



Rozdroża

Grudzień 2010 NR 12 (94)

Gazeta Związku Zawodowego Pracowników Komunikacji Miejskiej w Warszawie

25
ZZPKM
latCzytaj nas także w Internecie - <http://zzpkm.waw.pl>

Dziękujemy za poparcie

Za pośrednictwem „Rozdroży” pragniemy serdecznie podziękować wszystkim naszym wyborcom w tegorocznych wyborach samorządowych wszystkich szczebli. Te, blisko 2 tysiące osób, które zakreśliły odpowiednie okienka na kartach wyborczych potwierdziły, że nieobce są im nasze programy i identyfikują się z nimi. Potwierdziły, że chcą rozwoju w myśl hasła - „Człowiek – Praca – Dom”. Czyli prawa człowieka do godnego życia, godnej pracy, które pozwolą stworzyć ciepły, przyjazny innym, rodzinny dom. Dom, w którym będzie można realizować swoje i swoich najbliższych marzenia o godnym życiu. Dom, w którym nie zabraknie ciepła dla gości, nawet tych, którzy mają inny sposób postrzegania świata i najważniejszych wartości kierujących jego codziennym życiem.

Cieszy nas, że wśród tych wyborców była tak liczna grupa, której nie obce jest, jak będzie wyglądała nasza, warszawska komunikacja, a tym samym i nasze miejsca pracy. Komunikacja samorządowa, – czyli stworzona przez mieszkańców dla mieszkańców. Komunikacja finansowana przez „miasto”, bowiem, to my tworzymy „miasto”. Między innymi poprzez nasze podatki. Dlatego winniśmy uważniej pilnować późniejszego ich wydatkowania, także na komunikację miejską.

Tegoroczne wybory samorządowe po raz kolejny potwierdziły, że samorządność w Polsce stale się rozwija i mieszkańcy coraz

częściej chcą w niej uczestniczyć. Chcą decydować o swoim najbliższym otoczeniu, między innymi także poprzez swoich przedstawicieli w Radach Dzielnic, Miasta, Województwa. Chcą, aby ich interesy reprezentowali zaufani, znający się na rzeczy ludzie. Ich ludzie.

Tegoroczne wybory zapisały się także innym znaczącym sukcesem. Po raz pierwszy w historii polskiej, powojennej, warszawskiej samorządności było tak wielu kandydatów na radnych, na co dzień pracujących w warszawskiej komunikacji. Ludzi, którzy znają komunikację od każdej strony i widzą jej dalszy samorządny rozwój. Również nie bez znaczenia, że aż 11 z nich to związkowcy z ZZPKM, który jest kontynuatorem ponad 100-letniej tradycji współtworzenia przez związki zawodowe warszawskiej komunikacji.

W tegorocznych wyborach nie odnieśliśmy jeszcze znaczącego sukcesu, ale przez najbliższe 4 lata będziemy uważnie obserwować poczynania naszych zwycięskich kontrkandydatów. Jeśli zajdzie potrzeba będziemy interweniować ze zdwojoną siłą, być może energiczniej niż radni. Postaramy się, aby te najbliższe 4 lata spożytkować na budowę naszej pozycji i wiedzy, aby za 4 lata ponownie wystartować i mamy nadzieję – wygrać. Wygrać dla lepszej przyszłości warszawskiej komunikacji, bo tylko radni wywodzący się z TW i MZA są w stanie zadbać o



lepsze jutro naszych, samorządowych firm. Liczymy, że za 4 lata tegoroczni nasi wyborcy poprą nasze i być może innych kandydatury, a wraz z nimi inni, którzy tym razem wybrali innych.

Być może za 4 lata będzie nas o wiele więcej, a więcej to większe szanse na wygraną dla naszych firm i naszych miejsc pracy.

Jeszcze raz serdecznie, z głębokiego serca, dziękujemy za poparcie. Daliście nam siłę i wiarę i postaramy się jej nie zmarnować. a jeszcze ją wzmocnić.

Władysława Ambroziak, Małgorzata Piliszek, Halina Rogulska, Anna Wilk, Bogdan Bucholc, Kamil Budkiewicz, Waldemar Liberski, Cezary Płocharczyk, Arkadiusz Przybylski, Krzysztof Tomaszewski, Marek Wąsik.

Warszawa w grudniu 2010 roku.



Za kilka dni spotkamy się przy wigilijnym stole w gronie najbliższej rodziny i przyjaciół. W atmosferze ciepła rodzinnego domu spojrzymy w przeszłość, na mijający rok,

W kilku słowach ocenimy jego dokonania, by po chwili spojrzeć z optymizmem na czekający nas czas, który powinien być lepszy od tego mijającego.

W imieniu własnym, jak również Prezydium i Zarządu Związku Zawodowego Pracowników Komunikacji Miejskiej życzę Koleżankom, Kolegom – związkowcom oraz wszystkim pracownikom TW i MZA – Świąt wypełnionych radością i miłością, niosących spokój i odpoczynek. Nowego Roku spełniającego wszelkie marzenia, pełnego optymizmu, wiary, szczęścia i powodzenia



Bogdan Bucholc
Przewodniczący
Związku Zawodowego
Pracowników Komunikacji Miejskiej
Warszawa – grudzień 2010 r.



Urok dymka z papierosa



W dniu 17 listopada 2010 roku weszła kolejna, tzw. nowela o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych (Dz. U. Nr 81 poz. 529). Jak zawsze przy wszelkich takich zmianach (a było ich trochę) uaktywnia się pewna nadgorliwość – przeważnie byłych namiętnych palaczy, aby trochę „podoczuć” tym, którzy jeszcze palą.

Oczywiście, jak zawsze mają rację, bo palenie szkodzi zdrowiu, – o czym informuje stosowny napis na każdej paczce papierosów. Tylko jakoś nie czytają tego drugiego napisu po drugiej stronie, który od pewnego czasu zniknął, ale czasami pojawia się. „Palenie albo zdrowie – wy-

bór należy do Ciebie”. Czyli każdy wybiera, co dla niego lepsze. Wszak podobno mamy państwo demokrację i wolności. Zatem nie powinni jedni drugim narzucać swojej woli. Tyle wstępu, choć o wyższości palenia nad niepaleniem i odwrotnie można by było napisać całe peany złotych zgłosek.

