwajarzy za ich trud i wysiłek. W 1985 roku przypada 40 lecie uruchomienia Zakładu R-2 Praga (w przyszłym będzie to już 60 lat, przyp. autora).

Lata, jakie minęły na Kawęczyńskiej były, jak to w życiu bywa, raz lepsze raz gorsze. Na początku lat siedemdziesiątych po wymianie starego taboru typu P i K na tramwaje typu 13 N, zmieniła się specyfika pracy. Część

załogi musiała podnieść swoje kwalifikacje. Był to bardzo trudny okres w życiu załogi. Lata mijały, polepszały się warunki pracy. W ostatnim okresie przystąpiono do kapitalnych remontów budynków i hali napraw. Obserwując postęp wykonywanych prac stwierdzić należy, do zrobienia pozostaje jeszcze remont hali – kanałów przeglądowych, która to sprawa bardzo leży na sercu pracownikom bezpośrednio zatrudnionym przy taborze. Pięknym akcentem z okazji jubileuszu byłoby wykonanie w terminie i przekazanie załodze wyremontowanych stanowisk pracy. Liczymy w tym względzie na Dyрекcję MZK i Kierownictwo Zakładu.

Ryszard Mierkiewicz

R-2 Praga, W-wa 15.09.1984

Od Redakcji!

Teraz nie ma już MZK i nie ma prawdopodobnie wszystkich dokumentów z owej sali historii. Być może któryś z naszych czytelników

niekiedy będzie mógł nam powiedzieć, co się z nimi stało, kto był za nie odpowiedzialny i gdzie teraz mogą być. Być może uda się je odzyskać lub przynajmniej zrobić odpowiednie faksymile, odbitki, negatywy, zapis cyfrowy. Ze swojej strony zapewniamy, że w przypadku, gdyby udało się do nich dotrzeć, będziemy je zamieszczać na stronach naszej gazety.

Być może jest ktoś w posiadaniu jeszcze starszych gazet od cytowanych tutaj „Tras”, a takowe były, to prosimy o kontakt. Szkoda, aby podzieliły one los papierów na makulaturę lub pożyłtki i rozpadły się pod wpływem czasu na proch. Tamten papier był nieco gorszy i słabszy na próbę czasu. Czekamy nie tylko na dokumenty, ale również pisane przez pracowników wspomnienia, które postaramy się spisać, zredagować i udostępnić młodym pracownikom.

Wiwo w lipcu 2004 roku.

Rozmowy w pokoju związkowym zakładu R-2 „Praga”

Zależy nam, aby Tramwaje Warszawskie pracowały coraz lepiej

W poprzednim wydaniu gazety zamieściliśmy część spostrzeżeń i wniosków związkowców z ZZPKM z zakładu R-2. Teraz zamieszczamy drugą część, nie mniej interesujących postulatów i konkretnych pomysłów, które gdyby ktoś chciał przeanalizować i zastosować w praktyce, na pewno mogłyby w krótkim czasie przynieść konkretne ekonomiczne korzyści, a także znacznie poprawiłyby się warunki pracy.

– Coraz częściej mówi się o zabranii lub znacznym zmniejszeniu tzw. dodatków za szkodliwe. Myślę, że taki sposób myślenia pracodawcy, aby znowu coś zabrać, nie dając nic w zamian, może obrócić się przeciwko niemu. Jeżeli, np. zabierze się nam dodatki za szkodliwe i te zabrane pieniądze przeznaczy na poprawę warunków

pracy do tego stopnia, że nie będzie podstaw do płacenia szkodliwego – to jestem – za. Jednak, jeśli zabierze się dodatki za szkodliwe i obieca, że za jakiś czas te pieniądze powrócą w postaci lepszych warunków pracy – to jestem przeciw. Pracuję w tej firmie kilka lat i sporo już nam naobiecowano zabierając kolejne, należne nam za warunki pracy, pieniądze. Zabierano, obiecano i nic się nie zmieniło, a wręcz pogorszyło. Teraz znowu jakieś kombinacje. Rozumiem, firma ma pewne, przejściowe trudności ekonomiczne i musi szukać oszczędności, ale widzę, że z tych poszukiwań nic nie wychodzi a nawet idzie w drugą stronę, jeszcze większe straty. Powrócę do tego nieszczęsnego papieru toaletowego. Teraz pracownicy nie dostają swojego przydziału,

