

Przed samorządami wybory

Choć nad samorządami unosi się już duch wyborczy, relację z 20 posiedzenia Rady Pracowniczej wypada rozpocząć od informacji gospodarczej. Rada, otóż, jednogłośnie zaakceptowała projekt planu eksploatacyjnego przedsiębiorstwa. **Przy dotacji 4.132 mln złotych i dochodach ze sprzedaży 1.240 mln złotych — zysk powinien wynieść 520 mln złotych.** Wymaga to jednak wykonania założeń technicznych, a więc współczynników gotowości technicznej i wykorzystania taboru (które są chyba trochę za „liberalne”), a także czasu kursów i przejechanych kilometrów. Co do „autobusów”, nie ma raczej specjalnych obaw — optymizmem napawa liczba 509 kursujących po mieście autobusów pod koniec stycznia. Poważne wątpliwości natomiast budzi przygotowanie do roku 1985 w „tramwajach”. Doceniając rangę problemu, Rada Pracownicza zdecydowała się poświęcić jedno z posiedzeń — na wniosek dyrektora — sprawom eksploatacyjno-technicznym i kadrowym w trakcji tramwajowej. Członkowie Rady zostali również zapoznani z przebiegiem konsultacji nad nowym

systemem płac w MPK i zaaprobowali m. in. zamiar wprowadzenia podwójnych pasków wypłat **przed** — a nie **po** — podpisaniem porozumienia płacowego. Celem jest uwiarygodnienie zasad płacowych w oczach załogi. (Szerzej o konsultacjach piszemy poniżej.) Rada zaopiniowała również pozytywnie działania dyrektora zmierzające do powołania systemu zespołów gospodarczych w MPK. Jak ciekawa to sprawa — przeczytajcie w artykule Adama Lacha na stronie 3 „Sygnałów”. Na posiedzeniu Rady oficjalnie zainaugurowano okres wyborów do samorządu. **Wybory w zakładach powinny się odbyć w okresie marzec-maj, a w czerwcu — wybory do Walnego Zebrania Delegatów.** Powołany na następnym posiedzeniu Rady specjalny zespół ma opracować — zgodnie z ordynacją wyborczą i doświadczeniami (nie zawsze dobrymi) z pierwszych wyborów — zasady przeprowadzenia tegorocznych wyborów. Natomiast podczas lutowego Zebrania Delegatów zostanie wyłoniona Główna Komisja Wyborcza, która przygotuje wybory organizacyjnie. (1)

Związkowe wybory

Na początek refleksja... jak ten czas szybko płynie. Wydaje się, że nie tak dawno temu w MPK tworzyła się grupa inicjatywna nowych związków zawodowych, a tu już mija pierwsza kadencja ich działalności i trwa kampania sprawozdawczo-wyborcza w Oddziałowych Radach Związkowych.

Nieprzypadkowo wybrałam takie zebranie w ORZ w pionie ruchu, której funkcje przewodniczącego w mijającej kadencji pełnił były przewodniczący grupy inicjatywnej, **Stefan Nieć.** Zebranie to odbyło się 18 stycznia br., i było dziesiątym już z kolei w przedsiębiorstwie. Wszystkich Oddziałowych Rad Związkowych jest szesnaście.

Obszerne sprawozdanie z dwuletniej działalności ORZ w pionie ruchu, przedstawił więc jej dotychczasowy przewodniczący, **Stefan Nieć.** Między innymi poinformował zebranych, że w okresie sprawozdawczym, wzrosła liczba członków związku z 38 do 150 osób. Mówił o pracy zakładu, rozpatrywaniu podań i przydzielaniu pożyczek długoterminowych na remonty mieszkań, zapomóg zwrotnych i bezzwrotnych, udziale w komisji przydziału mieszkań, przyznawaniu działek pracowniczych, załatwianiu obozów i kolonii dla dzieci, uczestniczeniu w przeprowadzanych wiosennych i jesiennych przeglądach warunków pracy załogi pionu ruchu. Chwalił niełatwą pracę ze względu na olbrzymi teren, dwóch społecznych inspektorów pracy, **Marianą Kłosowskiego i Wiesława Sprucha.**

Uczestnicząc w zebraniu przewodniczący ZZ NSZZ Pracowników MPK, **Janusz Litwicki,** przypomniał regulamin wyborów. Zebrani przystąpili do głosowania. Kiedy kilka osób wyszło z sali w celu obliczenia zebranych na kartkach głosów, wśród pozostałych wywiązała się ożywiona dyskusja. Poruszono w niej sprawy: przede wszystkim porozumienia płacowego w MPK — czy się zyska na nim czy też straci. **Janusz Litwicki** zmuszony był więc wytłumaczyć, że porozumienia płacowego nie można traktować jako podwyżki płac, ponieważ ma ono jedynie na celu uporządkowanie spraw płacowych. Zastanawiali się też, w jaki sposób obliczane będą gratyfikacje i wysługi lat. Kierownik Wydziału Taryfowo-Biletowego, **Zdzisław Mazur,** poruszył bardzo istotną sprawę — jednolitego umundurowania kontrolerów biletowych którzy pełnią przecież funkcje reprezentacyjne przedsiębiorstwa w mieście, a jak dotąd ubrani są bardzo różnie, ponieważ Wydział Gospodarki Odzieży nie może zapewnić im jednakowych kurtek itp. Apeluje więc do związku o pomoc, w ewentualnym załatwieniu szycia odzieży „na miarę” dla tej grupy pracowników. Kilka osób mówiło na temat sortów mundurowych — kożuchów rękawic skórzanych i obuwia roboczego. Ktoś zapytał o zarządzenie, od kiedy kontrolerzy dyspozytorki i regulatorzy ruchu otrzymywać będą bezpłatne posiłki regeneracyjne. Inny znów o wysokość odpisu w roku bieżącym na fundusz socjalny i czy zwiększona zostanie przydzielana dla pionu ruchu ilość zniżkowych biletów do kin i teatrów. (Dokończenie na str. 2)

28 stycznia — 500 autobusów na ulicach Krakowa



Kraków, 1985-01-28

DO ZAŁOGI MPK

Pomimo wielu progów i barier, dzięki Waszej ofiarnej pracy następuje stały wzrost usług, jakie świadczymy społeczeństwu Krakowa. 29 września 1982r. po raz pierwszy na ulice miasta wyjechało 400 autobusów, 18 października 1983r. — 450, a dziś oddajemy do ruchu 500 autobusów. Z tej okazji wszystkim pracownikom przedsiębiorstwa, którzy przyczynili się do tego wyniku, tak z traktacji autobusowej, jak i z innych komórek organizacyjnych składamy serdeczne podziękowania i wyrazy uznania.

ZZ ZSMP ZZ PRON NSZZ Prac.MPK KZ PZPR Rada Prac.MPK Dyrektor MPK

Jeszcze nie tak dawno mówiło się, że dla zaspokojenia potrzeb komunikacyjnych Krakowa, potrzeba 450 autobusów. Liczba ta, osiągnięta została pod koniec 1983 roku i okazała się niewystarczająca. Dalsze dostawy taboru zbliżyły liczbę wyjeżdżających autobusów do pięciuset. Ponieważ jednocześnie trwało jednak wycofywanie z użycia wyeksploatowanych „jeliczy”, liczby tej jakoś nie udało się osiągnąć. Nawet plan zadań na pierwszy kwartał tego roku, założony był poniżej tej liczby, bo 496. Wydawało się, że potrzeba jeszcze jednej dostawy nowego taboru... I oto, w dniu 28 stycznia, na ulicach Krakowa znalazło się owe 500 autobusów (!), a tak naprawdę, to jeszcze więcej, bo aż 508.

Jak tego dokonano? Okazuje się, że nie trzeba było nowych dostaw, nie trzeba było czekać na to, by ktoś z zewnątrz nam pomógł, ale wystarczyła dobra praca naszej załogi. (Dokończenie na str. 6)

Tylko lenie mniej dostaną

Jak płacić

(Dywagacje o konsultacjach)

W przedsiębiorstwie trwały konsultacje nad nowym systemem płac. Cała operacja miałaby na celu scalenie większości dotychczasowych dodatków w jedną stawkę zasadniczą osobistego zaszczerowania. Nowe zasady wynagradzania, ujęte w porozumieniu płacowym stwarzają możliwość przeszerogowań także wszystkim tym, którzy praktycznie dotychczas takiej możliwości już nie mieli, bo nie pozwalało na to „zamknięcie” ich na górnych granicach tabel i szczebli. Pracownicy wieloletni, a więc w większości przypadków dobrzy fachowcy, nie mieli możliwości przeszerogowań bo znajdowali się w tak zwanym „pułapie”. Zwiększenie płac w tej grupie mogło być możliwe tylko przez dodatkowe tworzenie premii, co jeszcze bardziej komplikowało system obliczeń. Doszło już do tego, iż „na pasek nie było mądrych”. Pomyłki w obliczeniach były na porządku dziennym.

Porozumienie rodziło się bardzo długo. Fakt, że konsultowane było dopiero teraz, było efektem niemożności wynegocjowania z ministerstwem wypłat jubileuszowych i dodatku za staż pracy na dotychczasowych zasadach. Zresztą pertraktacje na ten temat trwają nadal.

Co składałoby się na nową stawkę według tabel zamieszczonych w porozumieniu? W wypadku kierowców i motorniczych do dotychczasowej stawki przykładowo 40 zł za godzinę doliczona byłaby premia specjalna w wysokości 4 zł za godzinę, premia regulaminowa węgiel, dodatek stabilizacyjny, a więc dawna „13”, dodatek eksploatacyjny, zdawczo-odbiorczy i świadczący. Po podliczeniu tych składników wynika, iż kierowca powinien „bez łaski” otrzymać 90 zł, 50 gr. Takiej stawki w porozumieniu nie ma i najbliższa tej sumie jest 95 zł. Jeżeli dodatkowo pracownik na przestrzeni roku nie miał podwyżki płac, a kwalifikuje się do takowej, może otrzymać 100 zł na godzinę, a nawet przy zasadzie dwóch skoków 105 zł. Porozumienie przyjmuje także zasadę, iż za każ-

dą godzinę pracy ponad 8 godz., pracownikowi płaci się 100 proc. stawki zasadniczej, a więc przy 95 zł — 180 zł za każdą godz. dodatkowo przepracowaną w danym dniu. Jeżeli weźmiemy pod uwagę, że do stawki godzinowej wchodzi takie składniki jak: „13” i wszelkiego rodzaju premie, to ten system jest niewątpliwie korzystny. Nie to jednak zadecydowało, iż włożono tyle pracy, by porozumienie weszło w życie. Na skutek przeliczeń ze starego systemu na nowy będą „odbierane” grupy ale nie ma to nic wspólnego ze zmniejszaniem stawek. Pozorne „zabieranie” natomiast grup pozwoli na dalsze przeszerogowania dla tych, którzy dziś tych możliwości nie mają. Są to oczywiście plusy porozumienia, co do których nie można mieć zastrzeżeń.

Porozumienie ma też punkty, które budziły, podczas konsultacji wiele emocji. Do takich należy chociażby wliczenie do stawki dodatku za węgiel. Nie jest tajemnicą iż cena węgla rośnie, przyjęty do stawki dodatek rosnąć już nie może, a dotacji z tytułu podwyżki przedsiębiorstwo nie otrzyma. Podnoszenie więc wypłat za ekwiwalent spowoduje mniejsze możliwości podwyżek płac, bo te mogą być dokonywane w ramach posiadanego funduszu.

Bodajże najwięcej kontrowersji wzbudziły natomiast płace za przestoje i źle wykonana praca. Jeżeli przestój nastąpi z winy pracownika, to porozumienie nie przewiduje za ten okres żadnego wynagrodzenia, jeżeli natomiast będzie to przestój nie zwiniony, to w wypadku prowadzących pojazdy, będzie to płacone w wysokości 40 zł za godzinę. Tak samo byłoby w wypadku rezerwy planowanej, oprócz rezerwy czynnych na końcówkach. Jeżeli natomiast pracownik w czasie przestoju nie zwinionego podejmie inną pracę, zleconą przez przełożonego, wynagrodzenie będzie takie jak na przykład w wypadku kierowcy za pracę na linii. Oczywiście (Dokończenie na str. 6)

● Jedno ze styczniowych posiedzeń Egzekutywy KK PZPR poświęcone było komunikacji w województwie krakowskim. Wysoce oceniono nasze przedsiębiorstwo i przekazano podziękowania dla całej załogi.

● Zdaje się, że wprowadzona dodatkowa premia w wysokości 2 tys. zł dla wszystkich pracowników spełniających określone warunki już owocuje. Ostatnio jakby mniej zachorowań i absencji.

● Zastosowanie nowych rozliczeń z działalności zakładów naszego przedsiębiorstwa, spowodowało iż kierownicy muszą sięgnąć do podreżników ekonomii i uwzględnić w swojej działalności rachunek ekonomiczny. Miejmy nadzieję, że będą nareszcie mały koszt.

● W jednym z autobusów z Woli Duchackiej na szybie za kierowcą widnieje wątpliwej jakości ozdoba. Za oderwane przepisy komunikacyjne wetknięto kiedyś plakat z okazji dni krwiodawstwa. Jakby nie dość, że plakat dawno nieaktualny to jeszcze za nim tkwi anons w rodzaju „nareszcie nie będzie trzeba nosić pieniędzy”. Komu i czemu ma to służyć, nie wiadomo.

● Dał nam się we znaki 24 stycznia br. Mokry śnieg z wiatrem chyba znów zaskoczył służby drogowe. Śliskie nawierzchnie były powodem skracania tras wielu naszych autobusów. Zanotowano aż trzynaście większych skrótów. Najgorzej było na Salwatorze — od godz. 10.20 do 10.55 nie wyjeżdżały żadne autobusy, bo ślisko. Wcale nie lepiej miały się także tramwaje. W tym dniu zanotowano także rekordową ilość wykolejeń.



● Niestrudzone panie bibliotekarki zorganizowały dla czytelników kiermasz książkowy 24 stycznia. W ciągu godziny handlowania utargowały ponad 15 tys. zł. Kiermasze cieszą się dużą popularnością, ale też i kupić na nich można wiele poszukiwanych gdzie indziej bezskutecznie pozycji.

● Braki części zamiennych nie są dla nas żadnym zaskoczeniem, chociaż jest już coraz mniej pozycji, których brakuje. Bywa jednak i tak, że Zakład cierpi na braki na przykład przetwornice, wyklinają ludzi kto się nawinie, a tymczasem przetwornice spokojnie leżą sobie w magazynie. Trzeba je tylko chcieć pobrać no i wcześniej zainteresować się czy są. Tylko kto niby ma to zrobić za zakłady?

● Zazwyczaj jest tak, że załogi mają pretensję do pracy bufetów. Tym razem w Bieńczykach jest odwrotnie. Na załogę skarżą się bufetowe. Tak po prawdzie, to im nawet nie dziwi. Będąc tam niedawno korzystałam z bufetu, do obsługi pretensji nie mam. Wręcz przeciwnie, pani była uprzejma i obsługiwała sprawnie. Gorzej było z konsumentami. Język jakiegoś używali pracownicy przechodził najgorsze wyobrażenia. Właściwie trudno było zrozumieć rozmowę, tyle było w niej przekleństw. Przyznam, że po paru sekundach dobra składniad herbata zupełnie mi nie smakowała.

