

W numerze:

Konsultacja po XVI Plenum, Zakładowa Amnestia, FWŚ na liście 500, Narazić się z pożytkiem..., Nic o nas bez nas, Nowe przepisy o racjonalizacji, O płacach.

WAGONOWIEC

MIESIĘCZNIK ZAŁOGI FABRYKI WAGONÓW „ŚWIDNICA”

Nr 6-8 (100-102)

CZERWIEC-SIERPIEŃ 1984 R.

Konsultacja po XVI Plenum KC PZPR

Rzeczowe opinie i propozycje

W dniach 2-3 czerwca 1984 r. w Łodzi odbyło się XVI otwarte Plenum KC PZPR. Poświęcone było fundamentalnej dla socjalizmu sprawie: roli i znaczeniu klasy robotniczej w partii i państwie. Po raz pierwszy w obradach plenarnych uczestniczyło 800-osobowe grono partyjnych i bezpartyjnych robotników z całego kraju. Plenum było kontynuacją i wzbogaceniem zakresu i form dialogu, jaki partia, zgodnie z linią IX Nadzwyczajnego Zjazdu Partii konsekwentnie prowadzi z całą polską klasą robotniczą.

Dyskusja w trakcie plenum wskazała na wiele problemów wymagających dalszego przedyskutowania i przekonsultowania w organizacjach partyjnych nie ograniczając jednakże dyskusji jedynie do grona członków partii. Kierowane do przedyskutowania w zakładach pracy problemy dotyczyły spraw, co do których poglądy i opinie w społeczeństwie są różnicowane, a niekiedy nawet bardzo odmiennie.

W czasie konsultacji, jakie odbyły się w sierpniu w naszym zakładzie, mimo niesprzyjającego okresu urlopowego, tematyka będąca przedmiotem konsultacji cieszyła się bardzo dużym zainteresowaniem zarówno członków partii jak i bezpartyjnych. Dość tu należy, że takie same konsultacje odbywały się równolegle w 721 innych zakładach pracy i instytucjach. O zainteresowaniu tym tematem ze strony bezpartyjnych pracowników świadczy fakt, że na ogólną ilość 248 osób uczestniczących w 11 zebraniach konsultacyjnych uczestniczyło 107 pracowników bezpartyjnych. Wiadę to szczególnie na przykładzie OOP nr 11, w której na 42 osoby uczestniczące w zebraniu konsultacyjnym było 28 pracowników bezpartyjnych.

Znów praca w wolne soboty

Po czterech miesiącach przerwy, dla znacznej części pracowników przedsiębiorstwa, w tym w szczególności pracowników wydziałów produkcyjnych i działów utrzymania ruchu, znów przywrócono pracę w wolne soboty.

Z początkiem sierpnia br. pracę w wolne soboty wprowadzono w wydziale Produkcji Kontenerów (W-5), natomiast od 1 września br. dla pracowników pozostałych wydziałów

Konsultacje wykazały w szeregu sprawach duże zróżnicowanie stanowisk i poglądów, w wielu natomiast mniej lub bardziej zarysowaną jedynomyślną. Zdecydowana większość bo 231 uczestników konsultacji opowiedziała się przykładowo za stałymi terminami przyjmowania interesantów przez radnych na terenie zakładu pracy. Sugerowano tu, że rolę tę mogłyby spełniać cykliczne spotkania z radnymi raz w miesiącu, czy punkt konsultacyjny ze stałymi godzinami dyżurów. 198 osób spośród 248 wyraziło opinię, że wszystkie decyzje terenowej administracji państwowej dotyczące funkcjonowania sektora prywatnego i firm polonijnych powinny być opiniowane przez komisję rady narodowej rozszerzoną o robotników i chłopów. Opinie te według wypowiedziujących się powinny być wiążące dla administracji państwowej.

W zakresie rozwiązywania sytuacji mieszkaniowej w ramach działalności rad narodowych, 5 organizacji partyjnych wypowiedziało się za preferowaniem budownictwa jednorodzinnego oraz preferowaniem rzemiosła i spółdzielczości wykorzystującej lokalne surowce budowlane. Udział zakładu pracy w rozwiązywaniu problemów mieszkaniowych pracowników winien przejawiać się w wypożyczaniu sprzętu budowlanego, środków transportu oraz w odsprzedaży materiałów budowlanych jak również w pomocy finansowej przy budowie i remoncie mieszkań.

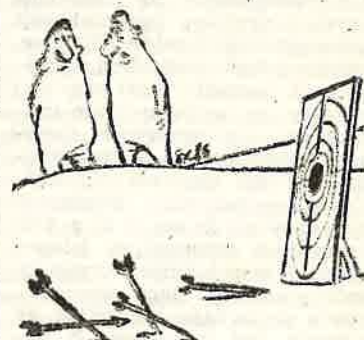
Ciekawe wyniki przyniósł sondaż dotyczący preferencji dla rodzin znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji mieszkaniowej. Za preferencjami opowiedziało się 174 osób, przeciwko zaś 69. O braku zdecydowania czy jasnego stanowiska wypowiedziujących się w tej sprawie świad-

czy fakt, że jednocześnie większość uczestników 5 zebrań opowiedziała się przeciwko preferencjom jako takim, uczestnicy 3 zebrań uznali, że preferencje powinny być stosowane tylko w przypadkach losowych oraz dla osób niezbędnych dla regionu.

Projekt powołania inspekcji robotniczo-chłopskiej nie spotkał się z aprobatą uczestników zebrań. Zanotowano raczej opinie negatywne co do celowości jej powoływania, argumentując to stanowisko tym, że należy dążyć przede wszystkim do lepszej i bardziej efektywnej pracy już działających organów kontrolnych. Część uczestników stwierdziła, że robotnicy i chłopi winni wykonywać przede wszystkim swoje obowiązki. Uczestnicy 5 zebrań uznali, że ewentualnie powołana inspekcja powinna zajmować się kontrolą pracy służby zdrowia, handlu, budownictwa oraz kontrolą innych problemów wynikających z potrzeb regionu. Według nich uprawnienia inspekcji, jeśli już ma powstać, powinny być podobne do uprawnień NIK. Członkowie inspekcji powinni być typowani przez zakład pracy, organizacje społeczne lub organ, któremu inspekcja będzie podlegać. Zdecydowana większość bo 217 osób z 248 wypowiedziało się przeciwko funkcjonowaniu ogniw inspekcji w zakładach pracy. Koncepcja powołania inspekcji robotniczo-chłopskiej nie znalazła jak widać poparcia w naszym zakładzie.