Również, w TW i MZA „nadgorliwcy” wyszli na kolejny bój z palaczami o czyste powietrze. Niemal następnego dnia skasowano ostatnie „wyspy swobodnego palenia” a biednych, zakrzyczanych smakoszy wypchnięto na mróz, śnieg i poniewierkę. Co odważniejsi a jednocześnie bardziej uczuleni na mróz i zimno zostali skazani na przypomnienie początków swego palenia w szkolnych toaletach.

A skoro bój to ma być ostatni, to i palacze stanęli w zwartym szeregu i wytaczają kolejne argumenty na swoją obronę. A trzeba powiedzieć, że są one mocne i raczej konkretne, aby wreszcie uporządkować pewne sprawy i ogłosić „pokój” do następnej „noweli” wspomnianej wyżej ustawy.

Otóż, Pracodawca zatrudniający ponad 50 osób musi zapewnić pracownikom pomieszczenia i urządzenia higieniczno-sanitarne, których ilość i wielkość powinny być dostosowane do liczby zatrudnionych. Wynika to z rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 26 września 1997 roku (z późniejszymi zmiana-

mi z 2003 r), w sprawie ogólnych przepisów BHP. Do takich pomieszczeń należą też palarnie.

W noweli z 15 listopada br. pracodawca jest zwolniony z obowiązku zapewnienia palarni na terenie zakładu. Trzeba podkreślić, – zwolniony – , to nie znaczy, że zmuszony do likwidacji palarni. Zatem, wybór należy do niego. Może zezwolić albo nie. Po noweli w/w ustawy przepisy BHP odnośnie palarni stały się również mniej restrykcyjne, jakby zachęcające jednak do pozostawienia palarni, bo i mniejsza powierzchnia, mniejsza wymiana powietrza, itd.

Adam Dłubaj z firmy BHP Instal podkreśla, że wydzielenie palarni może opłacać się firmom, bo zyskują pewność, że pracownicy nie palą w miejscach do tego nieprzeznaczonych lub wychodzą w czasie pracy na zewnątrz firmy.

Inny głos – Rezygnacja z restrykcyjnych wymogów, jakie muszą spełniać palarnie, może przyczynić się do tego, że więcej pracodawców wydzieli takie miejsca – mówi Grzegorz Maruszenko z firmy BHP Oliński – Doradztwo BHP.

- Nakazanie palenia wyłącznie na zewnątrz stwarza dodatkowe ryzyko podzielenia się firmy na dwie grupy – twierdzi Hans Olov Appelgren z firmy „Smoke Free System” Sp. z o. o. – palących i niepalących, – co znacznie utrudnia wewnętrzną komunikację. Jak wiele informacji zatrzymuje się wśród palących, nie docierając do grupy niepalących. Jak wiele informacji nie dociera do palaczy, znajdujących się poza niepalącymi?

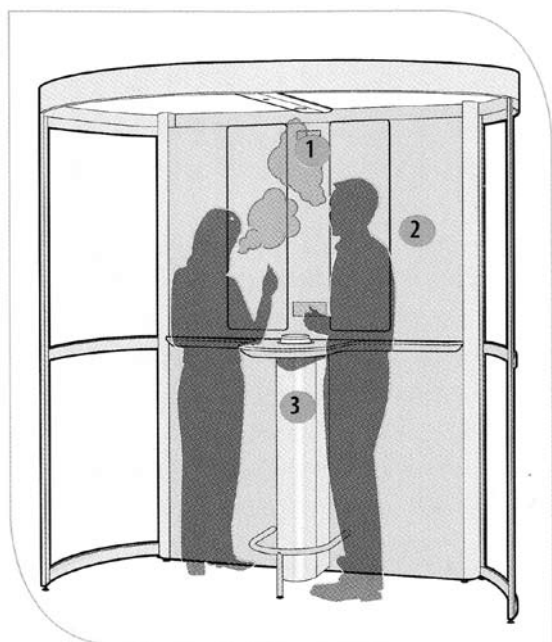
To tylko kilka argumentów palaczy w walce z niepalącymi. Argumentów, które winien wziąć pod uwagę Pracodawca wydając ostateczne zarządzenie w sprawie palenia tytoniu na terenie zakładu pracy.

A w przypadku MZA i TW palacze, jako ci, którzy w tej chwili są w pewnym sensie dyskryminowani mają jeszcze jeden argument. Zainstalowanie specjalnych kabin dla palaczy. Kabina nie tylko wychwyta dym tytoniowy, ale dodatkowo przefiltruje powietrze obok. Jednym słowem na kabinach dla palaczy mogą jeszcze skorzystać niepalący.

Nie miejsce tu na reklamę takich kabin, ale opornych odsyłamy na stronę www.smokefreesystems.pl gdzie znajdą szczegółowe opisy, które być może przekonają niepalących. Bo, dla palących to istny mercedes i ustawienie takich kabin będzie nobilitowało palaczy do lepszej pracy. Będzie również świadczyło o tym, że palacze w oczach pracodawcy nie są ci gorsi.

A kończąc, jak to zawsze bywa w czasie wojen, zawsze rozejm ogłasza ten trzeci. W tym przypadku pracodawca, bo to od jego woli zależy jak potraktuje interesy obu grup.

Palacze z MZA i TW liczą, że jednak, chociaż spróbuje jak to jest z tymi kabinami





Przeciwdziałanie mobbingowi

W związku z licznymi zapytaniem i prośbami zamieszczamy dzisiaj tekst autorstwa Tadeusza Mariana Nycza poświęconego mobbingowi w pracy, który mamy nadzieję przybliży wielu zainteresowanym ciągle jeszcze nie do końca rozumiane, a stale pogłębiające się pojecie – mobbingu.

W artykule omówiono instytucję mobbingu pod kątem wyjaśnienia przyczyn, dla których powstają działania zbliżone do mobbingowania pracowników oraz przeanalizowano przedsięwzięcia, jakie pracodawca może podjąć, w ramach realizacji obowiązku z art. 94³ § 1 K.p.

