



Rozdroża

Grudzień 2004 NR 12 (23)

Gazeta Związku Zawodowego Pracowników Komunikacji Miejskiej w Warszawie

Jaki był ten 2004 rok, czyli bilans zysków i strat

I znowu mamy czas Świąt Bożego Narodzenia, Nowego Roku, które niewątpliwie zamykają kolejny rok. Jaki był? Co się udało załatwić a co nie? Jednym słowem czas na przeprowadzenie kolejnego rocznego bilansu zysków i strat. Tych naszych, związkowych i tych indywidualnych, które przeprowadzimy sami lub w rodzinnej, przyjacielskiej atmosferze. Patrząc na mijający rok zastanawiam się, o czym zapomnieliśmy z planu, który zakładaliśmy zrealizować, a co udało się zrobić ponad plan. Niestety, kilka spraw nie udało się załatwić, a kilka nabrało właściwych dla siebie kolorów. Nie udało się nam nie dopuścić do kolejnych redukcji zatrudnienia mimo dość sporego wkładu w rozmowy z kierownictwem, szukaniem innych rozwiązań ekonomicznych, które by pozwoliły na utrzymanie stanu zatrudnienia. Mimo wielu ostrzeżeń z naszej strony, że obecnie prowadzona polityka zatrudnienia może się odbić „czkawką pracodawcy” i zagrozić wykonaniem planu nie skutkowało i nadal nie skutkuje, a pierwsze objawy już są. Brakuje ludzi do wyjazdów na miasto a i naprawy zaczynają wymykać się z rąk. W dalszym ciągu prawie nikt w MZA i TW nie myśli o znalezieniu dodatkowych źródeł dochodu dla pracowników i firmy. A jeśli nawet myśli, to jak na razie, kończy się na myśleniu, a do działania droga jeszcze długa. Wielokrotnie składaliśmy konkretne propozycje, niektóre nawet z planem realizacyjnym. Niestety, upór niektórych decydentów, iż jedyną drogą wyjścia z trudnej sytuacji ekonomicznej są kolejne zwolnienia, nadal jest nieugięty. To nie znaczy, że już nic nie można zrobić. Nadal będziemy wytykać błędy, podsuwać pomysły pod osąd i gdy okażą się dobre, żądać ich realizacji.

A co udało się załatwić? Wreszcie po kilku latach, udało się załatwić podwyżki dla pracowników, o których zaczęliśmy rozmawiać jeszcze w listopadzie 2003 roku. Średnio powinna ona wypaść 4-5% na pełnozatrudnionego pracownika. Rozmowy jeszcze trwają, ale cały program podwyżek ruszy w maju 2005 roku. Miejmy nadzieję, że nie wywoła on rozgoryczenia zbyt wielu, którzy na podwyżki czekają. Jeszcze może zbyt mało, ale udało się nam poprawić niektóre warunki socjalne dla pracowników. Nasze głosy domagające się poprawy warunków

wreszcie są zauważane i zaczynają być załatwiane. Ruszyła sprawa bezpieczeństwa pracy kierowców i motorniczych. „Miasto” przeznaczyło ponad 3 miliony złotych na poprawę bezpieczeństwa w komunikacji, szczególnie nocą. Już pojawiają się, na razie sporadycznie, wspólne akcje Straży Miejskiej, Policji, ZTM-u, mające na celu wprowadzenie pewnego porządku na mieście. Szkoda, że na razie są to jeszcze akcje sporadyczne, ale należy mieć nadzieję, że „te jaskółki zdomowią się w większej ilości i na dłużej”. Także, w tej sprawie Dyrekcje MZA i TW zaczynają nieśmiało stawiać pierwsze kroki. Może wreszcie uda się załatwić monitoring pojazdów, pętli.

Patrząc na numer „Rozdroży” z przed roku, w którym próbowałem zrobić podobny bilans, widzę, że, mimo, iż upłynęło 12 miesięcy, wiele spraw dalej nie jest załatwionych. Choćby sprawy własności i przejęcia majątku przez MZA i TW. Jeszcze kil-

ka spraw czeka na swoją kolejkę, a minęło już prawie dwa lata funkcjonowania spółek. Znowu, ktoś w „mieście” czegoś zapomniał, ale czy tylko w „mieście”? W dalszym ciągu Prezydent m.st. Warszawy uchyla się od realizacji porozumień ze Związkami Zawodowymi i przeciąga negocjacje w sprawie pakietu socjalnego i Układów Zbiorowych. Efektem tego, jest w dalszym ciągu nie uregulowana sprawa biletów dla pracowników TW i MZA, jak parę innych (choćby wypłata na święta tzw. „karpiołki”). Dalej do końca jest nie jasne wprowadzenie i stosowanie Systemu Oceny Okresowej Pracowników (SOOP). Sprawa jakby trochę przycichła.

Dalej w MZA i TW przeważa opcja myślenia i eksperymentowania na „żywym organizmie”, czyli pracownikach, jakiś ekonomicznych i organizacyjnych pomysłów, które jak zawsze, mimo tylu dowodów, że

dok. str. 2

Drogie Koleżanki i Koledzy!

Z okazji zbliżających się Świąt Bożego Narodzenia i Nowego Roku 2005, chciałbym w imieniu własnym, jak również Prezydium i Zarządu Związku Zawodowego Pracowników Komunikacji Miejskiej, życzyć Wam wszystkiego najlepszego. Spełnienia marzeń, nieustającego dobrego zdrowia, optymizmu w patrzeniu na otaczającą nas rzeczywistość. Życzę Wam, Koleżanki i Koledzy, aby w tym przyszłym roku poprawiło się nam wszystkim nie tylko w kieszeni, ale również by nasza codzienna praca była bardziej doceniana. Żeby kierownictwo MZA, TW, ZTM widziało w Was ludzi oddanych swej pracy, a nie pewne mechanizmy, którymi można dowolnie sterować.

Życzę Wam również, jak najwięcej zrozumienia i szczęścia rodzinnego w Waszych domach, wśród Waszych przyjaciół i znajomych. Więcej wytrwałości w dążeniu do zrealizowania wyznaczonych sobie celów na 2005 rok.

Pogodnych, spokojnych Świąt Bożego Narodzenia i Szczęśliwego Nowego Roku.

Za Prezydium i Zarząd
Związku Zawodowego Pracowników
Komunikacji Miejskiej w Warszawie
Przewodniczący
Waldemar Domisicki





Jaki był ten 2004 rok, czyli bilans... – dok. ze str. 1

taki sposób myślenia i działania się nie sprawdza, dalej pokutuje.

Jak widać sporo się działo i dzieje się nadal. Jedne sprawy doczekały się szczęśliwego końca, inne walczą się dalej i zapewne będą walczyć się jeszcze przez jakiś czas.

A co jeszcze było w ciągu tych 12 miesięcy? Spróbujemy spojrzeć wstecz.

Styczeń – luty 2004 rok. Związek zaczyna się coraz głośniejsze dopominać o poprawę bezpieczeństwa pracy kierowców i motorniczych. Sprawa zaczyna przybierać rozmiary kłeski. TW ogłasza kolejny przetarg (trzeci lub czwarty w ciągu ostatnich lat) na zakup 15 tramwajów niskopodłogowych. Jak się okazuje kolejny nieudany. Potem kilka miesięcy później następuje zmiana warunków dostaw i dalej nic w tej sprawie się nie dzieje. Znowu kolejny przetarg. Może wreszcie będzie udany, bo bez nowych tramwajów może być niedobrze.

Marzec – kwiecień. Zarząd TW „podejmuje rękawicę” w sprawie rozmów nad Układem Zbiorowym Pracy i szczerze mówiąc do chwili obecnej jest najdalej zaawansowany w tej sprawie, mimo, że rozmowy toczą się dalej. Ze strony Zarządu TW padają konkretne propozycje dające nadzieję na lepsze jutro. Tramwaje nie będą zwalniać ludzi a sytuacja ekonomiczna na koniec roku może zamknąć się dodatnim bilansem (i zresztą zamknęła i można było przystąpić do rozmów na temat podwyżek dla pracowników TW, gorzej niestety jest w MZA). MZA zaczyna myśleć o zakupie 80 nowych autobusów niskopodłogowych. Parę miesięcy później ogłasza przetarg o takich warunkach dostawy, że nie ma on szans na pozytywne załatwienie. Celowo czy przypadkiem? Jakoś te przetargi w TW i MZA nie wychodzą. Podobno „miasto” w sprawie za dużo miesza, ale czy na pewno? A może po raz kolejny wychodzi brak strategii rozwoju, strategii informacji, koncepcji?

ZZPKM inicjuje powołanie na terenie zajezdni MZA Zespołów Przystosowania Zawodowego (ZPZ), które poprzez aktywną współpracę z pracodawcą chcą zapobiec dalszym zwolnieniom grupowym oraz zmniejszyć ich uciążliwość dla pracowników w przypadkach, kiedy musi już do takich zwolnień dojść. ZZPKM zaczyna upo-

minąć się o lepszą organizację pracy, bo „eksperymenty” ze zwalnianiem ludzi zaczynają przynosić konkretne efekty w postaci strat dla firm.