tylko papier ma być w toaletach. O'key. Tylko go ciągle nie ma. Kiedyś pracownik szedł ze swoim papierem i te dwie, trzy rolki wystarczały na miesiąc. Teraz idzie i jak trafi na papier to zabiera rolkę, bo następnym razem może nie być i na ogół nie ma. Trudno postawić kogoś przy toalecie, aby pilnował, czy ktoś nie zabiera rolki papieru, bo to trochę uciążliwe a i chyba kosztowne, bo trzeba zapłacić za „ochronę papieru toaletowego”. Rozmawiałem w magazynie jak wygląda zużycie. I niestety, magazyn powiedział, że jak na razie bilans z papierem jest do tyłu. Idzie więcej jak poprzednio, ale mają nadzieję, że sprawa unormuje się, bo jak nie, to trzeba będzie powrócić do poprzedniego rozdawnictwa. Założmy, że sprawa nie unormuje się i eksperyment będzie jeszcze trwał kilka miesięcy. Co wtedy? Zamiast oszczędności powstały straty. Kto je pokryje? Ile będzie kosztował powrót do starej metody?

– Mówisz o oszczędnościach. Ja chciałbym nieco z innej beczki. Co jakiś czas brakuje motorniczych. Brakuje i nie brakuje. Np. jednego dnia na dyżurze jest 6 motorniczych, a drugiego dnia nie ma nikogo. Wówczas w trybie awaryjnym bierze się ludzi z warsztatu i wysyła na miasto. Na pewno traci na tym warsztat, bo znowu czegoś się tam nie wykona, coś zaniedba i potem wyjdzie na mieście. Znowu strata. Czyli przynajmniej już dwie. Nie wykonana praca na warsztacie i nieprzewidywany zjazd. Myślę, że motorniczych nie brakuje. Brakuje chyba odpowiedniego planowania, przewidywania i jest to trochę po części złą





Zależy nam, aby Tramwaje Warszawskie pracowały coraz lepiej — dok. ze str. 8

organizacją pracy. Prawdopodobnie, w ramach oszczędności, ktoś na barki ludzi wrzucił za dużo pracy, której czasami nie są w stanie wykonać. Wiem, że wielu z nich pozostaje po godzinach i pracuje za darmo nie, dlatego, że nie potrafią wykonać swojej pracy w 8 godzinach, ale dlatego, że nie wystarcza im 8 godzin. Czasami muszą wykonywać pracę, którą kiedyś wykonywało 2 ludzi. Niby oszczędności, ale faktycznie straty. Człowiek, który pracuje w pośpiechu, popełnia błędy. Przecież za złe zaplanowany dyżur trzeba zapłacić ludziom, którzy przyszli i nie wyjechali albo zapłacić ludziom na warsztacie za pracę, której nie wykonali. – Albo, niby głupia sprawa, a zapewne też wynika z oszczędności. Taka sobie szatnia dla mistrzów. Zapomniana, nieodnowiona. Czyżby mistrzowie byli gorszymi, czy może ktoś liczył, że nie będą się tak awanturować jak ludzie z warsztatu. Przecież tak samo pracują jak ludzie z kanału. Nierzadko razem z nimi, żeby wóz wyszedł o czasie. Teraz po tych wszystkich redukcjach zatrudnienia, gdzie często brakuje ludzi do pracy, mistrz musi zakasać rękawy. To już nie ten sam, co kilka lat temu, który planował robotę i doglądał jej. Teraz musi planować a często, to, co zaplanuje, wykonać samemu. To czy w takim razie nie powinno być trochę więcej wyrozumiałości dla ich pracy i szacunku, chociażby poprzez zadbanie o taką „głupią szatnię”?

– Ja z kolei nie rozumiem sprawy testowania różnych „nowinek” w czasie, w którym nie powinno się ich testować, bo wyniki na pewno będą zafałszowane. Np. piasecznice sprawdza się w środku lata, gdzie torowiska są suche a nie jesienią czy zimą, albo klimatyzację zimą i potem wpisuje się, że klimatyzacja nie chce się załączać. Jak się może załączyć, jak na zewnątrz jest może plus 5 stopni? Zastanawiam się, czy to przypadkiem znowu nie jest to „ściemnianie” ludziom – przecież badamy, dbamy o nasze zdrowie i bezpieczeństwo, tylko ciągle nie ma dobrego sprzętu, który by spełniał nasze oczekiwania. W ten sposób, jak będą badać, to nigdy nie znajdą odpowiedniego sprzętu. Ale ludzie widzą, oni pracują, starają się, ale chyba w ten sposób, żeby po raz kolejny osunąć zakup w ramach oszczędności.