W związku z ciążącymi na pracodawcy obowiązkami przeciwdziałania dyskryminacji, nierównemu traktowaniu pracowników i przeciwdziałania mobbingowi, bardzo istotnego znaczenia nabiera odpowiedni dobór kadry kierowniczej realizującej wspólnie z pracodawcą zadania w tym zakresie.

Pracodawcy, którym zależy na trwałym istnieniu na rynku gospodarczym, są oczywiście zainteresowani stabilną kadrą pracowniczą, w tym kadrą kierowniczą. Umiejętność kierowania zespołem pracowników nie jest rzeczą prostą, ponieważ łączy się z potrzebą posiadania znacznej, różnokierunkowej wiedzy.

Zasady doboru pracowników na stanowiska kierownicze są zwykle ograniczane do elementów sprawdzających kandydatów głównie pod kątem lojalności względem pracodawcy, a nie całokształtu wiedzy i umiejętności niezbędnych do wykonywania tych zadań.

Osoba kierująca pracą innych musi posiadać wiedzę i umiejętności związane z rozwiązywaniem konfliktów, ponieważ ta sfera stosunków społecznych rodziła, rodzi i zawsze będzie rodzić sytuacje konfliktowe. Do tego jeszcze trudności gospodarcze, niestabilna gospodarka, rzutujące na

potrzebę określonych ruchów kadrowych, zawsze są elementem wpływającym na powstawanie niebagatelnych konfliktów.

Podstawowym założeniem poprawnego doboru pracowników są nie tylko merytoryczne umiejętności pracodawcy, jego wiedza związana z przedmiotem działalności firmy, ale także znajomość skutecznego badania przyjmowanych do pracy pracowników, w tym kadry kierowniczej.

Pierwszy kontakt pracodawcy z nowym pracownikiem daje często podstawowy obraz podejścia obu stron do zadań pracowniczych. Pracodawca zwykle rozpytuje przyjmowanego do pracy o jego umiejętności zawodowe, osiągnięcia, staże, okresy zatrudnienia itd.

Małą natomiast przypisuje się rolę praktycznym umiejętnościom, a także wstępnemu przekazaniu wymagań, jakie pracodawca stawia przed kandydatem do pracy. Ten element odgrywa kluczową rolę, ponieważ pracownik przyjmowany do pracy chce wiedzieć, na czym stoi.

Zakładając, że mamy do czynienia z rzetelnym pracodawcą, niezbędnym jest, aby w czasie takiej rozmowy przekazał kandydatowi na stanowisko kierownicze swoje podejście do problematyki rozwiązywania konfliktów i oświadczył, jakimi kryteriami będzie się kierował przy ocenie pracy kierowników.

Niestety, elementy związane z tworzeniem dobrych stosunków zatrudnieniowych w naszych warunkach krajowych nie mają dość długiej historii. W poprzednim ustroju istniało niepisane tabu ochrony osób partyjnych, jako swoistego rodzaju „świętych krów”.

Od 20 lat mamy do czynienia z początkami kapitalizmu w Polsce, który nie odpowiada bynajmniej warunkom zatrudnieniowym w państwach zachodniej Europy, chociaż pod względem tworzenia właściwych stosunków międzyludzkich nie ma

ku temu przeszkód, przynajmniej formalno-prawnych.

Problem sprowadza się do tego, że polski kapitalizm przybrał oblicze cwaniactwa i dlatego mamy sporo pracodawców, którzy na stosunki zatrudnieniowe w ogóle nie zwracają uwagi. Ta, niestety, dość liczna grupa pracodawców urabia złą opinię wszystkim i jednocześnie odciska wyraźne złe piętno na ogólnej sytuacji zatrudnieniowej w kraju.

Jako realista, zdaję sobie sprawę z tego, że sam proces edukacyjny nie wystarczy, aby poprawić istniejące w Polsce złe warunki zatrudnieniowe w zakresie stosunków społecznych wewnątrzzakładowych.

Przede wszystkim dlatego, że konieczne jest pozytywne nastawienie pracodawcy do tworzenia podstawowych założeń organizacyjno-szkoleniowych zmierzających do podnoszenia poziomu naszej kadry kierowniczej i stałego jej szkolenia nie tylko w dziedzinie merytorycznej, ale także pod kątem umiejętności rozwiązywania konfliktów.

W czasie jednego ze szkoleń kadry kierowniczej dużej i doświadczonej zbiorowości zakładowej miałem możliwość przekonać się, że przeciętny kierownik nie pojmuje, dlaczego pracownik ma mieć pełne prawo składania skarg i zażaleń do pracodawcy i z tego tytułu nie może ponosić jakichkolwiek negatywnych konsekwencji.

Tłumaczyłem, że prawo składania skarg zakłada brak odpowiedzialności po stronie skarżącego nawet w przypadku, gdy jego skarga okaże się jednoznacznie bezzasadna. Granicą tego braku odpowiedzialności jest oczywiście odpowiedzialność karna, gdyż skarga nie może przybierać formy dającej podstawę do przypisania czynu z zakresu przepisów Kodeksu karnego.



Sukcesów, sukcesów i jeszcze raz sukcesów

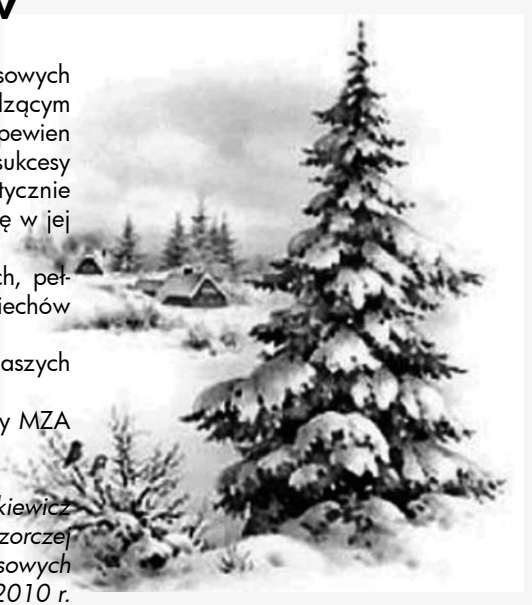
W imieniu własnym, jak również Rady Nadzorczej Miejskich Zakładów Autobusowych chciałbym złożyć najserdeczniejsze życzenia wszelkiej pomyślności w nadchodzącym 2011 roku. Mam nadzieję, że dokonania tego mijającego roku pozwalają na pewien optymizm, że ten następny – 2011 rok, będzie obfitował w jeszcze większe sukcesy nas samych, jak również naszej firmy. Będzie rokiem, w którym stale i systematycznie będziemy budować naszą firmę, a wraz z nią naszą nie tylko materialną pozycję w jej strukturach. Będzie rokiem satysfakcji nie tylko z pracy, ale i zapłaty za nią.

