

KRAKÓW

mpk

1-15 I 1978

NR I ROK IV

Cena 50 gr

W NUMERZE: ♦ WIĘKSZE KWALIFIKACJE – LEPIEJ WYKONANA

ROBOTA ♦ CHCEMY TO MIEĆ „CZARNO NA

BIALYM” ♦ NASZYCH DZIADKÓW PROBLEMY

KOMUNIKACYJNE

SYGNALIZY

DWUTYGODNIK MIEJSKIEGO PRZEDSIĘBIORSTWA KOMUNIKACYJNEGO W KRAKOWIE

DLA UCZCZENIA II KRAJOWEJ KONFERENCJI PARTYJNEJ

DOWÓD SOLIDARNOŚCI

Nie było chyba takich osób, które z uwagą nie śledziłyby obrad II Krajowej Konferencji Partyjnej. Nic też dziwnego — omawiane na niej problemy dotyczą bowiem całego kraju, a więc nas wszystkich.

W dniach debaty partyjnej na najwyższym szczeblu ludzie podejmowali dodatkowe zobowiązania; czyni społeczne i produkcyjne na znak solidarności, z Partią i jej kierownictwem.

Również i nasza załoga nie pozostaje w tyle. O podjęciu czynu społecznego zameldowali: członkowie I Koła ZSMP. Zobowiązali się przepracować 350 godzin przy pracach porządkowych zajezdni. Wartość czynu wyniesie 5950 zł.

Grupa partyjna tow. Michała Karasia z WET Nowa Huta pracowała przy naprawie wagonu tramwajowego. Wartość prac wyniosła 879 zł.

Młodzież Koła ZSMP z WEA Bieńczyce zobowiązała się wypracować 13.872 zł w czynie społecznym.

Pracownicy warsztatów szkolnych pracować będą przy grodzieńskim Ośrodku Szkoleniowo-Wypoczynkowym w Osieczanach na wartość 93.840 zł.

Czyn produkcyjny młodzieży III Koła ZSMP wyniesie 500 godzin w grupie kierowców i 200 godzin w grupie pracowników zaplecza.

Motorniczowie z IV zajezdni wypracują 200 godzin na wartość 50.000 zł.

Czyn produkcyjny — największej wartości bo aż na 1.630 tys. zł podjęła załoga Wydziału Torów. Podjęli się pracować dodatkowo przy remoncie kapitalnym węzła komunikacji tramwajowej w ulicy Dworcowej.

Wiele razy już pisaliśmy o korzyściach płynących dla nas wszystkich z czynów społecznych i produkcyjnych. Szczególnie cenne są te, które świadczą o poparciu służby drogi politycznej partii i rządu. (F. S.)



Członkowie Obwodowej Komisji Wyborczej nr 32 przy ul. Bocheńskiej 4: Zofia Niewiara i pracownik MPK — Kazimierz Słowiński przy sprawdzaniu list wyborczych.

Fot. Andrzej Rupniewski

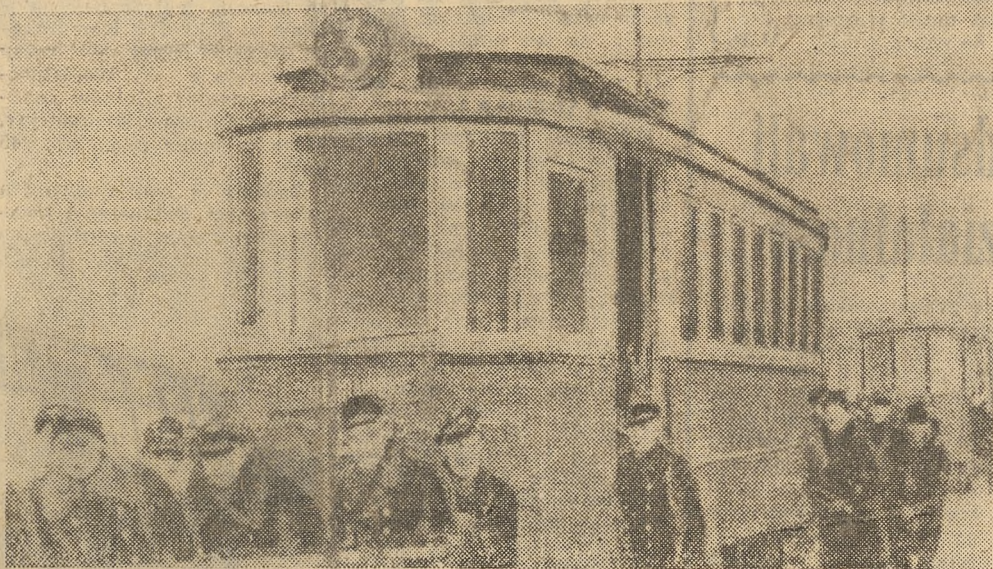
5 LUTEGO WYBIERZEMY PONAD 100 TYS. RADNYCH

5 lutego br. w powszechnym głosowaniu wybierzemy ponad 100 tys. radnych do rad narodowych miejsko-gminnych, miejskich i dzielnicowych. Przygotowania do wyborów są przedmiotem żywego zainteresowania społeczeństwa. Po raz pierwszy bowiem wybrane zostaną — w dwustopniowej strukturze terenowych organów władzy — rady narodowe stopnia podstawowego, których działalność ma szczególne znaczenie w rozwiązywaniu lokalnych problemów.

Wybory do rad narodowych odbywają się w oparciu o program Frontu Jedności Narodu, będący wspólną płaszczyzną działania organizacji społecznych ludu pracującego i patriotycznego zespolenia wszystkich obywateli; członków partii, stronnictw politycznych i bezpartyjnych — wokół żyjących interesów Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej. Przewodnią siłą polityczną społeczeństwa w budowie socjalizmu jest Polska Zjednoczona Partia Robotnicza, a współdziałanie PZPR, Zjednoczonego Stronnictwa Ludowego i Stronnictwa Demokratycznego stanowi podstawę Frontu Jedności Narodu.

W dniu 15 stycznia br. zakończony został ważny etap kampanii wyborczej — sprawdzanie spisów wyborców w lokalnych obwodowych komisjach wyborczych. Obecnie w całym kraju odbywają się spotkania kandydatów na radnych ze społeczeństwem, podczas których przyszli radni mówią o swoich zamierzeniach i planach w najbliższej kadencji.

Na zdjęciu: sprawdzanie list wyborczych w lokalu Obwodowej Komisji Wyborczej przy ul. Bocheńskiej 4, gdzie dyżury pełnią m. in. pracownicy naszego przedsiębiorstwa. Od lewej członkowie komisji — Zofia Niewiara i pracownik MPK — Kazimierz Słowiński.