(dokończenie na str. 2)

SZYMON KOBYLŃSKI!



— Strzelców mamy wspaniałych, ale silniejsze łuki są do nabycia. Tylko w drugim obszarze płatniczym!...

(Polityka)

Co trzeci wagon wyprodukowany w FWŚ od r. 1951 przekazano na eksport. ZSRR jest odbiorcą 25 proc. wagonów. W sierpniu przekazano do ZSRR 20-tysięczny wagon.

Produkcja w sierpniu

Znacznie lepiej niż przed rokiem, lecz poniżej planu miesiąca

Produkcja w miesiącach letnich ma to do siebie, że nosi w sobie prawie, że pewne prawdopodobieństwo niewykonania planu, o ile ten zostanie ustalony na poziomie zbliżonym do planowanych wielkości pozostałych miesięcy. Nie inaczej stało się z wykonaniem planu miesiąca sierpnia.

Na planowaną ilość 207 wagonów wykonano 171, tym samym zaległość za 8 miesięcy została powiększona do 101 szt. Na 171 szt. wagonów składa się 102 wagony 903 Rc dla ZSRR, 2 wagony 434 R oraz 29 wagonów 424 Z i 38 wagonów 426 Z.

Od początku roku wykonano 1303 wagonów w tym platform 424 Z i 426 Z — 490 szt. (o 11 szt. powyżej planu), samowydawczych 423 V — 70 szt., 743 wagonów cystern (plan 845). Cała więc zaległość w produkcji wagonów mieści się w produkcji cystern 903 Rc dla ZSRR. Oprócz wagonów wyprodukowano w sierpniu 100 kontenerów 40-stopowych na eksport. Od początku roku wyprodukowano dotychczas 303 kontenery 40-stopowe, podczas gdy plan przewidywał produkcję 447 kontenerów.

Porównując sierpień br. z sierpniem 1983 r. warto zestawzić ilość wyprodukowanych wagonów w tych miesiącach. Przed rokiem wyprodukowano tylko 127 wagonów, w tym 107 cystern i 20 samowydawczych; w tym roku natomiast w sierpniu wyprodukowano 171 wagonów w tym

104 cysterny i 67 platform oraz 100 kontenerów. Postęp jest więc bardzo widoczny, co potwierdza wyższa o 28,8 proc. wartość sprzedaży. Równocześnie z tym zatrudnienie było niższe o 9 proc., natomiast średnia płaca wzrosła o 25,2 proc. Wartość sprzedaży za okres 8-miu miesięcy wyniosła 4.039,4 mln zł, będąc niższą od planu o 6,8 proc., lecz zarazem wyższą o 28,3 proc. od wykonania za okres 8-miu miesięcy ubiegłego roku.

Wartość eksportu wyniosła 2.193,8 mln zł (10,7 proc. poniżej planu), na co składa się eksport do obszaru I o wartości 22,8 mln rubli i do obszaru II o wartości 2,3 mln dolarów USA. Wartość eksportu zmalała niestety w porównaniu z ubiegłym rokiem o 13,1 proc. w czym decydujący wpływ ma zmniejszenie eksportu na obszar II, który stanowi obecnie 1/3 eksportu ubiegłego roku.

W dalszym ciągu notuje się spadek przeciętnego zatrudnienia. O ile w 1983 r. średnie zatrudnienie za 8 miesięcy kształtowało się na poziomie 1631 osób, to obecnie wynosi już 1645 osób (plan 1678). Zatrudnienie w sierpniu było nieco wyższe, i wynosiło 1677 osób. Średnia miesięczna płaca na 1 zatrudnionego w okresie 8-miu miesięcy br. wyniosła 18.300 zł, będąc wyższą o 11,3 proc. od średniej płacy w tym samym okresie ubiegłego roku, co z nawiązką zostało zniwelowane stopniem inflacji.

fm

Gratulacje

z okazji przyznania kontenerowi zbiornikowemu 1C złotego medalu 56 MTP

Na ręce dyrektora przedsiębiorstwa dotarły gratulacje z okazji przyznania kontenerowi zbiornikowemu typu 1C do przewozu dwusiarczku węgla CS₂ Złotego Medalu 56 Międzynarodowych Targów Poznańskich.

Minister Hutnictwa i Przemysłu Maszynowego mgr inż. Janusz Maciejewicz pisze:

„Z okazji przyznania w 1984 roku Złotego Medalu Międzynarodowych Targów Poznańskich KONTENEROWI ZBIORNIKOWEMU DO PRZEWOZU DWUSIARCZKU WĘGLA składam załozę Waszej Fabryki gratulacje i życzenia dalszych sukcesów w rozwoju nowoczesnych wyrobów i technologii wytwarzania. Wysoko oceniając inicjatywę i wkład pracy Obywatela Dyrektora i całej załogi, które złożyły się na osiągnięty sukces wyrażam przekonanie, że będziecie nadal pamiętać o liczbie wyrobów o najwyższym poziomie technicznym.”

Z kolei Komitet Wystawców Hutnictwa i Przemysłu Maszyno-

wego do spraw Międzynarodowych Targów Poznańskich w liście skierowanym do dyrektora przedsiębiorstwa pisze m. in.

„Z przyjemnością pragnę Obywatela Dyrektora powiadomić, że ekspozycje Waszej Fabryki na tegorocznych Międzynarodowych Targach Poznańskich spotkały się z pozytywną oceną kierownictwa resortu i oficjalnych delegacji zwiedzających targi. Prawidłowy dobór eksponatów, ich należyte przygotowanie i odpowiedni etalaz, jak również dobra praca obsługi informacyjno-technicznej stworzyły korzystne warunki dla właściwej prezentacji oferty eksportowej przemysłu hutniczego i maszynowego. Szczególnym uznaniem dla wysokich walorów konstrukcyjnych i technologicznych oraz użytkowych wyrobów produkowanych przez Waszą fabrykę było przyznanie zbiornikowemu kontenerowi typu 1C do przewozu dwusiarczku węgla CS₂ Złotego Medalu 56 Międzynarodowych Targów Poznańskich.”