● Faktem jest, że do tegorocznej zimy przygotowani jesteśmy nie najgorzej i jakoś tam jeździmy. Tak jest generalnie. Przypatrując się jednak sprawie przygotowani w poszczególnych zakładach popada się w pewne wątpliwości. Gdzie niegdzie nie mają, czy nie mieli na przykład agregatów AGP, inni je mieli, ale nie bardzo wiedzieli, jak je użytkować, ba, nie mieli do nich nawet paliwa, (nie znając norm nie mogli pobrać). Oddzielną sprawą jest niezamykanie bram na halach postojowych. Fakt, że nie zawsze jest możliwe zamknięcie bramy po każdym wjeździe i wyjeździe, ale trzeba by przynajmniej chcieć to zrobić. Problemem jest też zadymienie hal w czasie wyjazdów. Trzeba coś z tym zrobić. Natomiast słowo daję, że kierownicy nie muszą już w bramie włączać trzeciego biegu. (F.S.)

1945 — 1985 40. rocznica wyzwolenia Krakowa

Organizatorami uroczystej akademii jaka odbyła się 17 stycznia br., w świetlicy biurowca MPK, byli KD PZPR, DRN i RD PRON w Podgórzu oraz MPK.

Akademia rozpoczęła się odegraniem przez Zakładową Orkiestrę Dętą MPK pod dyktando Alojzego Thomasa hymnu narodowego, po czym przy akompaniamencie werbli, przedstawiciele ZBoWiD-u złożyli wianek biało-czerwonych kwiatów przed pamiątkową płytą zamordowanych w czasie okupacji pracowników przedsiębiorstwa.

Uroczyste witano przybyłych na akademii gości. Między innymi: I sekretarza KD PZPR w Podgórzu Jana Kozaka, naczelnika tej dzielnicy Mariana Kuliga, przewodniczącego Rady PRON Zdzisława Zguda, przedstawicieli ZSL Józefa Wójcika i SD Andrzeja Fijaka.

Zebrani wprowadzeni zostają w nastrój tamtego dnia... 18 stycznia 1945 roku, kiedy to wojska hitlerowskie broniły się na przedpolach miasta, a marszałek Iwan Koniew drżał o każdy kamień naszego historycznego Krakowa. Orkiestra gra krakowiaka i wianek pieśni radzieckich.

Okolicznościowy referat wygłasza Jan Kozak. Przypomina w nim historyczne, sprzed 40 lat, chwile wyzwolenia Krakowa. Mówi o ostatnich dniach panowania w mieście okupanta. Wywożeniu w popłochu dzieł sztuki, likwidowaniu kompromitujących działalność Niemców archiwów, zaminowywaniu obiektów.

W wyzwoleniu Krakowa brało udział ponad 40 tysięcy żołnierzy radzieckich, z czego 1900 oddało życie za jego wolność. Dzisiaj czcimy ich pamięć za ofiarę życia, którą złożyli za wolność miasta, za ocalenie jego zabytków.

Uroczysta akademii z okazji 40 rocznicy wyzwolenia Krakowa stała się okazją do wręczenia odznaczeń i medali 40-lecia PRL, które między innymi otrzymali również pracownicy MPK: Henryk Blocki — ZNR, Jan Cudek — ZTH, Antoni Goc — ZAW, Józef Grabacki — Dział Radiowo-Prasowy, Władysław Kapusta — ZAB, Józef Karolak — ZTO, Władysław Koczwar — Ośrodek Szkolenia Zawodowego, Konstanty Kostecki — ZTP, Leszek Kowalczyk — ZTX, Fryderyk Leśniak — ZNT, Edward Mastalski — ZTX, Julian Pilszczyk — ZTH, Stanisław Piszczek — ZTH, Jan Piwowarczyk — ZAC, Zbigniew Sochacki — ZAB, Stanisław Solarz — Straż Przemysłowa, Edward Sutor — Dział Dochodzeniowo-Wypadkowy, Kazimierz Szwabowski — ZAW, Stanisław Świątoniowski — ZTP, Stanisław Wójcik — ZAP, Edward Wenzel — ZNT, Franciszek Wójcik — ZTP i Władysław Zawisza — ZTH.

W części artystycznej wystąpili z okolicznościowymi recytacjami artyści scen krakowskich oraz Zakładowa Orkiestra Dęta z koncertem melodii 40-lecia. Odbył się również kiermasz książek, zorganizowany przez Zakładową Bibliotekę MPK. (MB)

Związkowe wybory

(Dokończenie ze str. 1)

Poruszali też sprawę odrębnego funduszu dla tych, którzy wypracowują zysk — Wydziału Taryfowo-Biletowego i Działu Wypadkowego.

Po podsumowaniu oddanych głosów, okazało się, że przewodniczącym ORZ w pionie ruchu na nową kadencję, wybrany zostaje ponownie Stefan Nieć. Do zarządu weszli: Teresa Budzisz, Teodozja Jadach, Janina Kwiatkowska, Janina Nikiel, Stefan Nieć, Zofia Orzeł i Tadeusz Press. Reprezentować pion ruchu na walnym związkowym zebraniu będą kandydaci: Maria Buratowska, Teodozja Jadach, Marian Kłosowski, Wojciech Korona, Zdzisław Mazur, Stefan Nieć, Stanisław Rzeźnik i Tomasz Twardowski.

Komisja uchwał i wniosków postanowiła: wyjaśnić sprawy sortów mundurowych oraz mundurów dla kontrolerów, zwiększyć dla związkowców dopłaty do biletów — do kin i teatrów, opracować system powiadamiania wszystkich pracowników ruchu o tych biletach oraz prowizję kontrolerów z opłat podwyższonych wyliczyć z funduszu płac.

Sprawy poruszane w dyskusji na zebraniu sprawozdawczym-wyborczym ORZ w pionie ruchu nie odbiegały tematami od tych, o których mówiono się podczas zebrania w ORZ pozostałych pionów. Podstawowym więc tematem były płace, w tym uwypuklono konieczność ich podwyżek. Mocno podkreślano utrzymanie gratyfikacji i wysługi lat. Mówiono również o sprawach mieszkaniowych, socjalnych — małych obśadach bufetów, złym ich zaopatrzeniu, nie najlepszych posiłkach regeneracyjnych i uciążliwości pracy, zwłaszcza w ostatnim okresie zimowym.

31 stycznia odbędzie się walne zebranie sprawozdawcze NSZZ Pracowników MPK, organizacji związkowej, która podczas swojej dwuletniej kadencji wzrosła o 2300 członków.

19 lutego br., odbędzie się wybory do ZZ NSZZ Pracowników MPK.

(M.B.)

SPROSTOWANIE

W numerze 20. „Sygnałów”, na stronie trzeciej, w tekście „Racjonalizatorów droga przez mękę”, można by wnioskować, iż do nadużyć dochodzi, gdy główny księgowy ma wątpliwości co do wyliczonych efektów i odsyła wniosek do analizy, do Działu Ekonomicznego. Oczywiście autorce chodziło o to, że wtedy jest stuprocentowa pewność, iż wyliczenia są prawidłowe, co z tekstu wcale tak jasno nie wynika. Za tę nieścisłość autorka przeprasza zainteresowanych.

Natomiast w pierwszym tegorocznym numerze, „Kilka refleksji placowych”, w jednym z wierszy jest: gratyfikacja i jubileuszowe. Oczywiście chodzi o dodatek stażowy i nagrody jubileuszowe.

PRZEPRASZAMY

Przed kampanią w PRON-ie

25 stycznia br., odbyło się posiedzenie Prezydium Zakładowej Rady PRON w naszym przedsiębiorstwie. Przewodniczący ZR PRON, Bogdan Kowalczyk, przedstawił członkom prezydium zakres działania na najbliższy czas — przygotowanie do kampanii sprawozdawczo-wyborczej, a więc zatwierdzenie harmonogramu zebrania w Kołach, w poszczególnych jednostkach organizacyjnych, które połączone będą z konsultacją założeń do projektu ustawy o Ordynacji Wyborczej do Sejmu PRL oraz omówienie Konferencji Zakładowej Rady PRON.

Ustalono, że kampania sprawozdawczo-wyborcza w poszczególnych Kołach PRON — jest ich 16 — trwać będzie do 12 lutego. W każdym Kole wybrany zostanie przewodniczący, zastępca oraz delegaci — 1 na 5 członków — na Konferencję Zakładową. Konferencja sprawozdawczo-wyborcza Rady PRON w MPK odbędzie się z kolei 14 lutego. Podczas konferencji wybrane zostanie: prezydium Zakładowej Rady PRON oraz delegaci na konferencję dzielnicową Rady PRON. (M.B.)

Nowy zarząd ORZ Emerytów i Rencistów

22 stycznia odbyło się zebranie sprawozdawczo-wyborcze Oddziałowej Rady Związkowej Emerytów i Rencistów NSZZ.

Członek Zarządu ORZ Emerytów i Rencistów, Henryk Czubaj, złożył szczegółowe sprawozdanie z dwuletniej działalności tej Rady, która mimo swej nazwy obejmowała zasięgiem działalność wszystkich emerytów, rencistów, nie tylko będących członkami Związku oraz wdowy po emerytach i rencistach. Aktualnie z około 3.000 emerytów i rencistów do Związku należy 657 osób.

W okresie sprawozdawczym wszelkie finansowanie działalności ORZ Emerytów i Rencistów, pochodziło z dwóch źródeł: z kasy Zarządu Związku oraz z dotacji jaką świadczy na rzecz emerytów i rencistów dyrekcja MPK. W okresie sprawozdawczym do kasy Zarządu Związku, skarbnik Czesław Zuzek, odprowadził pochodzącą ze składek kwotę 276.650 złotych. Dotacja przedsiębiorstwa wynosiła 4.577.000 złotych. Ponadto w 1983 roku z funduszu społecznego wrócono 146 emerytom i rencistom za zakupione ziemniaki, sumę 141.500 złotych.

Przydzielono też 471 zapomóg na sumę 1.559.224 złote, z akcji czasowej skorzystało 346 osób za kwotę 2.956.604 złote, na obozach i koloniach przebywało 58 dzieci za 483 tysiące złotych, ze zorganizowanych w tym czasie 20 jednodniowych i 3 czterodniowych wycieczek skorzystało wiele osób, a koszt ich wyniósł 376.075 złotych. Na symboliczne paczki żywnościowe wręczone przy odwieżinach chorych wydano 35 tysięcy złotych, zorganizowanie Dnia Kobiet wyniosło 112.800 złotych, akcji noworocznej dla 65 dzieci — 24.900 złotych, na działalność kulturalno-oświatową wydatkowano 64.100 złotych.

Kończąc sprawozdanie, serdecznie podziękował dyrektorowi MPK Tadeuszowi Trzmielowi i zastępcy dyrektora ds. pracowniczych Stanisławowi Kostro za wszechstronną pomoc, opiekę i zrozumienie, za to, że emerytów i rencistów traktuje się w przedsiębiorstwie jak integralną część załogi. Podziękowanie za zrozumienie i pomoc w rozwiązaniu niejednego problemu emerytów i rencistów, otrzymali również kierownik Wydziału Socjalno-Bytowego, Ryszard Laskowski i zastępca ds. socjalnych Wanda Karmańska. Osobne słowa uznania, za załatwianie wszystkich spraw administracyjnych na szczeblach Związku i dyrekcji przekazał pracownicy Wy-

działu Socjalno-Bytowego Annie Jakubskiej. Dziękował również za dotychczasową współpracę prezesowi Kasy Zpomogowo-Pożyczkowej, Andrzejowi Balonowi i prowadzącej ją Janinie Kasprzykowej.

W dyskusji poruszono między innymi sprawy: za wysokiej dla emerytów i rencistów odpłatności za wczas, możliwości należenia wdów po zmarłych emerytach i rencistach do kasy zapomogowo-pożyczkowej i przyznawania więcej niż dotychczas odnależenia państwowych i zakładowych.

W wyniku wyborów przewodniczącym ORZ Emerytów i Rencistów został Stefan Jasek. Do zarządu weszli: Bolesław Jędrzejek, Henryk Czubaj, Jan Jedynak, Józef Karolak, Maria Skupińska, Walerian Francik, Marcin Szczygieł, Zofia Żoldak, Marianna Strzałka, Teodor Szeliga, Czesław Zuzek, Marian Cholewa, Stanisław Pátko, Bronisław Czubyk. Wybrano również 33 delegatów na walne zebranie związkowe.

Komisja uchwał i wniosków wystosowała pod adresem dyrekcji przedsiębiorstwa i Zarządu Związku, by m.in.: Dział Kadr przekazywał Radzie Oddziałowej Emerytów i Rencistów, comiesięczne wykazy pracowników, którzy przeszli na emerytury i renty; Dział Kultury, Sportu i Turystyki rozszerzył działalność w Klubie Seniora o spotkania i dyskusje na temat uprawy działek, wykonywania robót ręcznych, szycia itp. ze spraw gospodarstwa domowego; Dyrekcja szerzej uwzględniła byłych długoletnich, zasłużonych pracowników MPK w listach do odnależenia, tak zakładowych jak i państwowych; ZZ NSZZ Pracowników MPK wystąpił ponownie do Rady Pracowniczej o uwzględnienie wniosków ORZ Emerytów i Rencistów, dotyczących odnależenia państwowych i zakładowych dla byłych pracowników MPK; opracował z udziałem nowo wybranej ORZ regulamin przyznawania świadczeń dla emerytów i rencistów, tak by ze świadczeń tych nie korzystały co roku, a jeśli, to w wyjątkowych wypadkach, jedne i te same osoby; stworzyć razem z dyrekcją, możliwość korzystania przez emerytów i rencistów z wczasów w Ośrodkach po niższych niż dotąd cenach, szczególnie dla osób o niskich dochodach.

Rada Oddziałowa ma dopilnować w Zarządzie Związku, by uprawnienia po zgonie emeryta należącego do Związku, po opłaceniu należności przeszły na żonę, która będzie kontynuowała opłatę. (M.B.)

Ocena kadry mistrzowskiej w MPK w roku 1984

Wielu z nas lubi oceniać innych. Doszukiwanie się zalet, a szczególnie wad u naszych bliźnich jest do prawdy działalnością pasjonującą. Podlega jej wiele płaszczyzn życia, w tym także ta zawodowa.

Niewiele jest takich, którzy nie potrafiliby skomentować przydatności zawodowej, efektywnego wykorzystywania czasu pracy oraz poziomu zarobków innych. Jednym ze źródeł tego żywiołowego pędu do oceniania innych jest fakt, że najczęściej dokonuje się ono poza plecami ocenianych, co rzecz jasna nie sprzyja wyrażeniu i odpowiedzialnej ocenie. Sytuacja zmienia się radykalnie, gdy ocena dokonywana jest w obecności osoby ocenianej. Staje się wówczas kłopotliwa zarówno dla ocenianych jak i ocenianych.

