

Kampania sprawozdawczo-wyborcza — na finiszu

Kończy się powoli kampania sprawozdawczo-wyborcza PZPR w POP naszego przedsiębiorstwa. Odkładając na potem szczegółowe omówienie wyników kampanii, chcemy się dziś przyjrzeć, na wybranych przykładach, jakie wnioski i problemy poruszano na zebraniach.

Zacznijmy jednak od ogólnych refleksji nad minionym 3-leciem, które podnoszono we wszystkich POP. Był to okres szczególnie trudny wymagający od nas wszystkich wielu wyrzeczeń i wysiłków oraz podejmowania specyficznych i zróżnicowanych działań.

Na zebraniach załogi w

sierpniu i wrześniu 1980 r., a następnie w czasie ubiegłej kampanii sprawozdawczo-wyborczej i przygotowań do IX Nadzwyczajnego Zjazdu PZPR zgłoszono wiele wniosków i postulatów, których realizację skrupulatnie rozliczono przed całą załogą. Nasza organizacja partyjna, oprócz stałego nadzorowania realizacji tych wniosków, podejmowała szereg działań zmierzających do utrwalenia jedności załogi. Tym bardziej, że ciężar dbania o podstawowe interesy pracownicze spoczywał na członkach partii oraz niewielkiej grupie członków związków branżowych i ZSMP.

Brak współpracy i należytego zrozumienia ze strony ówczesnego dyrektora, spowodował wycofanie jego rekomendacji partyjnej przez KZ PZPR.

Dobry przykład wykorzystania aktywności członków naszej organizacji partyjnej, krzewienia zasad demokracji i konsekwentnego rozliczania zgłoszonych wniosków i postulatów stanowiła kampania programowo-wyborcza przed IX Zjazdem oraz aktywność naszego delegata na Zjeździe i po jego zakończeniu. Bezpośrednie przekazanie uchwał i klimatu IX Zjazdu na otwartych zebraniach POP w zna-

(Ciąg dalszy na str. 2)

Spora lista wniosków

Powstała Rada Federacji

W dniach 24—26 października spotkali się przedstawiciele 30-tysięcznej reszty związków z 38 przedsiębiorstw komunikacji miejskiej w kraju. W tym pierwszym po zarejestrowaniu Federacji Związków Zawodowych Pracowników Komunikacji Miejskiej w PRL zjeździe, wzięli również udział na prawach obserwatorów przedstawiciele przedsiębiorstw, w których tworzenie związków zawodowych nie zostało jeszcze zakończone.

Zebrani omówili problemy organizacyjne przyszłego funkcjonowania Federacji, oraz wybrali jej władze. Plenum Rady Federacji tworzyć będą przewodniczący poszczególnych Związków wchodzących w jej skład, zaś Prezydium Rady wybrane zostało w następują-

cym składzie: przewodniczący — **Wiesław Gicel** (Łódź), wiceprzewodniczący: **Stefan Waloszek** (Katowice), **JANUSZ LIJOWSKI** (KRAKÓW), **Harald Matuszewski** (Bydgoszcz), sekretarz: **Józef Durkier** (Wrocław), członkowie: **Klaudiusz Plank** (Wrocław), **Jacek Krzyżanowski** (Warszawa), **Adolf Gil** (Lublin), **Henryk Wojtowicz** (Ostrowiec Św.).

Drugą część obrad poświęcono problemom związków w poszczególnych przedsiębiorstwach. Okazało się, że problem warunków pracy występuje jednakowo we wszystkich przedsiębiorstwach w kraju. Wśród wniosków zebranych przez Komisję Wniosków i Uchwał Zjazdu znalazły się m. in. następujące:

- ujednolicić najniższe stawki płac zasadniczych we wszystkich zakładach komunikacyjnych z zachowaniem zróżnicowania dodatków uwzględniających zakład komunikacyjny i warunki pracy,

- poprawić warunki pracy pracowników zatrudnionych w zaplecach technicznych,

- rozważyć ewentualność obniżenia wieku emerytalnego kierowców oraz pracowników zatrudnionych w warunkach uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia,

- wystąpić do Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych o zmianę zasad naliczania zasiłku chorobowego pracowników zatrudnionych w ruchu ciągłym, z uwzględnieniem płacy za dni świąteczne (Dokończenie na str. 2)

1984 — szczególnie ważny dla komunikacji autobusowej

Ruszył kontredans planowy

Kontredans planowy rozpoczęty — role rozdane. Trwają prace przygotowawcze. Co je hamuje, do czego powinniśmy zmierzać? Pytań sporo, sporo też jeszcze niewiadomych. W myśl zasady „jak sobie pościelesz, tak się wyśpisz” przyjrzyjmy się bliżej temu, co nas czeka w roku 1984.

Najpierw dygresja o **principiach planowania**. Nasze wołanie, iż chcemy być wpisani w mechanizm reformy, nie jest żadną nowością. Już od połowy września 1981 r. w przedsiębiorstwie działał zespół roboczy, który **zaadaptował** do naszych warunków **nowy system ekonomiczno-finansowy**. Problemem było sporo, głównie związanych z faktem, iż **nie jesteśmy samofinansujący** (dotacja przedmiotowa), rozwiązano też przy okazji wiele spraw dodatkowych (np. przeprowadzono analizę możliwości obsługowo-naprawczych zaplecza eksploatacyjnego, którą wykorzystano przy opracowaniu planów rocznych oraz założeń do programu zadań inwestycyjno-modernizacyjnych do r. 1990). Przyjęcie koncepcji wzmocnienia zasad jednoosobowego kierownictwa i decen-

tralizacji decyzji spowodowało, że **warunkiem wdrożenia reformy stało się wprowadzenie reformy systemu gospodarczego**. Taki pełny, wewnętrzny rozrachunek z powodzeniem stosuje Zakład Taksówek. W pozostałych zakładach jest on jeszcze **ograniczony koniecznością limitowania kosztów** plac (z narzutami), amortyzacji, energii, materiałów pędnych, ogumienia, napraw eksploatacyjnych, kosztami ogólnozakładowymi, wydziałowymi (w trakejach), działalności ZBL. Ustalono **jedynocenny parametr: wozokilometr rozkładowy**, rozliczając zakłady z **wzkm wykonanych**. Tak też rozliczamy się z miastem, uzyskując stosowną dotację. A więc mamy jeden, zasadniczy parametr i kilka limitów, wynikłych bądź z przepisów prawnych, bądź z niezadowolającej sytuacji gospo-

darczo-rynkowej. Od r. 1982 sprawą najważniejszą stało się optymalne określenie wielkości zadań rzeczowych, tzn. takie, które zapewni potrzeby krakowianom, a z drugiej strony będzie zbilansowane ze środkami materialnymi i ludzkimi. Podniesiona została ranga odpowiedniego planowania — niezrealizowanie zadań (wzkm) powoduje potrącenie dotacji, ich przekroczenie jest możliwe jedynie na podstawie uzgodnienia z organem założycielskim, opartego o przyznane na ten cel środki finansowe, a organ zawsze może powiedzieć, że ma dziury w kieszeni, lub że nie ma pieniędzy, bo na linii X czy Y wozimy powietrze.

W tej sytuacji zakłady są najpierw oceniane z tego jak wykorzystwały przyznane środki (efekty do nakładów), a w

(Dokończenie na str. 6)



Zakładowe Koło TPPR uczęciło 66. rocznicę Rewolucji Październikowej uroczystą akademią, która 4 listopada zgromadziła w świetlicy przedstawicieli załogi, kierownictwa i aktywu społeczno-politycznego MPK. Podczas akademii referat wygłosił **ALOJZY KUSINA**, a sekretarz KD PZPR — **JÓZEF KRZYWDA** i z-ca naczelnika Podgórze — **HENRYK BARTKIEWICZ**, wręczyli odznaczenia i medale „100-lecia Ruchu Robotniczego”. Brązowy Krzyż Zasługi otrzymał **JAN PIWOWARCZYK**.

Akademii towarzyszył świetny występ chóru „Lutnia Robotnicza” i kiermasz książki politycznej.

Fot. STANISŁAW MAKAREWICZ



PODZIĘKOWANIE

Wszystkim pracownikom Miejskiego Przedsiębiorstwa Komunikacyjnego w Krakowie, którzy przyczynili się do dobrego przygotowania oraz sprawnej organizacji komunikacji miejskiej na terenie miasta Krakowa w Dniu Święta Zmarłych, a szczególnie: pracownikom Działu Eksploatacji Ruchu, motorniczym i kierowcom autobusów, służbom Nadzoru Ruchu i Łączności, służbom sieciowym i torowym, służbom transportowym i socjalnym oraz pracownikom Wydziału Taryfowo-Biletowego składam tą drogą serdeczne podziękowanie i życzę dalszej owocnej pracy w naszym przedsiębiorstwie.

Dyrektor

(—) mgr inż. **TADEUSZ TRZMIEL**

● No i znalaziono dobry sposób w naszym Przedsiębiorstwie na dziennikarzy — powiadają żółśliwi — wystarczy „zapędzić ich na zebrania i narady”. Takie chodzenie „samopas” po przedsiębiorstwie i „miuchanie” może być nieco kłopotliwe. Jesteśmy takiego samego zdania. Nie ma to jak sprawozdania w gazecie.

● W bieżącym roku Pion Pracowniczy — a ściślej, ludzie odpowiadający za szkolenia — stał się „fabryką produkującą” motorniczych i kierowców. Do końca września kurs kierowców DM ukończyli 163 osoby, natomiast kurs motorniczych 83. Szkolenia nadal trwają i nadal brakuje pełnego zatrudnienia w tych grupach zawodowych.

● Na temat organizacji wycieczek są różne zdania. Przeważnie jednak spora grupa ma zastrzeżenia. Gdyby ktoś chciał przekonać się, że mogą być wycieczki bardzo dobre, radzę zapytać jak to robić — w Pionie Ruchu. Uczestnicy wycieczki do Warszawy w dniach 7-9 października są zachwyceni. Za naszym pośrednictwem proszono, by podziękować panom: Zygmuntowi Gądkowi — pilotowi wycieczki i kierowcy autokaru z Bieńczyc, Wojciechowi Takuskiemu.

● Coś ten system reformy nie bardzo może zaskoczyć. Remonty torowisk w jezdni robi, systemem gospodarczym, nasze przedsiębiorstwo, natomiast remonty torowisk wydzielonych zlecamy na zewnątrz. Te pierwsze są bardziej pracochłonne i materiałochłonne, bardziej uciążliwe, powinny więc być droższe. Tymczasem droższe i to prawie dwukrotnie, są te zlecone. Wcale nie ma się na lepsze, bo konkurencja zamiast w myśl zasad reformy powiększać się — maleje. Nic nie wskazuje więc na

Kampania sprawozdawczo-wyborcza

(Dokończenie ze str. 1)

czym stopniu przyczyniło się do wzrostu aktywności i świadomości społeczno-politycznej naszej załogi.

W poszczególnych POP nastąpił proces oczyszczania szeregow partyjnych z ludzi przypadkowych, względnie tych, którzy przynależność do PZPR traktowali jako furtkę do uzyskania awansu zawodowego lub materialnego. Procesowi temu towarzyszyło wzrastające napięcie społeczne, związane z przestawianiem się „Solidarności” w partię polityczną.

Systematyczne wcielenie w życie uchwał IX Zjazdu w warunkach konfrontacji z przeciwnikami politycznymi, pozwoliło nam na konsolidację szeregow i postaw, co było szczególnie ważne w okresie trwania stanu wojennego. Pomimo wielu utrudnień, pomimo działalności podziemia politycznego, wielu dodatkowych zadań, członkowie partii stanęli na wysokości zadania.

Organizacja partyjna, mając na uwadze dobro załogi i w trosce o zabezpieczenie godziwych warunków pracy, zainicjowała powstanie Komisji Socjalnych i BHP, które, działając we wszystkich zakładach, z powodzeniem występowały w obronie praw załogi. Bardzo dobra współpraca organizacji partyjnej z dykcją, kierownictwem administracyjnym w poszczególnych zakładach, jak też pełnomocnikiem KOK — pozwoliła na przezwyciężenie regresu świadczonych usług i zapewnienie załogom optymalnych warunków pracy. Intensyfikacji pracy wewnątrz przedsiębiorstwa towarzyszyło również znaczne ożywienie działalności ideowo-programowej, związanej z realizacją uchwał kolejnych posiedzeń plenarnych KC PZPR.

Mocno też brzmiały głosy protestu przeciwko napinaniu obecnie spirali zbrojeń przez USA i zagrożeniu pokoju, przeciwko praktyce restrykcji i ingerencji w nasze sprawy wewnętrzne. Chcemy żyć i pracować bez widma wojny.

★

W jaki sposób podnosić prestiż administracji, w jaki sposób dotrzeć do świadomości każdego urzędnika, iż pełni on ważną, służebną wobec pozostałych pracowników rolę w przedsiębiorstwie — zastanawiano się 7.11. na zebraniu POP Zarządu. Wysoko oceniono działalność członków partii z Zarządu, zwłaszcza w okresie stanu wojennego, oraz wysiłki kierownictwa MPK, dzięki którym udało się przezwyciężyć głęboki kryzys społeczny i gospodarczy oraz wejść na drogę intensywnego rozwoju tak usług jak i spraw so-

cialno-bytowych załogi. Zwrócono też uwagę na niedomaganie: trzykrotną zmianę na stanowisku I sekretarza, brak ciągłości niektórych działań politycznych, słabą frekwencję i aktywność na zebraniach. Postanowiono w nowej kadencji zwiększyć troskę o jakość i ilość szeregow partyjnych, szerzej wprowadzać na zebraniach tematy ideologiczne, etyki socjalistycznej, wdrażania reformy gospodarczej, systematycznej informacji o pracy i problemach członków partii w poszczególnych komórkach i pionach, walki z biurokracją.

W wyniku tajnych wyborów I sekretarzem XIV POP wybrany został ponownie Zbigniew Babiuch.

★

Na sprawozdawczo-wyborczym zebraniu w ZTH, które odbyło się 8. 11. raz po raz wracała sprawa konfliktu między Egzekutywą POP a Komitetem Zakładowym, którą najtrafniej podsumował tow. J. Hodurek mówiąc, że największą cenę za ten konflikt zapłacili szeregowi członkowie partii obniżeniem ich autorytetu w środowisku. Kolejni dyskutanci podkreślali, że ustępująca Egzekutywa miała na swoim koncie wiele niedociągnięć, lecz trzeba pamiętać, że w najcięższych chwilach była pozostawiana samej sobie. „Kolejne wyrażenia następowały w kraju bardzo szybko, a nam nikt niczego nie wyjaśniał, o nic nie pytał. Żądano od nas pryncypialnego działania, ale nie dawano nam argumentów, by bronić polityki partii. Dlatego też niektórzy od nas odeszli”. Stąd też tak niekorzystna struktura upartyjnienia: 1% motorniczych, 2,6% zaplecza i 25% pracowników umysłowych.

Dyskutowano również na temat wprowadzanej reformy gospodarczej — zwrócono uwagę, że ogólnie panująca niechęć do przyjmowania funkcji kierowniczych przez wartościowych ludzi będzie dotąd, dopóki pracownik będzie zarabiał więcej od swego kierownika, którego odpowiedzialność jest przecież znacznie większa.

Niechęć do podejmowania odpowiedzialności zadań dała o sobie znać również i na zebraniu — w trakcie wyborów aż 14 osób nie zgodziło się na kandydowanie do nowej 5-osobowej Egzekutywy. Nie odnotowano natomiast ani jednej odmowy kandydowania na delegata na konferencję na szczeblu przedsiębiorstwa. Ostatecznie jednak chętni do pracy znaleźli się, a nowym I sekretarzem został wybrany Józef Hodurek. (A.Z.)