Zgłaszany projekt nowelizacji ustawy o samorządzie załogi, związkach zawodowych i przedsiębiorstwie państwowym również nie spotkał się z aprobatą uczestników konsultacji. 120 osób wypowiedziało się przeciwko zmianom w treści ustawy, natomiast 88 osób pozostawia te sprawy do oceny specjalistów. W świetle tej oceny obowiązujące akty prawne nie stwarzają przeszkód dla zapewnienia prawidłowego współdziałania organizacji partyjnych, związkowych, samorządu i kierownictw zakładów pracy.

sultacji spotkała się działalność socjalno-bytowa, kulturalno-światowa, sportowa i rekreacyjna zakładu. Zdecydowana większość OOP wyraziła opinię zbiorową, że należy w tym zakresie utrzymać dotychczasowe zasady, dalej je jednak doskonaląc. Kolejną konsultowaną sprawą była sprawa barier postępu technicznego. Niedostateczny rozwój racjonalizacji i wynalazczości, brak zaangażowania się kadry technicznej i robotników w te sprawy wynika według opinii prawie wszystkich organizacji ze zbyt

XVI Plenum, 74 proc. uczestników Plenum wypowiedziało się za przywróceniem socjalistycznego współzawodnictwa pracy. Opinię tę podzielili uczestnicy 10 z 11 zebrań konsultacyjnych, przy czym uczestnicy 9 zebrań proponowali, że inicjatorem współzawodnictwa w zakładzie powinien być samorząd pracownicy i dyrekcja. We współzawodnictwie międzyzakładowym wiodącą rolę proponuje się dla NOT-u względnie Rady Zrzeszenia czy Rady Dyrektorów, natomiast we współzawodnictwie

Zakładowa amnestia

ANULOWANO 287 KAR PORZĄDKOWYCH

Rejestr kar porządkowych udzielonych od początku bieżącego roku do dnia 21 lipca br. liczy 311 pozycji.

Okazuje się, że najczęstszym powodem kar porządkowych jest naruszenie przez pracowników dyscypliny pracy. Z powodu nieobecności nieusprawiedliwionej, samowolnego opuszczenia stanowiska pracy czy nawet stwierdzonego spania na stanowisku pracy zastosowano wobec pracowników 260 kar porządkowych w postaci upomnienia, nagany, czy kary pieniężnej.

Na pozostałe 51 przypadków udzielonych kar składają się m. in. takie przyczyny jak: przyjdzie do pracy w stanie nietrzeźwym lub spożywanie alkoholu w czasie pracy (18), nie wykonywanie zadań i poleceń służbowych (12), nie przestrzeganie przepisów bhp (3), usiłowanie przywłaszczenia mienia (4), zniszczenie mienia zakładu (2), współudział w kradzieży (1), zniszczenie sprzętu spalawczego (1), usiłowanie uprowadzenia wypadku przy pracy (1) oraz inne przyczyny, jak np. brak rozliczeń zleceń, zła jakość wykonywanych detali czy nie przestrzeganie procesu technologicznego — 9 kar.

W dniu 17 lipca 1984 r. Zarząd Związku Zawodowego Pracowników Fabryki Wagonów „Swidnica” w piśmie skierowanym do dyrektora FWS wystąpił z inicjatywą ogłoszenia amnestii zakładowej. W piśmie tym czytamy:

„Z okazji 40-lecia PRL i Święta Odrodzenia Narodowego 22 lipca Zarząd Związku Zawodowego Pracowników Fabryki Wagonów „Swidnica” w Swidnicy zwraca się z prośbą o anulowanie pracownikom naszego zakładu wszystkich kar administracyjnych udzielonych w 1984 r.”

Inicjatywa ta spotkała się z poparciem egzekutywy KZ PZPR, która w swoim stanowisku stwierdza: Egzekutywa KZ PZPR na wspólnym posiedzeniu z udziałem I sekretarza OOP w dniu 19.07.1984 r. wyraża pełne poparcie dla inicjatywy NSZZ w zakresie anulowania kar administracyjnych.”

Poparcie dla związkowej inicjatywy wyraziło również zakładowe Ognisko Patriotycznego Ruchu Odrodzenia Narodowego.

Inicjatywa zarządu Związku Zawodowego Pracowników Fabryki Wagonów „Swidnica” jak się później okazało wyprzedziła o dwa tygodnie apel Kolegium Przewodniczących Ogólnokrajowych Organizacji Związkowych ogłoszony w dniu 1 sierpnia br.

„Ojczyzna nasza, głosi tekst apelu, obchodzi uroczyste 40-lecie. Zapoczątkował je obwieszczone 22 lipca 1944 roku Manifest PKWN. Ta podniosła data jest symbolem osiągnięć i dążeń naszego narodu.

W realizacji zadań, które stoją przed nami, jest miejsce dla każdego obywatela, dla wszystkich ludzi pracy. Wyrazem tego niech będzie ogłoszona z sejmowej tribuny powszechna amnestia. Wielki akt wyrozumiałości, ale także moralne zobowiązanie do potwierdzenia obywatelskiej postawy, określenie swojego miejsca w socjalistycznym społeczeństwie.

Polski ruch związkowy uważa za swój obowiązek stać na straży żywotnych interesów ludzi pracy, kształtować postawy i poglądy, aktywnie na zasadach partnerskich uczestniczyć w nawiązaniu polskiej gospodarki.

Kolegium przewodniczących Ogólnokrajowych Organizacji Związkowych popierając inicjatywę związkowców województwa bielskiego zwraca się z apelem do wszystkich organizacji związkowych, aby zwróciły się do kierownictw w swoich zakładach pracy o zatarcie nalożonych na pracowników kar porządkowych za przekroczenia popełnione do 21 lipca 1984 r.