– Tyle mówiliśmy o oszczędnościach, to może teraz trochę o wydatkach, które mogą być oszczędnościami na czasie pracy. Np. takie małe radiotelefony, które powinni mieć mistrzowie, brygadziści, i niektórzy pracownicy. Przez taki radiotelefon, szybko można ustalić, gdzie, kto jest, za ile zrobi daną pracę. Nie trzeba się wydierać na hali, czy szukać kogoś i tracić czas. Wiem, że to może być bat na pracowników, bo już nie będą mogli się ukryć, ale jak jest nas mało i wszyscy latamy, to nikt nie ma czasu, żeby

nawet pomyśleć o ukryciu się. Łatwy, szybki kontakt, zawsze pozwoli lepiej zorganizować pracę, dosłownie wszystkim. Począwszy od kierownika, bo za jednym przyciskiem ma danego pracownika, aż po sprzątaczkę, która także może powiedzieć, że za 10 minut będzie na magazynie i pobierze „ten nasz sławny papier. Oszczędności, które w ten sposób się uzyskać można łatwo obliczyć. Myślę, że zakup zwróci się dość szybko. Może warto by było pomyśleć o tym?

– Warto jeszcze wspomnieć, że w dobie komputeryzacji nie potrzeba na każdym stanowisku rozbudowanego komputera, którego boja się dotknąć wszyscy, żeby czegoś tam nie popsuć. Są przecież mniejsze i łatwiejsze w obsłudze, które zawsze można podłączyć do większego na początek i koniec pracy. Mniejsze a więc i tańsze. Inną sprawą jest, czy na stanowisku w magazynie

nie musi być komputer z dostępem do planowania wyjazdów. Rozumiem, sieć, ale czy wszędzie jest potrzebna?

Z powyższych wypowiedzi wynika, że związkowcy myślą nie tylko o swoich stanowiskach pracy, czy stanowiskach kolegów, ale również chcą się zaangażować w życie gospodarczo-ekonomiczne swojej firmy. Widząc swoje stanowiska pracy, chcą je usprawniać, obniżyć koszty firmy przyczyniając się tym samym nie tylko do zwiększenia swych dochodów, ale również stałego wzrostu kapitałowego Tramwajów Warszawskich. Wzrostu kapitału technicznego i ludzkiego. Ludzie chcą rozmawiać, mają pomysły, tylko jakoś ciągle nikt nie daje im szansy na rozmowy. Ciągłe jakby ich pomija, zamieniając ich często w matematyczne elementy planu do wykonania.

Wiwo w czerwcu 2004r.

XXI wiek wchodzi do Zakładu T3

W poprzedniej rozmowie z „Rozdrożami” mówiłem o planach modernizacyjnych naszego zakładu, tzn. :

- planach przystosowania zakładu do przeprowadzenia remontów wagonów niskopodłogowych oraz modernizacji lakierni.

Z dużym zadowoleniem mogę dziś powiedzieć, że modernizacja lakierni stała się faktem. Zakład Naprawy Tramwajów dysponuje zespołem lakierni nowej generacji, w skład którego wchodzi:

- lakiernia proszkowa do malowania elementów i części,

- kabina lakiernicza – suszarnicza do prac lakierniczych na mokro,

- komora śrutownicza do czyszczenia powłok, elementów i części.

Wszystkie te urządzenia zaopatrzone są w nowoczesne instalacje : elektryczne, wentylacyjne, ciepła technologicznego co. i wod- kam. Tak nowoczesny obiekt znaczą-

co poprawi jakość prac lakierniczych, a przede wszystkim stworzy warunki pracy dla lakierników zgodne ze standardami europejskimi i technologią XXI wieku.

Lakierowanie proszkowe jest procesem nowoczesnego pokrywania wyrobów zapewniającym najwyższą jakość pokryć zarówno pod względem zabezpieczenia antykorozyjnego, jak i walorów estetycznych. Jego zakres jest bardzo szeroki i dotyczy nie tylko pokryć metali, ale również drewna i tworzyw sztucznych.