Maj – czerwiec. Zaczyna się konflikt związkowców, pracowników MZA i TW z władzami miasta o pakiet socjalny. Skończyły się pisma, polemiki. Związkowcy manifestują swoje niezadowolenia na obradach sesji Rady W-wy. Głównie chodzi o darmowe bilety dla pracowników, ale nie tylko. Na jakiś czas pomogło, bo do tej pory Radni odkładali sprawę biletów, jakby chcąc ją wyciszyć. Szkoda, że Zarząd MZA, też jakby się do tego przyłączył i zaczął udawać, że ta sprawa go nie interesuje.

Rozmowy Zarządu MZA ze Związkami Zawodowymi nie przynoszą spodziewanych skutków i wchodzi regulamin zwolnień kolejnych pracowników w MZA. W sumie kolejnych 222 pracowników do końca roku traci pracę. Kolejne propozycje zwolnienia następnych 200 osób wyjdą jeszcze w tym roku (październik – listopad). Kiedy wreszcie skończy się ta spirala?

Niektóre związki zawodowe działające w MZA zaczynają przeżywać kryzys. Zaczynają się różne niezbyt czyste gry polityczne, społeczne. Jednym słowem walka o stołki. Zresztą ten sam związek tylko w TW jeszcze będzie próbował dać znać o sobie, ale nie z najlepszej strony. Zaczynają się wakacje, ale w TW i MZA zaczyna się robić coraz bardziej gorąco, nie z powodu upału, tylko rosnących emocji kilku spraw, które dadzą o sobie znać w późniejszych miesiącach.

Lipiec – sierpień. Wrze dyskusja wokół celowości istnienia w obecnym kształcie ZTM-u. Padają propozycje, trwa polemika. Jedni na drugich obrażają się, oskarżają a winni są temu także Radni Warszawy. Nie brakuje ostrych polemik wokół propozycji kolejnych i ciągle jeszcze nie ostatnich zwolnień pracowników z MZA. Brak planów gospodarczych, strategii po raz kolejny daje o sobie znać. Rusza nowa lakiernia w T-3. Na razie małych elementów, ale są plany na budowę lakierni dla wagonów. Zaczyna się „zadyma”, „Sierpnie 80” wokół strajku Tramwajów w celu wywalczenia podwyżki płac dla pracowników. Związek zaczyna straszyć Warszawianków strajkiem. Zaczyna gubić się w swoich poczynaniach, miotając się coraz bardziej. Swoim postępowaniem doprowadza do swego wyizolowania i trwa w nim do tej pory. Raz zawiesza akcję protestacyjną raz odwołuje. Szum medialny zaczyna przycichnąć a z działaczami coraz więcej ludzi nie tylko z prasy nie chce rozmawiać. Szkoda tylko, że tracą na tym członkowie związku „Sierpień 80”.

Wrzesień – październik. Kończy się lato. Na kolejnym związkowym pikniku bawią się przy słonecznej pogodzie związkowcy

z ZZPKM. Pod koniec września wreszcie zakończono negocjacje związków zawodowych z TW i MZA na temat podwyżek płac. Podwyżki będą. Negocjacje długotrwałe, ale z poszanowaniem wszystkich stron. Niestety, w negocjacjach nie brał udziału „Sierpień 80” i dalej miesza. Kolejny sukces promocyjny MZA i TW w oczach Warszawiaków podczas Dni Transportu Publicznego. Szkoda, że nie do końca wykorzystany i rozreklamowany. Może za rok będzie lepiej, bo jest to okazja pokazania się inaczej niż pisze prasa.

Listopad – Coś zaczyna się dziać w sprawie wyrwania MZA i TW z ekonomicznego dołka. Zaczynają być inne pomysły, a nie tylko kolejne zwolnienia, które mają uzdrowić ekonomię firm. Zaczynają się rozmowy w sprawie podwyżek dla pracowników MZA i TW. Jednak coś za coś. Tutaj dołożyć, a tam zabrać. Niby nie rewolucyjne zmiany, ale zapewne będzie sporo zamieszania.

Grudzień 2004? Sporo spraw zapewne w tym miesiącu zostanie załatwionych, ale pewnie kilka z nich przejdzie już na przyszły rok. Być może za rok, kiedy znowu będę starał się przedstawić pewien bilans zysków i spraw będę mógł napisać – wreszcie sprawa doczekała się swojego szczęśliwego finału. A może znowu napiszę: - to już trzeci bilans a ta sprawa dalej nie jest zakończona, chociaż wolalbym, żeby za rok nie było takich spraw i żeby w bilansie były tylko same zyski bez strat.

Podane powyżej fakty to tylko niewielki wycinek tego, co działo się w ciągu tych minionych 12 miesięcy. A działo się sporo, jak weźmie się jeszcze codzienną, ciężką pracę kolegów z Zarządów Oddziałowych ZZPKM i naszych związkowców na stanowiskach pracy w niesieniu pomocy, informacji. To przede wszystkim ich praca jest najbardziej widoczna, na co dzień, a skupiona w większą ilość głosów jest naszym wspólnym, głośno grzmiącym głosem walki o lepsze jutro. Lepsze jutro dla pracowników MZA i TW.

Być może, można było zrobić więcej, lepiej, skuteczniej, tylko nie zawsze były sprzyjające klimaty do rozmów, polemik, sporów. Miejmy nadzieję, że w tym 2005 roku będzie więcej okazji do rzeczowych, rozsądnych rozmów i wreszcie wjedziemy tramwajem z TW, autobusem z MZA w lepszą przyszłość dla nas wszystkich. Jednak sporo jeszcze pracy przed nami.

A jak koledzy, związkowcy wygląda Wasz bilans dla samych siebie i dla związku? Czy jest jeszcze w Was zapał do związkowej pracy? Pracy nie tylko dla siebie, ale przede wszystkim dla pracowników?

**Przewodniczący
Związku Zawodowego Pracowników
Komunikacji Miejskiej w Warszawie
Waldemar Dominicki
W grudniu 2004 roku.**



Jeszcze o projekcie zmian zasad wynagradzania oraz podwyżek płac w 2005 roku w MZA i TW

W poprzednim numerze „Rozdroży” zamieściliśmy obszernie relacje z wypowiedzi Panów Prezesów TW i MZA na temat zasad wynagradzania bez zbytnich komentarzy i naszych uwag. Jednak, komentarze wśród załogi nie milkną i niemal z każdym dniem ich przybywa. Sporo w nich różnych uwag. Wiele z nich nie pozbawionych racji. Dzisiaj chcielibyśmy przedstawić kilka z nich, a dotyczyć będą słabych stron proponowanego systemu. Systemu, który raczej nie jest prorozwojowy dla firmy a na pewno nie dla pracowników.

Trudno powiedzieć, co przyświecało w myśleniu twórcom projektu, ale chyba, bo nie można powiedzieć, na pewno, nie mieli na uwadze zachowanie pewnej stałej bazy fachowców, którzy mogliby swym doświadczeniem i wiedzą rozwijać firmę i uczyć młodych. Twórcy projektu oparli się jakby na stałej wymianie kadr. Średnio, co pięć lat. Nowy system zachęca nowych pracowników do wydajnej pracy w ciągu pierwszych pięciu lat na dwa zasadnicze sposoby. Warunkami umowy. Pierwsza na dwa lata, druga na trzy, która może być stałą, ale nie musi. Drugi sposób zachęcania, to coroczny wzrost stażowego o 2 procent. Po pięciu latach, stażowe, aż do emerytury, jeśli młody pracownik będzie chciał zostać, nie będzie się zwiększać. Następne dostrzeżenie pracownika może być dopiero za 5 lat w postaci jednej, jednorazowej, dodatkowej, pensji. I tak, co pięć lat. Odchodzi na emeryturę, też tylko jedna pensja. Czyli pięć lat i jakby się nie starał, szans na większe pieniądze nie będzie miał. Chyba, że firma na tyle będzie dobrze stała, że znowu w ramach podwyżek dla pracowników coś mu tam „skapnie”. Czy aby w ten sposób nie jest to ukryte zamrożenie płac i podwyżek? Jeżeli następne podwyżki wynagrodzeń będą z taką regularnością jak ta obecna, to następna będzie za 5 lat. Jeżeli przychodzi młody pracownik do firmy i widzi, że przez 5 lat będzie się szybko pięć po drabinie wynagrodzeń, a potem stop lub ewentualna nie za duża podwyżka za kolejne 5 lat, to po prostu powie – to mi się nie opłaca, szukam innej pracy, tam gdzie będę mógł zarobić więcej. Jedynym środkiem, który może go jeszcze zatrzymać w tej pracy jest premia uznaniowa, ale