Jednocześnie pragnę złożyć najserdeczniejsze życzenia spokojnych, radosnych, pełnych rodzinnego ciepła Świąt Bożego Narodzenia. Oby nie zabrakło w nich uśmiechów i radości naszych najbliższych.

Uśmiechów zapowiadających, że rok przyszły, to będzie kolejny rok naszych i naszych rodzin – sukcesów.

Życzę Wam tego - drogie koleżanki i koledzy związkowcy z ZZPKM, pracownicy MZA i TW

Zdzisław Budkiewicz
Członek Rady Nadzorczej
Miejskich Zakładów Autobusowych
Warszawa – grudzień 2010 r.





Święta w 2011 roku

- 1 stycznia**
Nowy Rok (sobota)
- 6 stycznia**
święto Trzech Króli (czwartek)
- 24 kwietnia**
I dzień świąt wielkanocnych (niedziela)
- 25 kwietnia**
II dzień świąt wielkanocnych (poniedziałek)
- 1 maja**
Święto Pracy (niedziela)
- 3 maja**
święto Konstytucji 3 maja (wtorek)
- 12 czerwca**
Zielone Świątki (niedziela)
- 23 czerwca**
Boże Ciało (czwartek)
- 15 sierpnia**
święto Wniebowzięcia Najświętszej Marii Panny (poniedziałek)
- 1 listopada**
Wszystkich Świętych (wtorek)
- 11 listopada**
Święto Niepodległości (piątek)
- 24,25,26 grudnia**
Boże Narodzenie (niedziela, poniedziałek, wtorek)

Warszawa 29 listopada 2010 r.

Pan Mieczysław Magierski
Prezes Zarządu
MZA Sp. z o.o.

Trzy reprezentatywne Związki Zawodowe działające wśród pracowników Miejskich Zakładów Autobusowych Sp. z o.o. zwracają się z wnioskiem o wypłacenie każdemu pracownikowi Spółki nagrody z oszczędności powstałych w budżecie Firmy, w miarę możliwości, w kwocie nie niższej, niż 1 500 zł (tysiąc pięćset złotych) na etat.

Uzasadnienie:

NSZZ „Solidarność”, ZZ PKM oraz ZZ Kierowców rozpoczęły i kontynuują negocjacje z Zarządem Spółki w sprawie wprowadzenia w MZA Sp. z o.o. Układu Zbiorowego Pracy.

NSZZ „Solidarność”, ZZ PKM oraz ZZ Kierowców wnioskuje do Zarządu, by począwszy od października 2010 roku nastąpił wzrost stawek płac zasadniczych dla pracowników MZA – głównie kierowców autobusów.

NSZZ „Solidarność”, ZZ PKM oraz ZZ Kierowców uważają, że powiązanie wzrostu wynagrodzeń płacy zasadniczej z wprowadzeniem jednolitych zasad wynagradzania w Spółce powodować będzie niemożność zakończenia prac nad UZP MZA Sp. z o.o. jeszcze w 2010 roku.

Naszym zdaniem – istnieje ważny powód, by jeszcze w tym roku wypłacić pracownikom MZA nagrodę, która w wysokości swej kwoty oraz określeniu celu rekompensować będzie wydłużające się negocjacje w sprawie uproszczonych i jednolitych zasad wynagradzania w Spółce oraz będzie zadośćuczynieniem za brak możliwości wzrostu wynagrodzeń w końcu 2010 roku i da wyraźny sygnał Pracownikom, że Zarząd Spółki oraz NSZZ „Solidarność”, ZZ PKM oraz ZZ Kierowców – reprezentatywne związki zawodowe uznają ich wkład w realizację zadań przewozowych Spółki i stanowiąc będzie podziękowanie za pracę w pomyślnie kończącym się 2010 roku.

Przedstawiając powyższe, NSZZ „Solidarność”, ZZPKM oraz ZZ Kierowców wnioskuje, jak we wstępie, by każdy pracownik Spółki, który pracował na podstawie umowy o pracę na dzień 30 listopada 2010 roku, w zależności od wymiaru czasu pracy uzyskał nagrodę podsumowującą rok w kwocie nie niższej jak 1 500 zł (jeden tysiąc pięćset złotych).

Z poważaniem

NSZZ „Solidarność” ZZPKM
ZZ Kierowców

Leszek Grzechnik
Bogdan Bucholc
Robert Duda



Przeciwdziałanie mobbingowi - dok. ze str 3

Odpowiedzialność cywilna jest natomiast wykluczona dlatego, że takowej nie ponosi pracodawca w ramach np. niesłusznie realizowanej funkcji dyscyplinującej pracowników, toteż pracownik nie może być w sytuacji mniej korzystnej, gdyż taka dyskryminacja nie wynika z żadnych przepisów prawa.

Warunkiem kształtowania poprawnych stosunków zatrudnieniowych jest w pierwszym rzędzie postawa samego pracodawcy, który będzie rzeczywiście chciał, aby w jego zakładzie pracy takie poprawne stosunki panowały.

Sam zamiar czy chęć nie wystarcza, ale konieczne jest przekazywanie tych stosowanych rzeczywiście metod i zasad postępowania pracodawcy każdemu nowo przyjętemu pracownikowi – w tym osobie zatrudnianej na stanowisku kierowniczym.

Kandydat na kierownika musi oficjalnie wiedzieć, z jakim pracodawcą ma do czynienia i czego ten pracodawca od niego wymaga, jeszcze zanim sam znajdzie się w sytuacji koniecznej do rozwiązania określonego konfliktu między pracownikami.