★

Trudno się dziwić, że na tym zebraniu dominowały problemy gospodarcze Zakładu Eksploatacji Autobusów Wola Duchacka. Perturbacje personalne i nie najlepsza fama o zakładzie w ostatnich miesiącach bulwersowały załogę i aktyw, więc trzeba było sobie powiedzieć — by zdjąć z siebie to odium — że Zakład w ciągu trzech lat wykazał się wyjątkową wprost dynamiką rozwoju: 50 pracowników i 19 autobusów w 1980 r. do 1000 pracowników i 230 autobusów obecnie. Również wyniki pierwszych dni listopada dają powody do optymizmu — wskaźnik gotowości technicznej taboru wynosi 80 proc., na żądane 155 autobusów wyjeżdża 160-163. Uzasadnione więc było stwierdzenie jednego z dyskutantów, skierowane pod adresem kolektywu Zakładu i dyrekcji przedsiębiorstwa, „zadania wykonujemy z nadwyżką, czas więc zmienić opinię o Woli”.

Narosłe w konie kolektywu nieporozumienia znalazły chyba swój finał podczas tego zebrania. Stwierdzenia ustępującego kierownika i jego następcy o konieczności wzajemnego zaufania, lojalności, współpracy na pewno nie są już tylko pobożnymi życzeniami, zaczynają się urealnian i już przynoszą efekty.

Jednak 45-osobowa POP nie mogła nie zająć się wynikłymi z postanowień XIII Plenum KC zadaniami. Zdecydowano zobowiązać nowo wybraną egzekutywę do baczniejszej uwagi nad aktywnością członków partii, nad szkoleniem ideowo-politycznym, autorytetem organizacji partyjnej wśród ustabilizowanej przeciw politycznie załogi. Jednym z programowych zadań stało się też uaktywnienie polityczne pracowników zaplecza.

Zgodnie z Tymczasowym Regulaminem wybory wykonały nową Egzekutywę POP, 10 delegatów na Konferencję Zakładową oraz I sekretarza, którym został Michał Małek.

★

Również 8. 11. odbyło się zebranie sprawozdawczo-wyborcze XIII POP w Pionie Ruchu. W jego trakcie podsumowano i wysoko oceniono działalność Pionu, który jest wizytówką naszego przedsiębiorstwa. Podkreślono, że zapewnienie sprawniej komunikacji miejskiej to zasługa zarówno partyjnych jak i bezpartyjnych pracowników, a Egzekutywa XIII POP wniosła wiele w realizację tego zadania. W trakcie zebrania połączono się ze swymi towarzyszami odchodzący z Zakładu Nadzoru i Utrzymywania Ruchu kierownik

A. Goc. Zebrani postulowali, by w pracy ideowo-wychowawczej zwrócić baczniejszą uwagę na uaktywnienie członków partii, aby otoczyć emerytowanych członków POP szczególną troską i opieką oraz zobowiązali Egzekutywę do przygotowania na Konferencję Zakładową i Krakowską wystąpienia w sprawie konsultacji społecznych. Uczestnicy zebrania wnioskowali też, by partia szczególną uwagę zwróciła na terminowe wykonanie wszystkich zadań służb DT realizowanych dla potrzeb Pionu Ruchu. Ponadto, wskazywano na konieczność rozbudowy dla potrzeb Pionu obiektów przy ul. Wawrzyńca, oraz poważne i odpowiedzialne zajęcie się problemami mieszkaniowymi załogi.

W tajnym głosowaniu wybrano nowe władze. I sekretarzem został wybrany ponownie S. Rzeźnik. (G.S.)

★

Zakład Napraw Tramwajów ma swoje bogate tradycje związane nierozdzielnie z ludźmi. Zakład obsługuje tabor z ZTH i już od dawna się dławil. Co będzie, gdy w roku przyszłym będzie trzeba remontować wagony z Podgórza? Wprawdzie jest realna szansa rozbudowy, ale to poprawiłoby sytuację dziś, za parę lat będzie o wiele za mało. ZNT przez wiele dziesięcioleci lat zajmował się tylko remontami. W ostatnich latach trudności zaopatrzeniowe zmusiły załogę do podjęcia własnej produkcji części i dziś podstawą działania jest właśnie produkcja. Jak wszędzie, gdzie produkują, wyłonił się problem jakości. Zle produkowane części stwarzają konieczność częstych ponownych napraw, a więc zmniejszonych wozokilometrów, a tylko one się liczą przy wszelkiego rodzaju dotacjach i finansowaniach.

Rozwój wypadków ostatnich lat znalazł odbicie i w tym zakładzie. Załoga nie stanowi monolitu. Wprawdzie wzmożona praca wyciszyła nastroje, ale ich nie uspokoiła. Wiele trzeba przekonywać. Dużo taktu i rozważności musi mieć nowo wybrana egzekutywa, by temu sprostać. Tylko wtedy ludzie zmienią poglądy. Duży problem dla Zakładu to ludzie młodzi. Starsi koledzy powinni wpływać na ich postawę.

Dyskusja na zebraniu sprawozdawczo-wyborczym III POP, które odbyło się 11 bm., dowodzi, iż jej członkowie, a to jest pierwszy krok do dobrej pracy.

I sekretarzem wybrano Adama Kołodziejczyka. (F)



to, że wykonawca nie będzie jedyną stroną stawiającą warunki i to warunki dość twarde. Jeżeli przeniesie się to, czy raczej rozszerzy na inne dziedziny życia, los reformy i nas wszystkich będzie nie do pozazdroszczenia.

● Jeden z wniosków z operatywy wyjazdowej do ZZZP z 20 października br., a przedstawionych do realizacji przez dyrektora, stanowi, iż kierownik ZZZP zobowiązany jest wprowadzić system gospodarki magazynowej... oraz pełne rozliczenie zapasów „nieprawidłowych”. Szkoda, że zamiast rozliczać ciągle tylko zapasy nie zacznie się wreszcie rozliczać winnych ich powstawania.

● Aktualnie trwa „kołomyjka” z dystynkcjami zawodowymi MPK. W magazynie bez względu na przysługujące pracownikom, są tylko te najwyższe, wykonane nacią złotą.

● Mimo zapowiedzi, minister Baka nie odwiedzi naszego przedsiębiorstwa. Wprawdzie ustosunkuje się pisemnie do żywotnych dla nas problemów, nie zmieni to jednak faktu niekonsekwencji, które na najwyższych szczeblach władzy nie mogą mieć miejsca.

● Proszek do prania M-45 nie cieszy się dobrą opinią pracowników, w związku z czym zakłady go nie pobierają i zalega magazyny. Nie bez znaczenia jest fakt, iż proszek powoduje podrażnienie dróg oddechowych pracowników socjalnych zakładów w momencie rozsypania proszku z opakowań dużych do torebek. Jeśli zostaną zmienione normy (oznaczenia w tabeli), uciążliwość zostanie przynajmniej częściowo usunięta.

● 67 członków naszego koła ZBoWiD pracowało przy mogiłach poległych w I i II wojnie światowej. (F.S.)

Powstała Rada Federacji

(Dokończenie ze str. 1)

oraz godziny nadliczbowe, z tego względu, że zatrudnienie to wynika z trudności kadrowych przedsiębiorstw i jest niezależne od pracowników.

● dokonać oceny wdrożenia nowego systemu ekonomiczno-finansowego pod kątem przystosowania go do potrzeb funkcjonowania deficytowych przedsiębiorstw komunikacyjnych,

● ustalić zasady przyznawania tym przedsiębiorstwom dopłat budżetowych oraz ich rozliczania, stwarzające warunki bodźcowe do rozwoju i poprawy usług przewozowych,

● zastosoować ulgi podatkowe dla przedsiębiorstw z tytułu zwiększenia rozmiarów produkcji i regeneracji części zamiennych,

nowych obiektów, wzrostu ilości taboru, wzrostu zatrudnienia na pokrycie niedoborów kadrowych,

● dążyć do uznania niektórych chorób pracowników komunikacji miejskiej za choroby zawodowe i określić wymiar czasu bezpłatnego pobytu w sanatorium,

● ustalić siedzibę Federacji Związków w miejscowości stałego pobytu przewodniczącego Federacji, natomiast siedzibę biura w Warszawie (tymczasowo w Łodzi),

● uczestniczyć w konsultacjach z rządem i żądać wyjaśnień jakimi wpływ miały te konsultacje na decyzje rządu,

● dążyć do ustalenia Dnia Pracownika Komunikacji Miejskiej,

● ustosunkować się do stanowiska NSZZ Pracowników MPK w Krakowie wobec założeń projektu Uchwały Ra-

dy Ministrów w sprawie zmian w zasadach wynagradzania pracowników zatrudnionych w uspołeczniczonych zakładach pracy. (A.Z.)

★

Zjazd zaniepokojony obecnym rozwojem sytuacji międzynarodowej przyjął następujący apel:

APEL

„My, związkowcy z przedsiębiorstw komunikacji miejskiej, którym bliskie są sprawy ludzkie, których codziennym zadaniem jest bezpieczny przewóz milionów pasażerów, a naczelną zasadą jest humanitaryzm, nie możemy pozostać obojętnymi wobec odradzającej się militarystyki świata; wobec groźby jądrowej apokalipsy, której widmo ciąży nad wszystkimi nara-

mi naszej planety. Aktualna eskalacja zbrojeń, instalacja eurorakiet, militarystyczne poczynania państw NATO nieuchronnie prowadzą do jednego celu. Celem tym jest zagłada życia biologicznego na Ziemi, unicestwienie rodzaju ludzkiego. Dumna nazwa „homo sapiens” winna zobowiązywać każdego człowieka do działania na rzecz człowieka a nie przeciwko niemu. Dlatego też jako reprezentanci tysięcy związkowców wysyłamy apel do ludzi pragnących żyć i pracować w pokoju.

Bez względu na narodowość, poglądy, różnice religijne i kulturowe tworzymy skuteczną zaporę dla śmierci jądrowej i jej siewców. Jest jeszcze czas aby zapobiec totalnej zagładzie ludzkości. Ale czas płynie nieubłaganie, może zabraknąć go dla mieszkańców naszej planety.

Wzywamy wszystkie Polki i Polaków, wszystkich ludzi na całym świecie: nie dopuśćmy, aby nasze życie było ostatnie na Ziemi”.

P przed stu laty sprecyzowano cechy, jakie powinien mieć dobry przełożony. Trzeba przyznać, że ten „zaćofany wiek” XIX wymagania miał bardzo nowoczesne, takie na schyłek wieku XX. Według tamtego kanonu szef powinien się odznaczać: inteligencją, fachowością, uczciwością, taktem, stanowczością, przedsiębiorczością i... dobrym zdrowiem. Jak dziś nasi pracownicy określają dobrego przełożonego?

Jakie cechy osobowe i zawodowe szefa najbardziej ci odpowiadają? Pytanie to zadałam pracownikom z różnych zakładów, w różnym wieku i różnych zawodach. Nie chodziło mi o ocenę obecnych ich szefów, odpowiedź nie dotyczy więc konkretnych brygadzystów, mistrzów, kierowników i dyrektorów. Proszę więc nie dopatrywać się siebie w tych odpowiedziach. Jeszcze jedno, brak nazwisk przy niektórych odpowiedziach oznacza, że rozmówcy sobie tego nie życzyli. Jakiego chcemy więc mieć szefa?

„Dla mnie ideałem byłby taki, który pracowałby „tylko” 8 godzin i mnie pozwolił tyle pracować” — **szef zakładu.**

„Powinien stanowczo egzekwować efekty pracy, być cierpliwy, ale dawać jednocześnie dużo samodzielności swoim pracownikom. Przełożony nie może za bardzo ingerować, dla

Znów szefowie na cenzurowanym, tym razem w opiniach podwładnych

Wyobrażenia godne refleksji

niego powinny się liczyć wyniki” — **pracownik umysłowy z ul. Brożka.**

„Powinien być opanowany i stanowczy. Fachowiec, konkretny w wydawanych poleceniach. Raz podjęte postanowienia powinny być do realizacji, a nie do zmiany. Musi jednocześnie być wyrozumiały i umieć doceniać pracę swoich pracowników, także w formie wymiernej” — **Wiesław Ptak, szef ZNA.**

„Szef musi mieć kwalifikacje zgodne z zajmowanym stanowiskiem, winien być konsekwentny wobec wszystkich jednakowo, nie zmieniać raz podjętej decyzji, ale też nie może być nieomylny, i przed podjęciem decyzji musi — no powiedzmy powinien — brać pod uwagę zdanie pracowników, i musi to być koniecznie mężczyzna, kobieta zbyt ulega opiniom innych” — **Barbara Synowiec, ZNA.**

„My widzimy tylko takiego, który się zna na robocie, ludzko podchodzi do spraw. Jeżeli potrafi doradzić i zrozumieć, to wystarczy. Musi ostro trzymać dyscyplinę, ale też liczyć się ze zdaniem innych” — **me-**

chanik transportu i blacharz z ZNA.

„Bez zdecydowania w podejmowaniu decyzji nie będzie dobrego kierownika. Musi mieć także duże kwalifikacje zawodowe. Decyzje powinny być zrozumiałe dla wszystkich, a więc jasne i zwięzłe. By wymagać dyscypliny od innych, sam musi być zdyscyplinowany. Cechować go powinny wysokie walory moralne, umiejętność rozwiązywania konfliktów międzyludzkich, nie być zarozumiałym, umieć docenić pracę podwładnych i to nie tylko finansowo, czasem dobre słowo więcej zrobi niż pieniądze” — **Stefan Kaspryk, st. mistrz w ZNA.**

„Według mnie powinien mieć cechy osób spod znaku Lwa i Barana, a więc:

„Musi umieć znaleźć wyjście z kompromisów spośród opinii sprzecznych na dany temat. Mniej ważne jest, jaką drogę wybierze pracownik i jakie rozwiązanie, to jego sprawa, byleby cel został osiągnięty” — **Jan Sokołowski, szef Zakładu Sieci i Podstacji.**

„Powinien rozwiązywać nasze problemy tak jak może, a

nie obiecywać, a potem machnąć na to ręką. Powinien przestrzegać dyscypliny, ale nie tylko naszej, sam też musi być w porządku. Trzeba być sprawiedliwym dla wszystkich i wszystkich traktować jednakowo” — **dwaj uczniowie pierwszej klasy, pracownicy warsztatów szkolnych.**

„Chciałbym mieć szefa uczciwego, by nie pozwolił nic wynosić z zakładu, ale i sam nie wynosił, nie powinien też być za surowy i karać za byle co. Nie może mieć pupilków, powinien być sprawiedliwy. Musi być fachowcem i przekazywać wiedzę innym” — **Bogdan Kowalski, uczeń II klasy ZSZ.**

„Powinien się znać na robocie, być sprawiedliwym, wszystkich traktować jednakowo. Nie może być za nerwowym. Musi znać swoją załogę i wiedzieć jaka ona jest” — **pracownik ZNT.**

„Przełożony powinien być opanowany, zawsze grzeczny. Musi być dobrym organizatorem pracy, jego fachowość to rzecz wtórna. Pracownicy nie powinni odczuwać na każdym kroku, że ma „zły dzień”.