będzie ona dość mała i obwarowana takimi przepisami, normami, że raczej mało realne, aby była do uzyskania. Jednym słowem młody człowiek lub pracownik zacznie wątpić w celowość dalszej pracy w firmie. Szkoda, po przez te 5 lat nauczył się zawodu, dyscypliny, zaczyna być przydatnym dla firmy, ale nie widzi szans na dalszy rozwój i odchodzi do innej pracy, gdzie nowy pracodawca dziękuje z uśmiechem na ustach MZA czy TW za dobre wychowanie, naukę. Na jego miejsce przychodzi następny młody pracownik bez doświadczenia i znowu się uczy, bo nie ma mowy by mógł kogoś uczyć. W którymś momencie w firmie pracują tylko pracownicy z 3,4 letnim stażem. Dla firmy, to „cacy”. Mniejsze koszty związane z wynagrodzeniem, wysługą, podatkami, itd. Mniejsze czy większe? Może się okazać za jakiś czas, że te koszty wcale nie są mniejsze. Może nie będą one po stronie wynagrodzeń, ale na pewno będą po stronie pieniędzy, które trzeba wydać na miasto dla 1000 firm, które na zlecenie MZA czy TW wkręcają żarówki w tramwajach, autobusach a nawet w toaletach, bo nie ma już własnych konserwatorów, elektryków z doświadczeniem. Trzeba wydać na serwisy, elektryczne, mechaniczne, budowlane i mnóstwo innych. Dlaczego? Ano, dlatego, że pracownicy, którzy mogliby to zrobić, bo mają już pięcioletni staż pracy odchodzą, bo im nie opłaca już pracować w tej firmie.

Inną sprawą jest wysokość tych pierwszych zarobków. Jeśli ktoś przychodzi „z ulicy”, to wiadomo proponuje mu się najniższą stawkę „mydląc oczy”, że szybko będzie się pięć po drabinie wynagrodzeń w ciągu pierwszych pięciu lat, co będzie dalej, to się zobaczy.

Taka metoda jest dobra, kiedy wokół panuje totalne bezrobocie i ludzie łapią, co się da. Jednak już są pewne symptomy, że bezrobocie będzie spadać. Wieś, małe miasteczka odżyją za sprawą unijnych pieniędzy. Część ludności z wsi i małych miasteczek znajdzie zatrudnienie przy budowie autostrad i linii kolejowych (TransBaltica Gdańsk, Kijów, Odessa). Ocenia się, że w ciągu najbliższych 5 lat, te budowy będą wymagały dodatkowego zatrudnienia na poziomie 800 tysięcy ludzi (budowa, transport, hut, cemen-



townie, infrastruktura, energetyka). Praca mniej stresująca i zapewne za lepsze pieniądze i w dodatku z wyższeniem i zakwaterowaniem. Ludność z dużych miast już doceniła zalety dobrego wykształcenia i możliwości zrobienia kariery na zachodzie, więc nie będzie poszukiwała pracy w pobliżu swego miejsca zamieszkania. Skąd, zatem weźmiemy pracowników? Czyżby trzeba będzie sięgnąć po rencistów i emerytów czy może ściągnąć obcokrajowców, którym trzeba będzie dać mieszkanie, hotel, żywnienie, bo za własne zarobione w firmie nie utrzymają się? Już to było kiedyś ćwiczone i okazało się, że za drogo to wychodzi.

A zatem, czy twórcom nowego systemu, przepraszam za dygresję, podczas myślenia przyświecała i przyświeca, „średniowieczna świeca z łoju” czy oślepiające laserowe światło z reklamy – „Pracuj w Londynie”? Czy zastanowili się nad tym, że przedstawiony system ma sporo takich i podobnych „wpadek” dla jego twórców i zamiast uzdrowić sytuację, może jeszcze ją pogorszyć? W tym przypadku poprzez stały brak fachowców, którzy będą odchodzić? A może jest jeszcze jeden system dla fachowców? Oby był, bo jak zawczasu nie będziemy o tym mówić, może być źle.

To tylko jeden z wydzźwięków przedstawionych propozycji. Może warto, aby twórcy systemu wzięli także to pod uwagę, bo jak na razie z tych wyjaśnień, które usłyszeliśmy więcej jest niejasności i niepewności a wśród nich, czy aby nie jest to kolejne zamrożenie płac, ubrane w ładne kwiatki.

Wiwo w grudniu 2004 roku



Jeszcze trochę o Związkach Zawodowych

Lecz tym razem o tych uniijnych, do których jeszcze nam daleko, ale wcześniej czy później będziemy szli w tą stronę. Warto, zatem przygotowywać się już do pewnych rzeczy, które będą następować i brać przykład z najlepszych i dostosować je do naszych, polskich realiów.

Ruch związkowy w Niemczech jest jednym z najlepiej zorganizowanych w Europie. Jest również największą bazą społeczną nie tylko dla elit rządzących, ale również dla pracodawców, którzy już bardzo dawno doszli do wniosku, że muszą ze związkami współpracować, chcąc zwiększać wydajność, zyski. Od początku jest związany z niemiecką socjaldemokracją SPD. Na tyle wpływowy, aby pilnować interesów swoich członków i na tyle niezależny, by nie dopuszczać do alienacji elit od wybierających ją dołów. Największe „Verdi” oraz IG Metali skupiają w swoich szeregach ponad 10 milionów pracowników różnych branż. Skupiają, pomagają, kształcą, uczą społecznej i politycznej świadomości, którą potrafią często wykorzystać do osiągania konkretnych celów. Niedawno obie centrale wezwały swoich członków do demonstracji przeciw wojnie w Iraku, na demonstracji związkowej pojawiło się ponad 200 tysięcy osób (w Polsce chyba nigdy nie osiągniemy takiej świadomości politycznej związkowców). Ruch związkowy w Niemczech ma ponad wiekowe tradycje i o dziwo, wiele z jego założeń z przed 100 lat nadal jest rozwijanych i umacnianych. Jednym z takich założeń jest wymuszanie na pracodawcach konkretnych działań socjalnych dla pracowników nie tylko w miejscu pracy, ale również poza nią. Przykładem są dotacje pracodawców do posiłków pracowników, dopłaty do biletów miesięcznych, wczasów rehabilitacyjnych, itd. Oczywiście coś za coś. Większa opieka socjalna dla pracowników, to zgoda na wydłużony dzień pracy, mniejsze dodatki za godziny nadliczbowe, czy pracę w dodatkowych dniach po normalnych stawkach. I jak na razie obu stronom się to opłaca. Co prawda, w ostatnich latach są dość mocne cięcia socjalne rządu niemieckiego, co spotyka się z ostrą krytyką ruchu związkowego, ale trzeba dodać, że są do cięcia rządu, a nie pracodawców. A swoją drogą, to nigdy w Polsce nie mieliśmy takiego „socjalu” jak mieli Niemcy i nawet nie mieliśmy takiego, jaki teraz mają po redukcji opieki socjalnej. Jest to zasługą właśnie związków zawodowych.

Niemieckie centrale związkowe sporo

uwagi poświęcają na oświatę swoich związkowców. Oświatę na różnych szczeblach i poziomach uzwiązkowienia. Niemal każdy ze związkowców ma obowiązek stałego dokształcania się nie tylko w swoim zawodzie, ale również na różnego rodzaju sobotnio-niedzielnym kursach o tematyce społecznej, ekonomicznej, politycznej. Związek ma obowiązek pomagać swemu związkowcowi w znalezieniu odpowiedniego kursu doszkalającego i to związek, później po zdanym egzaminie występuje do pracodawcy z odpowiednimi wnioskami o wzrost wynagrodzenia. Po co? Ano znowu dwustronny interes. Większe zarobki, większa składka, a i nie bez znaczenia jest świadomość pracownika, że związek pomaga mu robić karierę przy jednoczesnym dbaniu o jego prawa pracownicze w miejscu pracy. Taka polityka związków zawodowych w porozumieniu z pracodawcami daje wymierne efekty w postaci integracji załogi, związkowców, poczucia swojej wartości, przynależności społecznej do określonej grupy (a któż teraz w TW czy MZA może powiedzieć, że jest dumny z tego, że jest warszawskim motorowym czy kierowcą?)

Nie jest to rzecz nowa ani nie wymyślona również podczas poprzedniego ustroju nie tylko Polski. Praktyka integracji załogi z firmą poprzez związki zawodowe przysłała do Polski długo jeszcze przed II wojną światową, właśnie z Niemiec. Pierwsze próby w Polsce podejmowano jeszcze przed I wojną światową na terenach zaboru pruskiego.

Jednym słowem, nic nowego nie wymyślamy, trzeba tylko powrócić do starych wypróbowanych wzorców i nie

patrzeć czy mają 100 czy 25 lat.