Wyraźny sygnał ze strony pracodawcy co do zamiaru rzetelnego i sprawiedliwego oceniania pracy pracowników, szanowania ich godności i praw pracowniczych, daje na początku zatrudnienia osobie na stanowisku kierowniczym określony kierunek, do którego powinna zmierzać, wiedząc, że w razie trzymania się tych zasad będzie pozytywnie oceniona przez pracodawcę.

Taki pracodawca musi oczywiście dawać swojej kadrze kierowniczej przykład do naśladowania w zakresie pojęcia praworządności.

Pracodawca, chcąc tworzyć dobrą atmosferę w pracy, musi być pozytywnie nastawiony do przestrzegania przepisów prawa pracy. Nie może narzucać pracow-

nikom pracy, której rozmiar nie jest możliwy do wykonania w normalnym czasie pracy.

Nie może w konsekwencji oszukiwać pracowników w zakresie czasu pracy i wynagrodzenia za pracę, gdyż każdy taki przypadek od razu uczyni go niewiarygodnym i tym samym jakiegokolwiek działania na rzecz poprawy stosunków zatrudnieniowych nie będą miały żadnego sensu.

Rzeczywista uczciwość w stosunkach pracy przejawiana przez pracodawcę i przekazana kadrze kierowniczej, a następnie wszystkim pracownikom szeregowym jest podstawowym warunkiem kształtowania w zakładzie pracy dobrych stosunków zatrudnieniowych i elementem niezbędnym do jakichkolwiek działań w zakresie eliminowania omawianych negatywnych zjawisk.

Sama uczciwość osób kierujących pracą pracowników nie wyeliminuje rzecz jasna konfliktów o charakterze zatrudnieniowym, dlatego kolejnym warunkiem jest umiejętność rozwiązywania tych konfliktów, która powinna być dobrze znana tak pracodawcy jak i jego kadrze kierowniczej.



Autor - Tadeusz M. Nycz – wybitny specjalista z zakresu prawa pracy, autor 15 komentarzowych książek z tej dziedziny prawa, w tym 6 wydań komentarza do Kodeksu pracy napisanego indywidualnie. Od 20 lat czynnie współpracuje z Katedrą Prawa Pracy.

Więcej artykułów poświęconych mobbingowi można przeczytać na stronie:
<http://www.prawo-pracy.pl/mobbing-k-17.html>

Wszelkiej pomyślności i wiary w lepsze jutro

Za pośrednictwem „Rozdroży” chciałabym w imieniu własnym, jak również Rady Nadzorczej Tramwajów Warszawskich złożyć najserdeczniejsze życzenia wszelkiej pomyślności, wielu uśmiechów, radości związkowcom z ZZPKM jak również pozostałym pracownikom TW i MZA w nadchodzącym 2011 roku. Życzę również miłych, spokojnych, w domowej, rodzinnej atmosferze Świąt Bożego Narodzenia. Świąt pełnych ciepła, rodzinnych rozmów o tym, co było dla nas miłe w tym mijającym roku i czego oczekujemy w roku przyszłym. A nie powinno w nim zabraknąć szczęścia, zdrowia, zadowolenia z siebie, naszych najbliższych. Sukcesów w pracy i zawsze pełnych portfeli.

Z całego serca Wam tego życzę.

*Jolanta Królak
 Członek Rady Nadzorczej
 Tramwajów Warszawskich
 W-wa – grudzień 2010 r.*





Dawno, dawno, temu.... (6)

Publikując treść szczegółowych warunków pracy w Tramwajach i Autobusach m. st. Warszawy z 1932 roku, w tym odcinku przedstawimy tzw. załącznik nr 2 do wspomnianych „Warunków” – Organizacja pomocy lekarskiej w T. i A. Wczytując się w poszczególne zapisy można sobie wyobrazić problemy, jakie miała Dyrekcja z pracownikami i odwrotnie. Dzisiaj trudno byłoby sobie wyobrazić, aby pisać o niektórych sprawach w taki bezpośredni sposób. Wówczas było to normalne.

I. Zasady ogólne.

§ 1.

Ze świadczeń organizacji pomocy lekarskiej korzystają wszyscy stali pracownicy Tramwajów i Autobusów m. st. Warszawy i ich rodziny, zamieszkali zarówno w obrębie m. st. Warszawy, jak i poza Warszawą.

§ 2.

Świadczenia i pomoc lekarska dla robotników sezonowych (najemników) określone są w §§ 50, 51, 52 niniejszego statutu.

§ 3.

Pomoc lekarska i świadczenia na wypadek choroby należą do warunków uposażenia pracowników Tramwajów i Autobusów m. st. W. i dlatego opłacie ze strony pracowników nie podlegają do czasu, dopóki pomoc lekarska i udzie-

lanie świadczeń należy do obowiązków bezpośrednich Dyrekcji T. A. m. st. W.

§ 4.

Dyrekcja może odmówić płacy za czas choroby w całości lub częściowo tym pracownikom, którzy wywołali chorobę umyślnie lub przez udział z własnej winy w bójkach i czynach gwałtu. Każdy poszczególny wypadek wymaga decyzji Dyrekcji po zasięgnięciu opinii działów lekarskiego i prawnego.

§ 5.

Niestosowanie się pracowników do obowiązujących przepisów pomocy lekarskiej pociąga za sobą utratę w całości lub częściowo odpowiednich świadczeń lekarskich.

§ 6.

W poszczególnych wypadkach Dyrekcja może udzielać świadczeń nadzwyczajnych, jako to: przedłużenie chorem pomocy lekarskiej i szpitalnej, czasu płatnej choroby, wysyłanie do uzdrowisk, sanatoriów, wydawanie specjalnych środków leczniczych i pomocniczych przy zniekształceniu lub kalectwie oraz udzielanie wszelkiego rodzaju zapomóg dla odzyskania zdrowia.

II. Świadczenia.

§ 7.

Organizacja pomocy lekarskiej udziela świadczeń:

1. w czasie choroby pracownika lub członków jego najbliższej rodziny;
2. podczas porodu;
3. w wypadkach nieszczęśliwych przy pracy;
4. w wypadkach śmierci.