Powinien być stanowczy, by nie robić z siebie wariata, ale nie może mieć racji tylko on” — **pracownik fizyczny z transportu.**

„Chciałbym, by interesował się pracownikami. Był twardy i stanowczy, ale wyrozumiały, liczący się ze zdaniem załogi. Powinien nawet znać warunki domowe ludzi, być opanowanym, sprawiedliwym, po prostu ludzkim, i znającym życie” — **Waldemar Krzywański, mistrz transportu.**

„Musi być opanowany, uczciwy, stawiający sprawy jasno, mówiący prawdę, zaradny, mieć umiejętności kierowania ludźmi, umieć rozwiązywać sprawy techniczne i technologiczne” — **Andrzej Ferdek, mistrz z transportu.**

„Przełożony musi wiedzieć czego chce. Być wymagającym, ale w granicach rozsądku, być sprawiedliwym. Powinien dobrze znać swoich pracowników, by do ich możliwości przydzielać pracę i móc ich z niej potem rozliczać. Sam powinien dawać dobry przykład i to zarówno pod względem pracy jak i postawy moralnej i być przede wszystkim w tę pracę zaangażowanym” — **Bogdan Kowalezyk, organizator i kierownik przyszłego wydziału pracy chronionej.**

Zebrała:

FILOMENA SERWIN

Na zapasy materiałowe, wydaje się, nie ma mocnych: były w okresie boomu gospodarczego, pogłębiającego się kryzysu, są także nadal. W magazynach leżą bezużyteczne miliony złotych, zamienione na części bądź zespoły. Są takie wprawdzie, które mogą jeszcze się przydać, ale jest ich za dużo jak na nasze aktualne potrzeby. Są też i takie, z którymi nie wiadomo co począć. Leżą więc sobie zamrożone w nich miliony i w zasadzie niewiele z tego powodu się martwi. Co jakiś czas Zakład Zaopatrzenia robi przegląd zapasów, przeszacowuje leżące części. Robi się głośno, dopiero gdy bank nie chce dać kredytu ze względu na nadmierny wzrost zapasów. Trzeba powiedzieć, że przy okazji ten i ów zostanie zobowiązany do zmniejszenia części zapasów nieprawidłowych po czym wszystko wraca do normy, zapasy rosną i tak do następnego przeglądu i sprawozdania do banku.

Odkał sięgam pamięcią wstecz, istniał problem zapasów. Poświęcano mu miejsce na najwyższych szczeblach krajowych i nic. Z jednej strony dyskusja trwa, z drugiej zapasy rosną. Czy może być jednak inaczej, jeżeli za gospodarkę materiałową odpowiada w całości Zakład Zaopatrzenia, który, jak sama nazwa wskazuje, zajmować ma się kupowaniem? Zgoda, że okresowo ma może i możliwości sprzedaży tego co się nagromadziło, ale nie ma żadnego wpływu, by te zapasy się nie tworzyły, bo jest tylko użytkownikiem magazynów, a nie częścią. W Przedsiębiorstwie nie prowadzona jest analiza zużycia części zamiennych. Znów z robionych sporadycznie przez Zaopatrzenie analiz i także sporadycznych porównań z innymi przedsiębiorstwami wynika, że jesteśmy molochem zużycia w skali kraju. Czy można się jednak dziwić że tak jest, skoro z zakupów rozliczane jest tylko Zaopatrzenie i jeżeli istnieje tylko jeden nacisk — kupować? Czy można się dziwić, że dobre, często dewizowe, części znajdują się na śmietniku? Kto by się przejmował, skoro i tak kupią, a kupia bez względu na to czy było ujęte w planie zakupu czy nie? Nie ma także znaczenia czy plan został już zrealizowany czy nie? Musi tak jednak być, skoro za ilość zakupów ani zapasów nie odpowiada ci, co mają na to wpływ, a więc zakłady. Je-

szcze nikomu nie się u nas nie stało za to, że zrobił plan za duży w porównaniu do potrzeb, że marnuje miliony zamknięte właśnie w nadmiernych zapasach. Cemu takim sprawami jak zużycie nie zajmują się chociażby działy techniczne traktacji?

Czynników zapasotwórczych jest kilka. Najważniejszym bodajże to planowanie — oczywiście nieprawidłowe. Tutaj nacisk jest jedno — musi być asekuracja, bo w planie centralnym i tak obcinają podawane przez nas potrzeby, drugim czynnikiem zapasotwórczym jest system zaopatrzenia i niestabilność rynku,

trzebne i to już, występuje się wtedy do zaopatrzenia o zakup nowych. Jest i tak, że coś regeneruje się ponad normę i potem leży to w magazynie, no ale skoro nie ma ani norm, ani analizy zużycia? Planuje się zakupy w oparciu o pobożne życzenia zamawiających no i powiedzmy, może nieco korygowane o poprzednie zużycie, ale tu nikt przecież nie wie czy było prawidłowe? Ciekawe dlaczego u nas nie robi się odpowiedzialnych za zapasy i to tych, którzy mają bezpośredni wpływ na ich powstawanie, dlaczego wyniki danego zakładu nie mogą być powiązane z wiel-

przedyskutowana. Owszem, jest już jeden zarzut w stosunku do niej — brak miejsca na magazyn centralny. Wszystko wskazuje na to, że go nigdy nie będzie, jeżeli dyskusja będzie w tym tempie przebiegać, gdy tymczasem zapasów nieprawidłowych mamy w magazynach na 750 mln zł, lub jak kto woli, na około 900 mln zł. Ta kilkuset-milionowa różnica bierze się stąd, że nie wszystkie materiały zostały w ubiegłym roku przeszacowane urzędowo. Jedni to uwzględniają, inni nie. Jak wielkie pieniądze leżą w magazynach, nikomu niepotrzebne, niech świadczy fakt, że nasz planowany zysk w tym roku wyniesie ok. 403 mln zł.

Jest się czym więc przejmować czy nie? Wydaje się, że cała nadzieja w Samorządzie Pracowniczym. Może wreszcie on ruszy to przekleśte tabu? Może przynajmniej uświadomi ludzom, ile tracą na pozornie pełnych magazynach?

Wszystko wskazuje na to — i to już od lat — że apelowanie do rozsądku na niewiele się przyda, jeżeli wyniki zakładów nie będą uzależnione także od prawidłowej gospodarki materiałowej. Apelować o zmniejszenie kosztów można, tylko chyba najwyższy czas zastanowić się nad skutkami tych apeli. Czy mogą być jednak inne, jeżeli nic w ślad za nimi nie idzie?

Zrozumiałe, że proponowane zmiany w gospodarce materiałowej podobają się nie mogą szefom traktacji i kierownikom zakładów, bo spada na nich nareszcie odpowiedzialność za prawidłowe planowanie i gospodarowanie częściami. Ta odpowiedzialność nie może być jednak dodatkowa, a jedną z podstawowych, obok eksploatacyjnych.

A tak już na zakończenie. Jak to się dzieje, że Zakład w Czyżynach może sobie pozwolić na brak jakichkolwiek zapasów, i tych nadmiernych, i tych zbędnych? Nadmiernych zapasów nie posiada także Zakład w Płaszowie, a i zbędne są w znikomych ilościach. A więc jednak można nie mieć zapasów nieprawidłowych i osiągać jednocześnie bardzo dobre wyniki? Trzeba tylko przestać gadać, a zacząć robić coś konkretnego z tym milionowym majątkiem. Nie może to spaść na Zakład Zaopatrzenia chociażby z tej prostej przyczyny, że jego wpływ na zakupione części jest żaden. **FILOMENA SERWIN**

Najlepsi w kraju

Gratulujemy nagrody w konkursie PTE

Twórcy opracowania „Przewodnik płacowy, czyli o wynagrodzeniach i czasie pracy w MPK Kraków” **ANDRZEJ KOCHAN** wraz z zespołem: **Marta Ostapowicz, Teresa Galsczyńska, Piotr Kolak i Janusz Treła** zdążyli już nieco zapomnieć, że przyznano im jedyną, II nagrodę w konkursie Oddziału Warszawskiego Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego na opracowanie wzorcowego systemu motywacyjnego w przedsiębiorstwie, tym bardziej, iż są obecnie pochłonięci pracami nad modyfikacją systemu wynagrodzeń. Organizatorzy jednak się przebudzili i 7 listopada, w sali Pałacu Kultury i Sztuki przeprowadzili konferencję naukową popularyzującą wyniki i temat konkursu, z udziałem ponad 400 przedstawicieli zakładów przemysłowych. W czasie obrad podkreślano potrzebę płacenia za konkretną pracę oraz zmiany istniejących, przestarzałych przepisów z okresu obowiązywania systemu nakazowo-rozdzielczego. Nowatorskie rozwiązania w przedsiębiorstwach mogą być skuteczne tylko wówczas, gdy ustabilizują się reguły polityki centralnej. Cenne było stwierdzenie dyr. departamentu Min. Pracy, Płac i Spraw Socjalnych dra **Janusza Pawłowskiego**, iż resort jest nadal zdecydowanym rzecznikiem wprowadzania zakładowych systemów wynagradzania. Zbudził zaś zdziwienie jego oświadczenie o zbędności gratyfikacji (utrzymujemy ją nie tylko my, ale np. brzydzą kapitaliści na czele z Japonią).

Na konkurs wpłynęło 57 prac. Oprócz naszej, jedynie nagrodzonej (30 tys. zł) za całościowe ujęcie problematyki, jedynej, która wynikała z praktyki i bieżącej działalności, wyróżniono 9 opracowań cząstkowych. Nagrodę wręczał wicemin. nauki i szkolnictwa wyższego prof. dr hab. **Stanisław Nowacki**, w asyście prezesów ZG i OW PTE. Gratulujemy, życzymy dalszych sukcesów we wprowadzaniu do systemu wynagrodzeń nowoczesnych metod motywacji i wartościowania pracy. (aml)

Magazyny pełne pobożnych życzeń



trzecim... produkcja własna. Czynnik pierwszy jest dostatecznie jasny, następne dwa już są bardziej złożone. Na wiele części zamówienia trzeba składać z paroletnim wyprzedzeniem z tym, że potwierdzenia ile czego będzie można kupić, nie ma prawie do ostatniej chwili, podejmuje się więc produkcję czy też regenerację we własnym zakresie, robi się tego więcej niż potrzeba i zapas gotowy. Ciekawostką jest także i to, że zapasy mamy także w częściach do regeneracji. I znów daje tu o sobie znać nieprawidłowe planowanie, ba, nieprawidłowe to za mało powiedziane, bo... Dany zakład zaplanuje sobie regenerację i wykorzystanie pewnych części, składa się więc do regeneracji w magazynie, a w zakładzie nie regenerując nagle dochodzą do wniosku, że po-

kością zapasów? Gdyby tylko spojrzeć od tej strony na reformę gospodarczą, to na wyniki przyjdzie nam chyba długo czekać, a przecież nie jedynie to progi reformy. W kwietniu zostały opracowane propozycje zmian w gospodarce materiałowej i magazynowej. Najogólniej rzecz ujmując projekt byłby punktem wyjściowym do utworzenia w przyszłości magazynu centralnego. Za zamawiane i regenerowane części odpowiadałby od początku do końca gospodarz zakładu, któremu podlegałby magazyn na jego terenie a zaopatrywany w magazynie centralnym. Zakład odpowiadałby więc także za zapasy. Propozycja w formie pisemnej — jak już wspominałam — gotowa była w kwietniu, jest koniec października i na dobrą sprawę nie wiadomo co dalej. Jest jeszcze... nie

Z wielkim szumem podpisano przed rokiem umowę na temat młodzieżowego patronatu ZSMP nad budownictwem mieszkaniowym w przedsiębiorstwie. Był obecny sam Jerzy Jaskiernia, była szeroka akcja informacyjna w Zakładowej Rozgłośni, a wszyscy byli przekonani, że już niedługo dzięki tej umowie wyrosną nowe budynki mieszkaniowe dla pracowników MPK. W ciągu minionego roku pojawiły się jednak poważne kłopoty objawiające się brakiem zainteresowania ze strony Spółdzielni Mieszkaniowej „Zwierzyniecka” i bezradnością władz zwierzchnich ZSMP.

Początkowo sprawy wyglądały optymistycznie — służby techniczne przedsiębiorstwa zdobyły lokalizację, informację o terenie, zleciły projekt budynku. Jakoż w miarę upływu czasu niepokój działaczy młodzieżowych zaczął narastać. Coraz częściej zaczęto mówić, że opracowaniem kryteriów przydziału mieszkań jak i ich rozdziałem zajmą się związki zawodowe. Powstanie Rady Pracowniczej spowodowało dalsze zagrożenie. — Okazało się, że to właśnie ona ma potwierdzać owe kryteria. Tego było już dla działaczy młodzieżowych za wiele. Powołując się na treść wspomnianej wyżej umowy złożyli na ręce Dyrekcji ostry sprzeciw (zupełnie jak w dyplomatycznym świecie!). Wszystkie te działania doprowadziły do spotkania Dyrekcji, członków Prezydium Zarządu Zakładowego ZSMP oraz ich przełożonych z Zarządu Dzielnicy i Krakowskiego, które odbyło się 3 listopada.

Wnioski z tego spotkania nie były zbyt pomyślne dla młodzieńców, ale są wynikiem braku zaangażowania poszczególnych stron podpisanej wówczas umowy. Dziś ZZ ZSMP nie może powiedzieć, że Spółdzielnia „Zwierzyniecka” jako planowany inwestor może rozpocząć budowę na otrzymanej przez MPK lokalizacji Nowosądecka — Łużycka, i nikt ani Zarząd Zakładowy, ani Dzielnicy, ani Krakowski nie jest w stanie przyspieszyć jej działania. W tej sytuacji przedsiębiorstwo, w którym potrzeby mieszkaniowe wymagają jak najszybszych i radykalnych

działań zdecydowało, że na lokalizacji tej, jako jedynej, na której budowę można będzie rozpocząć „od zaraz” realizowane będzie budownictwo mieszkaniowe dla pracowników MPK przy współudziale innej Spółdzielni Mie-

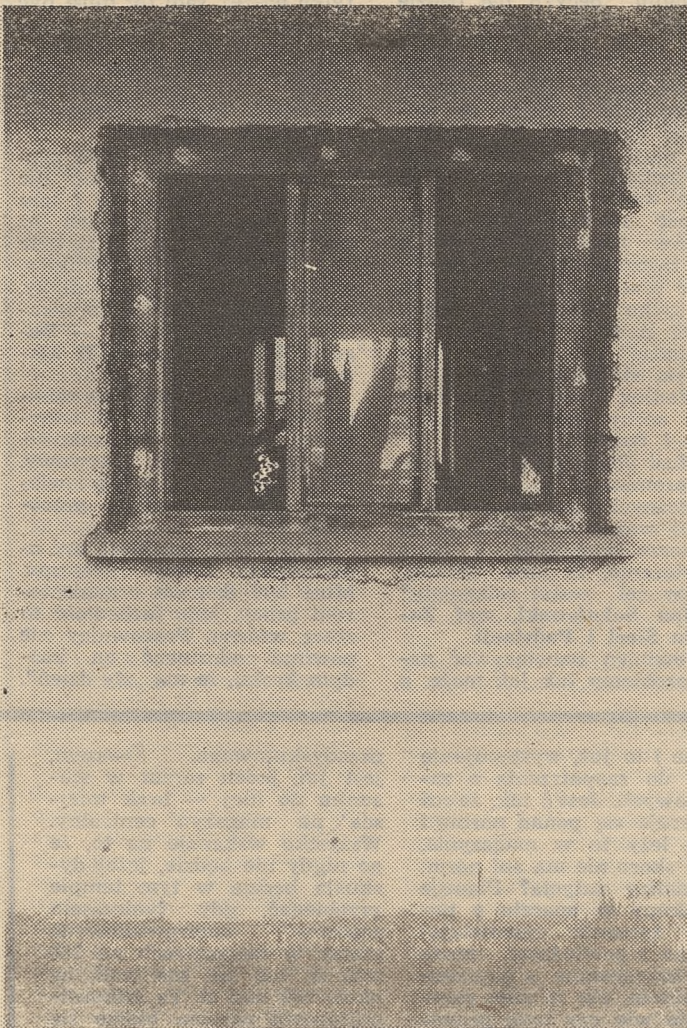
Może do tego czasu Spółdzielnia Mieszkaniowa „Zwierzyniecka” pozbiera się i będzie w stanie podjąć działania zmierzające do rozpoczęcia inwestycji, a tym samym wywiązania się z tak hucznie podpisywanej umowy.

zasadach co reszta załogi. Po drugie, kryteria przydziału mieszkań w przedsiębiorstwie ustalone zostaną przez komisję, w skład której wchodzi również przedstawiciel ZZ ZSMP.