Okazji do powyższych refleksji dostarczyła dokonana w grudniu '84 r. ocena kadry mistrzowskiej. Obecnie w przedsiębiorstwie zatrudnionych jest 119 osób zaliczanych do kadry mistrzowskiej, a więc mistrzów i kierowników zmian.

Ocenionych zostało 111 spośród nich, pozostali byli nieobecni z powodu długotrwałej choroby, bądź też nie byli brani pod uwagę z powodu zbyt krótkiego stażu pracy. W każdym przypadku oceny dokonywał bezpośredni zwierzchnik w obecności kierownika zakładu, socjologa zakładowego oraz osoby oceniającej. Arkusze ocen zawierały 12 cech

najistotniejszych w procesie pracy, z których każda występowała w czterostopniowej skali natężenia. Przy ocenie brana była pod uwagę jedynie postawa wobec pracy zawodowej, nie uwzględniono zaangażowania się w inne działania zakładu. Najwięcej wyborów zostało dokonanych na dwa pierwsze (najbardziej pozytywne) natężenia cechy. Osiem osób uzyskało oceny maksymalne czyli wszystkie wybory najlepsze. Najczęstsze wybory oscylowały wokół cech „dobrych” i „pozytywnych”. Gdyby na podstawie najczęściej dokonywanych wyborów stworzyć charakterystykę statystycznego mistrza w przedsiębiorstwie, wypadłaby ona następująco:

„Dobrze zna swoją pracę, na ogół nie potrzebuje pomocy. Posiada szeroki zakres wiedzy w swojej specjalności, zadania wykonuje terminowo, wystarczą wyrzeczowa kontrola. Umie prawidłowo planować, organizować i koordynować pracę w normalnych warunkach. W większości wypadków podejmuje samodzielne decyzje w sposób przemyślany. Działa energicznie, w

większości sytuacji samodzielny. Chętnie przyjmuje odpowiedzialność za swoją pracę, nie unika konsekwencji swoich decyzji. Dokładnie interesuje się jakością pracy wykonywanej przez podwładnych. Aktywnie współpracuje z przełożonym, pomaga w organizowaniu pracy, potrafi prezentować własne poglądy i uzasadniać rzeczowymi argumentami. W większości sytuacji zachowuje równowagę, nie reaguje gwałtownie. Dobrze przygotowany do obecnie zajmowanego stanowiska. Zwraca uwagę nie tylko na techniczne efekty pracy zawodowej, ale i na inne wartości z nią związane.”

Z tak dokonanej charakterystyki wynika, że kadra mistrzowska prezentuje wysoki poziom, i że większość (jeśli nie wszystkie) z podejmowanych zadań powinny być realizowane bez problemów.

Czy jest tak w rzeczywistości? Wydaje się, że nie zawsze, a do wyników oceny należy podejść z dużą dozą ostrożności. Wielu bowiem przełożonych dystansowało się z góry do wystawionych przez siebie ocen, asekurując się i

podważając celowość dokonywania tego rodzaju działań. Padły argumenty: „bo to kolega, bo przecież oceniany może się obrazić, co daje taka ocena, i tak na nic nie będzie wpływała, już nieraz takie robili i co”. Tylko nieliczni widzieli w ocenie szansę refleksji na temat mistrzów: jacy oni są, czy należy skorygować ich postępowanie, co jest ich słabą, a co silną stroną. Obok mistrzów, ocenianych mniej czy bardziej pozytywnie, zdarzały się nieliczne przypadki ocen negatywnych, wskazujących na niewielką przydatność ocenianych w danym zakładzie. W pięciu przypadkach przełożeni stwierdzili, że obecne stanowisko przekracza możliwości ocenianych i konieczna jest wyteżona praca nad sobą w celu pozostania na tym samym stanowisku.

72,5% badanych mistrzów uważa, że wystawiona ocena jest zgodna z ich odczuciami. Natomiast 27 ocenianych osób (24,9%) uważa, że wystawione oceny są niezupełnie słuszne, nie we wszystkich punktach zgodne z prawdą. Warto zaznaczyć, że 6 osób stwierdziło zawyżenie ocen, wskazując na

duży samokrytycyzm. Trzy osoby całkowicie zanegowały zasadność ocen wystawionych im przez przełożonych.

Na zakończenie — kilka uwag, które wynikły na marginesie przeprowadzonej oceny. Obok wielu sfer działalności mistrzów (techniczna, organizacyjna itp.), istnieje sfera równie ważna, a szczególnie nie przez nich zanedbana i niedoceniana. Jest nią to wszystko, co można określić mianem sztuki kierowania ludźmi. Innymi słowy, chodzi o umiejętność współdziałania z ludźmi w podległej sobie grupie i o zdolność pozytywnego kształtowania stosunków międzyludzkich w zespole roboczym.

Kolejna uwaga dotyczy tytułu „mistrza dyplomowanego”. W okresie dokonywania ocen tylko 25% wszystkich mistrzów miało taki tytuł. Wskazuje to na potrzebę zorganizowania odpowiednich kursów, by podnieść kwalifikacje pozostałych.

Wydaje się ponadto, że tego typu oceny powinny być dokonywane przez kierownika zakładu raz w roku, tak, aby obie strony: oceniana i oceniająca — miały świadomość zachodzących zmian (niezależnie od tego, czy będą one negatywne czy pozytywne). Warte przedyskutowania wydaje się również propozycja uwzględniania ocen uzyskanych w arkuszu przy wprowadzaniu przeszerzegowań lub podwyżek.

DANUTA WILKOSZEWSKA

Jest błogostawieństwo — teraz mądrze róbmy

ZESPOŁY GOSPODARCZE

Pismo dyrektora Zespołu Rynku Wewnętrznego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów Tadeusza Gołackiego do Departamentu Ekonomicznego Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych będące odpowiedzią na wystąpienie Miejskiego Przedsiębiorstwa Komunikacyjnego w Krakowie z dnia 15 grudnia 1984 r. do MPPISS w sprawie organizowania zespołów gospodarczych zawierało bardzo pochlebną dla nas opinię i umożliwiło rozpoczęcie stosownych działań.

Oto fragment oceny, podpisanej przez dyrektora Wydziału Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej Urzędu Miasta Krakowa, Jerzego Marczeńskiego:

„WGKM, po dokonaniu oceny, możliwości tworzenia zespołów gospodarczych w MPK, pozytywnie opiniuje złożony wniosek przy uwzględnieniu zapewnienia zwiększonego zakresu świadczenia usług dla ludności. Organ założycielski uznaje za celowe organizowanie zespołów gospodarczych.

Za uznaniem i powoływaniem zespołów przemawiają następujące racje Waszego przedsiębiorstwa:

• znaczna, nie spotykana w ostatnich latach podaż usług, przy zatrudnieniu odbiegającym znacznie od przeciętnego,

• wyjątkowy niedobór zatrudnienia w zapleczu,

• utrzymanie usług świadczonych na rzecz aglomeracji województwa krakowskiego na optymalnym poziomie”.

Po długich staraniach tradycyjnego duetu dyrektor — przewodniczący Rady Pracowniczej, wzmocnionego radcą Andrzejem Majdanem realnego kształtu nabiera sprawa realizacji zadań w ramach zespołów gospodarczych. Na ostatnim posiedzeniu Rada Pracownicza wydała pozytywną opinię w tej sprawie i zobowiązała dyrektora do jak najszybszego wdrożenia zespołów w przedsiębiorstwie. Zanim stosowne zarządzenie ujrzy

światło dzienne, warto kilka zdań na ten temat napisać.

Podstawowym magnesem zespołów gospodarczych jest fakt, że uzyskiwane tą drogą wynagrodzenia są zwolnione z odpisu na PFAZ, co oznacza możliwość sporego zasilenia kiesy dużej grupy zawodowej. Największym minusem — działanie pozostałych mechanizmów gospodarczych — trzeba się mierzyć w środkach, uważać na koszty. Przykład: czy opłaca się wykonać naprawę powypadkową kompletnie rozbitego autobusu czy uzyskać nowy wóz? — choć pierwszy z brzegu, wskazuje, że dylematów będzie tu wiele.

Teraz małe ABC. Zespół gospodarczy powstaje z inicjatywy członków-założycieli (mogą być nimi pracownicy MPK, osoby na urloпах, np. wychowawczych oraz emeryci i renciści — im wynagrodzenie nie wchodzi do rocznego limitu zarobków) w celu świadczenia

dotychczasowych usług przewozowych, remontów, jak również dodatkowej produkcji itp. poza normalnym czasem pracy, czyli zadań, których przedsiębiorstwo nie jest w stanie wykonać z uwagi na niedobory kadrowe w bieżącej działalności. Podstawowym warunkiem funkcjonowania zespołów jest realizacja własnych planów rocznych danych zakładów. Członkowie zespołu wybierają sobie kierownika (wcale nie musi być nim ten „codzienny”), reprezentującego ich interesy, konkretyzując zadania, termin, wysokość i regulamin wynagrodzenia.

Potwierdzenia celowości podjęcia zadania przez zespół i realności jego wykonania dokonuje kierownik zakładu (działu, wydziału), na rzecz którego zadanie będzie wykonane, zatwierdza celowość dla pionu zastępcy dyrektora, a umowę z kierownikiem zespołu podpisuje dyrektor MPK.

Ta dość długa droga obowiązywać będzie w 1985 r. — później dyrektor sceduje większość uprawnień na swoich zastępców. Są pewne, zrozumiałe, dodatkowe zastrzeżenia przy umowach: odpowiedzialność materialna za środki przydzielone do wykonania zadania czy za dotrzymanie terminu ponoszą wszyscy członkowie zespołu solidarnie; nie można dopuścić do pracy osób w złym stanie zdrowia lub bez wymaganych kwalifikacji; praca jest kontrolowana przez zakładowy nadzór techniczny itp.

Wiedząc już jak, zastanówmy się co robić, pamiętając o funkcjonowaniu pozostałych regulatorów, głównie kosztów i pozaplanowego charakteru prac. Można więc podjąć np. powypadkowe naprawy taboru (bo się ich nigdy nie planuje), kasacje taboru i nie tylko (bo spadają koszty), rozładunek nowych dóbr, głównie ta-

boru (podjęcie się np. przewiezienia ładowarki L-34 ze Stalowej Woli opłaca się naszym pracownikom po kwocie kilka razy niższej niż żądana przez oficjalnych przewoźników), wykonywanie zleceń obecnie z dużym narzutem prac porządkowo-konserwacyjnych typu malowania siatek na międzytorzu, koszenia trawy na torowiskach wydzielonych, odnawiania przystanków, rozkładów jazdy, tablic kierunkowych i numeracji linii remontowania PKR. Można będzie, co ucieszy krakowian, zawierać umowy na dodatkowe wozy do ruchu — mamy tu już doświadczenia z lat ubiegłych, operacja jest bardzo skomplikowana (znowu te koszty) ale warta zachodu. Wiele jednostek będzie też mogło wykorzystać swój znacznie odnowiony park maszynowy i podejmować produkcję usług na zewnątrz. Oprócz potentata w tej branży — ZNA chodzi tu np. o ZTO (rozjazdy dla innych przedsiębiorstw komunikacyjnych), warsztaty szkolne czy małą poligrafie.

Praktycznie pracownicy każdej komórki mogą zakasać rękawy i dać swą pracę konkretną cegiełkę do rozwoju usług czy poprawy działalności przedsiębiorstwa i podreperować swą kieszeń. Sprawa ma też swój integracyjny charakter — przyda się niejednemu kierownikowi inne spojrzenie na pracę, gdy będzie szeregowym członkiem zespołu, przyda się umysłowemu nieco pracy fizycznej itd., itp.

Jest tylko jedna obawa. Może nastąpić falstart i to nie z winy systemowej czy organizacyjnej, lecz z naszej — może nam się nie chce sięgać dodatkową pracą po dodatkowe zlotówki i wymagać, by je ktoś („góra”) przyniósł na tacy. Dziwimy się dostatkowi na Węgrzech. Tam reformę wprowadzano kilkanaście lat, dawno też funkcjonują zespoły gospodarcze. Rzadko jednak wraca się tam do domu tylko po 8-godzinny okresie pracy. (aml)



Fot. STANISŁAW MAKAREWICZ

Jak minął rok 1984?

Z pytaniem „jak minął rok...”, jak oceniają go w podległych sobie pionach — zwracam się do zastępców dyrektora MPK. W bieżącym numerze, zamieszczamy pierwsze wypowiedzi. W następnym kolejne.

STANISŁAWA KOSTRO

„Był to ciężki rok w dwóch podstawowych kierunkach działalności pionu — kadrowej, na tle pogłębiającego się w całym kraju deficytu rąk do pracy, co bardzo utrudniało nam realizację zaplanowanej ilości przyjęć i wzrostu załogi MPK, oraz socjalno-bytowej. Kilkanaście przedsiębiorstw na terenie naszego miasta przeszło na nowe, wyższe, atrakcyjniejsze sposoby wynagradzania swoich załóg, co spowodowało u nas większy ubytek załogi, szczególnie w grupie zawodów, w których płace są w MPK mało atrakcyjne — głównie zaplecza. Tę sytuację przewidywałam już w drugim półroczu 1983 roku, ponieważ ruch ludności poszukującej pracy jest mi w mieście znany na bieżąco. Stąd też Dział Kadr poczynił już w styczniu ub. roku odpowiednie kroki dla wielokierunkowej formy naboru pracowników do MPK. W tym celu wykorzystano środki masowej propagandy — reklamy w kinach, ogłoszenia w prasie, również centralnej. Prowadziliśmy na terenie naszego miasta oraz na terenie miast i wsi województwa krakowskiego, różne formy reklamujące pracę w MPK. Rozmawialiśmy w tym celu z naczelnikami i sołtysami i penetrowaliśmy teren dla zdobycia pracowników. W ten sposób udało nam się przyjąć w ubiegłym roku 1802 osoby, ale nie udało nam się utrzymać takiego tempa przyrostu załogi, jakie było w latach 1981, 1982 i 1983. W 1980 roku, załoga nasza liczyła 5340 osób, aktualnie zatrudniamy 7150 osób. Tak jak przewidywałam, sytuacja ekonomiczna ludzi pracy, szczególnie młodych, powoduje, że nawet przy dobrej atmosferze pracy i niezłych jej warunkach, zmuszeni są

poza przedsiębiorstwem szukać jeszcze lepszych warunków pracy, obietnicy otrzymania mieszkania i możliwości wyjazdu do pracy na eksport, a z tego bardzo niewiele możemy oferować, mimo że rokrocznie podnosimy płace, że można u nas dodatkowo zarobić, że praca jest u nas stabilna. W 1984 roku był u nas większy niż w latach poprzednich ruch załogi i odeszły 1604 osoby. W latach poprzednich odchodziło średnio 1100 do 1200 osób.