§ 8.

Świadczenia w czasie choroby obejmują:

1. pomoc lekarską w ambulatoriach;
2. pomoc u lekarzy specjalistów i dentystów;
3. leczenie w szpitalach miejskich;
4. leczenie w zakładach położniczych miejskich;
5. wydawanie zapomóg akuszerskich w tych wypadkach, gdy poród odbywa się w mieszkaniu pracownika;
6. urlopy połogowe dla pracownic;
7. dostarczenie leków i środków opatrunkowych;
8. dostarczenie środków, służących do przywrócenia zdolności zarobkowej, jako to: szkła, pasy rupturowe, itd.
9. kąpiele lecznicze;
10. leczenie klimatyczne;
11. naświetlanie lampą kwarcową;
12. leczenie promieniami Roentgena;
13. mechano-terapię
14. masaże lecznicze i inne;
15. płace za czas choroby

§ 9.

Świadczenia na wypadek śmierci obejmują:

1. zasiłek pogrzebowy;
2. zapomogi wdowie, o ile wdowie nie przysługuje emerytura;
3. emerytury, których normy określone są specjalnymi przepisami.

§ 10.

Bezpłatna pomoc lekarska udzielana jest pracownikom na jedną i tę samą chorobę do 26 tygodni, uprawomocnionym zaś członkom ich rodzin – do 13 tygodni z prawem prolongowania przez Dyrekcję tych okresów na zasadzie opinii lekarskiej, uznającej celowość prolongaty.

Uwaga! Jeżeli w ciągu 12 miesięcy jedna i ta sama choroba powtarza się systematycznie, to razem wszystkie okresy choroby nie mogą przekraczać wyżej wymienionych norm.

Tyle z rozdziałów I oraz II „Załącznika nr 2”. Jak widać świadczeniom podlegali nie tylko pracownicy, ale i ich rodziny. Dzisiaj utrzymanie takiego standardu, byłoby raczej niemożliwe ze względu na znaczne koszty. Zresztą te zapisane świadczenia nie były, aż tak oszałamiające jak ich



Komitet Sanatorium w Rudce - Dyrektorzy i darczyńcy
Reklamówka sanatorium dla władz warszawskiego Ratusza,
który w późniejszych latach był głównym sponsorem placówki. Korzystali
z niej pracownicy miasta i warszawscy tramwajarze



SCANIA
 Scania Polska S.A.



SCANIA
 Scania Polska S.A.



SCANIA
 Scania Polska S.A.



brzmienie na papierze. Faktycznie dopiero po 8 latach pracy pracownik T. i A. m. st. W. nabywał jako takich odczuwalnych, faktycznych świadczeń. Do 8 lat pracy miał płatne jedynie, w zależności od stażu pracy od jednego do czterech miesięcy w ciągu roku. Jeżeli chorował powyżej 4 miesięcy, to następne tygodnie i miesiące były już bezpłatne. Wówczas za czas jego dalszej choroby płacił ZUS w wysokości 30-40% uposażenia podstawowego. Jednak w 1932 roku, ZUS jeszcze nie funkcjonował w pełnej postaci, a świadczenia wypłacały „Kasy Chorych”, które były jeszcze mniejsze.

Za czas choroby pracownicy służby ruchu, personel nadzorczy, urzędnicy dostawali 100 % płacy. Służby techniczne, wydziały i rzemieślnicy dostawali 75% płacy podstawowej.

Dopiero po 8 latach pracy łączny okres płatnych zwolnień wydłużał się co roku o pół miesiąca. W sumie po 25 latach pracy w T. i A. pracownik mógł być nawet przez 12 miesięcy na zwolnieniu. Jednak musiał otrzymać specjalne pozwolenie i zgodę Naczelnego Lekarza T. i A.. Z tego, co wiadomo, do 1939 roku nikt takiej zgody nie otrzymał. Co prawda po 1936 roku pojawili się tzw. renciści tramwajowi, których część składek pokrywały T. i A. a w 80% ZUS, ale nabyli oni praw w wyniku ciężkich wypadków przy pracy. Najczęściej wskutek trwałego kalectwa nie byli w stanie wykonywać innej pracy. Zresztą te przywileje wywalczyli tramwajarze również w wyniku strajku. Tzw. strajku solidarnościowego z pracownikami służb miejskich.

Ciekawym jest zapis, że Dyrekcja może odmówić płacy za czas choroby, jeżeli pracownik brał udział w bójkach czy innych czynach gwałtu. Trzeba powiedzieć, że czynem gwałtu do 1939 roku było niemal wszystko, co choć trochę burzyło sanacyjny ład i porządek. Czynem gwałtu było pisanie w gazetach opozycyjnych, mówienie głośno o swoich sympatiach politycznych, które były w opozycji do władzy. Nawet przynależność do organizacji związkowych o nurcie lewicowym było swego rodzaju czynem gwałtu, co skwapliwie wykorzystywała w swych raportach Policja, dość często przesyłająca do działu prawnego T. A. odpowiednie notatki. Udział w strajku był już bardzo poważnym czynem gwałtu. A tych wówczas nie brakowało. Tylko w 1928 roku w samej Warszawie było ich 101. W późniejszych latach nieco mniej, ale od 1932 roku znowu było coraz więcej. W 1932 było – 61, w 1933 – 62, w 1934 – 119, a w 1937 – 181(4). Normalnością były, zatem bójki, nie tylko z Policją, ale bardzo często między demonstrantami z różnych ugrupowań politycznych.

Samo pojęcie „czyn gwałtu” miał także o wiele więcej znaczeń, niż obecnie. Czynem gwałtu, w zależności od interpretatora, który miał dodatkowo wpływ na



Uzdrowisko Magistratu m. st. Warszawy od frontu ok 1933 roku
Częstymi pacjentami byli prac. Tramwajów i Autobusów

tworzenie opinii publicznej (w tym także prasa) było również odmówienie pracy z powodu niewypłaconych należności za okres poprzedniej pracy, co szczególnie w latach 1930 – 1933 było normalnością. Także w T. i A. m. st. Warszawy.