Czy więc rozżalenie działaczy młodzieżowych i przekonanie, że zostali oszukani, jest zasadne? Na pewno tak. Lecz pretensje te nie powinny być skierowane do przedsiębiorstwa, gdyż ono ze swych zobowiązań w umowie wywiązało się i nie może czekać z gotową dokumentacją i z gotowym placem budowy aż Spółdzielnia „Zwierzyniecka” obudzi się i będzie w stanie podjąć konkretne działania. W miarę upływu czasu problem mieszkaniowy załogi MPK będzie się pogłębiał i tylko radykalne działania pozwolą na zmniejszenie jego rozmiarów. Stąd przejście lokalizacji na Nowosądeckiej i zrezygnowanie ze współpracy ze „Zwierzyniecką”, która do działań radykalnych jak się okazało nie nadaje się.

Trzeba oczywiście pamiętać, że to właśnie organizacja młodzieżowa przyczyniła się do istotnego postępu w kwestii budownictwa mieszkaniowego w przedsiębiorstwie i na pewno nikt tego nie stara się ukryć czy puścić w zapomnienie — to przecież od podpisania tej umowy w roku ubiegłym zaczęto o sprawach tych mówić poważnie w MPK, lecz dziś trzeba postawić otwarte pytanie: co jest ważniejsze: patronat młodzieżowy, czy rozwiązanie problemu mieszkaniowego w ogóle. Skoro budownictwo patronackie nie może być realizowane w wyniku niesumienności kontrahenta, trzeba budownictwo mieszkaniowe realizować innymi drogami. Jedno jest pewne — lista oczekujących na mieszkania musi się zmniejszać, a nie zwiększać! Zaś Zarząd Zakładowy w interesie ludzi młodych wystąpił do przedsiębiorstwa z kolejną inicjatywą. — Idzie tym razem o to, by młodzi ludzie otrzymujący mieszkanie z budownictwa MPK, mogli część wkładu odpracować w przedsiębiorstwie. Wydaje się, że sprawa ta nie będzie trudna do załatwienia, a jak tylko zadanie decyzji o tym mieszkamy o tym poinformować. (A. Z.)

Wykolegowany patronat



szkaniowej. Oczywiście decyzyja taka nie przekreśla patronatu młodzieżowego w ogóle, najwyżej go tylko odracza, gdyż do dyspozycji Zarządu Zakładowego oddana jest inna lokalizacja przy ul. Długosza 4, dla której przedsiębiorstwo zapewni pomoc w przygotowaniu dokumentacji. Taką samą pomoc zaoferował i Zarząd Krakowski ZSMP.

Przesunięcie w czasie patronackiej budowy nie przekreśli też w ogóle udziału organizacji młodzieżowej w rozwiązywaniu problemu mieszkaniowego w przedsiębiorstwie, gdyż po pierwsze na 658 osób zgłoszonych na listę mieszkaniową przedsiębiorstwa, 100 to członkowie ZSMP i będą oni podlegać kwalifikacji na tych samych

Parę lat temu głośno się mówiło na temat systemu „Aster”. Obecnie sprawa upadła. Nie stać nas na jego realizowanie, chociaż wdraża go Warszawa i Gdańsk. U nas wdrażany jest system „Dyspozytor”. Ostateczne jego zakończenie przewidziano na I kwartał przyszłego roku. Także przed wielu laty, gdy o komunikacji trudno było mówić „przywzwoita”, decyzją Prezydium Rady Narodowej postanowiono, że krakowskie zakłady pracy tam zmieniają godziny jej rozpoczynania, by w miarę rozładunku ranny i popołudniowy szczyt komunikacyjny. W pierwszej wersji wytypowano 1500 wiekszych zakładów pracy, z czego zakwalifikowano do zmiany rozpoczęcia godzin pracy — 600. Momentalnie posypały się odwołania i w efekcie zostało tylko 250 mniejszych zakładów. Niestety, sama decyzja o zmianie godzin pracy zakładów sprawy nie załatwiła, bo nie zdecydowano się już na zmianę godzin otwarcia żłobków, przedszkoli i szkół. Zresztą, poza MPK nikt specjalnie nie przejmował się jak realizowana jest uchwała. Nic więc

Przedsiębiorstwami pracującymi w ruchu ciągłym, do jakich należy również MPK, rządzą inne kanony niż większość zakładów pracy. Tydzień pracy nie kończy się na piątku, po którym następuje wolna od pracy sobota i niedziela. Praca trwa bez przerwy dzień w dzień, noc w noc.

Jedna z wolnych sobót październik br., godzina 13.00. Znajdujemy się w dyspozytorni Zakładu Autobusowego w Bieńczykach. W poczekalni grupa kierowców. Oczekują na przydział wozu i linii. Od godziny 6.00 rano pełni tu dyżur starszy dyspozytor Tadeusz Kasprzyk: „Niczym szczególnym się ta sobota nie wyróżnia, no prostu przeciętny dzień. Ani dobry, ani zły. Na zaplanowanych 79 wozów, na linie wyjechało rano 78 autobusów. Brakło bowiem 1 rezerwy. — ciągnie dalej dyspozytor — gdyby to był zwykły dzień, a nie wolna od pracy sobota, na linie miasta wyjechałoby 130 wozów. Na awarie od rana zjechały tylko 4 wozy”. Pytamy jeszcze czy wszyscy z oczekujących kierowców znajdują dziś zatrudnienie, na co otrzymujemy odpowiedź twierdzącą.

Na teren Zakładu wchodzimy przez pilnie strzeżone przez przedstawiciela straży przemysłowej Michała Malinę wejście. Zakład wita nas tradycyjnym już tu ładem i porządkiem.

Wyczerpany sporządzeniem do ostatniego numeru sążnistego opracowania poświęconego placowej ankiecie konsultacyjnej dałem sobie słowo, że odpocznę nieco od problematyki modyfikacji systemu wynagrodzeń, bo przecież wcześniej opublikowałem zarówno główne założenia tej modyfikacji (w artykule „Wchodzimy w eksperyment placowy”) jak też zasadnicze zastrzeżenia, jakie można mieć do projektów aktów prawnych, przygotowywanych w tej sprawie („Reforma wynagrodzeń w opinii Rady Pracowniczej”). Okazuje się jednak, że sprawa nadal jest bardzo niejasna dla ludzi, którzy winni być w pierwszej kolejności rzecznikami kierunku proponowanych zmian — jak więc można oczekiwać, by potrafili oni „zarazić” swym zapalem załogę? A załoga przygląda się wszystkiemu z boku. Wie tylko, że w żadnym wypadku nie może stracić na zmianach, nieco zyska, zrealizuje swe postulaty o skracaniu paska. Trzeba z ludźmi rozmawiać i jeszcze raz rozmawiać, by byli oni przekonani o słuszności proponowanych rozwiązań.

Chwyciłem za pióro bezpośrednio po przypadku, który mnie, delikatnie mówiąc, zbulwersował. Chodzi o posiedzenie zespołu ds. modyfikacji wynagrodzeń 2 listopada. Otóż zemiściło się pominięcie w harmonogramie prac zespołu przeprowadzania szerokiej akcji szkoleniowej jego członków (przypomnijmy „szeregowców”; kierownicy zakładów, 4 członków Rady Pracowniczej, 2 związkowców, przedstawiciele KZ PZPR i ZZ ZSMP). Wydawało się, że nie ma takiej potrzeby, bo o modyfikacji wynagrodzeń trąbiono na wszel-

kich naradach dyrekcyjnych i kierowniczych, na zebraniach organizacji społeczno-politycznych. Nie ma takiego gremium, które by zostało pominięte w akcji informacyjnej. Okazuje się jednak, że najciężniej jest pod latarnią... Wszyscy ze zrozumieniem kiwali głowami, popierali założenia, ale gdy przygotowali po wstępnej konsultacji propozycje zmian widziane z perspektywy swojego zakładu, to w większo-

sobno brygadziowski i ryczałt mistrza — z takiego sformułowania nie wynika nic więcej ponad to, że przy jego powstawaniu nie było kierowników, byli natomiast ludzie z średniego doboru.

Przeglądnięcie zgłaszanych propozycji, ich liczne niekonsekwencje spowodowały konieczność przeprowadzenia wśród członków zespołu „burzy mózgów”. Najpierw wiceprzewodniczący: Sta-

nięcie członkami zespołu, o zmuszenie ich do samookreślenia. Pomimo udzielenia bardzo pogłębionej informacji znalazły się nadal w dyskusji głosy nieprzebrane, czy też żenujące. Nie chcę się zniecał nad uczestnikami, podam tylko jeden, najładniejszy przykład i to anonimowo: przy omawianiu kilku składników koronnym argumentem pewnego kierownika przeciwko włączeniu ich do stawki było to,

scalać premię regulaminową o specjalną w jedną, płatną godzinę, a pozostałym pracownikom starać się pozostawić kwotę, która wysokość premii (zmniejszając ją o jej wysokość w proc.). — mamy inne oczywistości: utrzymanie na dotychczasowych zasadach dodatków za staż pracy, gratyfikacji (przypomnijmy: stwarunek wejścia na własny teren nagród, które się sprawdziły w

Czy ankieta placowa jest „do kitu”?

O „burzy mózgów”

ści wypadków okazywało się, że nie da się znacznie zmniejszyć ilości składników placowych (czytaj: włączyć ich do płacy zasadniczej). Ba, ZTO wystąpił nawet z propozycją utworzenia nowego składnika — dodatku motywacyjnego dla pracowników torowych za „pracę pod gołym niebem, jak również wstydlivość pracy na ulicy”. Byłby to już 28 składnik placowy, niezgodny z ideą uproszczenia płacy. W ZTO aż prosi się radykalna zmiana wynagrodzeń (np. akord czy dniówka zadaniowa), a nie jakieś, choćby zasadne, mnożenie składników. Inny pasztecik zgotowało zacne gremium pewnej organizacji społecznej proponując np. aby do stawki włączyć dodatek funkcyjny, natomiast pozostawić o-

niślawę Kostro i Andrzeja Kochan cierpliwie przypominali istotę modyfikacji wynagrodzeń, głównie w aspekcie motywacji placowej i całokształtu polityki kadrowej oraz społecznej. Później skupiono się na szczegółowym omawianiu poszczególnych możliwości, by w ostatniej części, punkt po punkcie, przez głosowanie (tylko kierowników zakładów) precyzować swe stanowisko. Oczywiście nie można tego stanowiska uważać jeszcze za ostateczny głos zespołu, gdyż wypowiadano się „na gorąco”, często niezgodnie z wcześniejszymi ustaleniami i propozycjami — sprawa zaś jest zbyt poważna, musi się uleżeć i być wszechstronnie konsultowana. Po prostu, chodziło tu o pewne wstrzą-

że zakład nie byłby w stanie obliczać, a w każdym razie miałby znacznie utrudnione obliczanie kwot przy założeniu, że stawkę trzeba by zróżnicować na 1—3 elementów. Ta ewidentna bzdura (przecież łatwiej liczyć np. 3 kwoty niż 1 kwotę i do tego kilka dodatków procentowych) znalazła, o dziwo, poparcie.

Czas na podanie wyników, gdyż dobrze oddają one aktualny stan świadomości członków zespołu. Przyjęto konieczność odwrócenia obecnych propozycji i dążenie do tego, by płaca zasadnicza wynosiła ok. 70—80 proc. wynagrodzenia. Stwierdzono potrzebę ograniczenia ilości kategorii i szczebli siatek płac. Zaakceptowano kierunek, by w grupie prowadzących pojazdy

stulowano tylko, by wszyscy byli „gorący”, szybko wypłaceni, w formie czeków, tak jak w przetrzyskiej. Z oczywistych względów postanowiono utrzymać, a nawet w miarę możliwości zwiększać dodatki funkcyjne, gdyż zwiększona odpowiedzialność musi być premiowana. Zgodzono się, by do płacy zasadniczej włączyć rekompensaty (bo po rozpisaniu ich w stawki godzinowe stworzą wyższą podstawę np. do naliczania nadgodzin) „13-tkę” (tu zadecydował fakt, że jej odkładanie przez rok jest istniejącą inflacją jest nieopłacalne). Podkreślono też zasadność, iż nie może być premiowany efektywny czas pracy (przeistotnienie itp.). A teraz nieco szczegółów.

phu i jego kłopoty

Całe przedsięwzięcie panewce. Dziś, mimo że jest dobra, różnicę pracy jest nadal aktualnie nie ma innej możliwości. Oglądając szczytów komunikacyjnych, ponieważ taborem jest w wiekach maksymalne, a tło w komunikacji autobusowej nadal. Czy w tym wysiłek zróznicować czasów i to tych największych. W ślad za tym pójść do planu pracy żłobków i komunikacji w naszym nie tylko kwestia zwiększenia taboru, to także lepszego stanu pracy całego taboru. Niebagatelny ułamek poprawie ma Nadzór operatywności służb, dużej mierze zależy punktu kursowania. Nie przepaść jazdy pojazdy za Nadzorem, kto lubi gdy go koniecznie narzekania, że koniecznie z ukrycia, gdzieś krzaków". Osobiście nie

znam nikogo, kto zostałby ukarany na skutek kontroli ukrytej i dobiegła się o tym dopiero przy raporcie. Faktem jest, że do Nadzoru przyjęto ostatnio wielu ludzi nowych z zewnątrz, nie też dziwnego, iż nie mogą w pełni być od razu operatywni. Muszą dopiero nauczyć się przedsiębiorstwa. To trochę jednak trwa. Kto jednak wszystko umiał robić od razu? Zresztą Ruch kontroluje nie tylko kierowców i motorniczych, kontroluje także siebie nawzajem.

Od czasu do czasu słyszy się narzekania na pracę Głównej Dyspozytorni, ale do pracy tam ludzie się nie garną. Przyczyna są stosunkowo małe zarobki w porównaniu z innymi grupami zawodowymi, przy dużej odpowiedzialności. Tak naprawdę to my pracować umiemy, co widać przy wszelkiego rodzaju akcjach. Nasza operatywność jest wtedy lepsza niż wyspecjalizowanych grup specjalnych. Przykłady takich sytuacji podawano na wyjazdowej operatywności w Zakładzie Nadzoru Ruchu. Ot, chociażby w jednym dniu komunikacja

funkcjonuje dobrze, a w innym na jednej linii na 118 kursów straconych jest aż 36. Brak jest też synchronizacji działań, a więc i poleceń regulatorów i dyspozytorów zajeżdżniowych. Nie wszyscy też fatygują się by zgłaszać wyjazdy na „wycieczki”. Potem okazuje się, że stoi autobus parędziesiąt kilometrów za Krakowem i nikt nie wie dlaczego tam pojechał. Nie ulega także poprawie oznakowanie taboru, do tego dochodzi jeszcze niechlujność niektórych prowadzących pojazdy. Nadzór ma też pretensje do szkolenia kierowców. Pracownicy jednego zakładu nie znają tras komunikacyjnych innego, a w efekcie, w razie konieczności, są ograniczone możliwości zamiany. Nie wszyscy też prowadzący pojazdy znają wewnętrzne MPK-owskie przepisy, a te przecież też ich obowiązują. Różnie też różne zajeżdżnie odpowiadają na raporty, ba, z niektórych w ogóle brak odpowiedzi. Oczywiście nie sposób tu wymienić wszystkich problemów Pionu Ruchu. Będziemy do nich wracać na bieżąco. (F.S.)

ustawiane wozy, w tym napisem „Nauka jazdy” — kolekcja Zawodowego. Austrijskie, zadbane, w pełnym utrzymaniu na tych, którzy je na linie miasta. Wozy na placu jest więcej niż powszedni, mniej natychmiast się po nim ludzi. O pracy sobocie mówią też pomieszczenia w budynku wyjazdowym Zakładu.

ostojowej, w środku jed-

W sobota nie dla wszystkich

dielców, krzesa się kierowca Dąbrowski. Zwraca nas mowa: „O 14.00 wyjazd, ale przyszedł wóz przygotować. W nim posprzątać żelazko. Zresztą zawsze mamy znów przez plac podajemy się do hali nacych. Tu jakoś nie nie ma to, że mamy wolną od pracy, chociaż jak informuje młody zmiany, Jan Malarski pracują tylko ci w sygnalizacyjnym, a więc 42 w samochodowych, 5 osób nie przeprowadzają-

nych konserwacji urządzeń Zajeżdżni oraz 5 kobiet — pracownice magazynu, wydawca narzędzi, konserwująca podwozia, domywiają autobusy i sprzątają halę obsługi technicznych. W zwykły dzień tygodnia, ilość osób pracujących na przedpołudniowej zmianie jest o wiele większa.