Fot. H. Makarewicz

LAT TEMU 36

5 stycznia 1942 r. została utworzona przez komunistów polskich Polska Partia Robotnicza. W swoim programie powiązała cele i zadania narodowo-wyzwolenicze ze społeczno-rewolucyjnymi polskiego ludu pracującego.

W swych szeregach skupiła organizacje i grupy antyfaszystowskie; byłych członków KPP, lewicowych socjalistów i radykalnych ludowców. W rozbitym politycznie kraju była jedyną, która od początku do końca wiedziała „O co walczymy”. Wraz z legitymacją partyjną wręczano wtedy broń, bo wizję lepszej Polski trzeba było wywalczyć.

Robotnicy naszego przedsiębiorstwa tradycje demokratycznych przekonań wynieśli jeszcze z przed wojny. Nie bez powodu o przedsiębiorstwie mówiono „Czerwony Tramwaj”. Pierwszą komórkę PPR organizował nieżyjący już dziś kierowca — tow. Józef Chodak. Założycielskie spotkanie odbyło się w kuźni przy ul. Wawrzyńca.

Wśród naszej 6-tysięcznej załogi jest wielu takich o których mówi już historia. Walki nie zaprzestali, tyle, że dziś nie jest to walka zbrojna — a solidne wykonywanie swych obowiązków, by jutro było lepsze. (F.S.)

Fot. Henryk Makarewicz

Konferencja Samorządu Robotniczego — najpełniejsza reprezentacja całej naszej załogi, w naszym wspólnym imieniu — podejmuje uchwałę zatwierdzając techniczno-ekonomiczny plan na rok 1978. Istnieje więc potrzeba wnikliwego namysłu i rzeczowych, prawdziwie gospodarskich rozważań nad ogólnym kształtem przyszłego planu, jego szczegółową treścią zadaniami i metodami realizacji. By słowa: nasze planowe zadania na rok 1978 móc za 365 dni uzupełnić stwierdzeniem: zostały w pełni zrealizowane z pożytkiem dla całego społeczeństwa i naszego zakładu: z satysfakcją dla nas wykonawców.

Przy budowie planu 1978 każda, każdy z nas ma do spełnienia jeszcze jeden obowiązek z rzędu tych najistotniejszych. Jest nim konieczność myślenia kategoriami obywatela, członka całego społeczeństwa, a nie tylko pracownika określonego przedsiębiorstwa. Konsekwencja takiego podejścia to patrzenie na własny zakład, jako jedno z ogniw gospodarczego łańcucha. Zaś świadomość, że od sposobu i stopnia spełnienia zadań przez całą gospodarkę kraju zależy realizacja naszych wspólnych społecznych potrzeb poprawa poziomu i jakości codziennego życia nas wszystkich nakazuje, tak konstruować zakładowe plany, by trafić w dziesiątkę naszych wspólnych oczekiwań, skutecznie przyczynić się do rozwiązywania naszych wspólnych problemów. Słowem należy jak najściślej związać zamierzenia zakładowe z interesem i zamierzeniami ogólnospołecznymi.

Znamy dobrze te cele, które jako kraj i jako społeczeństwo pragniemy osiągnąć. Chcemy być twórcami i świadkami rozwoju naszej Ojczyzny, chcemy żyć coraz lepiej, pełniej i ciekawiej. Tak właśnie, najlapi-

darniej, można scharakteryzować nasz program zawarty w uchwałach VII Zjazdu PZPR, skonkretyzowany w pięcioletnim planie rozwoju społeczno-gospodarczego kraju do 1980 r. Wiem, że realizacja naszych planów przez dwa pierwsze lata bieżącej pięcioletki odbywała się w warunkach mniej korzystnych niż mogłoby to przewidzieć. Dość wspomnieć o kłopotach rolnictwa, spowodowanych kapryśnymi pogody, o pogorszeniu warunków wymiany w handlu zagranicznym.

Znamy wszyscy wyniki

plan każdego przedsiębiorstwa i zakładu pracy.

Musimy myśleć i działać prawdziwie po gospodarsku to znaczy maksymalnie wykorzystywać posiadane już możliwości techniczne, wykazać się umiejętnością oszczędzania surowców, materiałów, energii i paliw. A nade wszystko lepiej wykorzystywać nasze własne umiejętności, kwalifikacje, doświadczenia i czas pracy.

Gdy te właśnie metody gospodarowania zakodujemy w przyszłorocznym planie pracy, gdy sprawą zawodowej i za-

MÓWIMY: NASZ PLAN

stad napięcia i trudności. I wiemy że bez względu na te przeszkody, V Plenum KC PZPR zdecydowało o utrzymaniu założonych celów społecznych. Wymagało to, wymaga nadal, przegrupowania sił i środków, na rzecz dziedzin bezpośrednio decydujących o zaspokajaniu potrzeb społecznych. Pamiętamy, że bezwzględny priorytet otrzymały: gospodarka żywnościowa i budownictwo mieszkaniowe. A także produkcja rynkowa wyrobów pochodzenia przemysłowego. Ważnym zadaniem uczyniono również wzrost produkcji na eksport, gdyż konieczne są nam środki na zakupy importowe i spłaty wcześniej zaciągniętych kredytów. Rzecz jasna, istotna jest także racjonalizacja importu.

Wszystkie te priorytety zachowują nadal swoją moc i znajdują swoje odbicie w Narodowym Planie Społeczno-Gospodarczym na rok 1978. I rzecz w tym by z równą mocą i konsekwencją uwzględniał je

klądowej ambicji uczynimy atrakcyjność i dobrą jakość wyrobów, efekty produkcyjnej pracy naszej załogi łatwo dać się przełożyć na społecznie odczuwalny dobrobyt rynkowy lub eksportowy wyrób. A o to przecież idzie we wszystkich ogniwach gospodarki wpływających na zaopatrzenie rynku, o to idzie też i nam, gdy występujemy w roli klientów. Sformułowany na IX Plenum KC PZPR postulat lepszej efektywności gospodarowania czyli uzyskiwania najlepszych wyników w wykorzystywaniu posiadanych już możliwości zakładu, m. in. takie właśnie działania jak przedstawiono wyżej i takie właśnie ich rezultaty. Praca nad tworzeniem ambitnego i gospodarczego planu, a następnie jego realizacja jest też rzeczowym i konkretnym wkładem naszej załogi w wykonywanie uchwał II Krajowej Konferencji Partyjnej.

EWA LUSZCZYK „Sztandar Młodych”

● Kierowca Tadeusz Profic z WEA w Bieńczycach, podjął zobowiązanie wykonania „swoim” autobusem 500 tys. km — bez przeprowadzania kapitalnego remontu.

● W gablocie BHP przy ul. Wawrzyńca 15 ukazała się gazетка pt. „Kraków wolny”. Zamieszczono w niej wspomnienia z przed 35 lat — z ostatnich dni okupacji i pierwszego dnia wolności oraz o wstrząsającej zbrodni w przeddzień wyzwolenia Krakowa — w Dąbiu.