Podobną drogą idą francuskie związki zawodowe. W 2002 roku powrócono do tego, co robiły kiedyś związki zawodowe. Jak za dawnych lat związki zaczęły się zajmować opieką socjalną dla swych członków. Zaczęły organizować urlopy za półdarmo, kolonie dla dzieci, pomagać finansowo związkowym emerytom. Wzięto się poważnie za funkcjonowanie związków zawodowych w prywatnych firmach, restauracjach, supermarketach czy nawet na stacjach benzynowych, (dlaczego nie zadbać o to w Polsce, W-wie w prywatnych firmach transportowych itp.) Pokrzywdzonych pracowników mieli odtąd bronić towarzysze z innych zakładów pracy. I tak pracownicy supermarketu występowali w obronie barmanów, a kelnerzy z McDonalda pikietowali w interesie telemarketingowców. Sposób jest skuteczny, bo wskaźnik „uzwiązkowienia” we Francji – odwrotnie niż w innych krajach – rośnie.

Podobnych przykładów z innych krajów można przytaczać wiele. Jednak ich wspólną cechą jest powrót związków zawodowych do haseł z przed lat i ich konsekwentna realizacja dzisiaj, kiedy jest łatwiej działać w zjednoczonej Europie, którą chcąc nie chcąc, musi mieć we wszystkich krajach do niej należących, jednakową politykę społeczną, socjalną, związkową.

A zatem mamy sporo do odrobienia, a właściwie do odkopania, bo już kiedyś wiele z tych rzeczy mieliśmy, tylko, ktoś, coś wmówił, że to ogłupianie narodu itd. A tak naprawdę, kiedyś polski ruch związkowy był awangardą europejskiego ruchu związkowego.

Wiwo w listopadzie 2004 roku.



Warto wiedzieć

Krótsze zwolnienia

Płatne zwolnienie lekarskie potrwa maksymalnie do pół roku, a po 90 dniach wysokość zasiłku chorobowego wyniesie nie tak jak dotychczas 100 procent, ale 80 procent podstawy wymiaru – takie zmiany uchwalił Sejm.

Posłowie przyjęli rządowy projekt nowelizacji ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z tytułu choroby i macierzyństwa (Dz. U. Nr 60, poz. 636 z późn. zm.) i innych ustaw, wprowadzając zmiany w sposobie wypłacania i naliczania wynagrodzenia za czas choroby. Ustawa trafi teraz do Senatu, a ma zacząć obowiązywać 21 dni od daty ogłoszenia.

Nowe przepisy likwidują możliwość przedłużania okresu zasiłkowego po 6 miesiącach o dalsze 3, przy czym okres pobierania podstawowego zasiłku przedłużono do 182 dni. Ponadto, ustawa ogranicza wysokość zasiłku chorobowego – ma on być zmniejszony do 80 procent podstawowego wymiaru dla tych, którzy ulegli wypadkowi w drodze do lub z pracy, i dla tych, którym świadczenie jest wypłacane od 91 dnia trwania choroby (w tej chwili wynosi ona 100 procent). Ponadto do zasiłku chorobowego w pełnej wysokości (100 procent) będą mieli prawo, obok kobiet w ciąży, dawcy organów. Posłowie przyjęli też poprawkę, która stanowi, że świadczenie rehabilitacyjne wypłacane po półrocznym zwolnieniu wyniesie 90 procent podstawy wymiaru za pierwsze 3 miesiące, a później 75 procent. Po wejściu w życie przepisów nowelizacji, za podstawę służącą do wyliczania zasiłku będzie służył okres nie ostatnich 6, ale 12 miesięcy. Dodatkowo, do niższego niż dotychczas wynagrodzenia za czas choroby (lub krótszego czasu jego pobierania), będą uprawnione wybrane uprzywilejowane po tym względem grupy zawodowe. Dotyczyć to ma m.in. nauczycieli, pracowników naukowych, urzędów państwowych, samorządowych, NIK, urzędników służby cywilnej.

Planowane oszczędności w wydatkach publicznych w wyniku wprowadzenia wymienionych zmian mają wynieść w przyszłym roku ponad 270 milionów złotych, w 2006 roku ponad 317 milionów złotych, a w kolejnych dwóch latach ponad 340 milionów złotych.

Bartosz Marcuk Gazeta Prawna nr 227(1336) 22.11.2004r.

Czy trzeba wypłacić ekwiwalent

Czy należy wypłacić ekwiwalent za urlop wypoczynkowy pracownikowi, który wystąpił o rozwiązanie umowy o pracę za

porozumieniem stron, by podjąć pracę na korzystniejszych warunkach w innym zakładzie pracy? Pracownik oświadczył przy świadkach, że rezygnuje z urlopu, bo zależało mu na szybkim rozwiązaniu umowy. Następnego dnia po rozwiązaniu umowy z naszym zakładem pracownik został zatrudniony u nowego pracodawcy. Obecnie domaga się ekwiwalentu za urlop. Czy w takiej sytuacji istnieje możliwość „umowy między zakładami”, tj. pracodawca chcący zatrudnić pracownika występuje do dotychczasowego pracodawcy z oświadczeniem, że zatrudni go wraz z niewykorzystanym urlopem?

Tak. Pracodawca ma obowiązek wypłacić pracownikowi odchodzącemu z pracy ekwiwalent za niewykorzystany urlop. Przysługuje mu bowiem prawo do corocznego, nieprzerwanego płatnego urlopu wypoczynkowego, a pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.

Należy zaznaczyć, że prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego jest jednym z jego podstawowych uprawnień. Jest ono zabezpieczone postanowieniami nie tylko kodeksu pracy, ale także Konstytucji RP i umów międzynarodowych. Od dnia akcesji wynika ono również z wiążących nasz kraj przepisów prawa UE. Jakakolwiek umowa lub oświadczenie woli pracownika, na podstawie którego zrzeka się on urlopu są więc sprzeczne z prawem i nieważne. Co do zasady urlop musi być udzielony pracownikowi w naturze. Wypłata ekwiwalentu pieniężnego zamiast urlopu jest wyjątkiem od tej zasady i ma miejsce w przypadku niewykorzystania przez pracownika przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Pracownikowi przysługuje oczywiście roszczenie o udzielenie urlopu albo wypłatę ekwiwalentu i może tego dochodzić przed sądem pracy.

Odnosząc się do drugiego pytania, umowa między pracodawcą zatrudniającym pracownika a pracodawcą, który zamierza go zatrudnić, nie jest uregulowana w kodeksie pracy. Umowy takie mogą być zawierane, pod warunkiem, że nie naruszają prawa. Nieważna, jako niezgodna z prawem, byłaby więc umowa, w której nowy pracodawca zobowiązuje się zatrudnić pracownika z zaległym urlopem. Wynika to jednoznacznie z art. 171 par. 2 zgodnie z którym pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego tylko w przypadku, gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę za-

wartej z tym samym pracodawcą bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą.

Jerzy Zatorski

Podstawa prawna art. 171 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r

Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 1998 r nr 21, poz. 94 z późn.zm.)

Czy należą się dni wolne na poszukiwanie pracy

Czy w przypadku nieprzyjęcia wypowiedzenia zmieniającego, pracownikowi przysługują wolne dni na poszukiwanie pracy?

Tak. Stroną wypowiadającą jest bowiem pracownik. Nie ma przy tym znaczenia, że pracownik nie przyjmuje nowych warunków pracy i płacy. Taka odmowa nie jest równoznaczna ze złożeniem wypowiedzenia przez pracownika. W związku z tym należy stwierdzić, że pracodawcy powinni udzielać dni wolnych na poszukiwanie pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia pracownikom, którzy nie przyjęli nowych warunków pracy i płacy zaproponowanych w ramach wypowiedzenia zmieniającego.

Czy pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi, któremu brakuje 4 lata i 2 miesiące do ukończenia powszechnego wieku emerytalnego. Taki pracownik nie jest jeszcze objęty ochroną. Z tego powodu pracodawca może wypowiedzieć mu umowę, nawet jeśli rozwiąże się ona w czasie, kiedy będzie już objęty ochroną. Decydujące znaczenie ma bowiem moment wypowiedzenia umowy o pracę, a nie data jej rozwiązania.

Czy pracownik przechodzący na świadczenie przedemerytalne powinien otrzymać odprawę emerytalną. Niestety, w takiej sytuacji odprawa emerytalna nie może być wypłacona

Mb – Gazeta Prawna
nr 234 – 1.12.2004r
Ww





Ekspedycje na krańcach znikają, pozostawiając po sobie śmierdzące „Toy-Toyki” a potem już tylko to, co śmierdzi. Czy tak musi być?

Tym tematem zajmowaliśmy się już parę razy. Uważni czytelnicy zapewne pamiętają nasze apele i postulaty, aby ten „śmierdzący” temat wreszcie załatwić, ale ktoś, stale ma nowe pomysły a nad starym rozwiązaniem nie chce myśleć. Może, dlatego, że jest stary i śmierdzący, a starej k..., się nie rusza, bo bardziej może śmierdzieć. Ale w tym przypadku trzeba ruszyć i coś zrobić, przynajmniej połowicznie do czasu aż nie wejdzie do realizacji inne, być może, lepsze rozwiązanie tematu, a takie jest przewidziane.