„Jak ocenia pan dzień dzisiejszy jeżeli chodzi o awaryjność taboru? Czy były jakieś poważniejsze uszkodzenia wozów?” — pytamy J. Ma-

larskiego. „Na awarie zjechały dzisiaj tylko cztery wozy i wszystkie naprawione, wyjechały z powrotem na linie.” — otrzymujemy odpowiedź. „Czego dotyczyły te awarie?” „Dwa wozy miały awarie opon, jeden miał poluzowany wał i jeden awarię głowiczki kompresora. Nie wiele więc było dziś roboty z awariami, dlatego więcej czasu mogliśmy poświęcić poważniejszym naprawom — wymianom podzespołów w autobusach, na przykład skrzyń biegów, czy wymianach silników. Właśnie w wolne soboty koncentrujemy się na takich poważniejszych pracach z myślą o poniedziałkowych zwiększonych rannych wyjazdach.”

Rozmówca nasz mówi jeszcze z niepokojem o braku części zamiennych, szczególnie do Berlietów — drążkach stabilizatora — przód, bębny i szeregach hamulca — tył, przewodach ciśnienia oleju, silownikach sprzęgła zawieszania. Również o problemach z oponami, szczególnie z 1000X20.

Mimo, że to wolna od pracy sobota, czynny jest zakładowy bufet, a pracująca w nim Grażyna Kozyna, oferuje pracownikom między innymi: wątrobianą, sery, ryby smażone, karpia po grecku, śledzie, a na reglamentację szynkę i kiełbasę rzemieślniczą. Do picia jest herbata, mleko, cytronada.

Jest godzina 13.40. Kiedy kierujemy się do wyjścia, mijają nas pracownicy ZAB, spieszący na drugą zmianę. Przechodzimy obok dyspozytorni. Przez uchylone drzwi, widać poczekalnię, a w niej oczekujących na podjęcie pracy kierowców. Nie są to już ci sami, których spotkaliśmy tu przed godziną. Również i ci otrzymają dziś pracę na liniach. Jedni mają ją już zaplanowaną, drudzy czekają na sygnał Głównej dyspozytorni, że gdzieś natychmiast trzeba zasilić wozem linie.

Ta sobota jak wszystkie zresztą była więc względnie wolna od pracy.

(MB)

Pracuje w Zakładzie Nadzoru i Utrzymania Ruchu, na stanowisku głównego instruktora technicznego ruchu, piastując równocześnie funkcję przewodniczącego ORZ NSZZ. Stefan Nieć, bo o Nim to właśnie mowa, jest postacią dobrze znaną w przedsiębiorstwie — byłym przewodniczącym związkowej grupy inicjatywnej.

— Nie lubię się prezentować bo i po co, lubię natomiast konkretną robotę.

— Ale pochwalić się trzeba. Wasza ORZ jak mi wiadomo powiększyła się i to znacznie...

— Na dzień 5 stycznia br. mieliśmy 30 członków, w dniu 28 stycznia br. było nas już 44, obecnie 74, a do końca listopada dojdziemy do 80. Ludzie zaczynają nabierać zaufania do naszego związku.

— Widzą efekty Waszej pracy...

— We wszystkich naszych oddziałach komunikacyjnych i dworcach, wywieszane są informacje o władzach NSZZ Pracowników MPK i składzie naszej ORZ Pionu Ruchu, w której prócz mnie znajdują się: mój zastępca — EDWARD SUTOR, członkowie zarządu — BARBARA BOCHENEK, ANTONI MICHEL i RYSZARD KWIATKOWSKI oraz społeczni inspektorzy pracy MARIAN KŁOSOWSKI i KAZIMIERZ ZIOMEK, a także o dniach i godzinach, w których pełnimy dyżury. I lu-

Związkowiec — STEFAN NIEĆ:

Lubię konkrety

dzie do nas przychodzą. Rozpiętość spraw, które nam powierzają jest naprawdę duża, a staramy się je załatwiać na bieżąco i pozytywnie. Były reklamacje w sprawach kolonii dla dzieci czy wczasów... zostały załatwione tak, że każdy był zadowolony. Nie są nam obce trudne sprawy budownictwa mieszkaniowego. Przydzielamy pożyczki na remonty mieszkań, przysyłamy zapomogi, odwiedzamy chorych. Zajmowaliśmy się rozdziałem ziemi w Pielgrzymowicach pod ogródki działkowe i kto tylko z naszego Zakładu chciał, to ten kawałek ziemi otrzymał. Od września br., zauważamy na naszych dyżurach coraz większą frekwencję i ożywienie.

— Podobno bardzo dobrze sprawuje swą funkcję Wasz Oddziałowy Społeczny Inspektor Pracy?

— Wszyscy członkowie zarządu ORZ pracują z dużym poświęceniem, ale najbardziej wyróżnia się Marian Kłosowski. Z naszej inicjatywy powstało w Pionie Ruchu Koło Towarzystwa Trzeźwości Transportowców. Prowadzimy przecież jego ważną działalność na co dzień, pomyśleliśmy więc teraz o zrzeszeniu się w Kole.

— Wszystko więc układa się Wam prosto i bez przeszkód...

— Przeszkody są. Ot chociażby dlatego, że jesteśmy pracownikami Zakładu Nadzoru, Kontroli i Utrzymania Ruchu, a to jak MO w przedsiębiorstwie. Na wszystkie niedociągnięcia zwracać musimy uwagę, wyciągać konsekwencje za nierzetelne wykonywanie obowiązków służbowych, a ci którzy są na bakier z dyscypliną pracy krytykują nas mówiąc... „co to za związkowiec, co nie bronią ludzi”.

— Pozostaje jeszcze zapytać jak układa się współpraca z kierownictwem Waszego Zakładu?

— Bardzo dobrze. Oparta jest na wzajemnym zaufaniu i wspólnych konsultacjach w każdej ważnej dla Zakładu i jego załogi sprawie.

Rozmawiała:

MARIA BUBACZEWSKA

o składnikach, które zwiększają głosów postanowiono przyjąć do pracy zasadniczej. Nie ma kłopotów z dodatkami zdawnymi i eksploatacyjnymi — wynikają z podpisanych umów o obowiązkach, oba urodziły się wtedy, gdy sztywne przesłanki pozwalały na podniesienie stawek. Mini-problemem, który trzeba będzie rozwiązać przy podjęciu ostatecznej decyzji, to szeregbelki za prowadze-

nie łatwe do wyliczenia kwoty stawki. Za pozostawieniem godzin nadliczbowych przemówiła tradycja, no i fakt, że czasami trudno przewidzieć, kiedy będą one potrzebne. Natomiast tam, gdzie nadgodziny są wpisane w grafik pracy (u prowadzących pojazdy, regulatorów) postanowiono rozważyć możliwość włączenia ich w stawki. Przy okazji postulowano, by zlikwidować dopłaty 50 proc. na rzecz 100 proc. W

pozostawić osobno dodatek za wydłużony czas pracy. Po co mącić w głowie np. wartowników, że za to, iż zgodził się pracować w systemie 12/24 godz. musi sobie osobno doliczać 10 proc. do stawki? Tylko jeden zakład głosował za włączeniem do pracy zasadniczej deputatu węglowego. Rozumiem opory przed „utopieniem” węgla w stawce: niknie z pola widzenia jedna z naszych zdobyczy socjal-

skromne. Ale niewątpliwie cenne było uświadomienie sobie kierunku, w jakim zmierzać będzie modyfikacja wynagrodzeń oraz faktu, że obecne prace stanowią tylko wycinek, jeden z etapów całego procesu tworzenia odpowiedniej motywacji placowej. Po przeprowadzeniu i wykorzystaniu wyników placowej ankiety konsultacyjnej (tylko dwa zakłady poprosiły o pomoc w wyjaśnieniu jej zasad i szczegółów

Na pierwszym spotkaniu przewodniczący Alojzy Kusina wyraźnie sprecyzował podział pracy: kierownicy są od roboty, przygotowania propozycji rozwiązań, tzw. czynnik opinowania, samorząd od zatwierdzania. Jak na razie ze swych obowiązków wywiązują się, zresztą różnie, kierownicy i samorząd, który zatwierdził na II Ogólnym Zebraniu Delegatów podstawowe kierunki modyfikacji wynagrodzeń, z prawa do opiniowania skorzystał jak dotąd tylko KZ PZPR. Czy ankieta jest trudna do wypełnienia? Z pewnością tak, bo mamy obecnie dżunglę składników i siatek plac. Czy warto ją było wypełnić? Z pewnością tak, bo każdemu zależy, by tę dżunglę wytrzebić. Zespół zaproponował konsultację partnerską, a więc bardzo poważną i poważne musiały być zarówno pytania jak i odpowiedzi. Wszystkie to zostało precyzyjnie określone we wstępie ankiety, tylko trzeba go było przeczytać. Dlaczego ograniczono się do akcji informacyjnej w zakładowych środkach przekazu i do specjalnych odpraw kierownictwa i aktywów społeczno-politycznego w zakładach oraz wyznaczenia osób personalnie odpowiedzialnych za ankietyzację? Przypomnę to, o czym już pisałem: chodziło o autentyczny wypowiedzi, przeciwdziałanie próbom wywierania nacisku na pracowników.

Chciałbym zakończyć bardziej optymistycznie: to dobrze, że zespół dochodzi do wypracowania własnych stanowisk, to dobrze, że akcja ankietowa przebiega w miarę sprawnie. Przysięgam siedzieć cicho do momentu opracowania wyników ankiety.

ADAM LACH

Okół eksperymentu

wozów ukrotnionych i przebiegu. Większy rozrzut głosów przy dodatkach za pracę w warunkach szkodliwych i niebezpiecznych — przeważał rozsadek, przeciwnie przy przyjęciu zawartych w angażu nie mogli mieć racji. Wniosek wpłynął, że pozostawić istniejący stan lub go nieco zmodyfikować przy dodatkach zmianowym. W tym zadecydowały obawy, że pracownicy nie będą chcieli iść na II i III zmianę (tak jak w angażu nie mogli mieć racji). Wniosek wpłynął, że pozostawić istniejący stan lub go nieco zmodyfikować przy dodatkach zmianowym. W tym zadecydowały obawy, że pracownicy nie będą chcieli iść na II i III zmianę (tak jak w angażu nie mogli mieć racji).

wypadku dodatków za pracę w dni wolne, świąteczne oraz za przerywany czas pracy przeważała obawa przed zaproponowaną nowością, a mianowicie jednolitym ryczałtem kwotowym, niezależnym od stawki. Szkoda, bo przecież wszyscy, od których wymaga się przychodzenia na tych warunkach „w święta — piątek”, „na pełny zegar” do pracy w jednakowy sposób ograniczają swe życie osobiste, a tym długoletnim stukalby przecież dodatkowe stażowy. Dodatek za pogotowie techniczne i dyżur domowy postanowiono utrzymać na zasadzie, iż obejmuje on niewielką grupę osób. Nie jestem przekonany, czy jest to właściwa argumentacja. Natomiast zupełnie nie mogę pojąć dlaczego chce się

nych; są też kłopoty techniczne; należność, różnie obliczana w zależności od stanu rodzinnego. To wszystko prawda, ale chciałbym tu zadać pewne pytanie. Deputat węglowy chce się zachować na zasadzie czynnika antyinflacyjnego — jak surowiec podrożeje, to będziemy mieli więcej pieniędzy. Ale właśnie — co będzie gdy nie otrzymamy na tę podwyżkę pieniędzy? Przecież mamy się sami gospodarzyć przyznawanymi środkami, a wszystko wskazuje na to, że Centrum do dopłat nie będzie skore. W tej sytuacji utrzymywanie na pasku wypłat deputatu możemy potraktować jako zbędną anachronizm.

Jak widać z tego pobieżnego zestawienia wyniki wstępnego ustalania stanowisk są więcej niż

technicznych załódze) należy się przeciw skupić na opracowywaniu proponowanych np. przez ZNT. Oczywiście owe nowinki wprowadzać będzie można pilotażowo, bo na zbytby rewolucję nie zezwoli obowiązuje jeszcze obciążenia na PFAZ, ale zewidencjonowanie propozycji pozwoli na stopniowe wdrażanie pełnego systemu placowego. Do hasła „mniej za pracę nieefektywną” dojść musi z pewnością „więcej za lepszą pracę”, a pytanie jak ją wartościować wymaga pilnej, jasno sprecyzowanej odpowiedzi.

Roboty więc moc, trzeba działać rozsądnie, ale i szybko. Prawidłowy efekt uzyskać można tylko dzięki zgodnemu współdziałaniu.

Oceńnię Zakład Torów nie jest sprawą prostą. Pozornie jest tam niby dobrze. Mimo ogromnego braku w zatrudnieniu, mimo starego i w niedostatecznej ilości sprzętu, plany remontów są wykonywane, przy jednoczesnym zmniejszeniu planowanych kosztów. Jest jeszcze jeden pozorny paradoks, w porównaniu z rokiem ubiegłym, przy mniejszym zatrudnieniu i większej ilości remontów w kilometrach, zmniejszyła się ilość godzin nadliczbowych. Wydawałoby się więc, że nie ma problemu. Tymczasem?

BARIERA WSTYDLIWOŚCI!

Największym bodajże problemem w „torach” jest tak zwany czynnik ludzki. Tradycyjnie kadra pracowników fizycznych w tym Zakładzie rekrutowała się ze wsi i tam też zamieszkiwała. Byli to chłopcy i robotnicy. Starzy pracownicy pomalutka się wykruszała, młodzi nie przychodzą z dwóch powodów: praca w Zakładzie Torów i jej wynagrodzenie nie są konkurencyjne dla możliwości jakie daje wieś. Jeżeli natomiast ktoś zdecyduje się „wymigrować”, chłonny rynek pracy nie daje „torom” żadnych szans, bo praca jest bardzo ciężka, opierająca się w większości przypadków na wysiłku mięśni.

Zbyt duże były zaniedbania, by postęp mógł być natychmiastowy. Na nabór miejscowych nie ma co liczyć (chyba, że na uchylających się od pracy). Zresztą łatane w ten sposób zatrudnienie, prestiżu tego zawodu raczej nie podnosi. Rada wydaje się jedna — odpowiednio do wkładanego wysiłku i faktycznie wykonywanej pracy, podnieść płace tak, by z trzeciego miejsca od końca w przedsiębiorstwie pracownicy torowi zjawiali także trzecie miejsce, ale od początku, po kierowcach i motorniczych. Według najnowszych postanowień działania będą szły właśnie w

tym kierunku. Czy będzie to rekompensata za „wstydlivość” pracy na ulicy?

BRĄK ZAANGAŻOWANIA, CZY BŁĘDY W ZARZĄDZANIU?

Przedstawiciele kierownictwa i czynnik społeczno-polityczny skarżą się, że mimo otwartych drzwi kierowniczych pomieszczeń, mimo zachęty na zebra-

10 miesiącach zatrudnienia kierownik nie ma zakresu czynności, nie ma oficjalnego przekazania sprzętu, to jest on niestety hobbystą. Zresztą kierownictwo ma kłopoty nie tylko z dogadaniem się z własnymi pracownikami. Także nie może „załatwić” zeszytów, długopisów. Tym już chyba dyrektor jednak zajmował się nie będzie. Może

towia torowego to osobny temat. Niedostateczna jest kontrola nad nim. Nie obciąża się winnych złej pracy. Zagubiono też w „torach” system motywacyjny, nie stosuje się funduszu mistrza. Zresztą źle jest także ze średnim nadzorem technicznym. Brygadziści jest bardziej zorientowani w zakresie prac niż mistrz. Nie prowadzi się konserwacji torowisk. Są one eksploatacyjne od remontu do remontu.