● Staraniem XV Koła ZSMP w gablocie przy ul. Wawrzyńca 13 na parterze umieszczona została pierwsza w naszym przedsiębiorstwie „przeglądarka”, w której można oglądać kolorowe przeźrocza, zmieniane w każdy poniedziałek.

● Nareszcie pojawiły się na ulicach naszego miasta, długo oczekiwane „berliety”. Radość pierwszych podróżnych była duża — równa ciekawości działania przycisków sygnalizacyjnych. Jeżeli tak dalej pójdzie, niebawem działać przestaną.

15 dni w MPK

● Zakład Usług Bytowych przygotowuje informator o czasach na rok bieżący.

● Od 24 stycznia br. rozpoczynają się zimowiska dla dzieci naszych pracowników w Ośrodku Wczasowo-Szkoleniowym w Osieczanach i w Zywcu Sporyszu. Łącznie podczas zimowych ferii odpoczywać będzie na zimowiskach 410 osób.

● Do końca stycznia br. Zakład Usług Bytowych wydawać będzie paczki noworoczne dla dzieci od lat 3 do 10, których rodzice zatrudnieni są w naszym przedsiębiorstwie. Nieodebrane do 30. I. br. paczki przekazane zostaną do domów dziecka. Bilety na paczki są do pobrania u przewodniczących Rad Oddziałowych. W ZUB-ie należy również zgłaszać wszelkie reklamacje związane z paczkami.

● Na szczęście zima w Krakowie śniegiem nam za bardzo do tej pory nie sypie, ale na wszelki wypadek w realizacji znajduje się czwarty pług odśnieżny.

● W pierwszych dniach stycznia, Wydział Remontowo-Produkcyjny zakończył remonty awaryjne 8 pociągów tramwajowych typu „105 N”.

● Do 5 stycznia br. Wydział Remontowo-Produkcyjny posiadał już zgłoszonych 29 wniosków racjonalizatorskich. Oby tak dalej.

● W ostatnim czasie Zakład Remontowo-Inwestycyjny, zakończył m. in. prace przy: układaniu posadzki i kanale kontrolnym w pomieszczeniach Wydziału Transportu i Sprzętu Specjalnego, poprawkach tynkarskich i malarskich jakie były konieczne do przeprowadzenia po wykonaniu instalacji c. o. w budynku socjalnym w WET Podgórze i malowaniu części socjalnej WET w Nowej Hucie.

DLA PARTII I MOJEJ OJCZYZNY

Podejmujemy zobowiązania. W ich ramach wykonujemy zarówno czynny produkcyjny jak i społeczny. Wkładem dodatkowej pracy czcimy rocznice świąt państwowych, zjazdu partii i inne bliskie nam i naszej Ojczyźnie okazje. Wiemy, że każda dodatkowo wypracowana przez nas złotówka, powiększa skarbiec narodu polskiego. Zobowiązania i czynny zarówno indywidualnie jak i zbiorowo, to dowód wysoko pojętego patriotyzmu naszej załogi.

Regulator ruchu nr 3041 Jan Antoni Kalisz z Wydziału Zabezpieczenia Ruchu jest jednym z tych, którzy po godzinach pracy i w dni wolne, przepracowali w podjętych indywidualnie czynach największą ilość roboczogodzin. W sumie przepracował on dodatkowo w ubiegłym roku 694 i pół godziny, o wartości 9.426,50 zł.

Pracę tę jak oceniają zwierzchnicy, wykonuje sumiennie. Nie ogranicza się tylko do czynności wynikających z zawodu regulatora ruchu. Wykonuje również prace pomocnicze np. dogląda zwrotnic, rejestruje godziny zjazdów autobusów „123” i „127” w Rynku Podgórkim. Wielkie oddanie przedsiębiorstwu i pracy tłumaczy: „robię to wszystko dla Partii i dla mojej Ojczyzny, której byłem, jestem i będę wiernym do końca życia”. **M. B.**

ORMO-wcy podsumowali całoroczną działalność

Przed kilkoma dniami odbyło się podsumowanie działalności zakładowej jednostki Ochotniczej Rezerwy Milicji Obywatelskiej za rok 1977, z udziałem m. in. przewodniczącego Zakładowego Społecznego Komitetu ORMÓ, I sekretarza KZ PZPR tow. Adama Jedrusiaka. Podziękował on członkom zakładowej jednostki za osobiste zaangażowanie i duży wkład pracy nad zabezpieczeniem mienia, utrzymaniem ładu i porządku, czy też piętami pijanstwa na terenie naszego przedsiębiorstwa.

Obecnie wśród załogi MPK jest 228 członków ORMÓ. W ciągu ubiegłego roku wykonali oni 3273 służb, przepracowując 18.552 godziny. W większości przypadków przepracowane godziny przypadają na prace dla macierzystych zakładów i wydziałów, które przy szczupłej i niepełnej etatowo Straży Przemysłowej i małej ilości portierów polegają na zabezpieczeniu obiektów.

Najlicniejsza grupa — to społeczni inspektorzy ORMÓ d/s Ruchu Drogowego, skupieni przede wszystkim przy Wydziale Zabezpieczenia Ruchu oraz WEA Czyżyny. Społeczni inspektorzy ruchu drogowego poza działalnością na terenie własnego zakładu pracy, uczestniczą również w skoncentrowanych działaniach na terenie woj. miejskiego krakowskiego, jak i poszczególnych dzielnic, np. „Bezpieczeństwo na drodze”, „Wisła”, „Handel”, „Święto Gazety Południowej”. przy zabezpieczeniu tras w czasie wizyt przedstawicieli obcych państw, jak również przy zabezpieczeniu miejsc wypadków i kolizji drogowych, w których znalazły się pojazdy MPK lub pojazdy obce paraliżujące ruch pojazdów MPK i innych na ulicach i drogach naszego miasta.

Zakładowa Jednostka ORMÓ przy MPK Kraków, której komendantem jest Edward Kościel, a szefem szlabu — Mieczysław Cywiliński (oba z Pogotowia Wypadkowego) składa się z 8 jednostek terenowych — istniejących przy poszczególnych wydziałach eksploatacyjnych, oraz w Ośrodku Szkoleniowo-Wypoczynkowym MPK w Osieczanach. We współpracy z tymi jednostkami z roku 1977 najlepszy okazał się WEA Czyżyny, przed WET Podgórze i Wydz. Taryfowo-Biletowym.

Członkowie ORMÓ w MPK — to na ogół ludzie w średnim i starszym wieku. Młodzież stanowi niecałe 20 proc. Wiele uwagi poświęca się ostatnio pozyskaniu w szeregi ORMÓ młodych, wartościowych ludzi. Nawiązano współpracę z przewodniczącymi kół ZSMP, których zadaniem będzie rekomendowanie członków organizacji młodzieżowej do ORMÓ.

