

Prezydent Miasta Poznania

Or-II.0003.1.159.2014

220914-2803

Poznań, 22 września 2014 r.

**Pan
Michał Grześ
Wiceprzewodniczący
Rady Miasta Poznania**

Szanowny Panie Przewodniczący,

nawiązując do przekazanej pismem z dnia 3 września 2014 r. interpelacji Pana Przewodniczącego w sprawie stanu zatrudnienia kierowców i motorniczych w MPK Poznań Sp. z o.o., przekazuję w załączeniu wyjaśnienia, o które w powyższej sprawie zwróciłem się do Prezesa Zarządu Spółki Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne w Poznaniu sp. z o.o.

Z poważaniem



Ryszard Grobelny

Do wiadomości:
Przewodniczący Rady Miasta Poznania



Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne w Poznaniu Spółka z o.o.
zarejestrowana w Sądzie Rejonowym w Poznaniu - KRS 0000067030
ul. Głogowska 131/133, 60-244 Poznań

16/14
Poznań, dnia 15.09.2014 rok

Znak: PR-073-906/2014

URZĄD MIASTA POZNANIA 02
Biuro Nadzoru Właścicielskiego
WPLYNEŁO
DNA
15.09.2014
WPLYNEŁO
DNA
L. dz. 150914-3978
znak spr.

Biuro Nadzoru Właścicielskiego
Urzędu Miasta Poznania

Dotyczy: Interpelacji Radnego Michała Grzesia w sprawie braków kierowców i motorniczych w MPK Poznań Sp. z o.o.

W odpowiedzi na Interpelację w sprawie j/w, zgodnie z przedstawioną poniżej analizą nie potwierdzam, a wręcz zaprzeczam informacjom o jakoby „gigantycznych rotacjach pracowników” prowadzących pojazdy w naszym przedsiębiorstwie. Z przytoczonej poniżej analizy wynika, że w grupie kierowców autobusowych w roku:

- 2012 - zanotowaliśmy 23 przypadki wypowiedzeń umowy o pracę przez pracownika, co stanowi 2,9% stanu zatrudnionych kierowców (802 osoby) w pełnym wymiarze czasu pracy,
- 2013 - 19 kierowców wypowiedziało umowę o pracę - 2,4% stanu zatrudnionych kierowców (781 osób) w pełnym wymiarze czasu pracy,
- 2014 - 21 kierowców wypowiedziało umowę o pracę - 2,8% stanu zatrudnionych kierowców (751 osób) w pełnym wymiarze czasu pracy.

Statystyka ta nie uwzględnia ilości pracowników, którzy opuścili nasze szeregi z przyczyn naturalnych, takich jak długotrwała choroba, wypowiedzenie umowy o pracę ze względów dyscyplinarnych, zgonu lub przejścia pracownika na emeryturę.

Znamienne jest jednak to, że we wskazanym powyżej okresie notujemy poważny udział w ogólnej liczbie rozwiązanych umów o pracę tych przypadków gdy odejście z pracy związane jest z nabyciem przez pracownika praw emerytalnych. I tak procentowy udział osób przechodzących na emeryturę w stosunku do ogólnej liczby kierowców autobusowych z którymi rozwiązano umowę o pracę, przedstawia się następująco;

- 2012 rok - 45,1%
- 2013 rok - 47,6%
- 2014 rok - 36,2%

Faktem jednak jest, że znaczną część tych osób po przejściu ich na emeryturę, udaje się nam zatrudniać ponownie, w ramach niepełnego wymiaru czasu pracy. Pełną statystykę ilości rozwiązanych umów o pracę z uwzględnieniem przyczyn je powodujących, za okres od roku 2012 przedstawia załącznik nr 1 Niepokojący wydawać by się mógł, zarysowany w latach 2012 – 2014 spadek liczby zatrudnionych kierowców. Dlatego informuję, że statystyka ta nie obejmuje osób zatrudnionych na stanowiskach kierowców w niepełnym wymiarze czasu pracy, których liczba w poszczególnych latach ma tendencję wyraźnie wzrostową.