W styczniu ubiegłego roku, doceniając wagę utrzymania załogi, wprowadziliśmy program jej stabilizacji. Program ten jest długofalowy i zawiera cały szereg działań materialnych i pozamaterialnych dla kierownictwa administracyjnego, organizacji społeczno-politycznych a nastawiony jest na prawidłową adaptację nowych pracowników i eliminowanie wszystkich tych zjawisk ujemnych, które zniechęcają do pracy. Każdy nasz zakład posiada własny program stabilizacji, dostosowany do swoich warunków i różniący się one w treści. Niestety, nie mogę powiedzieć, że główny cel — odpływ z przedsiębiorstwa ludzi został zahamowany. Gdybyśmy jednak tych działań nie podjęli, nie zwrócili uwagi kierownictwa zakładów ze spraw technicznych na załogę, to odeszłoby ich daleko więcej. Program stabilizacji społeczno-zawodowej jest długofalowy i po ocenie roku 1984, kontynuowany będzie w roku bieżącym i następnych. Rok ten będzie rokiem ukierunkowania na poprawę zatrudnienia — warunków pracy i płacy. Mamy więc szereg spraw do załatwienia na styku pracownik — przedsiębiorstwo, takich, które by poprawiły

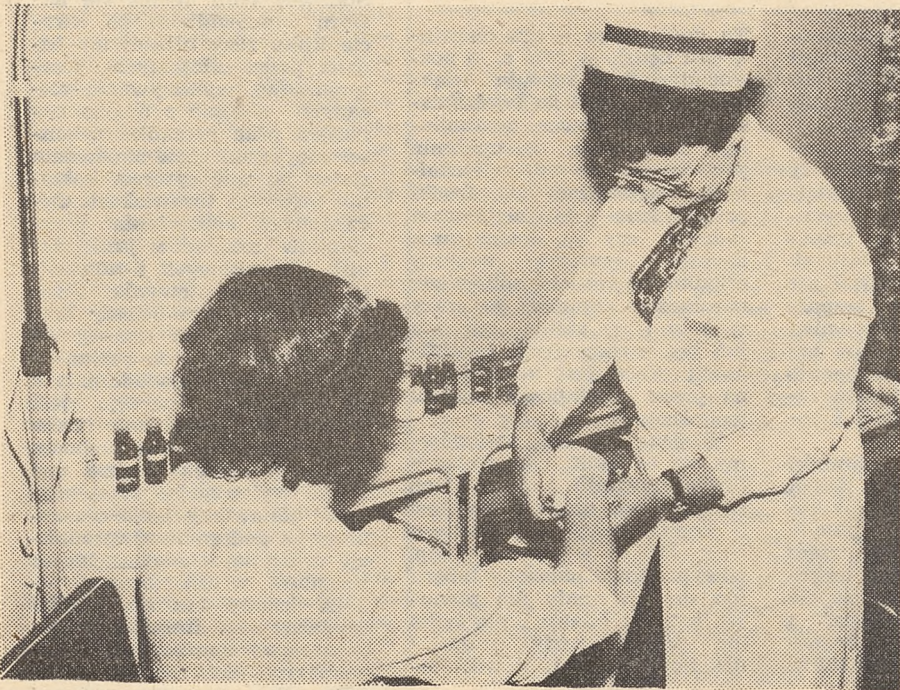
działalność naszych służb w stosunku do nowo przyjmowanych. Chociażby — o dalsze skrócenie okresu przyjęcia do pracy, a więc oczekiwania na badania lekarskie i psychotechniczne, zmniejszenie biurokracji poprzez wyeliminowanie konieczności posyłania zatrudniających się do wielu komórek organizacyjnych. Chodzi o maksymalne zbliżenie do miejsca pracy, nawet przy zaopatrywaniu w sorty, narzędzia, świadczenia społeczne i bytowe. Dużo też jest do zrobienia w poprawie fizycznych warunków pracy na liniach w mieście, jak również, szczególnie u młodej części załogi, w należytej informacji o wszystkich przysługujących uprawnieniach i załatwieniach wielu spraw w przedsiębiorstwie. Sporo jest nieorientowanych w tym, gdzie i co można załatwić w sprawach socjalno-bytowych, kulturalnych i turystycznych. Najważniejsze dla utrzymania załogi były i są motywacja placowa i sprawy mieszkaniowe. Jeśli chodzi o dodatki stażowe i gratyfikacje, o tym jak zostanie rozwiązana ich sprawa powinniśmy dowiedzieć się już w ciągu najbliższego miesiąca, natomiast nowe sposoby wynagradzania — znacznie poprawia warunki pracy w MPK, dając perspektywę lepszych zarobków, szczególnie tym nisko zarabiającym.

Nabrzeżałym problemem w przedsiębiorstwie jest brak mieszkań. Około 750 pracowników oczekuje na własne mieszkanie. Tymczasem możliwości przedsiębiorstwa, zmierzające do poprawy w tym zakresie są niewielkie. Pracowników zamiejscowych, nie mających rodzin, kierujemy do hotelu Przedsiębiorstwa Usług Socjalnych, które jednak hotelu rodzinnego nie prowadzi. Tym, którzy oczekują na mieszkania, pomagamy poprzez ciągłe interwencje w wydziałach lokalowych wszystkich czterech dzielnic. Uzyskując mieszkania zastępcze, pomagamy znajdującym się w najtrudniejszych warunkach mieszkaniowych. Dotyczy to wyłącznie tych, którzy są kandydatami w spółdzielniach mieszkaniowych. I tak na przestrzeni półtora roku, wystąpiliśmy w 178 sprawach mieszkaniowych z pisemnymi interwencjami, z czego 24 pracowników otrzymało mieszkania zastępcze. Ponadto otrzymaliśmy 4 mieszkania spółdzielcze i 5 kwaterunkowych, dla znajdujących się w najtrudniejszych warunkach mieszkaniowych i spełniających wymogi do ich otrzymania. Niezależnie od tego, piętnastu pracowników zostało umieszczonych na listach i oczekuje na mieszkania rotacyjne. Według zapewnień naczelnika dzielnicy, do końca roku powinni je otrzymać.

Stan zatrudnienia w przedsiębiorstwie na dzień dzisiejszy, jest niezadowolający i nie zapewnia prawidłowej działalności. Brakuje motorniczych, wśród których jest największa fluktuacja, zachorowalność i naruszenia dyscypliny pracy. Jest to również największa grupa pracowników o najniższym stażu pracy w przedsiębiorstwie. Ta grupa zawodowa będzie przedmiotem szczególnej uwagi i pracy kierownictwa przedsiębiorstwa. Warunki pracy motorniczych w zasadzie są na poziomie plac kierowców, w związku z czym oczekujemy poprawy dyscypliny, efektywności pracy jak również spodziewamy się uzupełnić o 30 procent stan załogi. Duże braki występują również na zapleczach technicznych w grupach fachowców: ślusarzy, tokarzy, elektromonterów, mechaników napraw samo-

chodów. Corocznie z przedsiębiorstwa odchodzi do wojska około 400 pracowników, uzupełnienie tego braku jest wielkim problemem, a nie otrzymujemy zastępczej służby wojskowej, co w pewnym stopniu rekompensowałoby ten ubytek. Najbardziej zdyscyplinowaną grupą zawodową, o największym efektywnym czasie pracy w 1984 roku, byli kierowcy. Zatrudniamy 1550 kierowców i na przestrzeni ostatnich lat ta grupa zawodowa, pod każdym względem poszła naprzód. Poprawiła się komunikacja w mieście, zmniejszył nieefektywny czas pracy, straty kursów, poprawiło się w zakresie noszenia w pracy mundurów i przede wszystkim znacznie zwiększył się stan załogi, który zbliżył się do optymalnego. W grupie kierowców notujemy najniższą absencję chorobową w przedsiębiorstwie, mimo że nie jest to najniższa grupa wiekowa, a godziny rozpoczęcia pracy i jej warunki są w zasadzie takie same jak motorniczych. To, że zabezpieczamy kadry kierowców i motorniczych w podstawowej działalności przedsiębiorstwa, jest w głównej mierze zasługą Działu Kadr i Ośrodka Szkolenia Zawodowego. Wyszkoliliśmy w tym roku 160 osób na motorniczych i taką samą liczbę kierowców. Zarówno szkolenie teoretyczne jak i praktyczne prowadzimy we własnym zakresie. Również we własnym zakresie prowadzona jest całość szkolenia BHP. Program szkolenia, stabilizacji kadr, właściwego klimatu, to problemy numer jeden dla kierownictwa przedsiębiorstwa. Duże nadzieje pokładam we współpracy z organizacją młodzieżową, jako że większość załogi to ludzie młodzi. Dotarcie do nich przez różne formy działalności zawodowej i pozazawodowej jest sprawą niebagatelną.

Drugi kierunek działalności w przedsiębiorstwie to sprawy socjalno-bytowe. Zadaniem naszym było utrzymywanie dotychczasowego poziomu świadczeń dla pracowników, pomimo zwiększenia stanu załogi i to nam się udało. Fundusz socjalny został zwiększony o 37 mln złotych środkami z zysku wypracowanego przez załogę, co pozwoliło nam w 1984 roku, w porównaniu z 1983, zwiększyć ilość wczasów o 1100, kolonii o 280, funduszy na pomoc finansową i rzeczową z 1 mln do 2 mln złotych, wydatków na kulturę i turystykę o 40 proc. w stosunku do roku 1983. Oddaliśmy załozdę dwa ogrody działkowe — w Pielgrzymowicach i Brzeczynie. Na ich zagospodarowanie przekazaliśmy z funduszu socjalnego sumę 1 mln 500 tysięcy złotych. W czerwcu ub. roku oddaliśmy do dyspozycji załogi, całkowicie wyremontowany Ośrodek Rehabilitacyjny w Osieczanach — z pełnym wyposażeniem do stosowania zabiegów i własną obsługą medyczną. Teraz MPK ponosi niemałe koszty jego utrzymania. Dzienny pobyt w nim pacjenta wynosi 900 złotych z czego 700 pokrywa przedsiębiorstwo, a 200 opłaca pacjent. Do Ośrodka przyjmowane są osoby ze skierowaniem wystawionym przez zakładową służbę zdrowia na L-4. Odpłatność za kolonie, wycieczki, imprezy sportowe, należą do najmniejszych w Krakowie, pomimo wzrostu cen za te świadczenia. Z funduszu socjalnego finansujemy nie tylko podstawową działalność kulturalną i sportową, ale również finansujemy i utrzymujemy organizacje działające w przedsiębiorstwie: Klub Sportowy „Tramwaj”, PTTK, TKKF, Tramwajowy Klub Wodny,



Fot. STANISŁAW MAKAREWICZ

MICHAŁ JANKOWSKI

Rok 1984 dla MPK, pod względem działalności ekonomiczno-financej, mimo wielu trudności i kłopotów należy uznać za udany. Nastąpiła dalsza poprawa usług komunikacyjnych dla mieszkańców miasta. Plan prawie we wszystkich wielkościach techniczno-ekonomiczno-financej został wykonany z nadwyżką. W roku 1984 oddaliśmy do ruchu średnio rocznie o 46 autobusów więcej niż w roku 1983, dochodząc w czwartym kwartale do 485 autobusów w szczycie rannym i popołudniowym, przy zachowaniu na tym samym poziomie komunikacji tramwajowej.

Wykonano 86.472 tysiące wozokilometrów to jest o 2.928 tysięcy więcej niż zakładał plan, a o 4.837 tysięcy więcej niż wykonano w roku 1983. Nastąpiła poprawa w obu trakcjach wskaźników technicznych i wykorzystania.

Przewieźliśmy 741 mln pasażerów, to jest o 68 mln więcej niż w roku ubiegłym. Dziennie przewożiliśmy 2 mln pasażerów. Wpływów uzyskaliśmy 1.430 mln złotych, to jest 73 mln więcej niż zakładał plan i 128 mln więcej niż wykonano w roku 1983. Wprowadziliśmy nie sporządzono jeszcze bilansu za rok 1984, ale przewiduje się, że również korzystnie ukształtują się koszty i wyniki finansowe.

Przewidujemy wykonanie zysku bilansowego w granicach 500 mln złotych, to jest o około 50 mln więcej niż planowano.

Pomyślnie realizowano program oszczędnościowy, w ramach którego obniżono koszty na zużycie materiałów, paliw płynnych i stałych w wysokości 40 mln złotych. Uzyskano dodatkowe wpływy 78 mln złotych i wykonano po-

nad plan 2.928 tysięcy wozokilometrów, na których wykonanie koszty zmienne wyniosły 118 mln złotych.

Oprócz dokonanych osiągnięć, wystąpiły również w działalności przedsiębiorstwa niedociągnięcia i nieprawidłowości. Niezadowolający jest stan gospodarki środkami trwałymi i przedmiotami nietrwałymi. Występuje duże opóźnienie w oddawaniu do eksploatacji nowych środków trwałych, przez co zamrażane są środki funduszu rozwoju w nie wykorzystanym majątku.

W dalszym ciągu w poszczególnych jednostkach, duże zastrzeżenie budzi ewidencja i kontrola zużycia przedmiotów nietrwałych i narzędzi, co prowadzi do nadmiernego niszczenia tych przedmiotów, a w konsekwencji wzrostu kosztów. Niezadowolający jest stan gospodarki materiałowej, a w szczególności magazynowej. Duże niedobory i nadwyżki magazynowe, wysoki stan zapasów pogarszający sytuację finansową, słaba kontrola zużycia materiałów itp.

W roku 1984 nastąpił znaczny wzrost strat nadzwyczajnych, powstałych na skutek wypadków drogowych, likwidacji

nad plan 2.928 tysięcy wozokilometrów, na których wykonanie koszty zmienne wyniosły 118 mln złotych.

Oprócz dokonanych osiągnięć, wystąpiły również w działalności przedsiębiorstwa niedociągnięcia i nieprawidłowości. Niezadowolający jest stan gospodarki środkami trwałymi i przedmiotami nietrwałymi. Występuje duże opóźnienie w oddawaniu do eksploatacji nowych środków trwałych, przez co zamrażane są środki funduszu rozwoju w nie wykorzystanym majątku.

W dalszym ciągu w poszczególnych jednostkach, duże zastrzeżenie budzi ewidencja i kontrola zużycia przedmiotów nietrwałych i narzędzi, co prowadzi do nadmiernego niszczenia tych przedmiotów, a w konsekwencji wzrostu kosztów. Niezadowolający jest stan gospodarki materiałowej, a w szczególności magazynowej. Duże niedobory i nadwyżki magazynowe, wysoki stan zapasów pogarszający sytuację finansową, słaba kontrola zużycia materiałów itp.