Warto na zakończenie nadmienić, że w październiku ub. roku na wniosek Krakowskiego Społecznego Komitetu ORMÓ — MPK zostało odznaczone „Odznaką Specjalną ORMÓ”. **WOJCIECH GORCZYKA**

Pierwsza środa miesiąca, godzina 12.00

Problem, z którym boryka się od dłuższego czasu dyrekcja naszego przedsiębiorstwa, to duża fluktuacja kadr. Chociażby w ciągu ostatniego roku odeszło z różnych przyczyn blisko tysiąc pracowników. W większości przypadków byli to ludzie młodzi.

Wiele robi się więc wysiłków i przedsięwzięć, by zachęcić ludzi do pozostania w naszym przedsiębiorstwie. Obok dodatków za wysługę lat, począwszy od pięciu lat pracy, pracownicy począwszy od jubileuszu 10-lecia pracy w MPK, co 5 lat otrzymują specjalne dyplomy uznania i gratyfikacje jubileuszowe. Ludzie o 10-cio letnim i 15-letnim stażu spotykają się z kierownictwem swoich wydziałów, natomiast ci którzy przepracowali w MPK 20, 25, 30, 35 i 40 lat podejmowani są w każdej pierwszej środzie miesiąca o godz. 12.00 przez przedstawicieli dyrekcji przedsiębiorstwa, KZ PZPR, Rady Zakładowej i ZZ ZSMP.

Po wręczeniu dyplomów i życzeniach dalszych osiągnięć w pracy zawodowej i życiu osobistym, zawsze jest miejsce na chwilę wspomnień. Jubilaci, to przecież ludzie, którzy często większą część swojego życia spędzili w MPK. Niejednokrotnie mają więcej lat pracy niż najmłodszy pracownik przeżył lat. Należy się więc im szczególnie szacunek i uznanie.

Ten miły zwyczaj wprowadzony został nie tak dawno, bo w sierpniu 1976 roku, niemniej wszystko wskazuje, że będzie on do tradycji naszego przedsiębiorstwa. Dyplomy przygotowano dla tych którzy przepracowali od 10 do 40 lat. Jednakże przed kilkoma miesiącami zdarzył się przypadek, że obchodziliśmy bardzo rzadki jubileusz — Antoni Trzmiel obchodził 50-lecie pracy w MPK. Trzeba było więc wypisać specjalny dyplom okolicznościowy. Należałoby sobie życzyć, abyśmy mogli częściej obchodzić takie jubileusze.

(W — GOR.)

Plan rozwoju MPK w Krakowie uwzględnia potrzeby systematycznego wzrostu kadry kwalifikowanej. Z uwagi na profil komunikacji miejskiej, zarówno kształcenie, jak i szkolenie prowadzone jest w oparciu o szkoleniową i produkcyjną bazę przedsiębiorstwa. Realizacja zadań szkoleniowych nałożonych na Dział Szkolenia Zawodowego prowadzona jest systemem szkolnym, oraz systemem kursowym, doskonalącym kwalifikacje pracowników.

W naszym przedsiębiorstwie coraz więcej pracowników zwiększa swoje kwalifikacje zawodowe na różnego rodzaju kursach, wielu uczęszcza do różnego typu szkół, czy wyższych uczelni. Bliższych informacji na ten temat udzielił nam kierownik Działu Szkolenia Zawodowego — inż. **ANTONI KADZIOLKA**.

Szkolenie i doskonalenie zawodowe systemem wewnątrz-zakładowym prowadzone jest w grupach kierowców, motorniczów i służb ruchu, pracowników zaplecza technicznego, mistrzów i starszych mistrzów, kadry kierowniczej itp.

Podstawowe grupy zawodowe naszego przedsiębiorstwa tworzą pracownicy świadczący usługi przewozowe — kierowcy i motorniczowie. Szkolenie kierowców odbywa się w Ośrodku Szkolenia Służb Ruchu. W ostatnim okresie przeszkolono: 132 kierowców autobusowych kategorii „DM”, 145 kierowców kategorii „B”, 115 kierowców kat. „C”, oraz 59 kategorii „D”. Uprawnienia motorniczych uzyskało natomiast 337 osób, w tym do prowadzenia wagonów typu „N” — 167, wagonów typu „102 N” — 48 oraz wagonów typu „105 N” — 56, a 66 osób uprawnionych zostało do prowadzenia taboru tramwajowego po terenie za-

WIĘKSZE KWALIFIKACJE — LEPIEJ WYKONANA ROBOTA

jezdni. Ponadto 69 osób ukończyło kursy specjalistyczne dla społecznych kontrolerów cywilnych, inspektorów technicznych ruchu, regulatorów itp.

Szkolenia doskonalące kwalifikacji zawodowe umożliwiają zdobycie tytułu mistrza wykwalifikowanego, dyplomu czeladnika, ułatwiają ukończenie zasadniczej szkoły zawodowej lub technikum, uzyskanie drugiego zawodu lub specjalności, podwyższenie lub uzupełnienie kwalifikacji.

Zorganizowano dwa kursy na tytuł robotnika wykwalifikowanego w zawodzie elektrycznym urządzeń i aparatury trakcyjnej elektrycznej, natomiast w Zakładzie Komunikacji Samochodowej — kursy mistrzowskie w specjalnościach: monter silników spalinowych i ślusarz karoseryjny, które w sumie ukończyło 43 osób.

Zgodnie z kontynuowanym programem podnoszenia kwa-

lifikacji i systematycznego doskonalenia organizuje się raz w miesiącu szkolenia dla kadry kierowniczej, rezerwy kadrowej i pracowników z wyższym wykształceniem, oraz dla mistrzów, starszych mistrzów i kierowników zmian. Tematyka tych szkoleń obejmuje edukację ekonomiczną załóg oraz zagadnienia polityczne i gospodarcze kraju.

Jedną z form działalności profilaktycznej są szkolenia kursowe podstawowe dla nowoprzyjętych oraz szkolenia okresowe, uzupełniające dla pozostałych grup pracowniczych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. W ub. roku ukończyło je ponad 1900 osób.

Pracownicy wyróżniający się w pracy zawodowej mogą uzupełniać swoje wykształcenie w szkołach średnich lub wyższych. W bieżącym roku szkolnym 166 pracowników MPK uczęszczało do różnego typu szkół średnich, 28 przy-

jęto na wyższe uczelnie, a 25 — na WUML.