Jesteśmy przekonani, czytamy w dalszej treści apelu, że ten akt dobrej woli, przyczyni się do dalszej integracji załóg, tworząc jednocześnie klimat do spokojnej i wydajnej pracy, która przecież służy wspólnemu dobru”.

Konsultacja po XVI Plenum KC PZPR

Rzeczowe opinie i propozycje

(dokończenie ze str. 1)

W dyskutowanej obecnie równolegle sprawie zapewnienia szerszego dopływu na studia młodzieży robotniczo-chłopskiej, wypowiadając się zdecydowanie wyrazili opinię, że przy przyjęciu na studia powinny decydować wyłącznie wyniki uzyskane na egzaminie wstępnym i osobiste zdolności kandydata. W dwóch organizacjach opowiedziano się za utrzymaniem studiów zaocznych i typowaniem przez zakład na studia wyższe najzdolniejszych pracowników.

147 uczestników zebrań konsultacyjnych podzieliło poglądy większości uczestników XVI Plenum o obowiązku zwrotu kosztów nauki przez tych absolwentów szkół zawodowych, którzy po ukończeniu nauki będą podejmować pracę w sektorze prywatnym. 71 osób wypowiedziało się przeciwko tej propozycji. Kolejną dyskutowaną sprawą dotyczącą młodzieży było przedstawienie propozycji metod aktywizacji produkcyjnej, społecznej, sportowej i kulturalnej pracującej młodzieży. Uczestnicy 3 zebrań uznali, że młodzież należy traktować na równi z pozostałą załogą bez stwarzania jej preferencji, uczestnicy 2 zebrań stwierdzili, że metody powinna wypracować sama młodzież przy pomocy ZSMP, w 2 organizacjach uznano, że należy usprawnić i rozszerzyć działalność propagandową, 3 organizacje nie zgłosiły żadnych propozycji, natomiast w jednej wyrażono opinię, że należy do aktywności trzeba rozwijać w szkole, a nie dopiero w wieku produkcyjnym.

Tylko 86 z 248 uczestników wyraziło opinię, że należy dokonać zmian w Kodeksie Pracy zastrzegając przepisy kodeksu, widząc w tym środek do poprawy dyscypliny pracy.

W sprawach dotyczących różnych aspektów reformy gospodarczej 156 uczestników wypowiedziało się za likwidacją przywilejów z kart zawodowych, uznając, że utrzymywanie ich w obecnych warunkach wdrażania reformy gospodarczej nie jest słuszne. 200 uczestników stwierdziło, że należy konsekwentnie przestrzegać zasad samofinansowania przedsiębiorstw, a w związku z tym przepisów ustawy o poprawie gospodarki i upadłości przedsiębiorstw państwowych. Z pozytywnej oceną 201 z 248 uczestników zebrań spotkały się w przedsiębiorstwie zmiany dokonane w organizacji pracy, w systemie wynagrodzeń oraz w systemie oceny pracowników. Podkreślano były w ocenie wypowiadających się działania w zakresie wprowadzania do produkcji nowych wyrobów, optymalizacji planów produkcji, podwyżki płac, poprawy jakości produkcji, wprowadzenia premii motywacyjnej za efektywne wykorzystanie czasu pracy, wprowadzenie systemu płac według akordu złotówkowego czy też prowadzenie analiz ekonomicznych. Większość wypowiedzi (148 z 248) w sprawach dotyczących jakości produkcji w zakładzie, uznało że jakoś produkcja ulega poprawie, 71 osób stwierdziło natomiast, że tendencja jest odwrotna. Z pozytywnej oceną uczestników kon-

dukcji spotkała się działalność socjalno-bytowa, kulturalno-światowa, sportowa i rekreacyjna zakładu. Zdecydowana większość OOP wyraziła opinię zbiorową, że należy w tym zakresie utrzymać dotychczasowe zasady, dalej je jednak doskonaląc.

Kolejną konsultowaną sprawą była sprawa barier postępu technicznego. Niedostateczny rozwój racjonalizacji i wynalazczości, brak zaangażowania się kadry technicznej i robotników w te sprawy wynika według opinii prawie wszystkich organizacji ze zbyt długiej drogi od pomysłu do wdrożenia projektu i wypłaty nagrody. Zaproponowano również, by wynagrodzenia za projekty wynalazcze i racjonalizatorskie były płacone w formie prowizji do końca produkcji danego wyrobu, a nie wliczane w skali roku. Uczestnicy jednego z zebrań wystąpili również z wnioskiem, że należy stworzyć odpowiedni system opłacania kadry inżyniersko-technicznej i pracowników fizycznych tworzących postęp techniczny. Co utrudnia przedsiębiorstwom wdrażanie nowych technologii, wynalazków i pomysłów racjonalizatorskich? — tak brzmiało kolejne pytanie, na które odpowiadali uczestnicy zebrań konsultacyjnych. Najczęściej podnoszono, że największą trudnością przysparza zbyt duża biurokracja, wnioskowano, że należy zmienić przepisy dotyczące zysku, podatków i dotacji, preferując przedsiębiorstwa wprowadzające postęp techniczny. Jedną z zasadniczych przyczyn trudności we wdrażaniu nowych technologii, wynalazków i pomysłów racjonalizatorskich uczestnicy konsultacji widzą też w obawie robotników przed obniżką zarobków wynikającą ze zmniejszenia czasów jednostkowych. Oprócz tych trudności zgłoszono również jako utrudnienie mały asortyment materiałów konstrukcyjnych, brak środków na modernizację parku maszynowego, odchodzenie doświadczonych fachowców z przemysłu do innych lepiej opłacanych prac.

Jak wykazała analiza ankiet wypełnionych przez uczestników,

miejskim, wojewódzkim czy krajowym uczestnicy konsultacji przypisują wiodącą rolę dla organów administracji państwowej odpowiedniego szczebla oraz znów dla NOT. Jak widzą uczestnicy zebrań nie widzą Związków Zawodowych w roli organizatorów i inicjatorów współzawodnictwa pracy.