W roku 1984 nastąpił znaczny wzrost strat nadzwyczajnych, powstałych na skutek wypadków drogowych, likwidacji

Spisala: MARIA BUBACZEWSKA



Łatwość sportowo-turystyczna i ZSZ, działalność ZSMP, Ciepłotarnia, Zakładową Orkiestrę, zespoły muzyczne, rozrywkową działalność na rzecz bytników MPK.

rozszerzona została działalność w MPK. W ostatnim roku wziętość bufetów. W tej chwili ma, z czego 8 pracuje w systemie. Pomimo zwiększonej mowej, można w nich kupić niedłiny na kartki, ale równopółmiesne. Z uwagi na sytuację patrzenia w wędliny w miechmiast znika z bufetów kasę, a przecież dostarczane są stołówki pracownicze. Mniej zakłady mięsne i ga. Średnio dziennie do bufetowanych jest 700 kg wędlin, około 100 kg wędlin, 400 kg wędlin i innych nieregulamentów jak sery, herbata, mce. Ponadto zimą i jesienią część załogi w posilki. Codziennie wydajemy iocy. Największym problemem bytowej w roku uito zapewnienie prawidłowitów, w związku z brakiem oraz dużą ich absencją a trzeba dodać, że płace są niskie. Kłopoty są równolną konwojentów. Dozyc środków MPK do działowej na rzecz załogi, wyni 1984 aż 120 mln złotych.

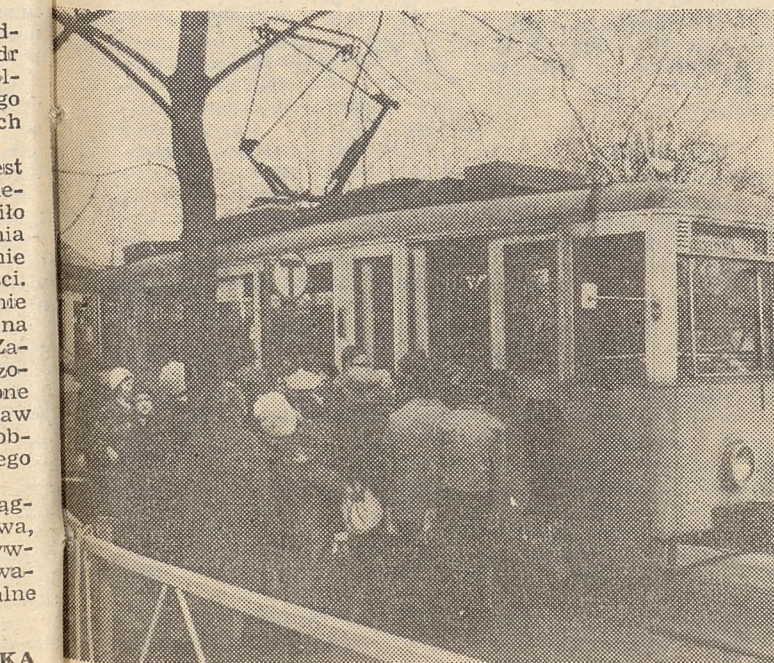
Wydzielone są również potresie umundurowania załoby, będącego na stanie wynosi 78 mln złotych. Pracownikom zaopatrzeniobna odzież osobistą i Wydział Gospodarki Ootnie w ubiegłym roku deldy we wszystkich zakłach zarządzie przedsiębiorst na jednego pracownika zakładowego funduszu socjalności bytowej, środków na odzież i umundurow roku wynosiły 43.605, a w już 53.442 złote. Zakres ocjalnej, bytowej, odziei świadczeń socjalno-bytynych, gield, zostanie nieiny w przedsiębiorstwie, osnie.

Nie podniosła się dyscyplina pracy i efektywny czas pracy, który w ubiegłym roku w stosunku do roku 1983, zmniejszył się o 38,7 godziny na jednego pracownika, co oczywiście spowodowało wielomilionowe wydatki na wypłatę zasiłków chorobowych i godziny nadliczbowe. Stan taki utrzymywał się przez cały 1984 rok, mimo że załoga jest młodsza i powinna być więc zdrowsza. Najwięcej chorowali motorniczowie, pracownicy zapleczy i umysłowi. Równie niekorzystnie wyglądają dane w zakresie dyscypliny pracy. W 1984 roku, formy rozwiązywania umowy o pracę, to głównie dyscyplinarne zwolnienia i porzucenia. Te dwie formy świadczące o stanie dyscypliny pracy, występują w głównej mierze w ZAP, ZTP i ZTH. Z przykrością stwierdzić muszę, że w okresie świąt, „Andrzejków”, czy popularnych imienin, pewna część naszej załogi nie przychodzi do pracy i nie usprawiedliwia swej nieobecności. Nie jest to duża grupa osób, ale o wiele za duża, abyśmy mogli powiedzieć, że załoga MPK w sposób poważny podchodzi do pracy, szanuje ją i wywiązuje się z umowy jaką z przedsiębiorstwem zawarła. Stworzenie zatem odpowiedniego klimatu w przedsiębiorstwie jest podstawowym zadaniem, jakie służby pracownicze — kierownictwo przedsiębiorstwa i zakładów oraz organizacje społeczno-polityczne mają do spełnienia w roku bieżącym.

W zakresie zaopatrzenia przedsiębiorstwa w podstawowe artykuły papiernicze, meble itp., realizowane przez Wydział Ogólny, nie było większych problemów. Praca szła sprawnie, mimo że Wydział ten miał sporo innej pracy związanej z organizacją Zjazdu Miejskiej Komunikacji. Ważną sprawą stojącą przed Wydziałem Ogólnym jest uporządkowanie druków i bieżące dostarczanie potrzebnych formularzy jednostkom organizacyjnym naszego przedsiębiorstwa.

Reasumując, zadania roku 1984, zostały w zasadzie wykonane. Osobiście mam niedosyt w zakresie nieosiągnięcia zamierzonych efektów co do stanu zatrudnienia motorniczów, o czym mówiłam wcześniej. Dlatego tak dużą wagę przywiązuję do stabilizacji załogi. Wierzę, że rok 1985, przyniesie poprawę — jeżeli oczywiście nastąpi poprawa plac.

Spisała: MARIA BUBACZEWSKA



SZEWWCY

W pomieszczeniach Wydziału Gospodarki Odzieżą, znajduje się między innymi warsztat szewski. Naprawia się tu obuwie robocze całej załogi MPK.

Dwóch mistrzów w szewskim fachu: Władysław Bucki — 40 lat pracujący już w MPK, Józef Skrzyński — 36 lat oraz Tadeusz Rajca, zatrudniony od ubiegłego roku na pół etatu, robią wszystko co mogą, aby najbardziej nawet sfatygowane buty, wróciły do właściciela naprawione i jak najdłużej mu służyły.

A z butami różnie bywa. Zdarza się i to zbyt często, że ich właściciel przypomni sobie, że warto by je oddać do naprawy, dopiero wtedy, gdy palce mu z nich wychodzą na zewnątrz. Bywa też, że cholewka z pięknej skóry, zółwka też dobra, ale sklezione są fatalnie i właściciel zaledwie dwa miesiące w nich pochodził i już góra dołu zupełnie się nie trzyma. Czasem takie buty pochodzą nawet ze znanych z dobrej roboty zakładów obuwicznych, ale cóż, nie udało się. W warsztacie więc

nasi fachowcy muszą całe jakby od nowa kleić.

Panowie zgodni są ze sobą co do tego, że na zapleczu w zakładach autobusowych, nie powinno się nosić obuwia roboczego na gumowych zółwkach. Ropa i benzyna powodują rozpuszczanie się gumy. Okres używalności butów na gumowej zółwce w takich warunkach, zostaje wyraźnie skrócony.

Obuwie robocze do naprawy, do warsztatu szewskiego w WGO, dostarczane jest indywidualnie przez użytkowników oraz zbierane w zakładach i razem przywożone. Ten drugi sposób szczególnie sprawnie prowadzony jest w ZAW. Systematycznie, co pewien czas, przywożone jest z tego Zakładu obuwie i po naprawieniu całej partii zabierane z powrotem. O żadnej pomyłce w oddawaniu właścicielowi obuwia nie może być mowy. W każdym bowiem znajduje się kartka z jego nazwiskiem, imieniem oraz miejscem pracy.

Problemy trzech fachowców z warsztatu szewskiego WGO? Niskie pobory, mimo że w swoich



grupach posiadają już najwyższe, i... brudne, dostarczane do naprawy obuwie. O tej prostej czynności jaką należy wykonać przed oddaniem obuwia do naprawy, wstyd nawet pisać. To co powinien zrobić ich właściciel, bardzo często wykonywać muszą dopiero pracownicy warsztatu szewskiego. (M.B.)

Fot.: ST. MAKAREWICZ

Armia do sprzątania?

Zbierałam materiał do jednego z artykułów, jaki napisałam do poprzedniego numeru „Sygnałów”. W tym celu spotkałam się z grupą motorniczek z ZTP. Gdy wyczerpałam już swoje pytania, rozmowa przeszła na sprawy placowe. Motorniczowie narzekali na nie najlepsze zarobki w MPK, w stosunku do innych zakładów pracy na terenie naszego miasta. „Przedsiębiorstwo nie ma podobno na podwyżki pieniędzy — powiedział jeden z nich a pieniądze to by się znalazły, gdyby tylko chcieli pomyśleć... Czy pani wie na przykład, ile w naszym biurówcu zatrudnionych jest sprzątaczek”? Nie, nie wiem, nie mam nawet pojęcia... — odpowiedziałam. „Niech więc pani się namyśli i rzuci jakąś cyfrę”. Zastanawiam się więc chwilę... trzy piętra, parter i magazyn w piwnicy... naprawdę nie wiem, ale może... kilkanaście... „Pomyliła się pani, jest ich 80”. Zaniemówiłam, bo nie uwierzyłam w rzuconą liczbę, ale obiecałam motorniczemu, że ją jak najszybciej sprawdzę. „Jeżeli jednak mam rację, to napisze pani o tym w „Sygnałach”? Przyrzekam więc że tak, na pewno, w jednym z najbliższych numerów. Zapraszamy jest do częstszych w ich zakładzie wizyt... „Niech pani przychodzi, a tematów do artykułów nie zabraknie”.

MOTORNICZY NIEWIELE SIĘ POMYLIŁ

Zobowiązana, i nie tylko, bo z własnej ciekawości również, zaczynam interesować się liczbą zatrudnionych na etatach Wydziału Ogólnego sprzątaczek. Zaczynam od Działu Kadr. Owszem przyjmujemy... słyszę odpowiedź, ale zawsze na podstawie zapotrzebowania Wydziału Ogólnego, i nie interesuje nas już nic więcej. Trafiam więc do Wydziału Ogólnego, i tu stawiam już bardziej konkretne pytania... Na jakich zasadach przyjmowane są do pracy sprzątacze biurowe, jakie przepisy normują ich pracę — ilość metrów kwadratowych powierzchni itp., a przede wszystkim, czy to prawda, że nasz biurowiec sprząta aż 80 kobiet? Na moje pytania odpowiada kierownik Wydziału Ogólnego, JANUSZ RZYMIEK... W biurowcu, zatrudnionych jest na etatach sprzątaczek według stanu na koniec grudnia — 68 kobiet, w przychodni — 8, a w Domu Tramwajarzy — 2”. W sumie więc na etatach Wydziału Ogólnego pozostaje 78 sprzątaczek. Motorniczy z ZTP niewiele się więc mylił. Na kolejne moje pytanie otrzymuję informację, że sprawy związane z zatrudnieniem tej grupy pracowników normuje Uchwała Nr 705 z 27 września 1955, wydana w Monitorze Polskim. Liczy więc sobie prawie 30 lat. Są w niej podane normy metrażowe dla sprząających, według których Wydział Ogólny ustala dla każdej z nich zakres pracy. Wszystkie sprząające są na ryczałcie, obliczonym od stawki 26 złotych na godzinę i 40 procent stałej premii. Miesięcznie wynosi to 6479 złotych, do czego dochodzą jeszcze rekompensaty i wysługi lat. Pracują codziennie w godzinach od 14.30 do 21.00. Tylko cztery wykonują swą pracę w godzinach przedpołudniowych z uwagi na to, że sprząają pomieszczenia, które po godzinach pracy są plombowane — bibliotekę, Dział Specjalny, magazyn ekonomiczny i żywnościowy oraz kasę główną.

SAME KŁOPOTY

Kobiety zatrudnione na etatach sprzątaczek w olbrzymiej większości mieszkają poza Krakowem. Posiadają przeważnie po kilkoro dzieci i nie najlepsze warunki bytowe — minimum socjalne. Charakter pracy, którą wykonują — niepełny wymiar czasu, godziny popołudniowe, gdzie zawsze ktoś może przy dzieciach zostać, bardzo im odpowiada. Niektóre bardzo często chorują. Ich dzieci również. Zwolnienia lekarskie w tej grupie pracowników są bardzo częste. Zdarza się, że 50 procent jest na zwolnieniach. I wówczas w pracy muszą zastąpić je koleżanki. Wykonują więc podwójną

pracę i nie otrzymują za to dodatkowego wynagrodzenia. Najwyżej mogą mieć tę świadomość, że kiedy one się rozchorują, też ktoś będzie zmuszony je zastąpić.

Są również innego rodzaju kłopoty. Brakuje odpowiednich środków czystości. Proszki, które sprząające otrzymują z ZZP, żrą im skórę rąk, szmaty niszczą się po jednorazowym użyciu albo w ogóle nie zbierają wody. Kije u szczotek bardzo szybko się łamią, a włosie ze sztucznego włókna jest zbyt miękkie. Brakuje możliwości zakupu odkurzaczy przemysłowych, a inne nie zdają egzaminu (też ich kupić nie można). Są jeszcze sprawy, o których wstyd pisać. Non stop zapychane fuszami z kawy i herbatą zlewki, mimo że w każdym z tych pomieszczeń znajdują się pojemniki na odpady. W muszlach klozetowych znaleźć można rzeczy, na które również obok znajdują się pojemniki, poza tym rozbite szklanki, talerze i plastikowe pudełka. Hydraulik, który zbyt często wzywany jest do przetykania syfonów i zlewów, mógłby wiele na ten wstydliwy temat powiedzieć. Urywane są przy drzwiach ubikacji zasuwki, haczyki, uchwyty na papier toaletowy. Widocznie użytkownikom tych miejsc wszystko może się przydać. Gdzie? Być może we własnym domu. Ręcznik i papier toaletowy, który kierownik Rzymek pozostawił „dla gości” w ubikacji na parterze, znajdowały się tam tylko przez jedną godzinę. Poza tym brudzone są w tych pomieszczeniach ściany, dewastowane ścianki działowe. Wstyd za zupełny brak kultury i to wśród pracowników zarządu przedsiębiorstwa. Dlaczego o tym piszę? Ponieważ nie kto inny, a właśnie kobiety sprząające muszą codziennie pomieszczenia te doprowadzać do stanu używalności.