Z informacji uzyskanych od Pana Stanisława Mrozika – członka Zarządu MZA w sprawie likwidacji ekspedycji, są przewidziane pewne nowe rozwiązania, które być może już niedługo zmienią obecny obraz postępującej „degrengolady ekspedycyjnej” na lepszy. A więc co się proponuje?

Obecne większość krańców, to relikty rozwiązań dla tramwajów, jeszcze z czasów, kiedy nie było podwójnych linii. To, co jest potrzebne, to na każdym kółku jeden punkt, nie dwa. Z dobrym zapleczem socjalnym, miejscem do odpoczynku czy nawet rekreacji. Na takich punktach powinno się synchronizować czasy przejazdów i wymieniać kierowców w przypadku linii całodziennych. Obecne krańce, niestety, spełniają tylko rolę koła do zawracania. Realizacja krańców z prawdziwego zdarzenia, na których będą odpowiednie warunki socjalne, związana jest również z zapewnieniem odpowiedniego bezpieczeństwa kierowcom, ale nie tylko. Zorganizowanie nowych krańców to także pewne przedsięwzięcie logistyczne, która ma na celu takie ich wyznaczenie, aby były ono stosunkowo najbliższe zajezdni, co pozwoli na ograniczenie ilości tzw. pustych przebiegów i dojazdów kierowców zmieników, aby i oni nie tracili zbyt dużo czasu na dojazd czy powrót z pracy. Zmniejszają się koszty zjazdów technicznych i całe mnóstwo innych spraw, które w wyniku

zadziałania całego systemu, może przynieść konkretne efekty ekonomiczne.

A więc plany są i firma nie chce likwidować ekspedycji, tylko zamienić ich przeznaczenie i obecne funkcje. Być może nawet powiększyć ich sieć. Pytanie tylko, – kiedy? I tutaj, niestety trudno podać konkretny termin rozpoczęcia zmian na lepsze. Jednak póki, co, prosimy w imieniu kierowców, aby wstrzymać się z dalszą likwidacją ekspedycji i zamianą ich na budki z serduszkami, jak w przypadku Gwiazdzistej czy na Młynowie. Ogólnie dostępne dla wszystkich są na ogół w stanie zniechęcającym do skorzystania z nich. Większość Panów Kierowców w pewnych sytuacjach poradzi sobie za pobliskimi drzewami, ale wśród kierowców są także Panie i one mają już nieco gorzej. A liście spadają, jak to w listopadzie i znowu będzie więcej widać.

A zatem, czy nie można wstrzymać się i zrobić tej „małej rewolucji” tak jak się to robi w innych stronach. Buduje się nowe, a dopiero potem burzy stare, a nie odwrotnie. Chociaż patrząc na praktyki decydentów z MZA raczej są specjalistami od realizacji haseł głoszonych kiedyś przez rockowy zespół SBB – Szukaj, Burz, Buduj,

czyli rewolucja na maksa, a potem, choćby i potop.

A zatem Panowie kierownicy- decydenci od tych spraw, zróbcie coś na lepsze, a nie jak do tej pory, bo pozostanie po was owa smutna, śmierdząca pamiątka przypominająca, wasze nietrafione pomysły. Kierowcy liczą na Was i wasze pomysły, które poprawią ich komfort pracy i pozwolą zaoszczędzić na ich pieniądzach, bo nie będą musieli już kupować sobie pampersów.

A przy okazji. Ogłaszam konkurs dla wszystkich. Czy ktoś pamięta, kiedy i kto powiedział kierowcom – Nie mogą wytrzymać, to nich se kupią pampersy. Znam odpowiedź i ten, kto to powiedział, niech się wstydzi, bo niedługo odwiedzę go. A pierwszy z naszych czytelników, który odpowie na zadane pytanie poprawnie, otrzyma cenną nagrodę (na pewno nie będzie to paczka pampersów).

I tyle z ruin dawnej ekspedycji przy Gwiazdzistej, nad którą krąży już tylko pamięć i ten smrodek przeplatany, co jakiś czas spalenizną plastiku, bo małałaty znowu spalili Toy-Toykę.

**Wasz korespondent z terenu
Wiwo w październiku 2004 roku**

Klub Honorowych Dawców Krwi PCK w R-9 „Chełmska” skończył 33 lata

Tradycyjnie, pod koniec listopada, a w tym roku dokładnie 20 listopada w świetlicy Zakładu R-9 „Chełmska”, odbyło się podsumowanie całorocznej akcji honorowego krwiodawstwa członków Klubu HDK-PCK przy MZA na Chełmskiej. Była to okazja nie tylko do podsumowań, ale również odznaczenia najbardziej ofiarnych krwiodawców. Zasłużony Honorowy Dawca Krwi I stopnia otrzymało 3 członków klubu, II stopnia 10, a trzeciego 4 osoby. Honorowy Prezes Klubu Józef Kucharski otrzymał z rąk Wojewody Mazowieckiego Krzyż Komandorski Orderu Odrodzenia, który nie jako podsumowywał jego wieloletnią, społeczną działalność na rzecz krwiodawstwa.

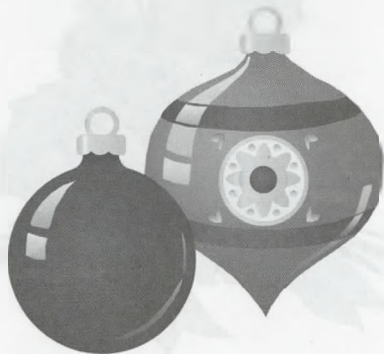
O d początku swego istnienia Klub HDK przy Chełmskiej oddał ponad 6 tysięcy litrów krwi na rzecz osób chorych i potrzebujących tego jedynego w swym rodzaju leku. Wśród najbardziej wyróż-

niających się krwiodawców należy wspomnieć o Eugeniuszu Madejewskim, który do tej pory oddał ponad 80 litrów. Jego koledzy klubowi nie wiele mniej. Stanisław Paździor oddał ponad 70 litrów krwi a Jan Pochopin ponad 60 litrów. Jednak nie w ilości jest metoda, tylko w ludzkim odruchu i umiejętności spojrzenia na tragedie innych i ich potrzeby, a te Klub HDK przy Chełmskiej, mimo wielu trudności, dobrze spełnia.

- Za waszą ofiarność, bezinteresowność w imieniu obywateli nie tylko Mazowsza, chciałbym serdecznie podziękować, życząc Wam dużo zdrowia i pomyślności. Ten wasz ludzki odruch, który najlepiej rozumieją potrzebujący, nie ma sobie równych – powiedział, na zakończenie swego wystąpienia Wojewoda Mazowieckiego.

Do tych słów przyłączamy się także, jako Redakcja „Rozdroży”.

Wiwo 20.11.04r.





O czym ludzie rozmawiają i co ich boli

Dzisiaj przedstawiamy kolejne sprawy. Wygląda na to, że rubryka się przyjęła i zapewne będzie się rozrastać na kolejne strony. Jak tak dalej pójdzie i listów i tematów będzie przybywać, to prawdopodobnie niedługo będziemy musieli zmienić profil gazety i jej tytuł. Ale to dobrze, bo ta gazeta jest dla Was i o Was, a ja tylko nieśmiało próbuję coś tam poukładać i podrzucić jakieś tam pomysły. A zatem piszcie do nas jak najwięcej.

Do Redakcji wpłynął list

Kierowcy linii 519

Szanowny Panie Przewodniczący ZZPKM

Szanowna Redakcjo!

Jestem członkiem Związku Zawodowego Pracowników Komunikacji Miejskiej od wielu lat.

Niniejszym w imieniu własnym jak również kolegów kierowców z linii 519 ze smutkiem informuję, że w dniu 7 października 2004 roku została zlikwidowana Ekspedycja Autobusowa przy pętli „Gwiazdzysta”.

Likwidacja ekspedycji spadła na nas jak „grom z jasnego nieba”. W stosunku do nas są stawiane coraz większe wymagania m.in. musimy jeździć punktualnie, często „gonić” rozkład jazdy z powodu „korków” na mieście, mamy być schludnie ubrani, czyści, dbać o powierzzone mienie jak również o dobre imię firmy, a tu nagle zostajemy pozbawieni jakiegokolwiek troski ze strony naszego Przedsiębiorstwa.

Wraz z likwidacją Ekspedycji w razie niebezpieczeństwa pozbawieni jesteśmy jakiegokolwiek schronienia. Brak dostępu do telefonu uniemożliwia nam wezwanie np. policji, straży miejskiej czy też pogotowia ratunkowego. Zimą nie będziemy mieli gdzie się ogrzać, swobodnie skorzystać z sanitariatów. Latem z bieżącej wody aby schłodzić twarz, umyć ręce czy też spokojnie (bez skrzypowania) zjeść posiłek.