Z ekonomicznego punktu widzenia, przy uwzględnieniu zmienności nominalnego czasu pracy w kolejnych miesiącach każdego roku oraz dynamice zmian rozkładów jazdy, dla efektywnego zarządzania czasem pracy kierujących pojazdami, jest niezmiennie wskazane aby udział kierowców zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w stosunku do kierowców zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, był jak najwyższy.

Z informacji jaką posiadamy wiemy, że znaczna część tych osób która złożyła w naszym przedsiębiorstwie wypowiedzenie umowy o pracę, zatrudniła się na przygotowane dla nich wcześniej miejsce pracy w komunikacji miejskiej w takich krajach jak Holandia, Wielka Brytania, czy też ostatnio Norwegia. Są to fakty którym zapobiec ze względów finansowych na dzień dzisiejszy nie jesteśmy w stanie. Wynagrodzenie jakie możemy zapewnić naszym pracownikom, w stosunku proponowanego wynagrodzenia dla kierowców i motorniczych w krajach o których mowa powyżej, są podstawową przyczyną składanych u nas wypowiedzeń umowy o pracę w chwili gdy to wypowiedzenie składa kierowca. Otwarte granice, swoboda przemieszczania się siły roboczej, wywołały określone zjawisko z którym musimy się umieć uporać. W naszej ocenie zjawisko to rodzi określone w skutkach problemy. Nie mniej skala tego zjawiska na chwilę obecną, w naszej ocenie nie jest jeszcze niebezpieczna.

Zrozumiałe jest, że w miejsce osób zwolnionych prowadzimy nabór nowych pracowników. Poznań i okolice to bardzo trudny rynek pracy, z bardzo niskim poziomem bezrobocia, zbliżającym się do poziomu bezrobocia naturalnego, stąd pozyskiwanie kierowców z kategorią D prawa jazdy jest bardzo ograniczone a w odniesieniu do motorniczych, szczególnie tych z uprawnieniami, osób tych jest praktycznie brak. Dlatego ze szczególną dbałością traktujemy problem pozyskiwania nowych kadr. To właśnie z tego względu w przedsiębiorstwie naszym powołano własną komórkę, której celem jest przygotowanie i szkolenie kandydatów do pracy na stanowiska kierujących autobusami oraz tramwajami. Z naszej praktyki wynika, że ta część załogi która pozyskana została do pracy w drodze szkolenia we własnym ośrodku, jest najbardziej stabilną częścią załogi przedsiębiorstwa. Zdecydowanie zaprzeczam podjętej w interpelacji próbie negocjowania wartości kierowców z tzw. krótkim stażem a więc tych, którzy zostali przyjęci do pracy w perspektywie ostatnich lat. W naszej ocenie, nowoprzyjęci pracownicy wykazują się bardzo często większym zaangażowaniem, większą dyscypliną pracy, większą dyspozycyjnością w stosunku do znacznej części pozostałych pracowników. Pomocny jest w tym, przyjęty w przedsiębiorstwie następujący system przyjęć do pracy na wakujące stanowiska. Pierwsza umowa z nowoprzyjętym pracownikiem zawierana na okres próbny, druga i trzecia umowa, łącznie na okres 48 miesięcy, to również umowy na czas określony. Dopiero 4 umowa zawierana jest na czas nieokreślony, pod warunkiem pozytywnej oceny poprzednich okresów zatrudnienia. Są to wymagające kryteria, których celem jest pozyskanie wartościowych pracowników.

