

W związku z rozesłaniem do mediów 1 sierpnia 2019 roku do mediów anonimowym materiałem zawierającym niezgodne z rzeczywistością informacje na temat warunków pracy kierowców i funkcjonowania Gdańskich Autobusów i Tramwajów, Spółka przedstawia stan faktyczny, odnosząc się do zawartych w liście zarzutów.

GAI T informuje, że pismo nie wpłynęło do Spółki drogą oficjalną, otrzymaliśmy je od mediów. Wobec licznych nieprawd i przekłamań, nie możemy nawet mieć pewności, czy autorami są pracownicy GAI T. Spółka nie uznaje wspomnianego listu za reprezentację poglądów załogi, a wymienione w nim zarzuty traktuje jako pozbawione podstaw faktycznych ogólne pomówienia. W ocenie spółki celem anonimowych autorów listu jest zaistnienie negatywnych komentarzy o Spółce w mediach.

Spółka stoi także na stanowisku, że jej partnerem w dialogu z pracownikami są związki zawodowe, co wprost wynika z obowiązującego w Polsce prawa. Spółka zwraca także uwagę na fakt, że w przypadku braku satysfakcji z działalności strony związkowej, pracownicy mogą skorzystać z należnego im prawa i powołać do życia własną organizację związkową. W Spółce funkcjonują obecnie cztery związki zawodowe, ostatnie dwa powstały stosunkowo niedawno właśnie dlatego, że część Załogi nie czuła się reprezentowana w sposób satysfakcjonujący.

Należy także dodać, że GAI T jest atrakcyjnym pracodawcą, Spółka cieszy się dużym zainteresowaniem chętnych do podjęcia pracy kierowcy.

Kwestia kolizji z winy kierowców, obciążeń i ubezpieczenia

W sprawie kierowcy, który popełnił wykroczenie drogowe i potrafił na przejściu dla pieszych przechodnia prowadzi dochodzenie policja. Jeśli w jego wyniku okaże się, że do zdarzenia doszło z winy kierowcy, wpłynie to na ocenę pracownika i znajdzie odzwierciedlenie w wysokości przyznanej mu premii uznaniowej.

Przy przejeżdżanych przez autobusy GAI T średnio około 1,3 miliona kilometrów miesięcznie, od 2017 roku łącznie, do końca lipca bieżącego roku kierowcy Spółki spowodowali średnio około 18 kolizji i wypadków w miesiącu.

Kierowcy obciążani są kosztami spowodowanych z własnej winy uszkodzeń pojazdów w kwocie maksymalnie do wysokości trzech pensji, co wynika z Kodeksu Pracy. W okresie od 2017 roku łącznie, do końca lipca bieżącego roku, takie obciążenia mają miejsce średnio 6 razy miesięcznie.

Średnio, kierowcy powodujący uszkodzenia materialne obciążani byli w latach 2017-2019 kwotą 937 złotych. Co ważne, zgodnie z przepisami obciążenie obejmuje wyłącznie straty materialne i nie dotyczy kosztów montażu. Przykładowo, jeżeli w wyniku błędu kierowcy zostanie urwane lustro w autobusie, pokrywa on koszt zakupu lusterka, ale już nie jego montażu.

W lutym 2019 roku odbył się na prośbę pracowników w Spółce przetarg, w wyniku którego pracownikom została przedstawiona propozycja ubezpieczenia OC z tytułu szkód wyrządzonych pracodawcy. Górna granica odpowiedzialności ubezpieczyciela miała wysokość trzymiesięcznego wynagrodzenia, czyli dokładnie tyle, ile wynosi maksymalne możliwe obciążenie pracownika z tytułu szkód wyrządzonych pracodawcy. Kierowcy i motorniczowie GAI T nie wyrazili w 2019 roku chęci do przystąpienia do ubezpieczenia grupowego odpowiedzialności cywilnej pracowników. Proponowana składka miesięczna na ubezpieczenie wynosiła 83 zł od osoby. Do przystąpienia zgłosiło się

kilkunastu chętnych, jednak warunkiem funkcjonowania ubezpieczenia było przystąpienie co najmniej połowy załogi (około 700 osób), nie zaś - jak sugeruje anonimowe pismo - 100 proc.