Zostaliśmy pozbawieni możliwości w sytuacjach trudnych zacerpnienia „porady” u dyżurnego dyspozytora, czy też podzielenia się z nim swoimi uwagami na temat sytuacji drogowej na trasie. Nie mamy również możliwości zadzwonić do żony (domu), aby poinformować o późniejszym zjeździe czy zmianie linii. Kurs na linii 519 trwa ponad 2 godziny. Ekspedycja ta była jedną z ładniejszych, dobrze wkomponowana w krajobraz, usytuowana daleko od drogi, a przede wszystkim o dobrych warunkach socjalnych m.in. osobne duże i ciche pomieszczenie socjalne dla kierowców.

Ponieważ opisana Ekspedycja jest kolejną z likwidowanych w Warszawie, a może i nie ostatnią pytamy Pana także za pośrednictwem gazety związkowej jakie działania podjął ZZ PKM, aby nie dopuścić do takiej sytuacji tj. likwidacji ekspedycji, w której my kierowcy nie mamy znikąd pomocy. W chwili obecnej możemy chyba tyl-

ko liczyć na łut szczęścia lub łaskawość przestępców, od których praktycznie roi się na mieście.

W przypadku drobnych usterek nie zagrażających bezpieczeństwu pasażerów porozumiewaliśmy się z dyspozytorem w celu np. zamiany wozu ((bez strat czasowych dla firmy)).

Przygnębiony i poirytowany kierowca stwarza zagrożenie dla siebie, pasażerów oraz innych użytkowników drogi, a o uprzejmości i wydajności wtedy nie ma mowy.

Pragnę przypomnieć, że zysk przedsiębiorstwa uzależniony jest od naszej rzetelnej i wydajnej pracy.

W powyższym piśmie przytaczam fakty, których nie muszę udowadniać, bo są oczywistością. W imieniu Kierowców proszę o zajęcie się powyższą sprawą w celu poprawienia naszych warunków socjalnych, pracy i bezpieczeństwa.

Kierowca linii 519

Od Redakcji!

Tą sprawą, jak również likwidacją innych ekspedycji zajmujemy się już od pewnego czasu i będziemy dalej „gnębić” kogo trzeba, aby wreszcie coś zrobił. Pewnym wyja-



śnieniem sprawy jest wypowiedź Pana Stanisława Mrozika – członka Zarządu MZA w listopadowym numerze. Jednak jest to tylko pewne wyjaśnienie, a nie załatwienie sprawy. Wygląda na to, że musimy uzbroić się w pewną cierpliwość i poczekać jakiś czas, aż ekspedycje powrócą ale w innym wyglądzie i być może przez kogoś innego zarządzane.

To już nie żarty

Według nieoficjalnych danych, w ciągu ostatnich 3 lat wzrosła wśród pracowników TW i MZA zachorowalność na choroby układu kostnego, a w szczególności na zwyrodnienia kręgosłupa. Wzrasta również liczba chorób o podłożu reumatycznym, gdzie króluje zwyrodnienie stawów kolanowych i łokciowych. Trudno powiedzieć, co jest bezpośrednią przyczyną tego wzrostu, bo nie ma dokładnych analiz i badań problemu, ale jedno jest pewne, co raz więcej ludzi narzeka na powyższe schorzenia. Najwięcej osób, u których stwierdzono początki lub mocno zaawansowaną chorobę zwyrodnieniową czy reumatyczną wywodzi się z grup prowadzących pojazdy. Kierowców autobusów i motorniczych tramwajów. Praca, w pewnym sensie siedząca, przy zmiennych warunkach atmosferycznych wymagająca skupienia, podzielności uwagi przez godzinę lub dwie i bez możliwości opuszczenia stanowiska pracy w tym czasie może spowodować nadmierne obciążenie kręgosłupa. Opuszczanie pojazdu na symboliczne 5 minut na pętlę, (choć nie zawsze) z rozgrzanej kabiny na mroźne powietrze po latach zaczyna objawiać się bólem w stawach. Oczywiście jest to specyfika tej pracy i w pewnym sensie niedogodność, z którą musi się liczyć podejmujący tę pracę. **Trudno oczekiwać od pracodawcy, aby coś zmienił, ale można oczekiwać od niego innego podejścia do pracownika, który pracuje także na niego. Podejścia pod kątem jego**

zdrowia, które powinien szanować, aby ten mógł jak najdłużej świadczyć dla niego usługę pracy. Niepełnosprawny pracownik pracuje gorzej i przynosi straty w postaci zwolnień lekarskich, zmiany organizacji pracy, przesunięć pracowników, zastępstw itd. Zapewne te straty w postaci pieniędzy są dobrze znane decydentom i wynoszą w skali roku nie małe kwoty. A ile z nich jest spowodowanych właśnie chorobami układu kostnego? Chorobami, którym można skutecznie zapobiegać we wczesnej fazie rozwoju poprzez nie tylko leczenie, ale także profilaktykę w postaci systematycznych badań. Skierowań na rehabilitację, póki jeszcze nie zaszły trwałe zmiany.

Pracodawca wiedząc o tym, że pracownicy podczas wykonywania zleconej przez niego pracy mogą się nabawić chorób o podłożu zwyrodnieniowym czy reumatycznym powinien im skutecznie zapobiegać. Stwarzając coraz lepsze warunki wykonywania pracy, ale także poprzez wyprzedzanie pewnych faktów i nie dopuszczanie do postępujących zmian proponując im różnego rodzaju aktywną profilaktykę ruchową na różnego rodzaju wczasach zdrowotnych, rehabilitacyjnych, które w pewnym stopniu współfinansuje. Nie chodzi tutaj o kilkutygodniowe wyjazdy do sanatoriów, czy wyspecjalizowanych jednostek. Czasami wystarczy 7-10 dni urlopów zdrowotnych połączonych z intensywną rehabili-

dok. str. 8



To już nie żarty – dok. ze str. 7

tacją, profilaktyką pod okiem masażysty, lekarza. We wczesnej fazie choroby taki krótki urlop zdrowotny raz w roku wystarczy, aby pracownik do następnego wyjazdu nie musiał korzystać ze zwolnień. Nie będzie również odczuwał tak intensywnego bólu, jeśli zastosuje się do uwag lekarza, który podczas takiego urlopu wskaże mu profilaktykę i sposoby zapobiegania nawrotom choroby. Dofinansowanie takiego wyjazdu przez pracodawcę na pewno wynosi mniej niż płacenie za zwolnienie lekarskie, niedyspozycyjność i inne straty. A aspekty moralne, pokazanie pracownikowi, że się o niego dba, są trudne do

wyliczenia, ale na pewno zwrócą się pracodawcy w postaci konkretnych lepszych wyników pracy.

Czy w tej pogoni za oszczędnościami, nie warto by było zastanowić się nad tym poważniej? Być może wydatkowanie niewielkich pieniędzy na dofinansowanie do czasów zdrowotnych dla pracowników nie będzie oszczędnością na zwolnieniach lekarskich.

Liczba chorób o podłożu zwyrodnienia kręgosłupa czy reumatycznym stale rośnie i jak nie podejmie się skutecznego przeciwdziałania im, będzie dalej rosła. A straty mogą być jeszcze większe, jak pracow-

nicy zaczną udowadniać, iż takich chorób nabawili się w miejscu pracy i trzeba będzie im płacić nie tylko renty, ale i odszkodowania. A już niedługo będą mogli to łatwiej udowodnić dzięki uproszczonym procedurom prosto z Unijnego Prawa Pracy. Inne państwa Unii wolą dofinansowywać pracowników właśnie w takich czasach niż płacić spore odszkodowania za choroby.

A zatem, czy w MZA i TW już ktoś ten problem dostrzega? Jeśli nie, to jest to już naprawdę ostatni dzwonek. Potem będą tylko kary, odszkodowania, itd.

Wiwo w listopadzie 2004 roku.

Dyskryminowanie bezpośrednie lub pośrednie pracownika, to inaczej po prostu „mobbing” w miejscu pracy, zawitało także do MZA i TW

Z licznych rozmów z pracownikami MZA czy TW, jak również coraz częściej pojawiającej się w postaci notatek, korespondencji do Centrali przy Siedmiogrodzkiej, z prośbą o interwencję, wynika, że w wielu zakładach pojawiło się zjawisko „mobbingu” w postaci dyskryminowania pracowników przez kadrę nadzorującą w postaci brygadzystów, mistrzów czy kierowników. Nie wiadomo do końca, z jakich powodów, ale zjawisko stale się nasila i zaczyna budzić niepokój wśród pracowników. Szczególnie dotkliwie zaczynają odczuwać to pracownicy na stanowiskach robotniczych pracujący w zmianowym systemie pracy. Na zgłaszane przez pracowników do kierownictwa postulaty o zmianę grafików, które były by „bardziej ludzkie” (prze- mienność zmian w systemie tygodniowym,

a nie trzymiesięcznym lub dłuższym) nikt zdecydowanie nie reaguje a wręcz odwrotnie. Najczęściej można usłyszeć dosadny wulgaryzm stwierdzający, kto tu rządzi, jako zakończenie rozmowy o zmianie grafików.