Pokrycia proszkowe zapewniają estetyczny wygląd, zachowanie koloru i połysku przez długi okres czas. Posiadają wysoką odporność na ścieranie, elastyczność i poddają się niewielkim odkształceniom mechanicznym. Właściwości elektroizolacyjne tworzyw zabezpieczają przed przypadkowym zetknięciem się z częściami pod

dok.str. 10



Kierownik – Tadeusz Kajtaniak i Prezes Krzysztof Mordziński tuż przed odbiorem nowej lakierni



XXI wiek wchodzi do Zakładu T3

napięciem. Odporność na działanie wielu czynników chemicznych zapewnia długą żywotność, a łatwość mycia zapewnia ich estetykę.

Modernizacja lakierni zmniejsza jej uciążliwość dla środowiska naturalnego i pracowników zatrudnionych w jej bezpośrednim sąsiedztwie.

Wprowadzona modernizacja zastępująca malowanie „mokre” znacząco zmienia obecną sytuację BHP w zakładzie.

Odnosnie modernizacji hali warsztatowej polegającej na adaptacji umożliwiającej przeprowadzenie napraw głównych i sporadycznych wagonów niskopodłogowych mogę stwierdzić, że faza opracowywania dokumentacji prac budowlano – montażowych zbliża się ku końcowi. W planie roku 2004 oraz 2005 zabezpieczone są środki finansowe na realizację prac modernizacyjnych.

Jeżeli chodzi o zadania bieżące zakładu, przedstawiają się one następująco:

– Zakład wykona naprawy główne 170 wagonów w tym 12 wagonów 105 N2K

– W procesach technologicznych uwzględnione są i będą nowoczesne rozwiązania techniczne polegające na stosowaniu w wagonach n/w urządzeń: wyłączników WST,

przekładników różnicowych PRS, napędów drzwi IGE, pantografów OTK z napędem elektrycznym, uszczelnień przekładni. Zespoły te poprawiają komfort i bezpieczeństwo podróżowania, czy jak w przypadku uszczelnień przekładni – ograniczają zanieczyszczenie środowiska naturalnego.

– W przypadku wagonów 105 N2K zastosowane zostaną pakiety zespołów i części poprawiające techniczno – eksploatacyjne parametry wagonów po naprawach głównych.

– Zadania rzeczowe obejmują również montaż 10 klimatyzatorów w kabinach motorniczego wagonów 116 N oraz modernizację 3 wagonów. W dwóch z nich tradycyjny układ elektryczny zostanie zastąpiony impulsowym układem sterowania 105 N2K oraz zamontowany zostanie system elektronicznej informacji pasażerskiej BUSE + MESIT.

Trzeci wagon wyposażony zostanie w elektroenergetyczny układ rozrządu i sterowania prądu zmiennego wagonu 116 Na/1.

Zarówno prace związane ze stosowaniem pakietów w wagonach 105 N2K, jak i modernizacje wagonów prowadzone są przy udziale naszych elektroników jak również pracowników Instytutu Elektrotechniki w Warszawie.

Pozostałe zadania to tradycyjne zabezpieczenie części i zespołów dla zakładów eksploatacyjnych oraz wstępna faza przygotowania zaplecza technicznego, tak aby można było wykonywać w przyszłości remonty aparatury elektronicznej nowej generacji.

Jak wynika z mojej wypowiedzi, na 2004 rok załoga zakładu ma w pełni zabezpieczony front robót.

Nie ukrywam, że postawiona przed zakładem poprzeczka ustawiona jest dość wysoko. Liczę jednak, że niezawodna dotąd załoga, nie zawiedzie również w tym roku. Stawiam na ich wysokie kwalifikacji i duże osobiste zaangażowanie w codzienną pracę.

Istotną rolę w codziennym funkcjonowaniu zakładu odgrywa współpraca i wzajemne zrozumienie z organizacjami związkowymi. Efektem tej współpracy jest właściwa atmosfera niezbędna do rozwiązywania trudnych sytuacji zawodowych jak i międzyludzkich.

Dla teraźniejszości i przyszłości Zakładu T-3 ogromne znaczenie ma strategia stosowania przez Zarząd Spółki polegająca na dbałości o zachowanie miejsc pracy oraz na unowocześnieniu zakładu zapewniając przyszłość jego załodze.