Łącznie w Dziale Szkolenia Zawodowego naszego przedsiębiorstwa zatrudnionych jest 27 pracowników. Najwięcej trudności w pracy sprawia im brak odpowiedniej sali szkoleniowej, jak również brak właściwego wyposażenia w pomoce naukowe. Ośrodek Szkolenia Służb Ruchu boryka się też z trudnościami związanymi z naprawami samochodów. Naprawy wykonywane są we własnym zakresie przez instruktorów, kosztem nauki jazdy; ośrodek nie posiada też odpowiedniego stanowiska naprawczego.

Jak więc widzimy w naszym przedsiębiorstwie przywiązuje się dużą wagę do stałego podnoszenia kwalifikacji. Dyrekcji i czynnikom społeczno-politycznym zależy bowiem na dalszej poprawie jakości usług świadczonych na rzecz społeczeństwa miasta Krakowa. **WOJCIECH GORCZYKA**



NASZYCH DZIADKÓW PROBLEMY KOMUNIKACYJNE

Przed stu laty Kraków był miastem małym. Jednak odległości między poszczególnymi częściami miasta były znaczne. Od 1847 roku miasto posiadało już połączenie kolejowe z Mysłowicami, a od 1863 z Tarnowem. Aby dostać się do dworca kolei, przy ul. Lubicz, od mostu na Wiśle trzeba było przejść przez całe miasto. Ludzie korzystali z popularnego „fiakra”. Biedniejsi obladowani walizkami, szli pieszo.

W roku 1875 powołano więc do życia „Instytucję Omnibusów Konnych”. Komunikacja omnibusowa miała ożywić życie handlowe i gospodarcze Krakowa.

Omnibusy kursowały od mostu na Wiśle, przy ul. Mostowej do dworca kolejowego, przy ul. Lubicz od godz. 6 rano do 20.00. Za przejazd pobierano od osoby po 7 centów w dzień, a po 8 centów wieczorem; za przewóz pakunków do wagi 20 funtów pobierano 5 centów. W omnibusie było 12 miejsc, ale już wtedy bywał tłok i czasami jechało 20 osób.

Omnibusy nie spełniły pokładanych w nich nadziei w usprawnieniu przewozu ludzi, w skutek czego władze miasta myślały o zastąpieniu omnibusów — tramwajem konnym.

Sprawę tramwaju konnego przedstawiono pod obrady Rady Miejskiej. Oferentów budowy tramwaju konnego było wielu. 6 października 1881 r. przyjęto ofertę belgijską, umowę podpisano 25 października 1881 r. Według umowy Towarzystwo miało eksploatować linię przez 45 lat, licząc od dnia publicznego ruchu. Jako zabezpieczenie zobowiązań Spółka złożyła w kasie miejskiej kaucję w wysokości 10.000 zł. w akcjach. Miasto pobierało od Spółki jedynie 15 procentów rocznie od 1 metra bieżącego toru pojedynczego (dwa tory — 30 centów) na konserwację i utrzymanie w dobrym stanie bruku w ulicach.

Linie uruchomiono w 1882 roku. „Tempo Dnia” z roku 1934 tak opisywało to wydarzenie: „Niejeden Krakowiak przypomniał sobie tę rzeczną chwilę, gdy to w roku 1882 po raz pierwszy wyjechał na otwarcie ruchu, pierwszy wóz tramwajowy, zaprzęgnięty w jednego konika, majony zielenia i udekorowany chorągiewkami i wstęgami o barwach Krakowa, wioząc w swym wnętrzu ojców miasta i innych dygnitarzy we frakach i cylindrach”. Długie trasy wynosiła 2.800 metrów, szerokość torów 90 cm.

Warunki pracy były bardzo ciężkie. Tramwajarze — konduktorzy i woźnice pracowali przez 17 godzin (od 6.00 — 23.00), mając co 19 dzień wolny od zajęć. Cena za przejazd całej trasy wynosiła w pierwszej klasie 12 centów austriackich, w drugiej klasie — 8 centów; dzieci mające do 1.30 m wzrostu, płaciły połowę ceny. Można było również kupować bilety niższe w wyznaczonych punktach w mieście np. w firmie Bayer, przy ul. Grodzkiej, głównej trafikie na Linii A—B, w Zakładzie Kolei Konnej, przy ul. Gazewej oraz u kontrolerów.

W roku 1894 zawiera Gmina miasta z Towarzystwem nową umowę o przedłużeniu istniejących mijalni na odcinki dwutorowe oraz budowę nowej linii z Rynku Głównego do Parku Krakowskiego. Nową linię wynoszącą 1620 m uruchomiono w dniu 1 października 1896 roku. Gmina miasta zobowiązała Towarzystwo do wprowadzenia biletów przesiadkowych za jazdę na trasie: Most Podgórski — Park Krakowski za opłatą w I klasie — 12 centów, w II klasie — 8 centów. Według danych, tramwaj konny w ostatnim roku istnienia przewiózł 1.718.978 osób.

Po kilku latach eksploatacji okazało się, że również tramwaj konny nie jest w stanie zaspokoić rosnących potrzeb komunikacyjnych miasta. Ostat-

ni tramwaj konny przejechał przez miasto dnia 16 marca 1901 roku.

Do Wiednia, Dreznia i Dessau wysłano na studia „środków napędowych” radców **Rottera** i **Nowickiego**. Ich zadaniem była obserwacja wozów akumulatorowych w Wiedniu i system kolei gazowych w Dreźnie i Dessau. Po ich powrocie zdecydowano o budowie tramwaju elektrycznego. I tu zaczęły się problemy: trzeba było zdecydować czy akumulatory, czy prąd z przewodem naziemnym? Jedni uważali, że akumulatory nie odpowiadają jakości, inni twierdzili, że sieć trakcyjna będzie specjała miasto. Ponadto rząd austriacki uzależnił wyrażenie zgody na budowę kolei elektrycznej od warunku, że przedsiębiorstwo budujące i eksploatujące kolej, będzie miało swą siedzibę w obrębie państwa austriackiego. A i problemem był przejazd tramwaju przez Bramę Floriańską.

W miejsce dotychczasowego przedsiębiorstwa belgijskiego z siedzibą w Brukseli, założono nowe Towarzystwo Akcyjne pod nazwą „Krakowska Spółka Tramwajowa” z siedzibą w Krakowie. Rada miasta dla zapewnienia sobie wpływu w polityce tramwajowej, zastrzegła sobie prawo mianowania dwóch członków Rady Nadzorczej.

Zbudowano sieć napowietrzną według zaleceń Rady. Zdecydowano w ulicach szerszych postawić maszty, w ulicach węższych niż 16 m umieścić na murach domów rozety do podtrzymywania przewodów naziemnych.

Problem ostatni miał dwa możliwe rozwiązania; jeden z projektów przewidywał ominięcie Bramy Floriańskiej ulicą Piarską i wybiecie dziury w zabytkowym murze od strony Muzeum Czartoryskich, drugi przewidywał wyrabanie 30 cm mura w Bramie Floriańskiej. Postanowiono, że Brama będzie nietknięta —

obniży się poziom jezdni o 25 cm.