BĘDZIE EKSPERYMENT

Wracam do tematu, to jest do liczby kobiet zatrudnionych na etatach sprzątaczek w biurowcu MPK. Biorąc nawet pod uwagę kubaturę obiektu 25 165 m³, pięć kondygnacji (trzy piętra, parter i magazyn w piwnicy), 6139 m² powierzchni użytkowej i 800 zatrudnionych osób, czy mimo wszystko sztab 68 sprząających nie jest za wysoki? „Już dwa lata temu, chciałem zmniejszyć ilość zatrudnionych u nas sprzątaczek, i nie z tego nie wyszło. Nie chciałbym o tym teraz mówić. Obecnie przymierzam się do eksperymentu. Są skargi na niektóre sprząające, że nie wykonują dobrze swojej pracy. Równocześnie są osoby, pracujące w naszym biurowcu, które chętnie podejmą tę pracę na pół etatu. Chcą sobie po prostu w ten sposób dorobić do swojej podstawowej pensji. Zatrudniając je, liczę że obniży o 50 procent stan zatrudnionych obecnie sprzątaczek”. Jak... skoro zatrudnione zostaną w to miejsce inne osoby na pół etatu? — wracam swoje zdanie. „Nie w tej samej ilości. Ważne jest jeszcze to — ciągnie dalej kierownik Rzymek — że żadna z kobiet sprząających nie otrzyma wypowiedzenia pracy, a jedynie przeniesienie do innej, o takim samym charakterze”. Zastanawiam się, czy eksperyment się uda, czy znów nie stanie coś na przeszkodzie jego realizacji?

*

Zastanawiam się również nad tym, czy rzeczywiście nie ma nowszej od tej z roku 1955, uchwały normującej wielkość powierzchni, przypadającej na jedną osobę do sprzątania. I jeżeli nawet jest ona umownie w przedsiębiorstwie ustalana, to liczba 68 kobiet, sprząających trzy biurowiec, mimo że posiadający trzy kondygnacje, parter i piwnice, jest co najmniej szokująca. I jak to rozumieć, że wszystkie kobiety, jak z tego widać, bardzo chętnie zatrudniają się do sprzątania biur, w zakładach eksploatacyjnych natomiast zawsze ich brakuje, mimo że na etatach zmywaczy pojazdów zarobić można dwa razy więcej.

MARIA BUBACZEWSKA



Ktoś gra w „durnia” w świetlicy ZTP

W przerwie między wyjazdami

Jeżdżący w systemie dwurazowym, przeważnie czas między powrotami z linii i powtórniemi na nie wyjazdami, spędzają w zajezdniach. Przez półtorej godziny, bo tyle mniej więcej trwa przerwa między wyjazdami, nie każdy zdąży przecież iść do domu i z powrotem na czas odjazdu wrócić. Pozostają więc w zajezdni. Kierują się do bufetu, który znajduje się w jadalni, czasem załatwiają coś na zapleczu czy u kierownika, i idą sobie posiedzieć w świetlicy. I tak jak to mówią czas im jakoś „zleci”.

Właśnie w czasie przerwy między wyjazdami, odwiedziliśmy 23 stycznia świetlicę w ZTP. Zastaliśmy w niej kilku motorniczych z dwurazówek. Pili przyniesioną w termosach z domu kawę i oglądali film w telewizji.

Gustownie urządzona w ZTP świetlica, w tym dniu nie robiła przytulnego wrażenia, raczej jakby przygotowana była do remontu, czy gruntownego sprzątania. Wszystkie stoły i krzesła, ustawione były jedne na drugich przy ścianach. Stojący na środku stół bilardowy i gry sportowe stały zamknięte. Nie zauważyliśmy ani jednej gazety. Gdyby nie telewizor nie byłoby tu po co przychodzić.

Rozmawiamy z motorniczymi. „Od 4.00 rano jeździmy na liniach, do zajezdni wracamy o 9.30 i na przykład dzisiaj nie zostało już dla nas go-

raćcej zupy. W bufecie kupić można było bułki, żółty ser i zamrażniętą „na kość” pasztetową. Jak człowiek z domu jedzenia i picia w termosie nie przyniesie, to tu się nie posili. O godzinie 10.00 bufet już zamknięty”.

Dowiadujemy się, że chętnie w czasie przerwy korzystają ze świetlicy. „Klucz do niej zawsze można dostać u kierownika, ale poza tym... gry sportowe zniszczone, nie ma prasy do czytania, a w karty nam tu grać nie wolno. Nawet w „durnia” czy „świnie” — dodaje śmiejąc się jeden z motorniczych.

Obok wejścia do świetlicy, na sąsiednich drzwiach przeczytać można: „Wypożyczalnia książek czynna od 9.00 do 14.00, prasy i gier od 8.00 do 16.00” a więc?

„Tylko, że to już dawno nieaktualna wywieszka” — informują nas motorniczo. „Pani zajmująca się tymi sprawami poszła na urlop macierzyński, i zablokowała etat. Od tej pory nikt się tymi sprawami już nie zajmuje”.

Taka sytuacja jest na pewno problemem dla kierownictwa zakładu, który zresztą winien w jakiś sposób zostać rozwiązany. Świetlica w ZTP przez cały okres pozostawiania owej pani na urlopie macierzyńskim nie może być tylko miejscem tym z nazwy.

(M. B.)

500 autobusów na ulicach Krakowa

(Dokończenie ze str. 1)

by przekroczyć te liczby dzięki poprawie wskaźnika gotowości technicznej i wskaźnika wykorzystania taboru. Sukces ten jest sukcesem nie tylko pracowników traktacji autobusowej, ale również sukcesem całej załogi, która pomogła swoim kolegom zrealizować swoje marzenie. To

nie tylko kierowcy i zaplecze są autorami tego osiągnięcia, ale również pracownicy zaopatrzenia, służb socjalnych i innych, którzy starali się, by tamci mogli spokojnie i dobrze pracować.

Za tę pracę i sumienne wywiązywanie się ze swoich obowiązków, należała się naszej załodze podzię-

kowania i dlatego publikujemy je obok, na stronie 1, podpisane przez kolektyw polityczno-administracyjny przedsiębiorstwa. Wszak niecodziennie zdarza się takie osiągnięcia. Bądź co bądź, jest to pierwsza PIĘCSETKA w 110-letniej historii krakowskiej komunikacji miejskiej.

(A.Z.)

Tylko lenie mniej dostaną

(Dokończenie ze str. 1)

wiecie można mieć co do tego zastrzeżenia, ale przyjęta raz zasada, że płaci się tylko za pracę, nie może stwarzać wyjątków. Nie twierdząc wcale, że wśród tysięcy różnych przypadków nie znajdzie się taki, gdy pracownik straci kilkadziesiąt złotych. Udowodniano jednak na konsultacjach, że na dobrą sprawę, są to przypadki nie ważne na wysokości pensji. Zresztą przecież i teraz prowadzący pojazdy, za przestoje mieli płacone tylko gołe stawki godzinowe, bez tych wszystkich dodatków, nie byłoby to więc nie nowego. Owszem, sugerowano na naradach, iż kierowca zawsze może znaleźć jak chce (czy raczej jak nie chce jeździć), usterkę wozu i nie wyjechać. I właśnie porozumienie chce takim przypadkiem zapobiegać, jeżeli oczywiście usterka nie stwarza zagrożenia. Różnie to bywa — na niejednakowe zaangażowanie w pracy wskazywano w Bieżyczach i Płaszowie. Przykładem były tu ostatnie niskie temperatury i poniedziałki. Jedni stawiali na głowach, by wozy poodmrażać i wyjechać w terminie, inni spokojnie siedzieli i czekali, aż ktoś przystopuje im autobus do wyjazdu. Chodzi o to, by i takie postawy wyeliminować.

Zresztą generalną zasadą porozumienia jest fakt, że pracownicy powinni sami eliminować spośród siebie obiboków i kombinatorów. Praktycznie jeden kombinujący i przebywający na zwolnieniu pracownik kosztuje załogę wraz z narzutami płaconymi ZUS-owi 3,5 pracownika. Tych pieniędzy nie bierze się z sufitu. Są to środki uszczuplające place pozostałym. Oczywiście nikt nie ma pretensji do tych naprawdę chorych, czy jednak na zwolnieniach przebywają tylko tacy?

Najważniejsze obecnie — przy przejściu ze starego systemu płac na nowy — żaden pracownik stracić nie może. Średnio pracownik

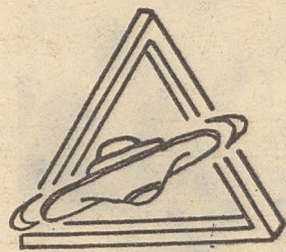
powinien zyskać od 600 do 1800 zł na przeliczeniach, bez jakichkolwiek przeszerzowań i podwyżek. Pozostaje też zasada, iż preferowany jest system czterobrygadowy.

Żle się stało, że nasze konsultacje zbiegły się z ogólną konsultacją podwyżek cen. W wielu wypadkach przejście na nowy system utożsamiane było z rekompensatami i wtedy rozdziły się obawy, że nowy system nie rekompensuje podwyżek. Niestety, te nasze konsultacje nie miały nic wspólnego z podwyżkami. Niczego też nie mają rekompensować. Konsultacje porozumienia byłyby prowadzone nawet wtedy, gdyby nie było podwyżek płac. Gdyby jednak ktoś się uparł i koniecznie łączył te dwie rzeczy, to i tak lepszy jest nawet minimalny wzrost płac, co zakłada porozumienie, niż pozostanie na dotychczasowych zasadach i nie mieć żadnej podwyżki. To chyba logiczne.

By pracownicy mogli się przekonać, że jednak przy przejściu na nowy system nie traci, w momencie jasnego stanowiska co do nagrody jubileuszowej i wysługi — przed podpisaniem porozumienia wprowadzone zostaną podwójne paski wypłat, by każdy na swoim przykładzie przekonał się, iż nie traci. W ostateczności, gdyby porozumienie zostało przyjęte i po pewnym okresie okazało się, iż jest mimo wszystko niekorzystne, można go zawsze wypowiedzieć i wrócić do starego.

A tak już na zakończenie. Przypomina mi się dyskusja sprzed paru lat, gdy wprowadzono indywidualne rozliczanie paliw i ogumienia. Emocje wtedy były wcale nie mniejsze, wielu było też przeciwników. Co by było, gdyby dziś chcieli znieść to rozliczenie i przestać płacić za oszczędności? Nowe zawsze budzi niepokój i obawy, by się jednak przekonać, trzeba po prostu spróbować.

FILOMENA SERWIN



Organizacje ufologiczne na świecie i w Polsce

Nie sposób wymienić wszystkie organizacje ufologiczne na świecie, oraz scharakteryzować chociaż skrótnie ich działalność. Przedstawimy więc Państwu te najbardziej znane i liczące się.

USA

W 1951 roku w Grand Rapids powstał Klub Latającego Spodka — FSC — który jednak kilka lat później przestał istnieć.

W styczniu 1952 r. w Wisconsin, małżeństwo Coral i Jim Lorenzen założyli Organizację Badania Zjawisk Powietrznych — APRO — której siedziba obecnie mieści się w Tucson. Skupia ona ponad 3000 osób i ma swe przedstawicielstwa w 41 krajach.

W 1956 r. w Kensington, Townsend Brown założył Narodowy Komitet Badań Fenomenów Powietrznych — NICAP — gdzie działał m. in. mjr D. Keyhoe.

31 maja 1969 r. w Seguin powstała Wspólna Sieć Badań UFO — MUFON — która od 1970 roku organizuje coroczne „MUFON UFO SYMPOSIUM”. Członkiem tej organizacji jest p. Emma Popik z Gdańska.

W 1973 r. w Evanston prof. dr Allen Hynek założył Centrum Badań UFO — CUFOS. — Jest to najpoważniejsza organizacja ufologiczna w USA i na świecie. Zajmuje się ona zbieraniem, analizą i katalogowaniem obserwacji NOL z całego świata.

WIELKA BRYTANIA

W 1964 r. Brinsley Le Poer Trench założył Międzynarodowy Wywiad Nieba — ISC — który w 1973 r. przyjął nazwę Międzynarodowa Organizacja Kontaktowa.

Również w 1964 r. zostało założone Brytyjskie Towarzystwo Badawcze UFO — BUFORA.

WŁOCHY

Najpoważniejszą organizacją ufologiczną jest Narodowe Centrum Ufologiczne — CUN — z centralą w Mediolanie, które liczy ponad 3000 członków.

FRANCJA

W 1977 roku została powołana przez prezydenta Francuskiego Narodowego Centrum Badań Kosmicznych instytucja naukowa pod nazwą Ośrodek Badań Niezidentyfikowanych Fenomenów w Przestrzeni Powietrzno-kosmicznej — GEPAN — który grupuje naukowców z najważniejszych instytutów badawczych Francji.

HISZPANIA

Najpoważniejszą hiszpańską organizacją ufologiczną jest założony w 1958 roku w Barcelonie Ośrodek Badań Międzyplanetarnych.

RFN

Na czoło wybijają się dwie organizacje — MUFON-CESS i DUIST (Niemieckie Towarzystwo Badania UFO).

AUSTRALIA

Istnieją tu trzy organizacje: Tasmańskie Badania UFO — TUFOIC, Wiktorjańskie Towarzystwo Badawcze Latających Spodków — VFSRS i Centrum Badań UFO — UFOIC.

Oczywiście w krajach tych działa wiele innych organiza-

cji ufologicznych, które są mniej, albo mało znane. Organizacje ufologiczne istnieją też w innych krajach, takich jak np.: Dania, Finlandia, Portugalia, Szwecja, Belgia, Argentyna, Brazylia, Holandia, Japonia, Jugosławia, Kolumbia itd.

— Jak wyglądają organizacje ufologiczne w Polsce?

8 lipca 1978 roku powstał Klub Kontaktów Kosmicznych mający swoją centralę w Bydgoszczy. Jest to jednak organizacja nieformalna. Koordynatorem KKK jest red. Lucjan Znicz.

W grudniu 1978 roku powstała we Wrocławiu kolejna nieformalna grupa ufologiczna „UFO-Sonda”, która od dnia 24. 01. 1979 r. rozpoczęła działalność jako sekcja Wrocławskiego Oddziału Polskiego Towarzystwa Miłośników Astronomii. (Zarząd Oddziału PTMA zatwierdził powstanie sekcji na posiedzeniu w dn. 8. 02. 1979 r.) Obecnie „UFO-Sonda” nie istnieje.

W styczniu 1980 roku powstała sekcja ufologiczna przy Krakowskim Klubie Miłośników Fantastyki (od stycznia 1981 r. Klubu Miłośników Fantastyki Naukowej).

24. 06. 1981 r. została zarejestrowana pierwsza organizacja ufologiczna w Polsce posiadająca osobowość prawną — Warszawskie Towarzystwo Badań Niezidentyfikowanych Obiektów Latających „UFO-Video” — prezes mgr Janusz Marczak.

W styczniu 1983 r. sekcja ufologiczna krakowskiego Klubu Miłośników Fantastyki Naukowej usamodzielniała się, przyjmując nazwę Krakowski Klub Popularyzacji Badań UFO.

W następnych miesiącach 1983 roku powstały dalsze kluby ufologiczne: Łódzki Klub Kosmiczny „Para-UFO”, Gdańska Grupa Ufologiczna, Sandomierski Klub Popularyzacji i Badań Paleoastronauzy i Ufologicznych. Natomiast Kluby Popularyzacji i Badań NOL (UFO) działają w Rzeszowie, Szczecinie, Wrocławiu, Poznaniu, Kaliszu, Lublinie i Gliwicach.