Jednomyślnie wykazali uczestnicy konsultacji w sprawie wolnych sobót, wyrażając opinię, że tygodniowy wymiar czasu pracy w okresie przewycięzania kryzysu powinien pozostać bez zmian. O pracy w wolne soboty winien decydować samorząd i dyrekcja przedsiębiorstwa, o ile zaistnieją konkretne i uzasadnione potrzeby produkcyjne.

W dyskusji w OOP nie potwierdziła się krytyczna opinia co do obowiązujących obecnie przepisów w sprawie 3-letnich urlopów wychowawczych. W 8 organizacjach wyrażono pogląd, że należy utrzymać dotychczasowy system, w 3-ch natomiast, że należy obecny system urlopów wychowawczych zrewiduować.

Zebrań konsultacyjnych przyniosły bogaty materiał, który wykorzystany będzie przez KC PZPR łącznie z materiałami z 721 organizacji partyjnych. Szeroki temat ma również wymiar zakładowy i oczekiwać należy, że podjęte zostaną przez odpowiednie czynniki zakładowe.

Przedstawione omówienie nie wyczerpuje wszystkich konsultowanych tematów. Pozostałe konsultowane tematy będą omówione w następnym numerze gazety.

fm

NASI RADNI

W wyniku wyborów do rad narodowych, jakie miały miejsce w dniu 17 czerwca br., radnymi Miejskiej Rady Narodowej w Swidnicy wybrani zostali następujący pracownicy naszej fabryki: Adam Bętkowski, Czesław Baryła, Euzebiusz Janus, Czesław Łukowicz, Jan Przytarski, Mieczysław Rozwens i Waclaw Weisło. Trzech z nich, a mianowicie Adam Bętkowski, Mieczysław Rozwens i Waclaw Weisło działało już w poprzedniej kadencji rady narodowej.

Sylwetki radnych zaprezentowaliśmy w poprzednim numerze gazety. W następnym numerze gazety przedstawimy czytelnikom informację o działalności nowo wybranej rady narodowej, tak jak ją widzą nasi radni.

Na bakier z przepisami

W dalszym ciągu szwankuje przestrzeganie zarządzeń przez pracowników. Otóż w ubiegłym roku wydane zostało polecenie regulujące zasady załatwiania spraw pracowniczych przez poszczególne komórki organizacyjne zakładu. W myśl tego zarządzenia sprawy zgłaszane przez pracowników poszczególnych działów mają załatwiać wyznaczeni pracownicy działów. Mają oni po prostu pilnować sprawy, tak aby uniknąć chodzenia każdego z pracowników z osobną ze swoją sprawą. Okazuje się jednak, że część pracowników w dalszym ciągu chodzi z różnymi podaniami, z różnymi papierami, wydępując drogę pomiędzy poszczególnymi działami, uzyskuje kolejne podpisy z decyzją członków dyrekcji włącznie. W ten sposób pracownicy tracą swój cenny czas na czynności, które powinny załatwiać osoby prowadzące sprawy pracownicze.

Podobnie przedstawia się sprawa z załatwianiem spraw wymagających osobistego załatwienia przez pracownika, z tą różnicą, że załatwiane są przez pracowników w niewłaściwym czasie. Na załatwienie takich spraw wyznaczone są godziny od 13-tej do 14-tej dla pracowników II zmiany i po godz. 14-tej dla pracowników I zmiany. Dział Socjalny sygnalizuje jednak, że zasady te nie są respektowane przez pracowników, co oznacza, że łamanie tych zasad jest tolerowane i odbywa się za wiedzą bezpośrednich przełożonych pracowników...

Informacja o realizacji wniosków z kampanii wyborczej

Do zakładu docierają informacje o realizacji realizacji wniosków zgłaszanych podczas spotkań przedwyborczych. Urząd Miejski informuje, że wnioski dotyczące sprzątnięcia ul. Łukowej i pomalowania klatki schodowej w budynku nr 31 przy ul. Kniewskiego zostały przekazane do załatwienia Przedsiębiorstwu Gospodarki Komunalnej i Mieszkanlowej. Z kolei MZBM informuje, że ul. Łukowa sprzątnięta jest codziennie w godzinach rannych, a także w wolne soboty i w niedziele. Z uwagi na

brak dozorców, na 23 tzw. dozorcówkach zatrudnionych jest 18 osób. Tym samym nie ma możliwości sprzątnięcia w godzinach popołudniowych. Odnosnie drugiej sprawy poinformowano nas, że malowanie klatki schodowej zostanie ujęte do planu realizacyjnego III kw. 1985 r.

Urząd Miejski zobowiązał PGKIM do podjęcia odpowiednich starań w celu stworzenia możliwości sprzątnięcia centrum miasta w godzinach popołudniowych.

Sprawy bhp PROPOZYCJE FEDERACJI METALOWCÓW

Jak informuje tygodnik „Metalowiec”, Federacja Metalowcy wystąpiła z inicjatywą oddziaływania m. in. metodą sankcji ekonomicznych na poprawę warunków bhp. W skierowanym do konsultacji projekcie federacja proponuje ustanowienie kar za wypadki zawinione przez zakład. Wysokość kar:

2-krotna wysokość kwoty wypłacanego zasiłku chorobowego za zwolnienie lekarskie z tytułu wypadku, 2-krotna wysokość odszkodowania za wypadek śmiertelny.

Fundusz z poniesionych kar byłby w całości przeznaczony na rozwój rehabilitacji zawodowej i podniesienie wysokości odszkodowania dla rodzin pracowników, którzy ulegli wypadkom śmiertelnym.

Po zebraniu opinii z organizacji związkowych federacja wystąpi do odpowiednich władz o obciążenie zakładów karami za zawinione wypadki.

REAKTYWOWANIE DZIAŁALNOŚCI KOŁA TPRR

W dniu 31 lipca br. po kilkuletniej przerwie została reaktywowana działalność zakładowego koła Towarzystwa Przyjaźni Polsko-Radzieckiej, gdyż tak należy rozumieć wybór nowych władz koła.