Na posiedzeniu Rady w dniu 14 marca 1901 roku zatwierdzono taryfę oraz rozkład jazdy. Pierwsze tramwaje elektryczne ruszyły 16 marca 1901 roku. Tabor stanowiło 17 wozów silnikowych, 13 wozów doczepnych krytych i 10 wozów doczepnych otwartych (w lecie). Wozy silnikowe dostarczyła Sanocka Fabryka Wagonów; dostarczeniem urządzeń elektrycznych, wykonaniem centralnej stacji elektrycznej oraz budowaniem sieci naziemnej zajęła się firma wiedeńska. W pierwszym roku tramwaje przewiozły 2.930.205 pasażerów.

„Czas” z roku 1901 w numerze 78 podawał: „Od kilku dni przesuwają się z szumem i dzwonieniem tramwaje elektryczne w miejsce tramwajów konnych. Publiczność stała się od razu zdecydowana zwolenniczką „elektryki”. Od dwóch tygodni wagony za przepełnione do tego stopnia, że obok nowych wozów przyczepia się stare. Nawet najbardziej zgorzali przeciwnicy podkreślają dwie strony: czystość wagonów i szybszy ich bieg”.

W roku 1902 nastąpił dalszy rozwój linii tramwajowych. Frekwencja osób, w roku 1903 wynosiła już 4.100.000 osób.

W tym też okresie zaczęły się psuć stosunki między miastem a Towarzystwem Tramwajowym. Miejscy radni uważali bowiem iż zbyt duże korzyści finansowe płyną dla obcego kapitału, a nie do korzyści miasta. Miasto chciało kupić akcje Towarzystwa. Walka zakończyła się w 1910 roku, wykupem 95 proc. akcji. Prezesem nowej Rady Zarządczej został prof. dr J. Lubiński — prezydent miasta.

Nowe władze przystąpiły do modernizacji linii tramwajowych oraz do ich rozbudowy.

mgr **CZEŚLAW BODZIOCH**

Kiedy w swoim artykule „Sygnały” nr 20 z dnia 16-17.X.1977 r. poruszyłem problem podejmowania pracy za wolne przez kierowców autobusów, sądziłem, że spotka się on z żywym oddźwiękiem wśród zainteresowanych. Sądziłem, że zabiorą głos przedstawiciele innych wydziałów eksploatacyjnych, że ktoś z Działu Obrachunków Plac i Zasilaków będzie wyrażał nam kierownikom, jak to jest z tym płaceniem za wolne. Niestety artykuł pozostał bez echa.

Na ten temat przeprowadziłem jeszcze wiele rozmów z kolegami-kierowcami. Chciałem przekonać się, czy ktokolwiek z kierowców wie ile naprawdę zarabia za jeden dzień pracy „za wolne”. Okazało się, że nawet ci moi rozmówcy, którzy twierdzili, że opłaca się im pracować dodatkowo, którzy dostrzegali wyraźną różnicę w zarobku — na plus — nie potrafili podać konkretnej kwoty, jaką zarabia za jeden dzień pracy „za wolne”.

I nie dziwię się. Trzeba bowiem nie lada umysł, aby „na pasku” wypłatę odszukać i zliczyć pozycje składające się na zapłatę dnia pracy „za wolne”. Wydało mi się, że nie pozbawiona słuszności jest wypowiedź kierowcy p. Ryszarda Jamrozika, który chciałby żeby dodatkowy dzień pracy był płacony całkiem oddzielnie, tak jak dawniej płacono kierowcom zasilającym. Wtedy rzeczywistość — człowiek wiedziałby ile naprawdę zarobił. Wówczas z całą pewnością uniknęlibyśmy wielu przykrych nieporozumień, rozczarowań kierowców i bezpodstawnego oskarżania o kanty i oszustwa. Zdecydowanie największa grupa kierowców twierdzi, że „za wolne” nie opłaca się pracować, że „za grosze” nie warto. Takie głosy słyszałem już od bardzo dawna. Już przeszło rok temu — kiedy prowadziłem radiowęzeł wydziałowy — próbowałem wspólnie z kierowcami wyjaśnić kolegom-kierowcom te sprawy, lecz reakcja kierowców była zgola zaskakująca. Twierdzili wręcz, że to wszystko „bujda”, że najlepszym dowodem jest „pasek” wypłaty, a na nim nie widać tego wysokiego zarobku. Na każ-

dej prawie naradzie robotniczej ten problem był poruszany. Niestety bez echa, tak jak mój poprzedni na ten temat artykuł. Nie odezwali się żadne kompetentne czynniki, jakby nikomu nie zależało na dobrej atmosferze w pracy naszego przedsiębiorstwa. Trudno bowiem mówić o dobrej atmosferze, jeśli

i gdy przeglądają ów nieszczęsny „pasek”. Ile w nich słów żalu, ile zawiedzionych nadziei i mocnego postanowienia — więcej za wolne nie idę!

Nie jestem kompetentny do wyjaśniania tej sprawy. Jestem tylko kierowcą, któremu udało się zrozumieć i odszukać na „pasku” pozycje składające się na

raz 120 zł za 10 godzin dodatkowych. Natomiast w innej rubryce — „godziny nadliczbowe — 100 proc.” — mamy pozycję: 10 godzin = 120 zł. A więc już drugi raz mamy zapłacone 120 zł, co daje 240 zł „za wolne”. Dochodzi do tego dodatek za rodzaj prowadzonego pojazdu — 7 zł na godzinę, ale jest on już w innej ru-

bieżce w innej rubryce. Oczywiście, do kwoty ogólnej za wszystkie wypracowane w miesiącu godziny, jest doliczana 5 proc. premia miesięczna. Przy 210 godzinach i kwocie 2520 zł, premia ta wyniesie 126 zł. Jeśli oddzielimy owe interesujące nas 10 godzin, to premia do nich doliczona wyniesie 6 zł. Tak więc „za wolne” uzyskujemy wcale nie małą sumkę 340 zł. Za takie pieniądze już na pewno warto dodatkowo pracować. Trzy dni dodatkowej pracy w miesiącu i mamy ponad tysiąc złotych więcej, a to już na pewno liczy się w budżecie rodzinnym. Większość kolegów-kierowców widzi natomiast tylko jedną rubrykę „godziny nadliczbowe — 100 proc.” i czyta tam: 10 godzin = 120 zł, a wtedy pełnym oburzeniem głosem woła: — „za co ja mam pracować?” — „za 120 zł dziówka?” — „wola siedzieć w domu!” — „to są kanty, oszukują nas!”

W imię dobrej atmosfery!