Zaprzeczam również stwierdzeniu jakoby w przedsiębiorstwie stosowano praktykę nie wypłacania wynagrodzenia za nadgodziny. Gdyby tak miało być, z całą pewnością pracownicy nie przemilczaliby tego faktu do tej pory i odpowiednio wcześniej sami, lub za pośrednictwem organizacji związkowych, interweniowali by w tej sprawie w Państwowej Inspekcji Pracy. W mojej ocenie w tej sprawie problem tkwi zupełnie w innym miejscu. Faktycznie od kilkunastu lat realizowany jest w przedsiębiorstwie program racjonalizacji zatrudnienia. W efekcie nasze działania nakierowane są na to, aby w coraz większym stopniu wykorzystać czas pracy kierowców na rzeczywistą ich pracę na linii, a w drodze poprawy organizacji pracy skutecznie zmniejszać liczbę wypracowanych nadgodzin. W tym sensie potwierdzam, że w MPK Poznań Sp. z o.o. z roku na rok coraz mniej funduszu płac przeznacza się na wypłatę wynagrodzenia za nadgodziny. Jeżeli jednak nadgodziny występują, są opłacane zgodnie z regulaminem pracy. Jednym z elementów poprawy efektywności czasu pracy prowadzących pojazdy były dokonane zmiany w zakresie wykonywania przez kierowców tzw. obsługi codziennej, o której mowa w Interpelacji. Zmniejszenie czasu obsługi przed i po wyjeździe przez kierowcę wynika z czynności które musi wykonać. Czas ten jest opiniowany przez przedstawicieli załogi – organizacje związkowe

Realizowana w przedsiębiorstwie strategia wymiany starego taboru na nowy objęty gwarancją producenta, w konsekwencji musiała skutkować zmniejszeniem zapotrzebowania na

pracę a tym samym zmniejszenia zatrudnienia w grupie pracowników zaplecza technicznego. Uzyskanie właściwego, stosownego do potrzeb zatrudnienia w zapleczu technicznym można było zrealizować w zależności od skali tego problem drogą indywidualnych wypowiedzeń umowy o pracę, jak również w ramach grupowego zwalniania z pracy wypłacając przy tym tzw. odprawy, co narażałoby przedsiębiorstwo na dodatkowe koszty tej operacji. W wyniku analizy możliwości w określonym momencie wybrano znacznie korzystniejszy wariant zarówno dla pracowników tych którzy mieli być objęci redukcją, jak i samego przedsiębiorstwa. W metodzie tej przeniesiono wykonywanie pewnej części czynności obsługi codziennej realizowanej przez kierowców na rzecz pracowników zaplecza technicznego. Uzyskano w ten sposób z jednej strony zmniejszenie redukcji pracowników zaplecza technicznego a z drugiej strony zwiększenie efektywnego czasu pracy kierowców przy obsłudze linii, co w dalszym efekcie zmniejszyło nękający nas deficyt kierowców. Bezwzględnie należy mieć na uwadze, że w sytuacji trudnego rynku kierowców autobusowych grzechem marnotrawstwa byłoby dalsze ich angażowanie w realizację innych czynności poza prowadzeniem pojazdów. Dodatkowo zwracam uwagę, że przejęte przez pracowników zaplecza technicznego od kierowców wykonywanie czynności obsługi codziennej (OC) realizowane jest w czasie kiedy autobusów nie ma jeszcze na stanowiskach naprawczych, ponieważ dopiero zjeżdżają z obsługi linii. Mechanicy w tym czasie są już na Zajezdni i w tym sensie zatrudnienie ich do realizacji czynności OC jest szczególnie uzasadnione i w żaden sposób nie uszczupla możliwości prawidłowego wykonania naprawy autobusów i ich przygotowanie do pracy na dzień następny. Nie cierpi na tym również bezpieczeństwo naszych pasażerów.