Przewodniczącym zarządu wybrany został Dominik Słowiński, jego zastępcą jest inż. Jan Rumiński, obowiązki sekretarza pełnić będzie Jerzy Kowalski, natomiast skarbnika Tadeusz Stępień.

Przystąpienie do koła TPRR zadeklarowało na razie 84 pracowników.



Rys. A. Dyka

Narazić się z pożytkiem

Za „Gazetą Robotniczą” (nr 181/10.945) przedstawiamy fragment wywiadu jakiego udzielili red. Grażynie Saniewskiej członkowie

Rady Pracowniczej Wojciech Mrozkiewicz, Andrzej Karczmawicz i Ewa Lesińska na temat funkcjonowania samorządu.

... Tak więc nie spełnienie wszystkich życzeń kierownictwa fabryki. Czy często się to zdarza?

W. M. Niejednokrotnie mamy różne zdania. Ale po godzinnych dyskusjach i rozmowach wypracowujemy wspólne stanowisko i z tym idziemy do załogi. Tak więc o naszych starciach z dyrekcją nie wiemy nawet pracownicy i nie chcielibyśmy tego typu szczegółów podawać do szerszej wiadomości.

— A jak współpracuje się wam ze związkami zawodowymi?

A. K. Nie wkraczamy w kompetencje organizacji związkowej, chociaż część załogi nie należąca do związków przychodzi do nas ze swoimi problemami. Jeśli dotyczą one indywidualnych spraw socjalno-płacowych, to odsyłamy ich do związków. Samorząd ma się bowiem zajmować ekonomiką całego przedsiębiorstwa.

— Czy robi to dobrze?

W. M. Chyba tak, bo pierwsze półrocze zakończyliśmy dobrymi wynikami. W porównaniu z analogicznym okresem ubiegłego roku produkcja wzrosła bowiem o 21 proc., wydajność o 24,5 proc., a średnia płaca o ponad 13 proc. Oczywiście nie uwzględniamy tu rekordowych nagród z zysku placowych w 1983 r. Gdybyśmy wzięli je pod uwagę, to mielibyśmy do czynienia ze spadkiem zarobków. Tak więc u nas nie rodzą się inflacyjne ziółki. Wzrost płac jest bowiem wynikiem uzyskiwania większych efektów.

— Czy praca w radzie przynosi satysfakcję?

A. K. Nie zawsze, ale wynika to z realiów, w których żyjemy i z funkcji, jaką ma do spełnienia rada. No, bo gdy np. pracownikom zatrudnionym na stanowiskach, które są wąskimi gardłami w przedsiębiorstwie proponujemy pracę w wolne soboty, to obrażają się na nas pozostali. Uważają bowiem, że wszystkim powinniśmy dać porządnie zarobić. Ale my przecież musimy czuć nad interesem ogólnozakładowym i nie powinniśmy płacić więcej za robotę, która może być wykonana w normalnych godzinach pracy. A dopiero mamy za swoje, gdy po przepracowanej sobocie we wtorek czy środę ludzie nie mają co robić. Ale cóż poradzimy, jeśli materiały dostają się „na styk” i z powodu braku paru kilogramów jakiegoś surowca nie udaje się utrzymać ciągłości produkcji. Zresztą zarzutów wobec nas jest znacznie więcej.

— Które z nich są najważniejsze?

E. L. Trudno powiedzieć które, bo nasze działania nie są jednako oceniane przez różnych ludzi. Ci, którzy np. mają już mieszkanie, zarzucają nam, że niepotrzebnie inwestujemy w budownictwo mieszkaniowe, że i tak nie zwiążemy tym ludzi z zakładem, bo prawo lokalowe nie przewiduje, że pracownik po zwolnieniu z fabryki będzie musiał zostawić zakładowe mieszkanie. Ale może do czasu wybudowania naszych lokali prawo się zmieni?

Niektórym może się też nie podobać, że zbyt dużo środków przeznaczamy na inne inwestycje. Ale nie mamy innego wyjścia. Musimy bowiem zmienić zasilenie w energię elektryczną, bo tylko nasz zakład w Swidnicy nie dostosował się jeszcze do wymogów stawianych przez energetykę. Potrzebujemy dużo ciepła, choćby dlatego, że wykonywanie niektórych operacji ze względu technologiczną musi odbywać się w dość wysokiej temperaturze. A nasza kotłownia gwarantuje nam tak mało ciepła, że przy mroźnej zimie temperatura w hałach mogłaby spaść do 10 stopni Celsjusza. W takich warunkach nie byłoby mowy o pracy. Czy nie jest naszym obo-

wiązkiem zapobieganie tego typu zakłóceniom w produkcji?

— Jakże było wasze największe polknięcie?

W. M. Wolimy się pochwalić tym najmniejszym. Było nim wypłacenie nagród z zysku w czerwcu 1983 r. Tak jak to przewidywało kierownictwo zakładu w ten sposób odciągnęliśmy na fabrykę trzy różne kontrole: Nie byłoby tak dużego zainteresowania naszymi wypłatami, finansami, gdybyśmy pieniądze te wypłacili 10 dni później, a więc w drugim półroczu. Wówczas bowiem rozliczenie tych wypłat nie byłoby tak szokujące.

— Około 60 procent członków obecnej rady wchodziło w skład komitetu założycielskiego istniejącego przed wprowadzeniem stanu wojennego. Czy teraz działalność samorządu jest taka jak sobie wyobrażaliście?

W. M. Myśleliśmy, że będziemy mieli większą swobodę działania, że samodzielność przedsiębiorstwa będzie pełna. A tak nie jest. Ież barier uniemożliwiają nam np. swobodne korzystanie z rachunku odpisów dewizowych utworzonego z wpływów eksportowych fabryki. Szukamy korzystnych eksportowych zamówień, więc trzymamy w zapasie materiały. Wiemy bowiem, że gdybyśmy ich nie mieli, to nie moglibyśmy szybko realizować zagranicznego kontraktu. Nie pozwala na to długa procedura zamawiania surowców. Ale bank jakby nie zdawał sobie z tego sprawy i gani nas za takie postępowanie.