WSPÓLPRACA

Powinna być dobra z Zakładem Transportu, a jest bardzo zła. Kierownictwo jednoznacznie twierdzi, że mimo dyrektywnych ustaleń, transport ich nie realizuje. Bywa, iż dyspozytor twierdzi, że samochód wyjechał z bazy, a jego użyciennodawcy nie ma i trzy godziny. Potem okazuje się, że w tym czasie pojechał do warsztatu.

Efekt szybkiego remontu jest tylko wtedy, gdy istnieje mobilizacja ludzi i sprzętu, zgromadzenie odpowiednich materiałów i w dostatecznej ilości. Tu też nie zawsze wszystko gra. Do dnia dzisiejszego odpowiednie służby przedsiębiorstwa nie znają przyszłorocznych potrzeb „torów” w zakresie wyłączeń ruchu podczas remontów.

A więc jednak jest nie najlepiej. Praca w „torach” musi się opierać o jakiś system. Nie może być dobrze, ale tylko na zasadzie gaszenia pożaru, bo jak długo to wytrzyma?

Oczywiście, nie znaczy, że nic się tu nie robi, ot chociażby nowe technologie budowy torowisk. To jednak osobny problem i do następnych numerów gazety. „Torom” jest potrzebna duża pomoc ze strony dyrekcji, ale na samych postulatach tak jak i na hobby pracować się niestety nie da. Część z tych „chceń” trzeba zrealizować samemu.

(F. S.)

Uporządkować „tory“



wtedy klimat społeczno-polityczny się poprawi.

PLANY I RZECZYWISTOŚĆ

Plany remontów są wykonywane, to fakt. Zmniejszyła się ilość awarii na torowiskach z „win torów”, to też prawda, ale jednocześnie zwiększyła się ilość wykolejeń na zwrótnicach. Mało tego, często w bardzo krótkim odstępie czasu psuje się to, co przed pół godziną zostało naprawione. Zresztą praca pogo-

niach partyjnych, związkowych i samorządowych, panuje solidarne milczenie. Ze swoimi problemami ludzie chodzą natomiast do... dyrekcji. Niejednokrotnie o wielu sprawach wie dyrektor, nie zorientowany jest natomiast w problemach swojej załogi kierownik. Może po prostu dyrektor te problemy rozwiązuje, tylko czy taka powinna być kolejność? Mówi się, że zarządzanie w tym zakładzie opiera się na paru hobby-

(Dokończenie ze str. 1)

dalszej w stosunku do bazy roku poprzedniego. Chociaż przedsiębiorstwo nie jest samofinansujące, to jednak uzyskało sporą samodzielność, stąd też, jak mówił na II Ogólnym Zebraniu Delegatów dyr. Alojzy Kusina, sprawą tak istotną dla nas stało się dbanie o to, by przy ustalonej wielkości zadań rzeczowych i przyznanej na ten cel dotacji przedmiotowej, starać się o wzrost sprzedaży usług (podskoczyły o 300 mln zł), o uzyskanie obniżki kosztów (są np. efekty porawy wykorzystania czasu pracy, oszczędności w zużyciu paliw płynnych — dużo jeszcze jest do zrobienia w sprawie obniżenia ilości godzin nadliczbowych, wykorzystania taboru i zmniejszenia zużycia części zamiennych) oraz o niedopuszczenie do przynajmniej strat nadzwyczajnych (głównie o likwidację nieumorzonych środków trwałych, zwłaszcza autobusów i tramwajów). Uzyskane w ten sposób środki m.in. poprzez odpisy na zysk, trafiają po prostu do naszej kieszeni lub przeznaczone są na rozwój przedsiębiorstwa.

A więc mechanizm reformy, mimo pewnych zacięć, kręci się coraz lepiej i przynosi ewidentne korzyści tak przedsiębiorstwu jak i załozed. Zasada rozrachunku uczy nas żyć z ołówkiem w ręku, oszczędzać, no i przede wszystkim lepiej planować. Z perspektywy, co tu nie mówić, anarchii roku 1980 i głębokiego kryzysu r. 1981 dobrze widać, jak podjęte i podejmowane nadal, mozolne wdrażanie rozwiązań systemowych zaczyna przynosić spodziewane efekty. Przełomowy był rok 1982, w którym w pełni zrealizowano tzw. program operacyjny MPK, pomysłnie przebiega wykonanie tegorocznych zamierzeń.

Ruszyła machina planowania, poszły stosowne polecenia i dyrektywy. Zanim o nich pomówimy, chciałbym zwrócić uwagę na fakt, że pojawił się nowy partner — Rada Pracownicza, która ma uchwalić plan przedstawiony przez dyrektora. Rada sumiennie przygotowuje się do zadania: jej członkowie przejdą gruntowne szkolenie w zakresie reformy gospodarczej, organizacji pracy i metodyki planowania, a dyrektora zobowiązano do syste-

matycznej informacji o postępie prac nad planem na posiedzeniach Rady Pracowniczej oraz przedstawienia syntetycznego raportu o stanie przedsiębiorstwa. A więc wiedza teoretyczna, stały wgląd w zaawansowanie robót, rozważanie w aktualnych problemach stanowić będą podstawę do podejmowania ostatecznych decyzji. Rady niższego szczebla będą tylko opiniować plany zakładów, gdyż trudno od nich wymagać, skoro istnieją dopiero od niedawna, by mogły przesądzać sprawy. Jak widać Rada Pracownicza stara się zrobić wszystko, by nie zamienić się w KSR-owską maszynkę do głosowania. Na ostatnim posiedzeniu Rady doszło do pierwszego mini-starcia z organem założycielskim (zawierza plan). Dyrektor ZGKiM Bogdan Musielewicz mówił długo o potrzebie do-

Wiele z nich wymagać będzie jeszcze uszczegółowienia i bez wyjaśnienia tych spraw nie ma co przystępować do ostatecznych ustaleń. Oto kilka przykładów. Przewiduje się wprowadzenie wieloletnich norm amortyzacji, mniej więcej 3-krotne przeszacowanie majątku przedsiębiorstw (u nas wynosiłby ok. 12 mld zł) — kto i jak miałby dofinansować ten wzrost? Planuje się utrzymanie zasady naliczania dotacji przedmiotowej od ilości wozokilometrów, ale... wg kalkulacji ogólnokrajowej. Ta propozycja kolejnego, wydumanego z biurka limitu, kłóci się ze zdrowym rozsądkiem, a nas uderzyłaby bezpośrednio za to, że do ostatniej chwili eksploatujemy zużyty, nieekonomiczny tabor, bo miasto ciągle potrzebuje wozów, oraz za to, że mamy np. niekorzystną strukturę typów

nych środków tym, którzy je wypracowali. Mając z „głowy” inwestycje i zasiane ziarno oszczędności, łatwiej będzie się konsultowało resztę planu.

Przejdę do omawiania uwag, jakie w tej sprawie przekazał kierownikom zakładów dyr. Tadeusz Trzmiel na naradzie 2 listopada. Polecił on swym rozmówcom, by przeprowadzili w tym miesiącu pogłębioną analizę istniejącego stanu rzeczy, z uwzględnieniem wszelkich uwarunkowań wewnętrznych (a więc np. spraw parku maszynowego, zatrudnienia itp.), niezbędnych do prawidłowej, dalszej działalności. Wyniki analizy będą omówione za miesiąc, a ujawnione niedociągnięcia zlikwidowane. Dopiero po tym przystąpi się do finalizowania ustaleń. Naczel-

niać. Wiele już przedsięwzięto w sprawie uzupełnienia deficytu motorowych, lecz jeszcze dużo pozostało do zrobienia. Podobnie z taborem, torami i siecią. Trzeba będzie np. przejąć większość remontów torowisk, bo coś nie wiadać, by dotychczasowi wykonawcy mieli ochotę je wykonywać. Układ sieciowy nadal wymaga radykalnej kuracji.

O pionie technicznym była już mowa — będzie miał sporo roboty przy inwestycjach. Przypomnijmy, że w r. 1984, oprócz całej masy kontynuowanych tematów, wchodzi tak poważne zadania jak budowa zajezdni autobusowej przy ul. Łokietka, czy mieszkaniówka. „Dobrym wujkiem”, który wszystko przyjmuje a następnie obrywa za nierzetelność usług, przestanie być Zakład Budowlany. Otrzymał on jednoznaczne polecenie „wyczyszczenia” wszelkich zaległych od lat zadań, które były spychane przez późniejsze roboty. Dopiero po tej radykalnej, acz koniecznej kuracji gdyby pozostały jakieś luzy (wątpliwie) ZBL może podjąć się realizacji spraw bieżących.

Drgnęła nieco sytuacja rynkowa i społeczna, ale i tak pion pracowniczy będzie miał dużo pracy, by zapewnić nam wysoki poziom i jakości świadczonych usług społeczno-bytowych. Załatwiono już np. komplet wczasów na rok przyszły i dobrze. Ambicją pionu będzie też z pewnością utrzymanie fenomenu na krakowskim rynku pracy, jakim jest utrzymywanie się wzrost zatrudnienia i uporanie się z nie-licznymi już, dużymi brakami w poszczególnych grupach zawodowych (oprócz motorowych chodzi tu o robotników torowych).

No, ale dość już tej wyliczanki. Przy konstruowaniu planu trzeba szukać sojusznika. Szuka go dyrekcja, szuka Rada Pracownicza i znajduje, głównie w organizacjach społeczno-politycznych. A chodzi o to, by była nim cała załoga. Bo przecież coraz wyraźniej odczuwamy zależność między dobrym zaplanowaniem i wykonaniem pracy, a naszą kieszenią. Naprawdę — ja! sobie pościelić, tak się wysi-imy, oczywiście po pracy, która dała nam zadowolenie i moralne i finansowe. Dlatego też do tematu planowania postaramy się wkrótce powrócić.

ADAM LACH

Ruszył kontredans planowy

pracowania systemu konsultacji planu, deklarując, iż „góra” będzie działać bez woltaryzmu. Gdy jednak stwierdził, iż w trosce o mieszkańców miasta ZGKiM będzie ingerował w naszą działalność, to spytano go o to, czy może zagwarantować dodatkowe środki na spełnienie ewentualnych zadań. No i zapadła kłopotliwa cisza, świadcząca o tym, że pewne przeprawy szykują się z organem.

Ogólne zasady planu są proste: otrzymujemy odpowiednią ilość środków na realizację ściśle określonych zadań (czyli oddajemy określoną ilość wozów do ruchu i do niej dostosowujemy działalność zaplecza i zarządu), rozliczamy się ograniczonym rozrachunkiem wewnętrznym i tylko od nas zależy sposób realizacji. Są jednak dwa problemy: pierwszy to fakt, że niestety, jak to już wyżej pisałem, obowiązują nas nie tylko parametry ruchowe, ale i szereg limitów, drugi — to potrzeba sprecyzowania głównych kierunków działania w roku przyszłym.

Zacznę od pierwszego, bo związany jest on z czynnikami zewnętrznymi: sytuacją gospodarczą i prawną. „Rzeczpospolita” opublikowała niedawno kierunki zmian w systemie reformy gospodarczej,

autobusów. Wspomnijmy o nieszczerzonych odpisach na PFAZ i niezakończonych naszej batalii o to, by były one naliczane na ogólnie przyjętych zasadach. Brak też ostatecznej decyzji co do sposobu płacenia podatku dochodowego (płacimy obecnie strasznie dużo: ok. 300 mln zł) — ma być on liniowy, a więc uzależniony od realizacji zadań. Oby tak było... Tych kilka znaków zapytania trzeba rozwiązać, by rozrachunek wewnętrzny mógł w pełni „zaskoczyć”.

A teraz o naszych wewnętrznych zamierzeniach. Dwa z nich stały się już faktem: chodzi o uchwalenie przez II Ogólnie Zebranie Delegatów programu inwestycyjnego na lata 1984—90 oraz programu oszczędnościowego na lata 1984—85. Pierwszy ma charakter zamknięty: jest tak bogaty, zawiera tyle zaskoczeń z lat ubiegłych, że nie zostanie już poszerzony ani o jeden punkt. Nie stać nas na wieczną partyzantkę inwestycyjną, trzeba po prostu konsekwentnie zrealizować zawarte w nim zadania. Drugi — bardzo istotny w dobie, gdy wreszcie zaczyna się dobrze gospodarować — jest programem otwartym na wszelkie inicjatywy i możliwości, gwarantującym pozostawienie uzyska-

nym hasłem roku przyszłego staje się eliminowanie dotychczasowych nieprawidłowości, dalsze wdrażanie rozwiązań systemowych, pogłębianie zasady samogospodarowania i zainteresowania zakładów masyfikacją usług oraz produkcji, m.in. poprzez ściślejsze powiązanie placzy z efektami pracy. Dążyć się będzie w ten sposób do tworzenia optymalnych warunków pracy.

Szczególnie ważny będzie rok przyszły dla komunikacji autobusowej. W radykalny sposób poszła ona do przodu, czas teraz jasno określić granice wzrostu, bo istnieje jeszcze możliwość pozyskania nowego taboru, skasowania lub sprzedaży najbardziej wysłużonych wozów. Sprawa zasadniczą staje się więc docelowa ilość autobusów, które pomieszczą zakłady (proponuje się 680), ustalenie najbardziej pożądanej ich struktury i gotowości technicznej. Czas pomyśleć o lepszych rozkładach jazdy, w tym o ewentualności przejęcia całej komunikacji nocnej, o podnoszeniu kultury jazdy i estetyki taboru.

W trójce tramwajowej, dbając o utrzymanie ilości 225 pociągów oddawanych do ruchu, należy skupić się na podnoszeniu niezawodności działania. A jest co popra-

NASI JUBILACI



Serdeczne gratulacje i najlepsze życzenia zdrowia, dalszych owocnych lat pracy oraz wszelkiej pomyślności w życiu osobistym składamy pracownikom, którzy w październiku br. obchodzili jubileusz pracy w MPK.

35 lat

MIECZYSLAW BOGACZ — Wydział Taryfowo-Biletowy

30 lat

JÓZEFA BISKUP — Zakład Eksploatacji Tramwajów Podgórze

HENRYK BŁOCKI — Zakład Nadzoru, Kontroli i Utrzymywania Ruchu

JÓZEF SZWAGRZYK — Zakład Napraw Tramwajów

25 lat

CZESŁAW DZIEWOŃSKI — Zakład Napraw Autobusów
JULIAN KOŚCIOŁEK — Zakład Transportu i Sprzętu Specjalnego

20 lat

HERMAN JANYŚ — Zakład Eksploatacji Tramwajów Nowa Huta

HELENA KLUCIŃSKA — Zakład Eksploatacji Tramwajów Nowa Huta

BRONISŁAW KOTOWICZ — Zakład Eksploatacji Autobusów Bielszyce

BOLESŁAW MAKUŁA — Zakład Eksploatacji Autobusów Wola Duchacka

STANISŁAW SEK — Zakład Napraw Autobusów

15 lat

KRYSTYNA BALAZY — Ośrodek Szkolenia Zawodowego

WITOLD CIASTOŃ — Zakład Napraw Autobusów

HALINA MYŚŁOWSKA — Ośrodek Zdrowia

MARIA PRZYCHODZIŃ — Zakład Eksploatacji Tramwajów Podgórze

ANNA SOJKA — Zakład Eksploatacji Tramwajów Nowa Huta

10 lat

JÓZEF FIDOR — Zakład Eksploatacji Tramwajów Nowa Huta

STANISŁAW KONIECZNY — Zakład Taksówek

HELENA NIZIURSKA — Zakład Eksploatacji Tramwajów Nowa Huta

KRZYSZTOF PITALA — Zakład Taksówek

WIESŁAWA SKWARCZYŃSKA — Wydział Socjalno-Bytowy

ANNA ZDEBSKA — Zakład Eksploatacji Tramwajów Nowa Huta

ZDZISŁAW ZIELIŃSKI — Zakład Eksploatacji Autobusów Bielszyce.