27. 01. 1984 r. została zarejestrowana druga prawnie istniejąca organizacja ufologiczna w Polsce — Krakowskie Towarzystwo Badań Niezidentyfikowanych Obiektów Latających (uprzednio KKPiBUFO) — prezes — Bronisław Rzepecki.

W I kwartale 1984 roku powstały dalsze sekcje ufologiczne w Koszalinie i w Kielcach. Zaczyna się tworzyć klub w Białymstoku, o rejestrację jako Towarzystwo starają się klub lubelski i łódzki. Zwiększa się więc liczba organizacji ufologicznych, ale nie znaczy to, że postępują naprzód w szybkim tempie badania. Wiele z wyżej wymienionych organizacji prowadzi tylko działalność popularyzacyjną, rezygnując z badań, gdyż brak jest odpowiednio przeszkolonych ludzi. Najbliższy czas a w szczególności wyniki II Ogólnopolskiego Zjazdu Ufologicznego powinny przynieść decydujące rozstrzygnięcia, mające na celu rozwinięcie ruchu ufologicznego, podjęcie wspólnych działań i badań, na co czekają wszyscy polscy „ufolodzy”.

„Ger” — KTBNOL

15 stycznia odbyło się walne zebranie sprawozdawczo-wyborcze Koła PTTK Nr 17 im. Wincentego Pola przy MPK, które w ub. roku obchodziło 30-lecie swojej działalności.

Za pomoc i opiekę nad działalnością Koła, Zarząd Główny PTTK przyznał MPK medal — jedyne, wysokie odznaczenie, jakie otrzymać może zasłużony dla MPK, a nie będący jego członkiem. Medal taki otrzymał również w dowód osobistego uznania na wniosek działaczy Koła, dyrektor Tadeusz Trzmiel. Medale wręczył prezes Zarządu Oddziału Wojewódzkiego PTTK w Krakowie, Stanisław Pawlicki. Trzeba tu dodać, że zarówno Koło, jak i niektórzy jego członkowie posiadają Srebrne i Złote Honorowe Odznaki PTTK.

Aktualnie Koło liczy 203 członków, wśród których jest wielu długoletnich działaczy. Między innymi Stanisław Wójtowicz, Albin Górkiwicz, Danuta Mirzyńska, Jolanta Wiechnik, Zygfryd Fenrych, Zbigniew Ciaputa, Edward Opach, Henryk Albrecht, Czesław Dylowicz, Antoni Baran, Michał Paciorek, Jan Jedynak, Ludwik Ostroga, Józef Maciejasz, Marek Kleszcz. Wymienieni otrzymali dyplomy i nagrody rzeczowe.

Obszerne sprawozdanie z ostatniej, dwuletniej kadencji Koła, złożył jego dotychczasowy prezes, Marian Dudek. Przedstawił w

Walne zebranie Koła PTTK im. Wincentego Pola

nim działalność Koła — organizowanie wycieczek turystycznych i krajoznawczych, rajdów górskich i nizinnych, zlotów krajowych i zagranicznych, również z udziałem pracowników bratnich przedsiębiorstw z kraju i Drezna. Podkreślił dążenie do imprez turystycznych masowych, w których mogli brać udział pracownicy, renciści i ich rodziny. Mówił również o wypożyczalni sprzętu turystycznego (o konieczności zakupu nart), biblioteczce wydawnictw turystycznych, możliwości korzystania z autobusów oraz o pomieszczeniu przydzielonym dla Zarządu Koła przy ulicy Wawrzyńca 17. Ponieważ pomieszczenie to wymaga kapitalnego remontu, kierownik ZNA, Wiesław Ptak, również członek Koła, zobowiązał się w ramach możliwości kierowanego przez siebie Zakładu, do przeprowadzenia w nim potrzebnych prac adaptacyjnych.

Z kolei przewodniczący Komisji Rewizyjnej, Czesław Dylowicz w swoim sprawozdaniu poinformował zebranych, że w okresie sprawozdawczym zorganizowanych zostało 146 wycieczek, w tym 19 turystyki kwalifikowanej. Członkowie Koła Nr 17 korzystali też z 13 imprez turystycznych organizowanych przez inne Koła PTTK. Nadmieniał, że sprzęt turystyczny przechowywany jest w nieodpowiednim do tego celu pomieszczeniu. Biblioteczka Koła liczy 259 pozycji z dziedziny turystyki. Sprawozdanie swoje zakończył przedstawieniem szeregu założeń, między innymi: należy rozwinąć w szerszym zakresie podstawowe szkolenie kadr, organizowane bezpośrednio przez Koło, jak i przez nadrzędne jednostki, dokonać zakupu potrzebnego sprzętu turystycznego i wydawnictw turystycznych, podawać w książce pracy — zgodnie z wymogami — organizatorów, przewodników i przewodników turystyki, zdobywców odznak, osoby wyróżnione odznaczeniami, nagrodami i dyplomami oraz instytucje i działaczy współdziałających z Kołem, pobierać opłaty za przekroczenie terminu wypożyczenia sprzętu.

Dyrektor Tadeusz Trzmiel podziękował za wyróżnienie go i przedsiębiorstwa, tak wysokim odznaczeniem turystycznym i podkreślił zasługi Koła w masowej rekreacji i wypoczynku, co ma duży wpływ na integrację załogi.

Na nową kadencję, do Zarządu Koła PTTK Nr 17 im. Wincentego Pola, wybrani zostali: prezesem Zbigniew Ciaputa, wiceprezesem Krzysztof Doraził, sekretarzem Janina Doraził, skarbnikiem Danuta Mirzyńska, gospodarzem wypożyczalni sprzętu turystycznego Edward Opach, członkami: Zygfryd Fenrych, Stanisław Wójtowicz, Marek Kleszcz i Jolanta Wiechnik. Do Komisji Rewizyjnej weszli: przewodniczący Henryk Albrecht, wiceprzewodnicząca Elżbieta Giermek, sekretarz Lucyna Brewińska, członkowie Czesław Dylowicz i Marek Pietronczyk. Delegatem na zjazd oddziału krakowskiego PTTK, wybrany został jednogłośnie Stanisław Wójtowicz.

Na zakończenie zebrania nowo wybrany prezes Koła PTTK, Zbigniew Ciaputa, podkreślił, że z imprez turystycznych organizowanych przez Koło, korzystać będą mogli w szerokim zakresie również nie będący jego członkami.

(M.B.)

Porozumienie w celu poprawy warunków pracy młodocianych

W celu zapewnienia dalszej, właściwej poprawy warunków pracy pracowników młodocianych i o krótkim stażu pracy, zamierza się zawrzeć porozumienie między Społecznym Inspektorem Pracy NSZZ MPK-Kraków i Zarządem Zakładowym ZSMP. Ponieważ obie organizacje pracują społecznie, celem takiego porozumienia jest zespolenie działań mających na celu dalszą poprawę warunków pracy, zapobiegania wypadkom w grupie najmłodszych pracowników. Zacieśnienie tej współ-

pracy wynikało z tego, że około 50% ogólnej liczby wypadków odnosi się do pracowników w wieku 19-25 lat. I właśnie ZZ ZSMP chce przyjąć z pomocą SIP NSZZ m. in. poprzez uczestnictwo w przeglądach i kontrolach stanu bhp w poszczególnych zakładach, popularyzację zagadnień bhp, występowanie z wnioskami dotyczącymi poprawy warunków pracy, swą postawą dając przykład właściwego stosunku do pracy z zachowaniem maksimum wymogów bhp.

Wielkie Tyrnowo (VII)

Historia bratniego „Autokombinatu”

Od połowy lat 70. współpracują, a od 1983 r. nawet współzawodniczą ze sobą potencjaci przewoźnicy obu miast i rejonów — Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne w Krakowie oraz „Autokombinat” Wielkie Tyrnowo. Aby zrozumieć istotę kontaktów, utrzymywanych pomimo znacznych różnic w zakresie świadczonych usług, należy cofnąć się nieco w czasie i pokazać ciekawą historię transportu samochodowego na terenie obecnego okręgu wielkotyrnowskiego.

Ten górzysty teren, bardzo długo pozbawiony kontaktu ze światem, przechodził po 1918 r. proces zubożenia ludności, nasilenia bezrobocia, co spowodowało silne procesy migracyjne. Rosła liczba potencjalnych poddanych, rosła chęć zarobienia na przewoźnie ludności. Początkowo wybierano „fiaty” — do Górnej Oriachowicy pierwszy w okręgu ciężarowy egzemplarz zakupił bracia Petry i Gini Dłamanowi w 1920 r. Tamże pierwszy model osobowy („500”) sprowadza w 1925 r. późniejszy potentat przewoźowy Ewastat Arnaudow, a dwa lata później trzy „500” zakupuje do celów służbowych Komisja Wojewódzka w Tyrnowie. W 1933 r. ludność jest obsługiwana przez prawie 45 samochodów, należących do różnych właścicieli. Najwięcej już wtedy, bo 18, miał ich wspomniany E. Arnaudow. Kierowcy tworzą swoje pierwsze stowarzyszenie. Największym wzięciem cieszyły się trasy z Górnej Oriachowicy i Tyrnowa do dworca kolejowego. Rok później powstaje pierwsza linia autobusowa w okręgu z Eleny do dworca w Górnej Oriachowicy. W 1935 r. zawiązuje się organizacja zawodowa kierowców w Tyrnowie i od razu rozpoczyna skuteczną walkę strajkową, po roku z takim samym wynikiem strajkują kierowcy z Górnej Oriachowicy. W 1937 r. powstają nowe spółki samochodowe w Oriachowicy i Elenie, wydano też szereg przepisów rozwiązujących sytuację w transporcie. 1939 r. przyniósł

utworzenie w Tyrnowie Samochodowej Spółki Transportowej „Strzała”, która przetrwała do 1945 r. W 1940 r. utworzono, na zasadzie obowiązkowego zrzeszenia ogólnokrajowy Związek Przewoźów Towarowych z 22 oddziałami terenowymi. Pomógł on, choć w bardzo ograniczonych warunkach wojennych, utrzymać część przewoźów.

Po wyzwoleniu szczególnie silnie rozwinęła się baza transportowa w Górnej Oriachowicy i Tyrnowie. W 1947 r. w transporcie funkcjonowały trzy sektory: państwowy (przedsiębiorstwo „Państwowe Linie Autobusowe”), publiczny (autobus komunikacji miejskiej) oraz spółdzielczy (autobusy zakładów samochodowych odkupione od wojska lub pochodzące z likwidacji dawnych przedsiębiorstw samochodowych). 1 stycznia 1953 r. zapada decyzja, by cały okręg tyrnowski w całości przeszedł we władanie Państwowego Transportu Samochodowego. A to oznaczało początek „Autokombinatu”, stałej już struktury, choć przechodzącej wiele etapów rozwoju i doskonalenia.

Po ponad 30 latach „Autokombinatu”, którego podstawową działalnością pozostał transport (48 proc.), przewozi w czasie krótszym niż osiem dni tyle towaru, ile w pierwszym roku swej działalności. Obsługuje on nowoczesnymi, wielotonowymi samochodami ponad 130 przedsiębiorstw przemysłowych, rolnych, budowlanych i handlowych. Odnowiony tabor autobusowy jeździ na ponad 350 liniach o długości 12 tys. km, wykonując dziennie 2200 kursów, przewożąc rocznie ponad 70 mln pasażerów. „Autokombinat” aktualnie grupuje 9 zakładów transportowych, z tym, że w Wielkim Tyrnowie i Górnej Oriachowicy istnieją po dwa, a w pozostałych miejscowościach: Swisztowie, Pawlikeni, Polskim Trembeszu i Strazicy są po jednym zakładzie mieszane. Najpóźniej powstał zakład „Przewozy pasażerów” w Wielkim Tyrnowie (1969 r.). Zbudowano bardzo nowoczesne zaplecze

techniczne i socjalne, pozyskano nowoczesny tabor autobusowy i taksówkowy. Tutejszy zakład „Przewozy towarowe” obsługuje ponad 40 przedsiębiorstw przemysłowych, budowlanych, rolniczych i leśnych, dworzec towarowy i in. samochodami w większości z silnikiem diesla, podejmując wiele inicjatyw z zakresu oszczędności paliw oraz współzawodnictwa pracy. Podobny zakład w Górnej Oriachowicy, wyposażony w samochody i przyczepy o dużej ładowności oraz nowoczesne kontenery z automatycznym załadunkiem i wyładunkiem, obsługuje przewozy kontenerowe i paletowe kilku województw. Wprowadzono tu interesujące rozwiązania brygadowych systemów pracy.

Długo by można było jeszcze wymienić specjalności poszczególnych zakładów, ale spojrzmy jeszcze na najbliższe plany bułgarskich przyjaciół. W 1985 r. zamierzają osiągnąć przewóz towarów w wysokości 15 mln ton oraz 75 mln pasażerów, przy ogólnym dochodzie 61 mln lewów, a w 1990 r. — ponad 20 mln ton towarów, 83 mln osób i 75 mln lewów. Powiększy się ładowność i ilość samochodów specjalistycznych (do 66 proc.), samochody dieselskie stanowią będą 83 proc. taboru. Wprowadzi się system optymalizacji przewoźów masowych, unifikację, paletyzację i konteneryzację.

Rozwinie się też nowoczesne magnetyczno-indukcyjne systemy organizacji i kontroli ruchu (funkcjonują już one w Wielkim Tyrnowie, Górnej Oriachowicy i Swisztowie), gwarantujące wysoki poziom usług przewoźowych dla ludności. Buduje się kilka dworców autobusowych, a Wielkie Tyrnowo otrzyma linię trolejbusową. Planuje się też szereg rozwiązań wewnątrzorganizacyjnych, usprawniających pracę, no i chciałoby się utrzymać zdobyte za rok 1983 pierwsze miejsce we wszystkich wskaźnikach ogólnokrajowego współzawodnictwa. (aml)

Przyrzekam sobie... to już naprawdę ostatni raz. Po coż mam się narażać, „robić” sobie wrogów? Pisać można, ale pozytywnie, o każdym i o wszystkim. A temat? Nie martwicie się, zawsze się znajdzie. Tu zaprosza na spotkanie, tam na podsumowanie. Są organizacje społeczne, polityczne... W BHP pokaż o ile się to zmieniło na lepsze, jakie teraz są porządki w zakładach. Worek tematów. I to do każdego numeru „Sygnałów”. Można pisać, ludzi głaskać doborom ładnych słówek i dodatkowy grosz poleci i spókoj człowiek miał będzie, bo się nikomu nie naraża. Po co? Może gdybym pracowała w jakimś dzienniku czy innej gazecie, ale zakładowej? Jeżeli skrytykuję choćby w roku pracę jednej tylko osoby, a siedzę tu już — jak ten czas leci — prawie dziesięć lat, to jak nietrudno obliczyć z każdym rokiem zastęp wrogów mi ludzi powiększy się.

Kto się boi krytyki? — zapytacie. A kto się jej nie boi? A ludzie krytykowani bardzo różnie nieraz reagują. Dlatego postanowiłam... Koniec z narażaniem się, odtąd pisać będę tylko pozytywnie o każdym i o wszystkim.