Nie podoba im się też, że inwestujemy z zysku. Chcieliby bowiem, abyśmy przeznaczali go na finansowanie bieżących spraw na zakupy materiałów. Wówczas bowiem na inwestycje musielibyśmy brać od nich kredyty, a to oznacza sterowanie procesem inwestycyjnym przez bank. Ale na szczęście staramy się do tego nie dopuścić.

— Naraziacie się bankowcom, dyrekcji, załodze. Czy jest to fabryce potrzebne?

A. K. Myślę, że czuwanie nie tylko nad teraźniejszością, ale i nad przyszłością zakładu, godzenie interesów zakładowych i ogólnospołecznych reprezentowanych przez bank, pilnowanie, by przedsiębiorstwo było samofinansujące się i samodzielnie pomaga rozwiązywać problemy, które stoją przed fabryką.

W 6-tym numerze miesięcznika „Zarządzenie” opublikowana została po raz pierwszy w Polsce lista 500 największych przedsiębiorstw przemysłu przetwórczego w kraju. Zasadniczym kryterium, według którego nastąpiło ugrupowanie na „liście 500” była wielkość sprzedaży, jaką przedsiębiorstwo osiągnęło w r. 1983. Oprócz informacji o sprzedaży w zestawieniu podano również cyfry obrazujące takie wskaźniki i

z całokształtu działalności stanowi zaś ok. 40 proc. akumulacji wszystkich sklasyfikowanych przedsiębiorstw. To o czymś świadczy.

Następne miejsca na liście w kolejności zajmują takie przedsiębiorstwa jak: Petrochemia Płock, Huta im. Lenina Kraków, Huta Katowice, Polskie Górnictwo Naftowe, W-wa, FSM Bielsko-Biala, Zakłady Rafineryjne Gdańsk, FSO Warszawa, Okręgo-

Chorzowa, który zajmuje 44 miejsce z pięcią 16.782 zł. W Swidnicy spośród sklasyfikowanych zakładów nie mamy natomiast równych sobie, pozostawiając konkurentów daleko w tyle.

Jeśli chodzi o lokaty w pozostałych wskaźnikach i wielkościach charakteryzujących przedsiębiorstwo, to stwierdzić należy, że są to lokaty zdecydowanie gorsze, bo w dolnej części tabeli, bliżej końca niż początku.

FWŚ na liście „500”

Na 252 miejscu pod względem wielkości sprzedaży i na 51 miejscu pod

wielkości względem płac

wielkości ekonomiczne jak podatek obrotowy, dotacje, akumulacja ze sprzedaży, wynik finansowy, podatek dochodowy, rentowność netto, produkcja czysta, zatrudnienie, przeciętne wynagrodzenie, finansowanie inwestycji z funduszu rozwoju, fundusze własne w obrocie wg stanu na dzień 31.12.1983.

Okazuje się, że największym przedsiębiorstwem w Polsce z punktu widzenia wielkości sprzedaży jest Przedsiębiorstwo Przemysłu Spirytusowego POLMOS Warszawa. Niewiele jest chyba w świecie krajów, gdzie największą firmą jest przedsiębiorstwo produkujące alkohol. Polmos przy wielkości sprzedaży w granicach ok. 10 proc. całej 500-ki, przysparza dla państwa grubo więcej podatku obrotowego aniżeli pozostałych 499 przedsiębiorstw, wielkość osiągniętej akumulacji

we Przedsiębiorstwo Przemysłu Mięsnego Katowice, Zrzeszenie Ursus Warszawa.

Zakład nasz na tej liście zajmuje jak na razie 252 miejsce, notując w stosunku do r. 1984 regres o 39 miejsc. Wyprzedzili nas w ciągu roku przedsiębiorstwa wykazujące dużą dynamikę cen. Można powiedzieć, że zaczynamy drugą połowę listy. Ze znanych i bliskich nam przedsiębiorstw branży wyprzedzają nas m. in. Zakłady Przemysłu Metalowego H. Cegielski Poznań (25), Zakłady Zastal (70), Pafawag Wrocław (134), Konstal Chorzów (206).

W województwie jesteśmy na 6 miejscu, natomiast w Swidnicy — jak wykazuje zestawienie jestesmy na 3-cim miejscu. Wyprzedzają nas Zakłady Koksownicze Wałbrzych (65), „Diora” Dzierżonów (99), ZPB Bielsaw — Bielsawa (124), ZEM Swidnica (191) i Renifer Swidnica (217). Pewne światło na pozycję innych swidnickich zakładów pracy wyżej ułożonych od nas na liście rzuca fakt, że na pozycję ZEM-u pracują m. in. zakłady filialne, natomiast pozycja Renifera i jego skok z 479 miejsca w r. 1982 wynika — niestety — ze wzrostu cen produkowanych przez te zakłady wyrobów.

Jeśli chodzi o wartość sprzedaży plasujemy się więc w środku tabeli. Najlepiej jednak „stojemy” w placach. Z przeciętnym wynagrodzeniem miesięcznym za r. 1983 w wysokości 16.464 zł zajmujemy bardzo dobre 51 miejsce, pozostawiając za nami wiele czołowych firm krajowych. Najlepsi są tutaj hutnicy z Huty im. Lenina w Krakowie (19.932 zł), a następnie hutnicy z Huty Katowice (19.916 zł). Producentami alkoholu z „Polmosu” Warszawa — potentami w zakresie sprzedaży i nie tylko — ze swoimi placami 13.541 zł zajmują bardzo dalekie 316 miejsce. W województwie wyprzedzają nas Zakłady Koksownicze — Wałbrzych, które z przeciętną płacą 18.216 zł zajmują na liście „500” — 19 miejsce. W Zrzeszeniu „Tasko” wyprzedza nas tylko „Konstal” z

Odnaczenia z okazji Święta Odrodzenia

W czasie obchodów Święta Odrodzenia i jubileuszu 40-lecia PRL jakie miły miejsce w zakładzie, 6 pracowników fabryki odznaczonych zostało odznaczeniami państwowymi, natomiast 2 pracowników otrzymało wyróżnienia „Zasłużony dla Swidnicy”. Odnaczenia państwowe otrzymali:

- ♦ Krzyż Kawalerski Orderu Odrodzenia Polski — Szymon Skowronek (W-8),
 - ♦ Złoty Krzyż Zasługi — Władysław Koprowski (TN),
 - ♦ Srebrny Krzyż Zasługi — Jan Bilos (DK) i Andrzej Klimkiewicz (TE),
 - ♦ Brązowy Krzyż Zasługi — Józef Borowiak (TP) i Emil Figiel (W-5).
- Odnaczeni „Zasłużony dla Swidnicy” otrzymali Władysław Gąsior i Teodor Kędziora (ZBK).