LISTY

OPINIE

POLEMIKI



REDAKCJA „SYGNAŁY”

DOTYCZY: Odpowiedzi na zamieszczony w „Sygnałach” Nr 16/239 z dnia 30 IX br. list otwarty mgr. inż. Jerzego Lesieckiego.

W nawiązaniu do zamieszczonego artykułu Kierownictwo Zakładu Napraw Autobusów stwierdza co następuje:

Charakter pracy mgr. inż. J. Lesieckiego zgodnie z zakresem czynności dopuszczal do przechowywania w pomieszczeniu biurowym części samochodowych — niezbędnych do rozwiązywania zleconych problemów.

Od początku zatrudnienia w MPK mgr. inż. J. Lesiecki zgromadził bardzo duże ilości części w dużym procencie nie związanych z tematyką powierzonych poleceń.

Zgromadzone części składowane były w nieładzie, w tekturowych pudłach, luzem w szafach, na podłodze, biurku itd. Były przy tym posgregowane, czyste i ułożone w sposób przejrzysty i łatwo dostępny do korzystania, na co dzień.

W przedmiotowej sprawie mgr. inż. J. Lesieckiemu kilkakrotnie zwracano uwagę w celu ograniczenia się do zbierania części wyłącznie niezbędnych oraz uporządkowania istniejącego stanu rzeczy. Należy nadmienić, że zebrane części pochodziły ze wszystkich Zakładów Eksploatacyjnych Trakcji Autobusowej, zabrane były z szeregu warsztatów ZNA, oraz pobierane na dowody „RW” ze złomu użytkowego z magazynu Nr 8. Decyzja o usunięciu nadmiaru części została podjęta podczas nieobecności zainteresowanego pracownika z powodu podjęcia przez ZBL prac adaptacyjnych c.o. w pomieszczeniu mgr. inż. J. Lesieckiego. Wejście brygady remontowej warunkowało opróżnienie szafy z części oraz umożliwienie dostępu do grzejników c.o.

Z powodu braku możliwości przemieszczenia części w inne miejsce pokoju podjęto decyzję przekazania nadmiaru części na poszczególne warsztaty zakładu celem wykorzystania, nie jak stwierdza mgr. inż. J. Lesiecki wyrzuceniu na złom.

Faktem jest, że pewien asortyment części stanowił przykłady karygodnego marnotrawstwa. Na analogiczny temat był publikowany artykuł w „Sygnałach” Nr 11/219 z dnia 31 X 82 r. pt. „Czas-

mi mam wrażenie że miliardy dolarów długu można znaleźć na śmietniku”. Wymieniony artykuł został napisany z inicjatywy Kierownictwa Zakładu przy udziale mgr. inż. J. Lesieckiego. Części opisane w tym artykule pochodziły z zakładów eksploatacyjnych, a na temat tej informacji nikt w MPK praktycznie nie zareagował.

Niezgodne jest stwierdzenie jak pisał pracownik że „wyrzucono” części nad którymi pracował. Kierownictwo Zakładu jest zorientowane w tematyce rozwiązywania problemów przez inż. Lesieckiego, jak również uważa, że gromadzenie po kilkanaście czy kilkadziesiąt sztuk danego asortymentu części jest zbędne. Nie „wyrzucano na złom” części do stanowiska do sprawdzania pomp olejowych, którego produkcję ukończono do końca czerwca br. Pomimo tego wymienione stanowisko wykonywane wg koncepcji inż. Lesieckiego w wyniku szeregu niedopracowań nie jest do dnia dzisiejszego eksploatowane.

Pracownik na zakończenie pisał cyt.: „Przyjmując się do pracy w MPK traktowałem serio zapewnienia Kierownictwa Partii i Rządu w walce z marnotrawstwem i niegospodarnością, o położeniu nacisku na oszczędność”.

Biorąc pod uwagę działalność Zakładu Napraw Autobusów na tym odcinku wnioskuje, że mgr. inż. Jerzy Lesiecki nie chce być zorientowany w szczegółowych działaniach Zakładu w tym temacie, pomimo prowadzonych rozmów z Kierownictwem Zakładu. Kierownictwo ZNA podejmuje szereg działań zmierzających do wyeliminowania nieprawidłowości na odcinku racjonalnej gospodarki materiałowej. Reaguje na nieprawidłowości w zakresie niegospodarności, marnotrawstwa, tematyki magazynowej, transportu wewnętrznego, przerzutów magazynowych części, paletyzacji, zagospodarowania zapasów nieprawidłowych itp.

W sprawie lusterka opisanego w piśmie inż. Lesieckiego zainicjował temat, natomiast Kierownictwo Zakładu załatwiło sprawę do końca, wyróżniając inż. J. Lesieckiego podniesieniem premii oraz przydzieleniem nagrody pieniężnej.

Przykładem niekonsekwencji w działalności zainteresowanego na odcinku eliminowania nieprawidłowości jest

fakt zatrzymania mgr. inż. Jerzego Lesieckiego przez służby wartownicze podczas usiłowania wyniesienia z terenu Zakładu bez zezwolenia płytek kasiet sterowniczych. C.o. autob. „Ikarus” w dniu 24 IX 83 r. w których występują układy półprzewodnikowe powszechnie stosowane w elektronice. W poprzednim okresie inż. Lesiecki był informowany przez Kierownika Zakładu o zasadach wynoszenia przedmiotów będących własnością MPK. Wymienionych płytek inż. J. Lesiecki na swoim stanowisku pracy zgromadził ok. 100 szt.

Innym przykładem jest podpisanie zgodności dokumentacji na produkcję telelek sworzni zwrotnicy przez inż. J. Lesieckiego bez sprawdzenia ze stanem faktycznym. Tylko dzięki przypadkowi nie wyprodukowano dla MPK złomu o wartości ok. 1 mln 20 tys. zł.

Reasumując podane wyjaśnienie w sprawie przedłożonych materiałów ujętych w piśmie mgr. inż. Jerzego Lesieckiego Kierownictwo Zakładu Napraw Autobusów przeprowadziło z zainteresowanym szczegółową rozmowę w dniu 24 IX 83 roku. Wyjaśniono mgr. inż. Jerzemu Lesieckiemu szereg nieprawidłowości zawartych w piśmie, przedstawiono materiały, wyjaśniono zasady działania Zakładu na odcinku gospodarki materiałowej. Przedstawiono możliwości działania w tym zakresie, podając szereg udokumentowanych faktów. Ustalono zasady współpracy z Kierownictwem, formy przekazywania poleceń i rozliczenia z przekazywanych dyspozycji. Omówiono i uzgodniono stanowisko w zakresie dalszego gromadzenia niezbędnych części, ich zabezpieczenia i przechowywania.

Mgr inż. Jerzy Lesiecki do propozycji Kierownictwa Zakładu w tym zakresie nie wniósł zastrzeżeń.

Jednocześnie uzgodniono, że wszystkie nieudomowienia i wątpliwości mgr. inż. J. Lesieckiego w zakresie wykonywanej pracy i refleksji na temat niegospodarności i przeciwdziałania w tym zakresie będą oficjalnie zgłaszane do Kierownictwa Zakładu celem natychmiastowego wyjaśnienia ewentualnych nieporozumień i podjęcia działań.

W przedmiotowej tematyce z inż. J. Lesieckim została również przeprowadzona szczegółowa rozmowa z zastępcą dyrektora ds. komunikacji autobusowej, w której wyjaśniono szereg nieudomowień.

Na zamieszczony komentarz Redakcji „Sygnałów” do przedmiotowego artykułu w związku z podaniem szczegó-

łowego wyjaśnienia poruszonych problemów Kierownictwo Zakładu nie wypowiada się.

*

KIEROWNICTWO ZAKŁADU NAPRAW AUTOBUSÓW

W tak zwanej sprawie pana Lesieckiego dostaliśmy także i drugie pismo od zastępcy dyrektora do spraw komunikacji autobusowej informujące, że Lesieckiemu przysługują nagrody pieniężne za wskazywanie mu i wkład pracy włożony w eliminowanie zjawiska marnotrawstwa i niegospodarności.

DZIAŁ PŁAC

Przysługują nagrody z funduszu 0,5 DA ob. mgr. inż. Jerzemu Lesieckiemu specj. ds. techn. i konstr. ZNA w wysokości 2000 zł za wkład pracy i zaangażowanie w eliminowanie marnotrawstwa w działalności eksploatacji i prod.-regeneracyjnej w trakcji autobusowej.

Z-ca dyrektora ds. komunikacji autobusowej mgr inż. Stanisław Kowalczyk

*

DO NACZELNEGO DYREKTORA MPK W KRAKOWIE

W dniu 21. 10. 1983 r. jeździłem autobusem linii A (pospieszny) z Centrum Adm. HiL do os. Widok. Około godziny 10.00 na osiedlu Widok przy petli tramwajowej doszedł do mnie motornicz z linii nr 8 mówiąc, że jak go wyprzedzał autobus na ul. Bronowickiej w kierunku os. Widok, pękło mu prawe lustro (pęknięcie szkła lustra było promieniste). Udałem się z motorniczem do mego autobusu Berliet nr 11627 celem zobaczenia ewentualnych śladów otarcia lusterka na autobusie. Jednak nic nie stwierdziłem. Powiedziałem do motorniczego — może w trakcie wyprzedzania odskoczył kamyczek spod opony lub odbicie gałęzi z drzewa spowodowało pęknięcie szkła lusterka. Ponieważ byłem opóźniony, udałem się na linię. Motornicz nr 773 udał się do telefonu dzwonić do wypadkowca, gdyż mechanik na petli tak sobie życzył. W czasie postoju na petli ja również zadzwoniłem. Rozmawiając z wypadkowcem przez telefon przekazałem mu okoliczności sprawy, twierdząc, że ja nic nie zauważyłem. Na tym się

KRONIKA ZSMP

♦ Zarząd Koła ZSMP w kl. III Szkoły Przyzakładowej zorganizował 23 X 83 r. wycieczkę dla uczniów do Zakopanego, która udała się wspaniale i wszyscy jej uczestnicy postanowili podobne imprezy organizować częściej. A co na to inne klasy?

♦ „Wrzesień ostrzega” — pod takim hasłem odbyła się 26 X 1983 r. wielka antywojenna demonstracja młodzieży w Oświęcimiu. Uczestniczyli w niej członkowie ZSMP z całej Polski oraz przedstawiciele organizacji młodzieżowych innych krajów Europy. W manifestacji uczestniczyła również delegacja MPK-owskiej organizacji ZSMP.

♦ Zarząd Klubu „Honorowych Dawców Krwi” w MPK ogłosił na 1—21 XI 83 akcję honorowego krwiodawstwa członków Klubu na rzecz budowy pomnika szpitala Matki Polki. Akcja odbywa się w Wojewódzkiej Stacji Krwiodawstwa w Nowej Hucie — szpital Żeromskiego. Poprzedzi ona obchody 25-lecia Honorowego Dawstwa Krwi w naszym przedsiębiorstwie. Uczestnicy akcji proszeni są o wcześniejsze ustalanie terminów w ZZ ZSMP. W ramach tygodnia HDK odbędzie się także tradycyjne spotkanie członków Klubu z kierownictwem Przedsiębiorstwa.

♦ 28 X 83 r. odbyło się posiedzenie Zakładowej Komisji Organizacyjnej Turnieju Młodych Mistrzów Techniki. Najważniejszym przedsięwzięciem ZKO TMMT w ostatnim kwartale br. będzie zorganizowanie 30 XI w ZZ ZSMP Młodzieżowej Gieldy. Serdecznie zapraszamy wszystkich młodych racjonalizatorów do przedstawienia swoich projektów.

♦ Dzieci z Państwowego Zakładu Wychowawczego przy ul. Praskiej wspólnie z członkami IV Koła ZSMP w ZSP 28 X 83 r. uporządkowali groby nieznanym żołnierzom na cmentarzu Rakowickim. Złożono też wianki kwiatów i zapalono lampkę na grobie byłego wiceprzewodniczącego Zarządu Zakładowego ZMS w MPK, kol. Józefa Piławskiego. Na jego grobie w dniu Święta Zmarłych złożyła kwiaty delegacja ZZ ZSMP.

rozmowa zakończyła. Na drugi dzień gdy przyszedłem do pracy na godz. 3.40 dyspozytor nie dopuścił mnie do pracy, przekazał, że o 6.00 był na ul. Wawrzynia u wypadkowców. Udałem się tam, mówiąc, że taka znikoma wartość szkody i to w jednej rodzinie, a taki problem się z tego robi — mnie odrywają od pracy, sobie czas zabierają i tyle papieru zużywają. Nawet milicja obecnie nie zajmuje się takimi drobnymi sprawami, bo tylko niepotrzebnie powiększają statystyczną wypadkowość. Wypadkowci mi odpowiedział, że on tego nie wymyślił a czyni to z polecenia dyrektora MPK — każde zbieżne lusterka rejestrować jako kolizję na drodze.

Czy w MPK nie ma ludzi rozsądnych? Do czego prowadzi ta biurokracja i dokąd zmierza? Czy wszystkie kary wychowują człowieka? Ta metoda biurokracji nie zachęca przecież ludzi do pracy.

Panie Dyrektorze, należałoby te przepisy wewnętrzne MPK zreformować — co dobre utrzymać, uzupełnić, a co złe — anulować. Jeśli będziemy tak robić, jak dotąd, to nigdy nie wyjdziemy z kryzysu. Szkło lusterka kosztuje 100 zł, a mój stracony czas, wypadkowców przy dochodzeniu i dokumentacji kosztuje dużo więcej. Niepotrzebnymi sprawami podwyższamy sobie ponadto wypadkowość w zakładzie. Przecież prawa, zarządzenia to nie dogmaty, możemy je dostosować do życia.

STEFAN GIEŁŻECKI



I PAP się myli

Jak nas poinformowali związkowcy, w notatce Leszka Mazana znalazły się pewne „przeobrażenia”. Z inicjatywą budownictwa zakładowego wysłała administracja przedsiębiorstwa; z prezydentem miasta uzgadniano nie lokalizację tego budownictwa, lecz wydzielenie z puli miasta kilku mieszkań dla najbardziej potrzebujących; 150 mieszkań w 1985 r. to na razie tylko plany; również tańszy projekt dla zakładu remontów to trochę fantazji znakomitego dziennikarza z PAP.

LISTY

OPINIE

POLEMIKI



Uwaga Czytelnicy! Czas na prenumeratę!

Stały kontakt z naszą gazetą można sobie zapewnić przede wszystkim poprzez prenumeratę. Cena całorocznej prenumeraty wynosi 66 zł. W luźnej sprzedaży można nabyć nasze pismo w kiosku „Ruch” przy ul. Brożka 3, a także u swych kolporterów. Przypominamy ich nazwiska: M. Musiał — Pion Ruchu, J. Nikiel — RB, M. Solarz — ZTH, St. Rudko — ZTP, J. Śliwa — ZNT, W. Polak — ZSP, M. Tylek — ZTO, St. Garbień — ZAW, Fr. Jach — ZAP, M. Grabowska — ZAC, H. Górecka — ZAB, Zb. Kotarba — ZNA, M. Woźniczka — ZBL, J. Kapusta — ZTX, K. Maż — PB, E. Jarecka — PG, R. Porczyński — Warszaty Szkolne, A. Karpiński — OSZ, J. Bisaga — OZD, E. Kończewska — FI.

Listy tej prosimy nie traktować jako zamkniętej — oczekujemy dalszych zgłoszeń do podjęcia się trudu kolportowania Waszej gazety.