Czego można dzisiaj zazdrościć tamtej opiece lekarskiej to bezpłatnych leków i środków opatrunkowych, które faktycznie były dostarczane do domów. Co prawda leki trzeba było odbierać tylko w wyznaczonych aptekach i to tylko na podstawie specjalnej recepty opatrzonej pieczęcią tramwajowego lekarza poświadczoną przez tramwajowe ambulatorium, to jednak były one bezpłatne. Lista nie była zbyt długa i obejmowała raczej tzw. leki podstawowe jak aspiryna czy tzw. „kogutek z krzyżkiem” i całe mnóstwo nalewek, roztworów roślinnych, ale zawsze było to coś.

Dość często lekarze tramwajowi przypisywali swoim pacjentom tzw. leczenie klimatyczne, – czyli zmiana powietrza. Najczęściej były to skierowania do Otwocka czy do Rudki, gdzie leczono wszelkie astmy, gruźlicę, na które cierpiało prawie 20% pracowników a wśród kierujących pojazdami, dochodziło do 30%. Był to spory problem, a odkryte pomosty tramwajowe, autobusowe, specyfika pracy motorniczych, kierowców, konduktorów, którzy spędzali ponad 10 godzin pracy w warunkach temperatury podobnych, jeśli nie takich samych jak na zewnątrz, nie sprzyjało poprawie zdrowotności pracowników T. i A.

Na niewiele zdawało się to leczenie klimatyczne i pracownicy brali je dość niechętnie. Raczej częściej korzystali z niego pracownicy biurowi czy personel nadzorujący. Oczywiście owe leczenie klimatyczne, to nie było jak teraz również zapłata za pobyt w sanatorium i wyżywienie, a jedynie płaca za okres pobytu w sanatorium.

Z czasem powyższa lista uległa znacznemu wydłużeniu w niektórych rozdziałach a w innych znacznemu skróceniu. Dwa główne powody to: większa opieka zdrowotna poprzez ZUS, a drugi powód, co jest warte odnotowania, to przeznaczanie większych środków finansowych na tzw. opiekę socjalną niż na wypłaty dla pracowników. Było to spowodowane między innymi strajkami, ale również ucieczką przed podatkami firmy. Nie miały wpływu na podjęcie przez Dyrekcję T. i A. takiej decyzji miały również importowane, głównie z Niemiec rozwiązania tamtejszych firm komunikacji miejskich i organizacji związkowych. A jak wiadomo, po 1933 roku w Niemczech działały już tylko jedne słuszne związki zawodowe, ale to już temat na inne rozważania. Na szczęście polscy związkowcy po przesłaniu przez sito pewnej ideologii towarzyszącej pewnym niemieckim rozwiązaniom wprowadzili sporo nowinek, jeśli chodzi o warunki pracy i opiekę socjalną.

Niestety, wiele z nich już nie funkcjonuje, a są zakusy by skasować następne.

Wiwo w listopadzie 2010 r.

Materiały źródłowe m. in. ze stron:
<http://rudka.com.pl/index.php?id=12>
<http://www.galeriaotwock.waw.pl/thumbnails.php?album=1&page=1>

Rozdroża – Gazeta ZZPKM,
W-wa, ul. Siedmiogrodzka 20
Nakład 1500 egz.
Wydaje: Prezydium ZZPKM
Redaguje: Winek Włodzimierz
e-mail: wiwo3@op.pl
Fotoskład: www.poligrafia.nets.pl
Materiały prosimy kierować pod adres:
01-232 Warszawa,
ul. Siedmiogrodzka 20,
tel. 631-42-72, 632-11-83

Dziękujemy za cenny dar



Tradycyjnie, jak co roku, w kawiarni „Wisielka” w siedzibie SUS-u przy Wale Miedzeszyńskim odbyło się spotkanie członków i działaczy Klubów HDK – PCK przy MZA i TW podsumowujące rok 2010 i nakreślające plany działania na rok następny.

Honorowymi gośćmi spotkania w dniu 4 grudnia 2010 roku wspierającymi działalność Klubów byli: Jerzy Czubak – Prezes Mazowieckiego Zarządu Okręgowego PCK, Elżbieta Bielecka – Dyrektor Biura Mazowieckiego Zarządu Okręgowego PCK, Małgorzata Drab – Przewodnicząca Komisji Rewizyjnej Maz. Zarządu PCK, Włodzimierz Warwas – Prezes Zarządu Rejonowego PCK W-wa Południe.

Szczególnie gorąco powitano aktywnych sponsorów działalności HDK w osobach: Mieczysława Magierskiego – Prezesa MZA, Krzysztofa Karosa – Prezesa TW, Bogdana Bucholca – Przewodniczącego ZZPKM, Leszka Grzechnika – Przewodniczącego NSZZ „Solidarność” przy MZA i TW, Sławomira Lewandowskiego – Przewodniczącego ZZ „Kontra”, Włodzimierza Woźniaka i Andrzeja Stelmachowicza – Prezesów SUS.

Jerzy Pustelnik – Prezes Klubów HDK – PCK przy MZA i TW w swym powitaniu zaproszonych na spotkanie gości i wyróżniających się krwiodawców stwierdził: – Stało się już tradycją, że corocznie spotykamy się tu z okazji Dni Honorowego Krwiodawstwa. Jest to możliwe tylko, dlatego, że ciągle są jeszcze ludzie, którzy chcą pomagać, a często też ratować życie innym, oddając to, co mają najcenniejsze, czyli swoją krew i za to chcemy im dziś szczególnie podziękować. Dzięki takim ludziom, potrzebujący pomocy nie pozostają sami, bez wsparcia w potrzebie. Organizując

to spotkanie chcemy podkreślić jak ważną misję spełniają nasi krwiodawcy i serdecznie im za to podziękować, wręczając odznaczenia i upominki. Chcemy też podziękować przedstawicielom naszych firm, którzy finansowo i organizacyjnie wspierają naszą działalność. Chciałbym podkreślić, że z roku na rok lepiej układa się nasza współpraca i kiedy tylko zwrócimy się o jakąkolwiek pomoc – zawsze ją otrzymujemy. Jeszcze raz chciałbym podziękować za dotychczasową współpracę, ofiarność i liczę, że nie zabraknie jej w roku przyszłym i latach następnych. A w głębi serca mam nadzieję, że rok 2011 zapisze się

w działalności Klubów jeszcze większymi osiągnięciami i w naszym gronie pojawią się nowe twarze koleżanek i kolegów – chcących nieść pomoc innym.