Chcemy to mieć „czarno na białym”



kierowcy — „ta podstawowa grupa zawodowa przedsiębiorstwa” — nie mają zaufania do kierownictwa i dyrekcji. Jak mają kierowcy dobrze pracować, skoro czują się okłamywani, czy wręcz oszukiwani. Ja wiem, że tak nie jest. Wiem, że nikt nas nie oszukuje. Lecz jak przekonać niedowierzących, że nikt nas nie okrada? Wystarczy posłuchać głosów kierowców, gdy odchodzą z wypłatą od kasy

zapłatę „za wolne”. Spróbuję wyjaśnić kolegom-kierowcom na przykładzie jednego dnia (dziesięć godzin pracy), jak to ja rozumiem płacenie „za wolne”. Otóż jeśli wypracujemy w miesiącu 200 godzin zwykłych i 10 godzin „za wolne” to w sumie mamy 210 godzin, co przy stawce 12 zł za godzinę daje nam 2520 zł. Znaczący to, że za owe 200 godzin mamy zapłacone 2400 zł,

bryce i jest skomasowany, za wszystkie wypracowane w miesiącu godziny, tj. 210 godzin, po 7 zł równa się 1470 zł. Gdybyśmy oddzielili owe 10 godzin po 7 zł, to uzyskamy sumę 70 zł, a wtedy „za wolne” uzyskamy już kwotę 310 zł (240 + 70 = 310). Jest jeszcze dodatek za obsługę kasowni — 24 zł dziennie. Nasz zarobek dodatkowy wzrasta więc do 334 zł. Tyle, że ten dodatek za kasowniki jest

Byłbym szczęśliwy gdyby udało mi się kolegom przekonać. Ale ilu mnie zrozumiało? Przecież te obliczenia są naprawdę skomplikowane i pracochłonne, a w dodatku ja wybrałem najprostsz przykład. Ilu kolegów potrafi sobie samodzielnie wyliczyć swój zarobek za pracę „za wolne”?

Wydało mi się jednak, że można uniknąć wszystkich tych kłopotów, komasując wszystkie składniki wchodzące w skład zapłaty za przepracowany dzień wolny i przedstawiając to w jednej rubryce. Tylko wtedy trzeba by było zmienić listy płac, a to chyba niemożliwe. Jest jeszcze jeden sposób: płacić z osobnej listy, tak jak kierowcom zasilającym. Sądzę, że gra jest warta przysłowiowej świeczki. W imię wzajemnego zrozumienia, w imię zaufania kierowców do przedsiębiorstwa, warto się nad tą sprawą zastanowić. Nie wszyscy jednak mają głowy jak komputery. Nie wszyscy mają ochotę i czas na takie skomplikowane wyliczenia. Chcemy wiedzieć ile zarabiamy podejmując dodatkową pracę w dniu wolnym? Chcemy to mieć „czarno na białym” i chyba nie chcemy za wiele.

LESZEK SIODŁAK
WEA Bieńczyce

Wszystko zaczęło się od sporu: czy drabina może być lakierowana czy nie, a jeśli tak, to na jaki kolor.

Kiedy okazało się, że przepisy wyraźnie zabraniają malowania drabin (lakier zakrywa pęknięcia, sęki itp.) uczestnicy sporu zawarli, że przecież jest wiele takich zaskakujących pytań, i że warto by było je zebrać i ogłosić konkurs.

W ten sposób doszło do zorganizowania w Wydziale Eksploatacyjnym Autobusowym w Czyżynach KONKURSU pt. „CZY ZNASZ PRZEPISY BHP”.

W szranki o zdobycie miana najlepszego stanęło 22 uczestników w tym 10 uczestników indywidualnych i 12 w zespołach reprezentujących poszczególne brigady. Zmagania uczestników w Komisji Konkursowej, której przewodniczył mgr A. Dobrowolski obserwowało wielu pracowników i uczniów.

Dla najlepszych: zespołowo Brigady ob. J. Biela i miejsc. Brygady ob. W. Brożka II miejsce i Brigady J. Samoborskiego III miejsce i dla uczestników indywidualnych ob. Stanisława Fr. Czajkowskiego — I miejsce i najwyższa ocena za odpowiedź i dwa II miejsca ob. ob. A. Kalin i J. Famuly, dwa III miejsca ob. ob. R. Gazel i J. Pawlak. Przyniesiono cenne nagrody w postaci reprodukcji znanych obrazów, wyrobów ludowych, porcelany itp.

Fundatorem nagród był Dział BHP i Szef Zakładu Komunikacji Samochodowej inż. Antoni Goc. Nad stroną organizacyjną konkursu czuwał z-ca kierownika Wydziału mgr Witold Pachonński.

Po zakończeniu konkursu jego uczestnicy i widzowie oglądali wystawę filumenistyczną, (zbiór etykiet zapalniczych z ZSRR, Bułgarii, Czechosłowacji i Węgier) poświęconą tematyce BHP. Właścicielem zbioru eksponowanego w gablotach jest pracownik WEA Czyżyny, aktywista ZSMP kolega Marek Hajewski.

Tak więc przy okazji poznawania przepisów BHP wielu pracowników przyjemnie i pożytecznie spędziło czas, a naśladowcom Wydziałowy SIP chętnie opowie o szczegółach i zasadach organizowania tego konkursu.

E. SZCZYGIEL

Wzyskując się w materiałach pkt. „Kary i nagrody w Miejskim Przedsiębiorstwie Komunikacyjnym w I półroczu 1977 r.” — należy stwierdzić, że tego rodzaju zestawienia są pożyteczne, albowiem możemy ocenić ilu pracowników w danym okresie otrzymało nagrody, a ilu zostało ukaranych. I jeśli zestawienia tabelaryczne niejako samorzutnie kierunkują pewien pogląd, to propozycja stanowiąca syntezę tego opracowania, ze względu na swoją lakoniczność i powierczliwość w treści nie mogą stanowić kierunków działania w tym zakresie.

W pkt 2 propozycji czytamy: „nagradzać wyróżniających się pracowników o stażu pracy od 1 roku do 2 lat, by podnieść wskaźnik w ogóle nagrodzonych pracowników”. W ten sposób sformułowana propozycja, może sugerować nagradzanie za wszelką cenę. „Wystarczy jak będziesz 1 rok zatrudniony, a nagroda cię minie?” Czegoś tu chyba brakuje! Czy to w ogóle ma sens? Czy nie słuszniej byłoby zastanowić się nad przyczynami — dlaczego jest tylu nagradzanych lub ukaranych — niż postulować nagradzania?

Z dziesięciu propozycji mówiących wyłącznie o nagradzaniu, siedem zasługuje na szczególną uwagę, a mianowicie:

— dążyć do utrwalenia przewagi nagród nad karą,

— stosować więcej pochwał ustnych i pisemnych,

— unikać karania pracowników podwójną lub potrójną karą,

— dążyć do zmniejszenia kar za błahie przewinienia,

— dążyć do osiągnięcia równowagi między karą a nagrodą.