W interpelacji Radnego podniesiony jest problem zatrudniania motorniczych, określanych przez nas jako dwu zawodowców, naprzemiennie do kierowania tramwajami lub autobusami, pod warunkiem posiadających wymaganych uprawnień. Potwierdzam te fakty. Przypadki te nie mają charakteru masowego, ale też nie są konsekwencją nieprawidłowej polityki kadrowej w przedsiębiorstwie. Tego typu przypadki są konsekwencją realizacji przyjętego programu optymalizacji efektywnego wykorzystania posiadanych zasobów ludzkich w przedsiębiorstwie. Dynamika zmian rozkładów jazdy, wynikająca z okresowych zamknięć linii tramwajowych, jak również zmienność nominalnego czasu pracy w poszczególnych miesiącach roku kalendarzowego przy stałym zatrudnieniu jest bezpośrednią przyczyną, z powodu której w przypadku zmniejszenia ilości pracy motorniczych, osoby te które posiadają stosowne uprawnienia przesuwane są do realizacji zadań przypisanych trakcji autobusowej. Nadmienić przy tym należy, że przesunięcia działają w obydwu kierunkach. Dotyczą one również kierowców okresowo przesuwanych do pracy w zajezdniach tramwajowych, pod warunkiem posiadania stosownych uprawnień. Tego typu działania nie mogą być kwestionowane, ponieważ sprzyjają one utrzymaniu ekonomicznej dyscypliny pracy. Co więcej, w naszych założeniach w okresie możliwie najbliższy przewidujemy poszerzenie grupy tzw. dwu zawodowców, po to aby zapewnić większą efektywność dynamicznego zarządzania w grupie prowadzących pojazdy.

W końcowej części Interpelacji podnoszony jest problem premii uznaniowej oraz kwestionowana jest wysokość udzielonej w tym roku pracownikom podwyżki wynagrodzeń. Potwierdzam, że z powodu konieczności utrzymania dyscypliny finansowej w roku 2012 zwieszona została tzw. premia uznaniowa. W połowie bieżącego roku podejmowane były próby przywrócenia tej premii, ale na jednoznacznie sparymetryzowanych zasadach, w tym głównie premii uzależnionej od poziomu realizacji zadań przewozowych. Z uwagi na brak porozumienia w tej sprawie ze Związkami Zawodowymi, będącymi stroną Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, niemożliwe było przywrócenie premii uznaniowej, oczekiwanej przez znaczną część pracowników. Natomiast udzielona pracownikom podwyżka wynagrodzeń z dniem 1 sierpnia br w średniej kwocie 89,- zł/osobę (z pochodnymi około 100,- zł/osobę) ze względów na konieczność przestrzegania dyscypliny finansowej nie mogła być udzielona na wyższym poziomie. Za zgodą Rady Miasta w budżecie miasta na rok 2014 zabezpieczono kwotę przewidzianą na podwyżki wynagrodzeń dla pracowników Spółki, która pozwoliła na udzielenie przeszerogowań tylko na takim poziomie.

Załącznik nr 1

Lp.	Opis formy rozwiązania umowy o pracę	Rok 2012		Rok 2013		Rok 2014	
		w osobach	w %	w osobach	w %	w osobach	w %
1	porozumienie stron	12	20,3	11	13,8	14	28,0
2	za wypowiedzeniem przez pracodawcę	0	0,0	4	5,0	1	2,0
3	za wypowiedzeniem przez pracownika	11	18,6	8	10,0	7	14,0
4	bez wypowiedzenia przez pracodawcę z winy pracownika-art.52	2	3,4	2	2,5	2	4,0
5	bez wypowiedzenia przez pracodawcę bez winy pracownika-art.53 (długotrwała choroba)	3	5,1	6	7,5	3	6,0
6	z upływem czasu na który zawarta była umowa o pracę	2	3,4	2	2,5	3	6,0
7	wygaśnięcie umowy zgodnie z art.18 Ustawy z dn.11.09.2003r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych	0	0,0	3	3,8	0	0,0
8	porozumienie stron - emerytura	27	45,8	41	51,3	20	40,0
9	zgon	2	3,4	3	3,8	0	0,0
	Razem	59	100,0	80	100,0	50	100,0

Z poważaniem

PREZES ZARZĄDU
DYREKTOR NACZELNY

Wojciech TULBACKI