Dzisiaj Klub HDK – PCK przy MZA i TW to 912 zarejestrowanych członków, w tym 452 czynnych krwiodawców. Wśród nich 22 kobiety. Tylko za 3 kwartały 2010 roku krwiodawcy



oddali 190 litrów krwi i uczestniczyli w akcjach „Na ratunek” oddając bezinteresownie krew dla 28 osób.

Zgodnie z coroczną tradycją z okazji Dni Międzynarodowego Czerwonego Krzyża w maju i Dni Honorowego Krwiodawstwa w listopadzie członkowie Klubów jeździli specjalnym tramwajem udekorowanym flagami PCK i hasłami propagującymi honorowe krwiodawstwo. W tym roku rozdawali ulotki nie tylko propagujące krwiodawstwo, ale również pomoc najuboższym i najbardziej potrzebującym.

Trzeba powiedzieć, że, na co dzień trudno wyróżnić spośród pracowników najbardziej ofiarnych krwiodawców. Często są anonimowi, skryci i skromni. Za swoją działalność, ofiarność nie oczekują okłasków, wyróżnień, uznania. Czują, że to, co robią jest potrzebne innym i uśmiech na twarzach ludzi, którym pomogła ich krew – jest najlepszym docenieniem i podziękowaniem. Dlatego też, to jedyne, raz w roku spotkanie pozwala podziękować im za ich cenny dar. Podziękować za bezinteresowność i oddanie w niesieniu pomocy innym.

Na zakończenie części oficjalnej Jerzy Pustelnik – Prezes Klubu HDK – PCK przy MZA i TW serdecznie podziękował za wsparcie finansowe: Mieczysławowi Magierskiemu – Prezesowi MZA, Krzysztofowi Karos – Prezesowi TW, Bogdanowi Bucholc – Przew. ZZPKM, Leszkowi Grzechnik – Przew. NSZZ „Solidarność”, Sławomirowi Lewandowskiemu – Przew. ZZ „Kontra”, Włodzimierzowi Woźniakowi i Andrzejowi Stelmachowicz – Prezesom SUS.

– Chciałbym również – stwierdził Jerzy Pustelnik – korzystając z okazji, złożyć wszystkim zebranym, jak również wszystkim członkom naszych klubów, pracownikom TW i MZA, najserdeczniejsze życzenia – zdrowych, pogodnych Świąt Bożego Narodzenia w gronie najbliższych, udanej zabawy sylwestrowej, a w nowym 2010 roku dużo zdrowia, pomyślności i pogody ducha.

Podczas uroczystości najwyższym wyróżnieniem PCK – „Kryształowym Sercem” w uznaniu zasług dla HDK i PCK uhonorowano Jerzego Pustelnika – Prezesa HDK przy MZA i TW.

Wśród wyróżnionych odznaką zasłużonego honorowego dawcy krwi – I stopnia byli:

Witold Naczulski (MZA R-3), Wojciech Dadas (MZA R-3), Adam Ring (MZA R-3), Andrzej Źródłak (MZA R-3), Marek Wilczyński (MZA R-3), Andrzej Jędrzejewski (MZA R-3), Robert Kaczmarek (MZA R-5), Leszek Sapierzyński (MZA R-5), Andrzej Borowy (MZA R-5), Stefan Stądnicki (MZA R-5), Marek Bożik (MZA R-2), Monika Chojna (MZA R-2), Marek Kochan (MZA R-4), Dariusz Kosut (MZA – ORT), Tomasz Wasilewski (MZA – ORT), Mirosław Sidyk (TW R-2), Włodzimierz Iwanowski (TW R-3), Jarosław Ciesnikowski (TW R-2).

II stopnia: Jacek Kryś (MZA R-3), Mirosław Krynicki (MZA R-3), Waldeemar Kosior (MZA R-3), Marcin Kencki (MZA R-3), Tadeusz Ryba (MZA R-1), Tadeusz Stelmaszczuk (MZA R-2), Arkadiusz Kaczmarek (MZA R-5), Jan Kowalski (TW R-2), Karol Ostrowski (TW R-2), Wojciech Pieniżek (TW R-2), Jerzy Szymaniak (TW R-2), Jarosław

Koszczak (TW R-3), Mariusz Widliński (TW R-3), Sylwester Jankowski (TW R-3), Sławomir Krukowski (MZA – ORT).

III stopnia: Zbigniew Puła (MZA R-1), Tomasz Zaborowski (MZA R-3), Andrzej Stępień (MZA – ORT), Łukasz Faliński (TW R-3), Łukasz Ksyna (TW R-3).

Zasłużeni działacze PCK odznaczeni honorową odznaką PCK: Mieczysław Magierski – Prezes MZA, Krzysztof Karos – Prezes TW, Marek Ciostek – MZA ORT, Mariusz Dachniewski – MZA R-3, Adam Kamiński – MZA R-3, Adam Klepacz – TW R-2, Krzysztof Kuć – TW R-3.

Szczególnie wyróżniający się krwiodawcy: MZA R-1: Stefan Biernat, Mirosław Mizio, Krzysztof Szymanek, Artur Adamczyk; MZA R-2: Robert Czarnecki, Paweł Szymczak; MZA R-4: Zenon Kalinowski, Janusz Kuźma, Jacek Orzechowski, Dariusz Wyszomirski; MZA ORT: Zbigniew Miłek; TW R-4: Piotr Bichta, Tomasz Górczyński, Radosław Walewski, Adam Ziemiecki; TW T-3: Izabela Kaźmierczyk, Stanisław Rogulski, Andrzej Chłystun, Henryk Gmochowski, Marek Jurewicz.

Serdecznie gratulujemy wyróżnionym i jeszcze raz serdecznie dziękujemy za bezinteresowną ofiarność i pomoc potrzebującym.

Wiwo w grudniu 2010.