Tadeusy Kajtaniak

Czyżby „miasto” zapominało o swym planie inwestycyjnym na lata 2003 – 2007? – cz. I

Udało się nam pozyskać dość ciekawy dokument, na którym „pracują” Zarząd, radni m.st. W-uy jak również związane z mini spółki m. st. W-uy jak MZA, TW, MPO, itd. Dokument o tyle ciekawy i wartościowy, bo jak określają jego autorzy: „Zakres zadań realizowanych przez Warszawę oraz odpowiedzialność za równomierny rozwój podstawowych dziedzin funkcjonowania Miasta sprawie, iż jedynym z najistotniejszych elementów polityki miejskiej jest polityka inwestycyjna”... Wieloletni Program Inwestycyjny (WPI) jest podstawowym instrumentem kształtującym politykę inwestycyjną Miasta, zarówno w zakresie planowania jak i realizacji.... Dzięki WPI możliwe będzie prowadzenie skoordynowanej działalności inwestycyjnej i wydatkowanie środków finansowych z budżetu Miasta zgodnie z zapisem art. 28 ustawy o finansach publicznych, który stanowi, że – wydatki publiczne powinny być dokonywane w sposób celowy i oszczędny, z zachowaniem zasady uzyskiwania najlepszych efektów z danych nakładów, umożliwiający terminową realizację zadań publicznych oraz w wysokości i terminach wynikających z wcześniej zaciągniętych zobowiązań....

Nas interesuje jak przedstawiono zamierzenia inwestycyjne spółek miejskich MZA i TW (warto jest po raz kolejny podkreślić, że tam

gdzie są pieniądze dla miasta to są to spółki miejskie, ale jak chodzi o pieniądze dla tych spółek, to są to samo finansujące się firmy). Firma MZA planuje z środków własnych zainwestować w roku 2005 około 101 milionów złotych, w roku 2006 ponad 125 milionów i w roku 2007 około 120 milionów. Łącznie w ciągu trzech lat ponad 345 milionów złotych. Pieniądze mają zostać przeznaczone na zakup autobusów, system łączności, transmisji danych, sterowanie ruchem pojazdów oraz inwestycje w nowe place postojowe.

Firma Tramwaje Warszawskie planują z środków własnych zainwestować w roku 2005 ponad 118 milionów złotych, w roku 2006 ponad 206 milionów złotych, a w 2007 roku 165 milionów złotych. Łącznie ponad 399 milionów. Pieniądze mają być przeznaczone na budowę trasy szybkiego tramwaju Tarchomin – Węzeł Młociny – połączenie ze stacją metra, Rozbudowa tras tramwajowych Bemowo- Młociny, Al., Jerozolimskie, zakup nowego taboru tramwajowego, modernizacja urządzeń 21 podstacji trakcyjnych.

Jednym słowem plany bardzo ambitne i zapewne poparte konkretnymi ustaleniami. Zapewne jedno z tych ustaleń to wielkość zamówień na usługi przewozowe od Miasta, które nie powinny ulegać zmniejszeniu a

raczej zwiększeniu, jeśli Miasto chce wykonać ów plan inwestycyjny. Jednak rzeczywistość jest nieco inna. Oba Zarządy (MZA i TW) w rozmowach z załogami najczęściej mówią o kolejnym obniżeniu zatrudnienia powodując się na zmniejszenie przez Miasto zadań. Mniej zadań, to mniej pieniędzy. Logiczne, ale tylko do pewnego stopnia. Jeżeli MZA i TW są spółkami miejskimi, to w pierwszej kolejności one powinny dostawać pieniądze i zlecenia, albowiem te pieniądze drogą pośrednią trafiają dość szybko z powrotem do Miasta. Jak to się mówi nie są wywożone poza miasto i przyczyniają się do powtórnej akumulacji. Ich stały ruch w zamkniętym obszarze może w dość szybki sposób spowodować ich przyrost (zakup nowego taboru, to niższe koszty, większe zyski, itd.) Stała kwota wydawana, co roku, w którymś momencie pozwala na coraz większe zakupy. Ze stałej kwoty, co roku odpada stary tabor, a więc i pieniądze na jego remont). Trudno tutaj, bo i nie miejsce, przedstawić prosty mechanizm, który powinien być oparty na perfekcji przez radnych a najbardziej przez ludzi z Zarządu Miasta. Zarząd powinien poprzez swoje agendy pilnować najbardziej swoich spółek. Dbać o nie jak o przysłowiowe jajko.

Część II w następnym numerze.

wiwo