REDAKCJA

DZIAŁ KULTURY, SPORTU I TURYSTYKI PROPONUJE:

16 listopada godz. 15.00 w czytelni biblioteki zakładowej odbędzie się spotkanie z przedstawicielami Klubu UFO na temat — „Niezidentyfikowane Obiekty Latające — mit czy rzeczywistość”.

18 do 20 XI zorganizowano wycieczkę do Warszawy dla chóru męskiego „Lutnia Robotnicza”. Wyjazd z pl. Wolnica o godz. 8.00.

20 XI o godz. 9.00 w Domu Tramwajarzy — turniej szachowy WRZSiT „Ogniwo”.

22 XI o godz. 16.00 (Dom Tramwajarzy) — prelekcja dla członków Klubu Seniora na temat racjonalnego żywienia.

25 XI o godz. 17.00 (Dom Tramwajarzy) — IV Konkurs Zestawów Przeźrocz.

26 XI o godz. 10.00 — zakładowy turniej siatkówki („Armatura”, ul. Zakopiańska 72).

Również 26 XI o godz. 11.00 w Domu Kultury Kolejarza odbędzie się przegląd zakładowych orkiestr dętych województwa krakowskiego.

Ponadto, proponujemy wyjście do kina na film „Ucieczka z Nowego Jorku” (kino „Kijów”).

Informacje dla narciarzy

W związku z dużym zainteresowaniem pracowników MPK i ich rodzin możliwością wypożyczenia sprzętu narciarskiego na sezon 83/84, przypominamy zainteresowanym warunki, jakie należy spełniać, aby sprzęt taki otrzymać:

- sprzęt narciarski wypożycza się na okres sezonu tylko uczestnikom wycieczek i imprez organizowanych przez Ognisko TKKF „Tramwajarz” lub wspólnie z Działem Kultury, Sportu i Turystyki — z obowiązkiem zwrotu sprzętu bezpośrednio po imprezie;

- narciarze jeżdżący indywidualnie sporadycznie będą mieli do dyspozycji około 50 par nart, nie wypożyczonych na sezon;

- wypożyczający indywidualnie sprzęt do domu płać za każdą dobę wypożyczenia zgodnie z regulaminem wypożyczalni;

- wypożyczający sprzęt wyższej jakości zobowiązani są okazać książeczkę narciarza z wpisem posiadanej klasy (minimum II KR wg „Wytocznych Polskiego Związku Narciarskiego”);

- zainteresowani otrzymaniem książeczki narciarza z wpisem posiadanej klasy mogą to zrealizować na każdej wycieczce organizowanej przez sekcję narciarską TKKF/PTTK — zaliczając próbę sprawnościową przed instruktorem PZN;

- z uwagi na ograniczoną liczbę sprzętu w wypożyczalni ustala się następujące terminy z pierwszeństwem wydawania sprzętu:

15 XI — organizatorzy imprez rekreacyjnych w MPK (pracujący społecznie) oraz uczestnicy czynów społecznych na rzecz wypożyczalni TKKF (przebieg, konserwacja, naprawa, demontaż i montaż wiązań itp.)

18 XI — czynni uczestnicy imprez rekreacyjnych w MPK, którzy w ostatnim sezonie zajęli czołowe miejsca w rozgrywkach.

22 XI — czynni członkowie Ogniska TKKF (minimum 3 lata stażu).

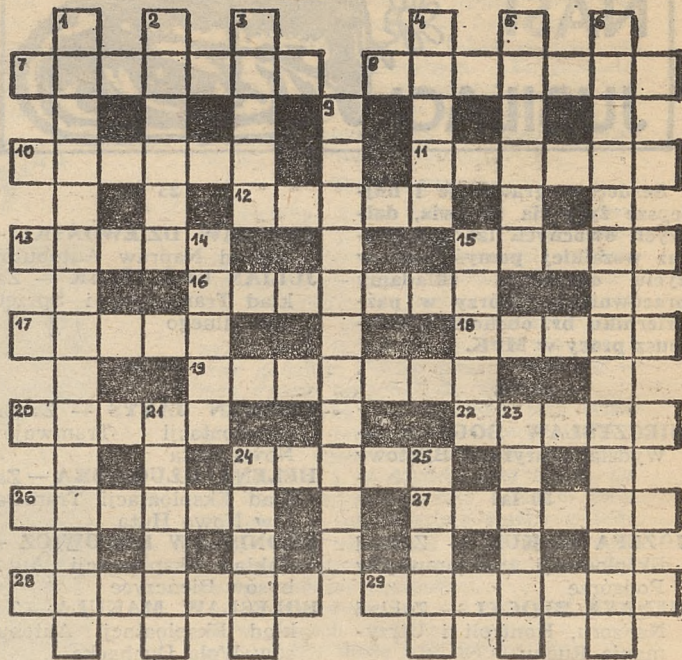
25 XI i dalsze — pozostali pracownicy MPK i ich rodziny.

- Narciarzy zainteresowanych współpracą przy konserwacji i naprawie sprzętu narciarskiego zapraszamy w każdy wtorek i piątek w godz. 15.00—19.00, do wypożyczalni sprzętu TKKF przy ul. Gwardii Ludowej (ZAW) — telefon 55-40-47;

- w okresie od 15 do 29 XI br. wypożyczalnia czynna jest od 12.00 do 18.00.

Zarząd Ogniska TKKF
„TRAMWAJARZ”

KRZYŻÓWKA NR 5



POZIOMO: 7) Krakowski działacz ruchu robotniczego (1883—1968), poseł na Sejm PRL. 8) Państwo w Ameryce Środkowej, wslawione zbrojną interwencją wojsk USA. 10) Czasami się kłóci z praktyką. 11) Chaos, zamęt, zamieszanie. 12) Na pstryku koniu jeździ. 13) Figura szachowa. 15) Imię męskie. 16) Jednostka ciśnienia atmosferycznego. 17) Trzęsące się drzewo. 18) Znany kabaret z Wrocławia. 19) Chemiczne rozdzielanie substancji. 20) Awaria w rajstopach. 22) Znany polski szkoleniowiec kolarski. 24) Ofiara na cele społeczne. 26) Grecka bogini domowego ogniska, córka Kronosa. 27) Kwaś-

nych jabłek. 28) Coś z ogórków. 29) Zakład przemysłowy Krakowa.

PIONOWO: 1) Całkowite złamanie kości, której końce ulegają przesunięciu. 2) Miejsce akcji powieści „Ogniem i mieczem”. 3) Część segmentu meblowego. 4) Zdenerwowanie przed publicznym występem. 5) Szukał miliona. 6) Zarządczyni. 9) Skłonność do zniechania się nad zwierzętami, ludźmi. 14) Brazylijski pisarz. 15) Powierzchnia użytków rolnych. 21) Schabowy lub mielony. 23) Masyw wulkaniczny na Wyżynie Armeńskiej. 24) Europejskie państwo. 25) Arbuz, melon.

AUTOBUS NAPĘDZANY KOŁEM ZAMACHOWYM

Firma General Electronic Co. podpisała kontrakt wartości 5 mln dol. z Departamentem Transportu USA na opracowanie i wykonanie prototypu autobusu miejskiego napędzanego kołem zamachowym o masie 1500 kg, które przy 10 tys. obrotów na minutę rozwinię moc wystarczającą do pokonania przez obciążony pasażerami autobus odcinka 60 km w ruchu miejskim. Po wyczerpaniu energii kinetycznej koła, będzie ono ponownie rozkręcane na odpowiednim stanowisku na trasie. Czas rozkręcania — 90 sekund.

ELEKTRYCZNE RYKSZE

Ryksze, które mogą pamiętać z czasów okupacji mieszkańcy Warszawy i innych miast polskich, w wielu państwach na świecie nadal są powszechnym środkiem lokomocji miejskiej, a le wszystko wskazuje na to, że ciężka praca rykszarzy przejdzie do historii. Otóż w Indiach skonstruowano model rykszy o napędzie elektrycznym. Energję czerpać będzie silnik z 6 akumulatorów. Produkcję nowoczesnych ryksz, które mają jeszcze i te zalety, iż nie będą zatywały środowiska, ma się rozpocząć w Indiach w końcu 1984 roku. Równocześnie zmierza się już teraz przystąpić do budowy specjalnych stacji, gdzie będzie się ładować akumulatory.

KOLEKCJA BILETÓW Z CAŁEGO ŚWIATA

Nauczyciel szkoły średniej w Hildburghausen w NRD, Karl-Otto Sanger przez całe życie zbierał bilety kolejowe, a także innych środków komunikacyjnych z 80 krajów. Kolekcja liczy 19 tysięcy biletów, m.in. tramwajowych, na statki i taksówki powietrzne, a nawet na karuzele. Chlubą pedagoga jest bilet kolejowy z 1867 r., zawierający wskazówki dla podróżnych, jak mają się zachować w czasie jazdy. Posiada on także w swej kolekcji peronówkę z walijskiego dworca o najdłuższej nazwie na świecie: Llanfairpwllgwyngyllgo-

gervchwyndrobwlhuantysiliogogogoch.

PRZEPROSINY Z TRAMWAJEM W NOWYM JORKU

Przed ćwierćwieczem zniknęły z Nowego Jorku ostatnie pojazdy na szynach i wydawało się, że już na zawsze. Tymczasem niemal każdego roku ojcowie miasta stają przed zagadnieniem przywrócenia miastu tramwajów. Ostatnio specjaliści od komunikacji przedłożyli władzom Nowego Jorku zlecenie im studium optymalnych rozwiązań ruchu. Znowu pojawił się problem tramwaju, jako najbardziej oszczędnego środka miejskiej komunikacji.

METRO W LAGOS

W jednym z największych i

Serbii. Zakład zawarł umowę w sprawie dostarczenia szwedzkiej firmie „Volvo” 80 tys. opon. W przyszłym roku eksport opon do Szwecji ma się zwiększyć dwukrotnie. W tym roku Jugosławia dostarczy Szwecji opony wartości ok. 2 milionów dolarów.

W ALEKSANDRII BĘDZIE METRO?

W Aleksandrii potrzebne jest metro, gdyż obecne środki transportu nie potrafią zapewnić mieszkańcom tego miasta właściwych warunków podróży. Do takiego wniosku doszli autorzy raportu o drogach prowadzących do rozwiązania kryzysu transportowego w „północnej stolicy” Egiptu. Na niektórych liniach komunikacyjnych środki transportu

chomiona została pierwsza oddzielna ścieżka dla wielbicieli dwóch kółek. Ponadto zapadła decyzja, że w najbliższym czasie przystąpi się do budowy szerokiej sieci ścieżek oddzielających rowerzystów od samochodów, o łącznej długości 1000 mil.

JUBILEUSZOWE WAGONY Z MOSKWI DLA PRAGI

Strona radziecka przekazała w tym miesiącu Pradze trzechsetny, jubileuszowy wagon dla kolei podziemnej. Od 1974 r., to jest od czasu uruchomienia praskiego metra, przewiozło ono blisko 1,4 mln pasażerów. Wagoniki, zbudowane przez fabrykę sprzętu komunikacyjnego pod Moskwą, pokonały w sumie 100 mln kilometrów. Praskie metro, wspólne dzie-

TABOR KOMUNIKACJI ZBIOROWEJ DLA MIAST

„Tabor komunikacji zbiorowej dla miast i aglomeracji” — taki był zasadniczy temat ogólnopolskiej konferencji naukowo-technicznej, która w październiku obradowała w Poznaniu. Uczestniczyli w niej przedstawiciele firm i przedsiębiorstw projektujących, produkujących i eksploatujących tabor masowej komunikacji miejskiej w naszym kraju oraz specjaliści z CSRS, NRD i Węgier. Jej celem było określenie kierunków projektowania i produkcji taboru szynowego, autobusowego i trolejbusowego dla aglomeracji miejskich, uwzględniających potrzeby przedsiębiorstw komunikacyjnych zarówno obecnie, jak i w przyszłości.

MODA NA MIEJSKIE KOLEJKI LINOWE?

Władze miejskie stolicy Malezji — Kuala Lumpur postanowiły wybudować kolejkę linową, której zadaniem będzie... ułatwienie komunikacji miejskiej i zlikwidowanie korków samochodowych. Jeśli pomysł sprawdzi się, planuje się wybudowanie drugiej takiej kolejkii linowej. Uważa się bowiem, że może ona znacznie ułatwić przemieszczanie się ludności między niektórymi dzielnicami, eliminując z ulic pojazdy spalinyowe, co pozwoli na mniejsze zanieczyszczenie atmosfery. Analogiczną decyzję podjęła rada miejska Nowego Orleanu w Stanach Zjednoczonych. W mieście tym ma być wybudowana kręsełkowa kolejką linowa długości 3,2 km.

PRZEGUBOWE „IKARUSY” DLA LUBLINA

W tym roku MPK w Lublinie otrzyma w sumie 30 przegubowych „ikarusów”, dzięki czemu liczba tych pojemnych wozów w Lublinie podwoi się. Ostatnia partia 5 autobusów ma nadejść w listopadzie. Lubelskie MPK otrzymało już wszystkie planowane na ten rok „berliety” w liczbie 40 sztuk.

(Oprac. I-k)

Mieszanka firmowa NIE TYLKO



najszybciej rozrastających się miast Afryki, przeszło 4-milionowej stolicy Nigerii — Lagos rozpoczyna się budowa metra. Podziemna kolej, której łączna długość będzie liczyć 28,5 km, pozwoli w znacznym stopniu rozwiązać narastające problemy komunikacji miejskiej.

NOWY AUTOBUS ŚREDNIEJ WIELKOŚCI

W sofijskim instytucie silników samochodowych i samochodów, wspólnie z węgierskimi specjalistami z zakładów „Ikarusa”, trwają prace nad konstrukcją autokaru średniej wielkości. Będzie on wyposażony w sześciocyfrowy silnik Diesla o mocy 150 koni, produkcyjny węgierskiej.

JUGOSŁOWIANIE EKSPORTUJĄ OPONY

Jugosławia jest coraz bardziej znaczącym na rynku międzynarodowym producentem i eksporterem opon samochodowych. Ich wytwórcą jest m.in. zakład przemysłu gumowego w Kruszevacu, w

przewożą w ciągu godziny ponad 25 tys. pasażerów. Zdaniem autorów raportu, w pierwszej kolejności należy w Aleksandrii zbudować cztery linie metra, które połączą dzielnice miasta o największym nasileniu ruchu pasażerskiego. Na budowę metra w Aleksandrii trzeba będzie wydatkować 2 mld funtów egipskich.

PRZESIADAJĄ SIĘ NA ROWERY

Nie tylko niedawny strajk maszynistów metra, który zatrzymał życie mieszkańcom Londynu, jest powodem, że coraz więcej londyńczyków przesiada się na rowery. Drugą przyczyną są niesamowite korki samochodowe na szosach i ulicach, a trzecią — moda powracania do naturalnych warunków przyrody. Ocenia się, że obecnie w stolicy W. Brytanii dojeżdża rowerami do pracy 250 tys. osób. Władze miejskie w ostatnim okresie doceniły rowerzystów i uru-

cho budowniczych radzieckich i czesko-słowackich, określane jest mianem „budowy przyjaźni”. Najbardziej widocznym tego symbolem stanie się stacja „Moskovska”, w robotniczej dzielnicy Pragi, Smichov, która zostanie otwarta w 1985 r. Jej wygląd architektoniczny będzie przypominał rewolucyjny związek łączący Moskwę z Pragą. Odpowiednikiem praskiej stacji „Moskovska” będzie nowa stacja metra w robotniczej dzielnicy Moskwy, Czertanowo.

MAMUT W METRZE

Podczas drażenia kolejnego tunelu metra w stolicy Meksyku natrafiono na spore ilości gigantycznych kości. Jak stwierdzili naukowcy z Meksykańskiego Muzeum Antropologicznego, kości należą do olbrzymiego mamuta, najstarszego spośród znalezionych na terenie tego kraju, a jednocześnie największego.