Warunki pracy

W kwestii rzekomych zachowań mobbingowych i innych niewłaściwych zachowań dyspozytorów, Spółka informuje, że dysponuje procedurą antymobbingową, zapewniającą pracownikom bezpieczne zgłaszanie tego typu sytuacji i zakłada działania interwencyjne. Do chwili obecnej, do Spółki wpłynęło jedno pismo zgłaszające rzekome wymuszanie pracy na kierowcy przez dyspozytora. Po pierwszej rozmowie z kierowcą nie doszło do porozumienia, po zaproponowaniu kolejnej - z przełożonymi osób wskazywanych jako mobbingujące, kierowca udał się na zwolnienie lekarskie, a następnie zapowiedział korzystanie z urlopu bezpłatnego. Po jego powrocie do pracy, procedura antymobbingowa zostanie wznowiona.

Liczba autobusów wyposażonych w klimatyzację wciąż rośnie, ponieważ wszystkie nowe pojazdy kupowane przez spółkę są w nią wyposażone. Informacje o uwagach dot. niesprawności klimatyzatorów w pojazdach są zbierane na bieżąco, również na bieżąco wykonywane są drobne naprawy klimatyzacji. W wypadku awarii klimatyzacji, GAI T korzysta z usług firmy zewnętrznej, z którą ma zawartą umowę na serwisowanie i naprawy tych urządzeń. Co ważne, każdy serwis i naprawa klimatyzacji w pojazdach wiąże się z czyszczeniem i odgrzybianiem. W ciągu doby GAI T otrzymuje średnio 3 do 4 zgłoszeń o usterkach lub awariach klimatyzacji w pojazdach i są one usuwane na bieżąco.

W tym roku, również w czasie największych upałów, GAI T nie otrzymał do tej pory żadnych skarg od pracowników dotyczących warunków pracy wynikających z braku sprawnej klimatyzacji. Dodatkowo, szczególnie w okresie letnim Spółka przykłada dużą wagę do wsparcia kierowców i motorniczych, wyposażając ich w dostarczaną na tzw Punkty Socjalne wodę. W okresie od czerwca do lipca GAI T dostarczył kierowcom i motorniczym 114 864 butelki wody pitnej (blisko 2 tys. Butelek dziennie). Oznacza to, iż każdy kierowcy i motorniczy codziennie pobierają średnio 1,75 litra wody na osobę przy 8 godzinach.

Warunki pracy w GAI T są regularnie badane przez Powiatowego Inspektora Sanitarnego w Gdańsku i Państwową Inspekcję Pracy. W 2019 roku PPIS przeprowadził dwie kontrole obejmujące sprawdzenie "Zapewnienia odpowiedniego zaplecza higieniczno-sanitarnego dla pracowników" w obiektach: Dyspozytornia tramwajowa Oliwa, Dyspozytornia tramwajowa Zaspą, Dyspozytornia tramwajowa Jelitkowo, Dyspozytornia tramwajowa Łostowice-Świątkrzyska, Dyspozytornia autobusowa Droszyńskiego, Dyspozytornia tramwajowa Chełm – Witosą, Dyspozytornia autobusowa Siedlce, Dyspozytornia autobusowa Jana z Kolna, Dyspozytornia autobusowa Wrzeszcz PKP, Dyspozytornia autobusowa Jasień PKM, Dyspozytornia tramwajowo-autobusowa Brętowo PKM.

W obu kontrolach **nie stwierdzono żadnych nieprawidłowości.**

Czas pracy

Nadgodziny wynikają z nieprzewidzianych sytuacji na drodze. Średnio wynoszą one 23 minuty dziennie. Zadania komunikacyjne wynikają z rozkładów jazdy dostarczonych przez ZTM. Wszystkie zadania są skonstruowane w taki sposób, aby zachowywały wszelkie punkty ustawy o czasie pracy kierowcy. Średnia długość zadania wynosi 8 godzin i 23 minuty, co przekracza średniodobowy czas pracy o 23 minuty. W przypadku późniejszego zakończenia zadania (dotyczy przerywanego czasu pracy) dyspozytor opóźnia rozpoczęcie pracy motorniczego lub kierowcy aby zagwarantować 11 godzinną przerwę wynikającą z Ustawy.

Czas pracy kierowcy może wynosić 10 godzin. W zależności od długości służby, kierowcy przysługuje 15, 30 lub 45 minut przerwy w ciągu całego dnia pracy. Najdłuższa trasa w chwili obecnej to linia 112, przejazd całego kursu według rozkładu trwa 2:10. W połowie kursu jest postój wyrównawczy czyli po około godzinie jazdy kierowca ma możliwość skorzystania np. z toalety. Motorniczowie i kierowcy korzystają na trasie z Punktów Socjalnych lub ustawionych przez Dział Socjalno Gospodarczy przenośnych toalet typu TOI-TOI.