A może w ogóle nie karać? Co oznacza sformułowanie „błahie przewinienie”? Należy domniemywać, że twórca tej i innej propozycji wie, ile było

— stosować więcej pochwał ustnych i pisemnych,

Pewien obywatel przebił własnego „tatusia” bagnetem — uznając, że nie jest to aż tak duża sprawa... „drobiazg”. Inny, opuścił jeden dzień bez usprawiedliwienia i tak się tym przejął, że jak oświadczył, nie mógł spać!

Opuśczenie jednego dnia w pracy bez usprawiedliwienia — to jakiego rodzaju przewinienie? Albo nie wykonanie jednego kursu na linii, bez usprawiedliwienia? A spóźnienie się do pracy, czy też podejmowa-

nie pracy bez munduru lub brak numeru służbowego?

W przedsiębiorstwie naszym był już okres, w którym miało się tylko nagradzać, budować parki wypoczynku, domy kultury, a każdego, który tylko przyjdzie do pracy miało się omalże owijać w watę. Skutki takich skrajności winni uwzględnić ci wszyscy, którzy dobrze przedsiębiorstwa i właściwe wychowanie leży na sercu, nie tylko na dziś ale także na jutro.

Inna z propozycji stwierdza: „rozpoznawać okoliczności, sytuacje, warunki, w jakich pracownik wszedł w kolizję z przepisami... uwzględnić je przy nakładaniu kar, (a więc jednak karać? przyp. aut.), bowiem do rzadkości nie należy ukaranie pracownika bez rozpatrzenia okoliczności”. No cóż! „Wiedzą sąsiedzi, jak kto siedzi”.

Nadmierne karanie — czytamy w materiałach — jest wątpliwym środkiem wychowawczym! To prawda. Ale jaki jest inny, lepszy sposób? A w ogóle należy żałować, że ustawodawca nie wiedział o tym w trakcie tworzenia Kodeksu Pracy.

Zastanawiającym jest, że badający „kary i nagrody” nie

uwzględniają tak oczywistego faktu, że nagroda oraz ilość i rodzaj kary zależą przede wszystkim od nagradzanego lub karanego! Jak to jest, że jeden przepracuje 10 lat bardzo dobrze, a inny w jednym roku ma np. kilka przewinień?

Skąd wzięło się poprzekadło „idę na chorobowe”, a nie np. jestem chory? Gdzie byli twórcy „propozycji”, kiedy absencja w okresie świąt z 20 wzrosła do 115 osób.

Wzorowy pracownik pewnego dnia wyjechał z zajezdni i zamiast na linię pojechał za Wieliczkę, gdzie ugrzązł w rowie. Przez kilka godzin szulkały go bezskutecznie wozy patrolowe MO i Wydziału Bezpieczeństwa Ruchu. Na pytanie dlaczego tak zrobił? — oświadczył lakonicznie, „że miał ważną sprawę rodzinną”. Dobrze, że lotnicy nie mają podobnego punktu widzenia. Inni młodzi ludzie w ramach troski o „zabezpieczenie” przedsiębiorstwa w części zamienne tak je troskliwie gromadzili we własnych szafkach, że zebrało się ich ponad 15 tys. złotych.

Czy to są przewinienia błahie? A może są to jednak powody do nadmiernego kara-

nia? Oczywiście, można także przeprowadzić rozmowę. Np. jeżeli jeszcze raz pojedzie pan do Limanowej bez zgody przełożonych, to będziemy mieli do pana pretensje! Właściwie, tak też można! Niektórzy twierdzą, że należy pouczyć, czyli „uczyć” dorosłą osobę o tym, co wie nieomal od kołyski. To bardzo wygodne. W Zarządzie Przedsiębiorstwa razem z Zakładem Usług Bytowych i Szkolenia nagrodzono więcej niż co piątego pracownika, uka-

nia? Oczywiście, można także przeprowadzić rozmowę. Np. jeżeli jeszcze raz pojedzie pan do Limanowej bez zgody przełożonych, to będziemy mieli do pana pretensje! Właściwie, tak też można! Niektórzy twierdzą, że należy pouczyć, czyli „uczyć” dorosłą osobę o tym, co wie nieomal od kołyski. To bardzo wygodne. W Zarządzie Przedsiębiorstwa razem z Zakładem Usług Bytowych i Szkolenia nagrodzono więcej niż co piątego pracownika, uka-

„Te ostatnie reakcje należy uznać za właściwą do osiągnięcia jej w całym przedsiębiorstwie” — stwierdza autor analizy. Widać w Zarządzie jest mniej powodów do karania, a więcej do nagradzania. Ale jest to dowód na co? Na podstawie czego ta propozycja ma być właściwa?

Jak jest tak dobrze, to dlaczego jest tak źle? Jeżeli uznajemy, że skala problemów, pracy i działań działu, składającego się z 6 osób jest równa problematycie wydziału o zatrudnieniu 1.000 osób — to wszelka dyskusja jest automatycznie bezcelowa.

Czy nie byłoby bardziej słusznym i celowym by zamiast tworzyć „złote myśli” wziąć

po prostu udział w raportach, przyglądać się dlaczego są kary, zbadać ich podłoże. Wziąć udział w rozdziale nagród. Jednym słowem zejść do stanowiska pracy, do załogi. To nie sztuka, zebrać policzone przez wydziały kary i nagrody, a następnie podzielić, pomnożyć, obliczyć procenty i zawyrokować: tak i tak! Tego rodzaju propozycje świadczą o tym, że kierownictwo wydziałów nie potrafi odpowiednio załatwić tak ważkich spraw, jak karanie i nagradzanie. Dlatego też należy pokazać jak to zrobić najlepiej. Nie wystarczy przyjechać do wydziału na naradę lub inne spotkanie by sobie posiedzieć i pouczyć, trzeba wziąć czynny udział. Wówczas opracowanie będzie wspólna sprawa, wytycznymi do działania, a propozycje będą bardziej realne. Jeżeli w tej materii jest coś lub kogo żałować, to chyba tylko kobiet, które „załatwiają się” dyplomami i listami pochwalnymi, podczas gdy mężczyznom daje się „pieniążki”. Nieładnie!

A swoją drogą szkoda, że dyplom, jako istotne — udokumentowane wyróżnienie, jest w odczuciu niektórych niższym niż np. 300 lub 500 zł. A może nie o to chodzi?

I jeszcze jedno. Powinniśmy w tak dużym przedsiębiorstwie prowadzić badania, które faktycznie reprezentowałyby odpowiedni poziom. Trudnie ciągle bazować na półśrodkach. Jeśli chcemy pracować lepiej, musimy uczyć wiedzieć więcej niż uczeni. SKARŻYPYTA

„Zbrodnia i kara” - albo jak być kochanym