Nie dotrzymałam jednak przyrzeczenia, i znów, jak przed kilku laty, narażam się pewnemu panu, który bardzo nie lubi aby o jego „resorcie” pisać. Nie tylko zresztą krytycznie... a w ogóle. A pracowników to on ma u siebie ustawionych tak, że ani pary z buzi nie

puszczają. A i tak informatorów znalazłam. Co to znaczy operatywność! Najważniejsze, że jest temat i to krytyczny. Jest o czym pisać. Pan ów prosi, przekonuje: „Dajcie spokój, nie ruszajcie, to pepsuje nam układy (!)” I co robić? Złamać się? Z rozterki wydawa mi się decyzja naczelnego... „Bardzo dobry artykuł, pójdzie w najbliższym numerze „Sygnałów”.

Innym razem znów, od kompetentnych

prostu wyrażając się nie najładniej — „przyschła”.

Reakcje więc na krytykę prasową bywają różne. Jedni robią co mogą, żeby przeciwdziałać ukazaniu się artykułu krytykującego podległą ich działalności dziedzicę, używając przy tym różnych argumentacji. Inni dopiero jak przeczytają, zaczynają od poruszania i angażowania w sprawę wszystkich wyżej w hierarchii zawodowej stojących osób,

niezwykle zresztą pracowity, pełen inicjatyw i ambitny, nie chodził, nie szumiał, nie skarżył się na tych, co się ośmielili go ruszyć, a starał się to zostało skrytykowane naprawić. I jak tu takiego nie pochwalić? Wcale nie przez sympatię, a dlatego, że mu się to należy.

Jakże wytłumaczyć niektórym ludziom, że krytyka prasowa to potężny oręż przeciw wielu negatywnym zjawiskom naszego życia. Powiecie — slogan. Może, ale w przypadku, gdy nie załatwia tego, co powinna. Ten kto pisze, wierzy w swoją pracę, że przyniesie efekt. Posłannictwo zawodowe? W pewnym sensie tak. Zgodnie z sumieniem wykonywane.

A więc od krytyki do sumienia. Tak naprawdę to niedaleka jest od jednego do drugiego słowa droga. Sumienie sprawdzanie faktów... za i przeciw, wyciągnięcie wniosków i dopiero wówczas uruchomienie ostrego pióra, przepraszam długopisu, do kogoś to dziś piórem się posługuje... Stop! Przecież przyrzekałam sobie, że już nigdy więcej, że i tak tematów mi nie zabraknie o tym i o owym i sumienia zbyt w sprawy nie będę angażować... Tylko jak to wówczas będzie z tym posłannictwem zawodowym?

(M. B.)

Kto się boi krytyki...

osób — liczba mnoga! — otrzymałam informację. Posłużyła mi ona do napisania krótkiej informacji z odpowiednią pointą. Ukazała się w gazecie i zaraz zrobił się olbrzymi szum. Inni kompetentni pytali, skąd ta informacja? Bo przecież nie od nas, a tylko my się tymi sprawami zajmujemy. Niektórzy czytali nawet między wierszami o tym, czego nie było, a później, jak po wielkiej burzy, nastąpiła cisza, a obowiązek odpowiedzi na krytykę prasową istnieje. I sprawy jak by nie było, chociaż z taką powagą ją na początku badano. Po

że to przecież nie tak, że ktoś tu redakcję napuścił itp. Są i tacy, którzy ostentacyjnie pokazują, że są obrażeni i na widok tej, która ośmieliła się w prasie „dotknąć” ich spraw, nie zawsze zresztą dopatrzonych i prowadzonych tak jak być powinny, odwracają głowy i przestają się przez kilka miesięcy kłaniać. Śmieszne, prawda? Nie wszyscy biorą sobie „aż tak” do serca tę sprawę. Znam takiego kierownika wydziału, którego dziesiątki już razy dotknął oręż krytyki prasowej, nie mówię że mojej, ale dotknął i człowiek ten



W przedsiębiorstwie trwają zabawy mikołajowe dla dzieci pracowników. Zgłosił się do nas pracownik z Bieńczy — rodzic zresztą — z podziękowaniem dla kolektywu, który w tym roku po raz pierwszy zorganizował zabawę mikołajową. Zadowoleni byli rodzice i dzieci.

Tradycyjnie już, taka zabawa odbyła się w Zakładzie Sieci. Tam te imprezy tak się podobają, że nawet pracownicy, którzy już odeszli z tego zakładu, chętnie na zabawę mikołajową przyprawiają własnie tam, swoje pociechy.

(F.S.)

Fot. Stanisław Pegiel

W jednym z pokoi Działu Kadr wisi fotografia z dorysowaną aureolą. Wydaje nam się dziwnie podobny ten „święty” do jednego z byłych kierowników działu. Czyżby liczone na cuda i pomoc świętego na przykład w dopływie nowych pracowników? Może to i poskutkuje. Ale ostrzegamy, że świętymi różnie bywa, podobno są i złośliwi. Może lepiej nie liczyć na opatrzność?

W przedsiębiorstwie między zakładami i poszczególnymi komórkami krąży wiele pism. Przypomnę, że niektóre z nich czytamy czasami z zażenowaniem. Wydaje mi się, że gdy-

Popłotkujmy...

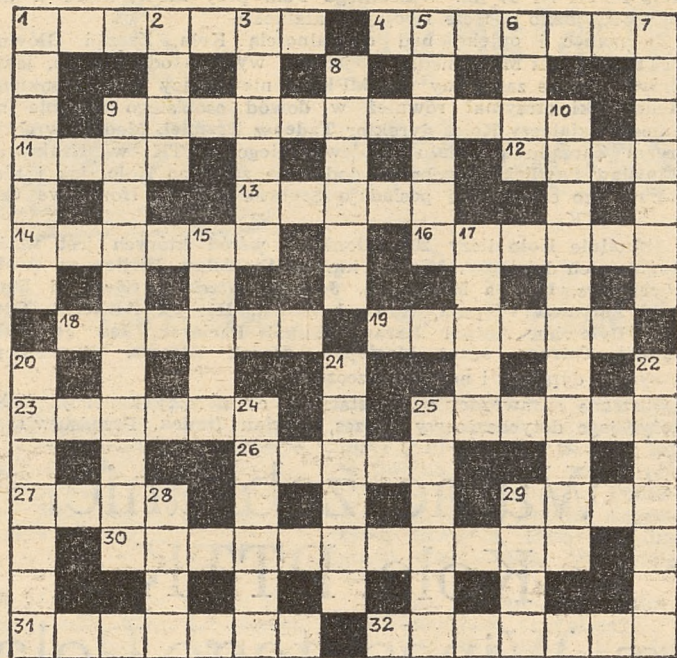
by tyle wysiłku włożono w likwidację nieprawidłowości, ile wkłada się w złośliwość odpowiedzi tym co na uwagi o nieprawidłowościach odpisują, żyłoby nam się o wiele lepiej. Klasycznym przykładem takich złośliwości mogą być pisma ZNT, kierowane do Działu Głównego Mechanika. A jeżeli już musi być złośliwie, to nadawca powinien wiedzieć o zmianach personalnych w przedsiębiorstwie, przynajmniej tam gdzie pisma wysyła. Jeżeli natomiast pomyłka była celowa, to nie tylko że nie jest to dowcipne, ale delikatnie rzecz ujmując, nieeleganckie.

(fis)



Fot.: STANISŁAW MAKAREWICZ

KRZYŻÓWKA NR 2



POZIOMO: 1. minister spraw zagranicznych ZSRR, 4. zuch, chwyt, 9. spacer, 11. ubiór sportowca, 12. amerykański piosenkarz lat 50., 13. niezbyt nosa, 14. posiedzenie, konferencja, 16. niedokrwiłość, 18. chęć, zamysł, 19. w mitologii semickiej: bóg ognia, któremu składano ofiarę z ludzi, 23. żywica naturalna, stosowana do wyrobu lakierów, 25. zwrotka, 26. nowela B. Prusa, 27. imię aktora polskiego, odtwórcy Jagielly w filmie „Krzyżacy”, 29. atrybut ciężarowca, 30. żegluga powietrzna, lotnictwo, 31. obiektyw fotograficzny, złożony z dwóch symetrycznych achromatów, 32. sztuczna kończyna.

PIONOWO: 1. linia służąca do zwijania żagla rejdowego, 2. słoń morski, 3. w piórniku lub kosmetyczce, 5. grupa wysp portugalskich na Oceanie Spokojnym, 6. korab, nawa, 7. ryś stepowy, 8. starogrecka luźna szata, 9. w Płocku, 10. rozsiewanie nasion przez wiatr, 15. trakt, gościniec, 17. atak z powietrza, 20. znana wieś na Podhalu, 21. malowane okno, 22. na baterię, 24. starodawny pojazd, 25. pojazd jednośladowy, 28. rumuńska złotówka, 29. śląska gra w karty.

ROZWIĄZANIE KRZYŻÓWKI ŚWIĄTECZNEJ

Prawoskośnie: 1. temat, 2. Nikaragua, 4. niwa, 6. amarylek, 7. litr, 9. step, 10. Szachmatów, 12. toster, 14. Korol, 16. skamieliny, 18. ptak, 19. lobelina, 21. gilza, 23. kabina, 24. satyr, 25. aster.

Lewoskośnie: 1. tenis, 2. makaronik, 5. guma, 6. awalista, 8. ryza, 10. stropokok, 11. Lech, 13. makata, 15. astrologia, 17. tomik, 19. perl, 20. elastyna, 22. Belzu, 23. kalina, 24. Sabina, 26. Inter.

Nagrodę wylosował Adam Zyzman.

WIECEJ TAXI DLA LUDNOŚCI

Dyrekcja Miejskiego Przedsiębiorstwa Taksówkowego w Warszawie podjęła decyzję o ograniczeniu jednorazowego wystawiania przez kierowców rachunku do 600 zł dla instytucji państwowych, spółdzielni i innych jednostek gospodarki społecznej. Wobec rosnącego zapotrzebowania na usługi przewozowe taksówkami kierownictwo MTP chce w ten sposób zadbać, aby jego tabor stał się osiągalny także dla ludności. Jednocześnie jednak w większym zakresie niż inne jednostki gospodarki społecznej mogą korzystać z taksówek MTP organy administracji państwowej, służba zdrowia oraz instytucje komunalne pracujące na rzecz miasta. Rozliczanie z MTP następuje w formie bezgotówkowej.

POŻAR ZAKŁÓCIŁ RUCH W MIEŚCIE

Gwałtowny pożar, jaki wybuchł w domu towarowym „Samopomocy Chłopskiej” w centrum Radomia, spowodował również uboczny skutek w postaci kilkugodzinnej paralizacji komunikacji miejskiej w tym mieście, ponieważ uczestniczące w akcji gaśniczej jednostki straży pożarnej zablockowały ulice, którymi jeżdżą główne radomskie linie autobusowe, zaś objazd był dość skomplikowany. O wyli-

czenie strat z tego powodu nikt się nie pokusił, natomiast straty wynikłe z pożaru oblicza się na ok. 10 mln zł.

WALENCJA ODEBRAŁA PRYMAT RZYMOWI

Do niedawna za najgłośniejsze miasto Europy, do czego, niestety, spory wkład ma komunikacja miejska, uchodził Rzym. Ostatnio jednak tę niezbyst zaszczytną palmę pierwszeństwa odebrała stolica Włoch hiszpańska Walencja.

BYŁY PREMIER OSZCZĘDZA

Były premier Kanady, Pierre Trudeau po przejściu na polityczną emeryturę w ub. roku podjął pracę w renomowanej w Montrealu kancelarii adwokackiej Petera Blackie, gdzie inkasuje szóstą część wpływów. Mimo niezłych dochodów i niemałych „oszczędności” z poprzedniej funkcji państwowej były premier podjął drastyczne oszczędności. Stołuje się w pobliższym barze, gdzie na obiad

pozwała sobie najwyżej na sandwicza za 1 dolara, zaś do pracy chodzi wyłącznie pieszo, oszczędzając w ten sposób nie tylko swego 16-letniego „mercedesa”, ale także na biletach autobusowych...

TRAMWAJOWE „METRO” DLA BYDGOSZCZY

W fazę projektowania weszły prace specjalistów nad stworzeniem w Bydgoszczy nowoczesnego systemu komunikacji miejskiej zapewniające-

wych wagonów metra. Ponieważ nie wytwarzamy ich na razie w Polsce, w pierwszej fazie zastąpią je kilkunastoma wagonami nowoczesnego szybkiego taboru tramwajowego produkcji krajowej kursujące z częstotliwością mniej więcej 2 minut.

METREM W MOSKWIE DWA RAZY SZYBCIEJ

Kolejny plan generalny rozwoju stolicy radzieckiej obejmuje okres do 2010 roku. Za-

ktowni atomowej, która obecnie jest największym na Czukotce dostawcą energii. Niedawno rozpoczęto też rekonstrukcję czukotkiej elektrowni ciepłej niedaleko Pelewu. Rozbudowane będą elektrownie ciepłe w trzech rejonach Czukotki, wznoszona jest nowa siłownia w Anadyrze — stolicy tego okręgu. W przyszłości na półwyspie utworzony zostanie jednolity pierścień energetyczny.

TROLEJBUSY W BUDAPESZCIE

Linie trolejbusowe w Budapeszcie obchodziły niedawno jubileusz 35-lecia. Ok. 250 tych ekonomicznych środków transportu miejskiego obsługuje obecnie kilka najbardziej ruchliwych tras. O popularności trolejbusów w stolicy Węgier decydują przede wszystkim niewielkie koszty eksploatacji, niski poziom hałasu, a głównie całkowita ich nieszkodliwość dla środowiska naturalnego. Trolejbusy produkcji radzieckiej stanowią większość parku stołecznych linii trolejbusowych. Długość tych linii wynosi obecnie ok. 60 kilometrów. W przyszłości, zgodnie z generalnym planem rozwoju komunikacji miejskiej, zastąpią one kilka linii autobusowych oraz połączą nowe dzielnice mieszkaniowe ze śródmieściem Budapesztu.

(Oprac. I-k)

Mieszanka firmowa NIE TYLKO



Pomiary wykazały, że na 31 centralnych ulicach tego miasta przez 12 godzin na dobę natężenie hałasu nie spada poniżej 80 decybeli.

go możliwie szybkie i wygodne przewożenie mieszkańców blisko 400-tysięcznego miasta. W zakładzie projektowania i organizacji komunikacji miejskiej w Bydgoszczy powstała koncepcja odmienna od stosowanych dotychczas w kraju. Bydgoszcz która po powstaniu nowej dzielnicy wschodniej, liczyć będzie przeszło 40 km długości i ok. 15 km szerokości, otrzymała ma tzw. szybka kolej miejska. Jej trasa nie będzie kolidować z ruchem samochodowym i pieszym dzięki otwartym wykopom, wiaduktom i estakadom oraz krótkiemu tunelowi w obrębie starego śródmieścia do dworca kolejowego. W założeniach projektowych pociąg składać się mają z typo-