W latach 2015-2019 (do sierpnia) Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła w GAI T 7 kontroli. Nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie czasu pracy.

Sprzedż biletów

Sprzedż biletów przez kierowców maleje z roku na rok dzięki coraz powszechniejszym alternatywnym możliwościom ich zakupu (aplikacje mobilne, biletomaty - w tym testowane przez GAI T biletomaty instalowane w autobusach). Statystyczny kierowca sprzedaje 20 biletów w ciągu swojego dnia pracy. Wdrożenie systemu metropolitalnego wyeliminuje sprzedż biletów przez kierowców.

Stan techniczny pojazdów GAI T

Na zapleczu technicznym pracuje odpowiednia liczba pracowników, a ich kompetencje są bardzo wysokie i wciąż podnoszone. Przy dostawach nowego taboru każdorazowo przeprowadzane są szkolenia obejmującego nowe pojazdy, cykle tych szkoleń zawsze ujęte są w umowie na dostawę taboru. W Spółce prowadzi się również szkolenia branżowe nie związane z dostawami taboru dla poszczególnych grup zawodowych: elektromechanik, mechanik.

Każdego dnia po zakończonej pracy, każdy autobus przejeżdża przez kanał przeglądowy gdzie dokonuje się oględzin pojazdu i zbiera się uwagi od kierowców. Wszystkie usterki usuwane są na bieżąco, a w sytuacji kiedy istotnej usterki nie da się usunąć, autobus jest wycofywany z eksploatacji do czasu zakończenia naprawy.

Poranny przegląd pojazdów i przygotowanie do rozpoczęcia jazdy był przedmiotem ustaleń wspólnej komisji powołanej w GAI T w związku z oczekiwaniami związków zawodowych. W wyniku jej prac ustalono, że na wykonanie wspomnianych czynności wystarczy 5 minut.

Wynagrodzenia: premie

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie kierowcy autobusowego z ostatnich 6 m-cy. wyniosło 5.743,09zł brutto, czyli ok 4.067zł netto. W grupie początkujących pracowników, wykonujących typowy miesięczny grafik kwota ta kształtuje się średnio na poziomie od 4.800 do 5.000zł brutto, czyli ok. 3.411 - 3.550 zł netto.

Trzeba podkreślić, że kierowcy autobusowi wykonują pracę w ruchu ciągłym, przy zaspokajaniu bieżących potrzeb mieszkańców. Zasadą jest tu system równoważnych norm czasu pracy, czyli praca wg grafiku, również w niedziele i święta. Kierowcy zatrudniani są na stawkach godzinowych, dlatego ich wynagrodzenie jest ściśle powiązane z czasem pracy i różni się w zależności od nominału danego m-ca. Najniższy nominal w tym roku ma miesiąc czerwiec -152 godziny (niższy od średniej w roku o ponad 15 godzin). Mimo tak niskiego nominału zaledwie 1 na ponad 500 kierowców otrzymał wynagrodzenie niższe niż 3.000zł netto (2.980 zł).

Oczywiście zdarzają się przypadki mniejszych wynagrodzeń, ale wynikają one ze szczególnych okoliczności, takich jak np. zatrudnienie pracownika w trakcie m-ca, przebywanie na zwolnieniu lekarskim, wykonywanie pracy wg specjalnego grafiku, sporządzanego na życzenie samego kierowcy, który nie uwzględnia w ogóle dni świątecznych, przyznanie niższej premii z tytułu zasadnych skarg pasażerów, naruszenie dyscypliny lub bezpieczeństwa w ruchu drogowym, itp.

Niektórzy skarżący się pracownicy nie biorą także pod uwagę, że kwota „na rękę” jest pomniejszona o ich indywidualne obciążenia, takie jak: dobrowolne składki ubezpieczeniowe, członkowskie, spłaty pożyczek i tytuły wykonawcze.

Premia miesięczna jest premią uznaniową. Jeżeli kierowca w danym miesiącu ma przewinienie, premia nie zostanie przyznana w pełnym wymiarze. Kwotę premii wyjściowej kierowcy dostają co miesiąc na tablicy informacyjnej i każdy z nich wie, czy ich premia była wyższa czy niższa od premii wyjściowej. Kierowcy dostają informację dotyczącą każdego przewinienia na piśmie z kopią zwrotną do swojego kierownika. Jeżeli nie zgadzają się z jego decyzją, mogą się odwołać do bezpośredniego przełożonego lub do kierownika wydziału lub Dyrektora pionu. Do kierownika stacji w miesiącu przychodzi 2-3 kierowców, a do kierownika wydziału jeden na pół roku.