Coraz częściej pojawia się także nadmierne używanie dosadnych opinii (czytaj: wyzwisk) o poszczególnych pracownikach i ich kwalifikacjach, które na ogół odbijają się później zmniejszeniem wydajności pracownika na danym stanowisku spowodowane stresem i złym postrzeganiem pracy przez przełożonych.

Niemal nagminne jest dyskryminowanie bezpośrednie objawiające się nierównym traktowaniem konkretnego pracownika w stosunku do innego, stanowiącego tzw. wzorzec porównawczy. Często ten „wzorzec” ma wiele do życzenia, ale jest pośrednio „oczkiem uwagi” przełożonego i w związku z tym jest dawany jako przykład. Często nawet dla innych na zupełnie innych stanowiskach.

Dyskryminowanie pośrednie, to już codzienność. Niemal na każdym kroku można zauważyć naruszanie godności albo poniżania i upokarzania poszczególnych pracowników lub całych grup. Stało się to na tyle codziennością, że kadra kierownicza tego nie dostrzega, a głosy sprzeciwu na ogół kwituje: - nie pasuje, to zmień sobie pracę.

Faktem jest, że rynek pracy jest w chwili trudny i o pracę nie łatwo. Łatwiej ją stracić niż dostać, ale nie upoważnia to poszczególnych przełożonych do nadużywania swoich stanowisk do „szarogęszenia się” i czucia jak „na swoim folwarku”, gdzie się jest jedynym panem i władcą. Despotycznym władcą, któremu do szczęścia brakuje tylko władzy w sprawach śmierci i życia.

Niestety, dla przełożonych nadszedł trudny czas, albowiem z dniem 1-go stycznia br. zmieniono Kodeks Pracy a w nim wprowadzono Rozdział II zatytułowany: Równe traktowanie w zatrudnieniu, zawierający art. 18-3a do art. 18-3e. W gwoili przypomnienia (a pracownikom i przełożonym proponujemy nosić go przy sobie) mówię on szczegółowo, co wolno, a czego nie wolno i co jest przestępstwem, za które każdy pracownik może żądać odpowiedniej rekompensaty pieniężnej i nie tylko. Zainteresowanych poznaniem szczegółów odsyłamy do numeru „Rozdroży” z lipca br. nr 7(18) i artykułu – Zasada równego traktowania w zatrudnieniu.

Czytając notatki i słuchając rozmów ludzi o tym, co się dzieje w poszczególnych zakładach, każda ze spraw idealnie pasuje do tego, aby zacząć upominać się o zadośćuczynienie czy to w formie pieniężnej, czy przeprosin, albo nawet zwolnienia niektórych osób. Trudno tutaj pisać o poszczególnych przypadkach, bo ujawnienie ich na większym, publicznym forum mogłoby skutkować zwolnieniem wielu osób, które są niemal, na co dzień dyskryminowane i mimo, że prawo stoi za nimi boją się o swoje jutro w miejscu pracy. Jednak trzeba pisać o zjawisku, które coraz częściej dotyka coraz większej grupy pracowników. Trzeba przeciwdziałać, zgłaszać każdy przypadek do działaczy związkowych, bo jedynie oni są w stanie w wielu sprawach pomóc i zatrzymać rosnącą falę niesprawiedliwości, wyzysku i dyskryminacji. Trzeba zacząć zwracać uwagę, co „bardziej zaangażowanym” przełożonym, aby w zapędzie pracy, wykonania zadań, nie zapominali, że pracują z ludźmi, a nie „bezmózgowym bydlętem”, co dało się usły-

dok. str. 9



Dyskryminowanie bezpośrednie lub pośrednie – dok. ze str. 8

szeć w jednej z zajezdni od pewnego przełożonego w rozmowie z podwładnym.

Jesteśmy gazetą, której jednym z podstawowych obowiązków jest sygnalizowanie różnych spraw. Spraw firmy, komunikacji, ale przede wszystkim spraw pracowniczych i pilnowania, aby były one przestrzegane i pilnowane przez pracodawcę. W przypadku, gdy z jakiś powodów zaczyna o nich zapominać, będziemy się o nie upominać publikacjami. Jeśli one nie pomogą, to zaczniemy ryczeć mieście (szkoda, że już nie radiowęzłów, ale jest radio).

Zwracamy się, zatem z apelem do pracodawców (MZA i TW), o przyjrzenie się

tej sprawie bliżej, poznanie szczegółów i wyeliminowanie pewnych zachowań kadry kierowniczej. Mamy nadzieję, że kilku z nich (przełożonych) przeczyta ten apel i przemysli sprawę, aby od jutra zmienić swój stosunek do podległych mu pracowników. Jeśli nie, to będziemy „drażyć dziurę w całym” aż do skutku i być może z podaniem do publicznej wiadomości nazwisk tych najbardziej opornych.

Droży Przełożeni! Jesteśmy w Europie, a w niej obowiązuje europejski kodeks pracy, który zabrania pracodawcy dyskryminacji pracowników. Warto, żebyście o tym pamiętali. Pracownik doceniany, niedyskrymi-

nowany jest pracownikiem bardziej wydajnym i zawsze można na niego liczyć. A już niedługo trzeba będzie na niego liczyć, bo coraz więcej młodych ludzi nie chce pracować w komunikacji miejskiej Warszawy i wybiera tę w Berlinie, Londynie. Co wtedy? Pozostaną tylko ci, którzy teraz pracują. Warto, więc zacząć ich dostrzegać.

Czekamy na kolejne zgłoszenia przypadków dyskryminowania w pracy. Gdy będą dotyczyć większej grupy osób, na pewno o nich napiszemy i będziemy grzmieć z naszych stron. Szczególnie, gdy będą one dotyczyć naszych związkowców.

Wiwo 1 październik 2004r.

Dlaczego firmy TW i MZA nie integrują swoich pracowników?

W tym zapędzie ekonomiczno-oszczędnościowym, jaki obserwujemy ostatnio w TW i MZA, umyka sporo spraw istotnych, które jak się o nich nie zapomni, mogą kiedyś przynieść konkretne korzyści finansowe. Taką jedną z tych spraw, o których już ktoś zapomni, jest właśnie integracja załogi, poczucie świadomości, że są pewną grupą społeczną, która poprzez swoją pracę tworzy wartości miasta, jego obywateli. Jest współtwórcą sukcesu miasta i jego mieszkańców.

Kiedyś pracownik komunikacji miejskiej był w pełni świadomy tego, co robi. Był dumny z tego, że może poprzez swoją pracę wykazać swoje zaangażowanie w sprawy miasta i jego mieszkańców. Doskonale o tym wiedział, że dzięki jego punktualności, kulturze osobistej, wielu pasażerów zdążyło załatwić swoje życiowe sprawy, poprawić sobie humor na dalszą część dnia. Wiedział, bo stałe, ktoś, gdzieś tam, czuwał nad tym nie tylko w postaci nakazów, szkoleń, ale w postaci ludzkiej. Zwykłego, życzliwego, wyrozumiałego kolegi, często zwierzchnika. Mógł go poznać nie tylko w pracy, ale także poza nią. Czasami nawet lepiej go znał jako dobrego kolegę niż jako zwierzchnika. Ludzie przychodzili do pracy jako pracownicy a nie jak się teraz często mówi – najemnicy do odwalenia, niczym niewolnik, konkretnej pracy i jak najszybszej ucieczki z niej. Praca sprawiała im przyjemność, satysfakcję, rozszerzała poglądy na otaczający ją świat i przede wszystkim integrowała ich w pewną grupę społeczną, której zgranie, spójności, jedynomyślności często pozazdrościły inne grupy zawodowe w Warszawie. Tak było przed pierwszą i drugą wojną światową. Tak było w okresie międzywojennym i przez pewien czas po II wojnie światowej. Teraz niestety zanikło, a pozostałe jeszcze resztki z dawnej świetności, ktoś i coś za wszelką cenę próbuje zniszczyć do końca.

Ową integrację tworzyły nie tylko związki

zawodowe, różne stowarzyszenia działające w firmie, ale również przedstawiciele pracodawcy. Wspólnie tworzone pewien dobrze funkcjonujący organizm społeczno-ekonomiczny. Organizm, który w trudnych chwilach potrafił przezwyciężyć najtrudniejsze chwile kryzysów ekonomicznych. Odbudować swój potencjał materialny w postaci budynków, taboru i co najważniejsze odbudować potencjał niematerialny w postaci ludzi podobnie myślących, wzajemnie pomagających sobie. Zapewne ktoś powie, że to były inne czasy. Biedniejsze, więc ludzie musieli sobie pomagać. A czy teraz jest bardziej bogato? Chyba nie. Znowu ludzie nie mają pracy i pieniędzy, a ci, którzy je nawet mają, to i tak pozwala im to raczej na egzystencję niż na godne, żeby nie mówić dostatnie, życie. Ciągłe zagrożenie utratą pracy, zarobków, powoduje w nich potrzebę poszukiwania wzajemnego, bezinteresownego wsparcia. Takiego wsparcia powinien również dostarczać pracodawca, który bądź, co bądź, zabiera czasami ponad 1/3 dorosłego, aktywnego, życia człowieka. Pracodawca nie może być, jak by wielu chciało, być tylko dostawcą pracy i pieniędzy, a resztę w ramach wolności osobistej, ma sobie załatwić pracownik. Pracodawca dzięki posiadaniu w swoim kapitale różnych narzędzi ekonomicznych, prawnych, może zrobić więcej dla pracownika niż on sam, i powinien to robić. Robić to we własnym interesie. Zgrana, oddana, zintegrowana załoga może mu pomóc w trudnych chwilach, bo wie, że pracodawca ma przejściowe kłopoty i tylko wspólne zrozumienie i zaufanie może je przezwyciężyć. Są na to dowody i wielu z nas może je recytować godzinami.

Jednak w TW, ZTM i MZA nikt o takie „głupoty” nie dba, zwalając wszystko na karby trudnej sytuacji ekonomicznej, braku pieniędzy i innych „wzniosłych” zadań gospo-

darczych. A na tak prawdę mówiąc do integracji załogi wcale nie potrzeba dużych pieniędzy, a nawet w określonych sytuacjach wcale ich nie potrzeba. Potrzebna jest tylko dobra wola pracodawcy, który poprzez odpowiednie uruchomienie służb, które i tak już ma, może zacząć bardziej dbać o pracowników i zacząć tworzyć integrację załogi. Nie muszą to być „majówki”, pikniki, wycieczki integracyjne, choć te bardzo pomagają w integracji. To musi być konkretny program poparty działaniem, którego efekty pracownicy zobaczą w dość krótkim czasie. Program z elementami pracy w zespołach terapeutycznych, zespołach inicjujących pewne pożądane zachowania, zespołach samopomocowych. Zespoły ludzi, które bezinteresownie chcą dla tej firmy coś jeszcze dodatkowego zrobić. To właśnie one tworzą podwaliny pod integrację załogi. Ludzie zaczynają się odnajdywać w pracy, rozumieć jej sens, a to z kolei przekłada

dok. str. 10





Dlaczego firmy TW i MZA nie integrują – dok. ze str. 9

się na ich chęć do bardziej wydajnej i lepszej pracy. Lepsza praca, większe pieniądze dla pracownika i pracodawcy.

Integracja załogi, to wspólne zdanie na pewne założenia, to także poczucie jedności w walce z niełatwą teraźniejszością. Niestety, pracodawca o to nie dba, a pa-

trząc czasami na jego poczynania stara się raczej zniszczyć pewną wspólnotę pracowniczą poprzez rozbijanie jej. Później dochodzi do wniosku, że ta załoga jest podzielona, że nic z nią nie można zrobić, że są to tylko pewne mechanizmy, które jak źle pracują, a jak źle, to trzeba je wymienić na

nowe. I nagle zapędza się we własną pułapkę. Ma być może pewne dobre wizje na przyszłość, tylko nie ma już, komu ich pociągnąć, bo mechanizmy nie myślą i nie chcą myśleć, skoro nie tworzą zintegrowanego zespołu. A tak niewiele potrzeba.

Wiwo w grudniu 2004 r.

Park&Ride, – co to jest?

Od pewnego czasu te dwa słowa, wyglądające jak jedno, coraz częściej pojawiają się na łamach codziennej prasy, która poważnie zajmuje się transportem i ruchem miejskim. Oznaczają ono jedno – „Zaparkuj i jedź dalej” np. tramwajem czy autobusem. Ten znak na ogół pojawia się na parkingach na obrzeżach dużych zachodnio-europejskich miast w pobliżu stacji metra, pętli autobusowych czy tramwajowych. Warszawa ma również w planach budowę takich parkingów. Pierwszy z nich ma powstać przy stacji metra Marymont. Ale to dopiero za kilka lat, a może warto by było już teraz pomyśleć o przystosowaniu niektórych pętli autobusowych czy tramwajowych na niewielkie, dozorowane w ciągu dnia, parkingi, na wzór jak robi to już z dużym powodzeniem Warszawska Kolej Dojazdowa (WKD) w Pruszkowie i Komorowie?

WKD proponuje wykupienie biletu miesięcznego lub kwartalnego łącznie z bonem na miejsce parkingowe przy stacji w Pruszkowie czy Komorowie. Cena za miejsce parkingowe wynosi 10 zł do biletu miesięcznego lub 25 zł do kwartalnego. Przy wjeździe na parking podróżny musi oka-

zać bon parkingowy, upoważniający do zajęcia miejsca wskazanego przez pracownika parkingu. Bon parkingowy kierowca zostawia za szybą samochodu.

WKD proponuje również Park&Ride dla rowerów. W tym przypadku opłata wynosi 6 zł do biletu miesięcznego lub 15 zł do biletu kwartalnego. Można również za złotówkę zostawić rower, gdy posiada się dwa bilety jednorazowe (tam i z powrotem). WKD proponuje również pozostawienie samochodu na godziny (2,50 zł za pierwszą godzinę a za następną 2 złote). Rower można zostawić na cały dzień za 4 złote.

Jest na obrzeżach miasta kilka dużych pętli komunikacji miejskiej, głównie po praskiej stronie, gdzie z powodzeniem można by było zrobić takie parkingi dla samochodów, a znacznie łatwiej można zrobić dla rowerów. Np. w Ursusie przy Urzędzie Dzielnicowym, w Piastowie na pętli czy na pętli na Okęciu. Takich miejsc jest znacznie więcej, trzeba tylko wejść w porozumienie z poszczególnymi Urzędami Dzielnicowymi czy gminnymi i wspólnymi siłami wyszukać wolne przestrzenie, które małymi lub żadnymi środkami można dostosować do potrzeb

parkingu samochodowego czy rowerowego i za niewielką opłatą zachęcać ludzi do przesiadania się na transport publiczny. Zysk dla wszystkich jest gwarantowany. Urząd Dzielnicowy może pozyskać pieniądze za wykorzystanie powierzchni, może zatrudnić kolejnego bezrobotnego. MZA czy TW w ramach współpracy ma również pieniądze z parkingu i dodatkową sprzedaż biletów na swój tabor, a pasażer ma zapewniony parking za symboliczną opłatą i nie musi się martwić o opłaty w mieście czy kradzież samochodu.

WKD w chwili obecnej z parkingów zasila swoją miesięczną kasę o kilkanaście tysięcy złotych i planuje budowę następnych parkingów. Czyli jednym słowem jest na tym interes. Warto, zatem, zastanowić się czy nie spróbować takiego interesu także w Warszawie. Gdyby powstała koncepcja budowy takich parkingów na obrzeżach miasta już teraz, to zapewne „miasto” i poszczególne dzielnice znalazłby pieniądze na budowę. To na pewno nie będą „wyrzucione” pieniądze a może być dodatkowym dochodem dla MZA i TW, które stale poszukują dodatkowych źródeł dochodu.

Ruch uliczny, coraz większe wymagania pasażerów, zmuszają firmy transportu miejskiego do poszukiwania coraz lepszych rozwiązań komunikacyjnych i biznesowych. Park&Ride jest właśnie jednym z elementów takiego uzupełnienia komunikacji i wyjściem naprzeciw rosnącemu zapotrzebowaniu na jak najbardziej kompleksową i szybką komunikację miejską.

Przy odpowiednim rozreklamowaniu tematu w publikatorach można sprawę załatwić w miarę szybko.

Czekamy, zatem, na pierwsze sygnały z Zarządów MZA i TW czy podejmą ten temat. Z chęcią włączymy się w akcję i wspólnie z naszymi czytelnikami będziemy poszukiwać miejsc na parkingi.

Wiwo we wrześniu 2004r.

Barszcz czerwony z uszkami

1 kg. buraków; kilka suszonych grzybów; włoszczyzna; szklanka koncentratu lub kwasu buraczanego; sok z cytryny; mielony pieprz; ząbek czosnku; kilka ziaren ziela angielskiego; kilka ziaren pieprzu; sól; Włoszczyznę ugotować w 5-ciu szklankach wody z przyprawami i dodać pół łyżeczki soli. Gotować 30 minut. Ugotowane buraki zetrzeć i odstawić na 3-4 godziny. Połą-

czyć z wywarem grzybowym i warzywnym oraz koncentratem buraczanym. Doprawić pozostałymi przyprawami. Przed podaniem barszcz mocno podgrzać (nie gotować!). Do barszczu proponujemy jednak, kupić gotowe uszka z grzybami (nie robić samej – szkoda nerwów!).

Smacznego!!!



Rozdroża – Gazeta ZZPKM, W-wa
ul. Siedmiogrodzka 20
Nakład 1500 egz.
Wydaje: Prezydium ZZPKM
Redaguje: Winek Włodzimierz

Materiały prosimy kierować pod adres:
01-232 Warszawa, ul. Siedmiogrodzka 20,
tel. 631-42-72, 632-11-83