Pozdrowienia z NRD z okazji Święta Odrodzenia

Drodzy Towarzysze i Przyjaciele!

W związku ze zbliżającą się 40 Rocznicą Powstania Waszego Socjalistycznego Kraju, dzisiejszej PRL, pracownicy i pracownicy kolejowi zakładów RAW „7 Października” w Zwickau pragną przekazać Wam najserdeczniejsze pozdrowienia i życzenia szczęścia.

Wraz z wyzwoleniem Waszej Ojczyzny przez pełną sławy Czerwoną Armie i licznych Patriotów Waszego Narodu, którzy prowadzili pełną poświęcenia walkę z faszyzmem hitlerowskim, rozpoczął się proces głęboko sięgających przemian społecznych, które dały Waszej Ojczyźnie trwałe miejsce w rodzinie narodów socjalistycznych i znaczące miejsce w świecie.

Wasz rozwój śledziliśmy z najwyższym szacunkiem. Z gruzów powstały nie tylko nowe miasta, fabryki i wsie, lecz także zrodziły się nowe generacje, na których sztandarach wpisane one Socjalizm, Demokracja i Pokój. Granica Pokoju Odra—Nysa jest jednym z jawnych tego dowodów przed światem. Jako komuniści

i kolejarzy naszego zakładu uczymy się z wielką uwagą, na podstawie Waszego rozwoju i codziennie cieszymy się z Waszych osiągnięć dla dalszego umocnienia socjalistycznego dorobku i dalszego umacniania PRL.

Wraz z Wami świadomi jesteśmy tego, że tylko silny Socjalizm jest pewnym gwarantem pokoju w Europie i świecie.

Jak silną są — połączone w jedno — klasy robotnicze, jak słusznie działamy jako siła narodu, oparta bezpośrednio o zasady Marksizmu-Leninizmu, pokazaliście w ostatnim czasie szczególnie wyraźnie.

IX Zjazd Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej postawił, jako główne zadanie, sprawę intensyfikacji podstawowych kierunków, dla zwiększenia efektywności Waszej gospodarki.

Współpraca naszych — krajów z innymi państwami RWPG jest istotnym krokiem do tego celu. Wieloletnie powiązania istniejące pomiędzy obu naszymi krajami. Już w 1950 r. zawarto pierwszą umowę w sprawie wymiany towarowej, pomiędzy rządem NRD i PRL.

Cieszymy się, że także współpraca obu naszych zakładów uzyskała w ostatnich tygodniach i miesiącach nowe impulsy. Z wielu przeżyciami i nowymi wrażeniami wrócili nasi pracownicy zakładów kolejowych, przed kilkoma dniami z pobytu w Waszym Ośrodku w Jugowie. Również ta praktyka stanowi ważny czynnik dla umocnienia siły całej rodziny narodów socjalistycznych.

Zyczymy Wam osobiście i całemu kolektywowi zakładowemu wjeść sukcesy w realizacji uchwały IX Zjazdu PZPR, jak również zdrowia i wszystkiego najlepszego.

Z socjalistycznymi pozdrowieniami

Weihbrecht
Sekretarz POP
Rogsch
Przewodn. Prez. Z.Z.
Kaiser
Sekretarz FDJ
(Wolnej Mi. Niem.)
Bähr
Główny radca Rb.
Dyrektor zakładu

Komisja Rozjemcza

12 SPRAWIEDLIWYCH

Z początkiem lipca powołano w zakładzie zakładową Komisję Rozjemczą. Przewodniczącym komisji wybrany został mgr Teodor Kędziora (ZBK), jego zastępcą jest Mieczysław Rozwens (EB), natomiast sekretarzem komisji wybrana została mgr inż. Jolanta Pilipczuk (DO). Oprócz wymienionych osób w składzie Zakładowej Komisji Rozjemczej działają: Kazimierz Baranowski (W-2), Czesława Cizio (HZ), Ryszard Dorawa (W-4), Emil Figiel (W-5), Zbigniew Gil (W-1), Kazimierz Gutkowski (TP), Gabriela Lipińska (TP), Władysław Łysek (W-3) i Leszek Zieliński (TM).

ZADANIA KOMISJI ROZJEMCZEJ

Zakładowa Komisja Rozjemcza rozpatruje sprawy dotyczące roszczeń pracowników zgłaszanych przez nich do dyrekcji zakładu z tytułu wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń, urlopu i wynagrodzenia za urlop, świadczeń powypadkowych lub wynikających z choroby zawodowej, szczególnych uprawnień przysługujących kobietom i pracownikom młodocianym.

Komisja nie rozpatruje sporów dotyczących rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę, rozwiązania stosunku pracy, sprostowania opinii o pracy, odszkodowania w związku z niewydaniami w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy lub opinii o pracy, ustanawiania nowych warunków pracy i płacy, stosowania norm pracy, mieszkań funkcyjnych i pomieszczeń w hotelu pracowniczym.

Komisja rozpatruje sprawy zgłaszane przez wszystkich pracowników za wyjątkiem członków kierownictwa przedsiębiorstwa oraz pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych bezpośrednio podporządkowanych dyrektorowi lub jego zastępcą.

Pieniądże do wzięcia

Uchwalona przez Sejm PRL nowelizacja prawa wynalazczego, z mocą obowiązującą od 1 lipca br. wniosła do ustawy szereg nowych istotnych elementów, dotyczących przede wszystkim twórców i mających pobudzić ich twórczą inwencję.

Najbardziej interesująca dla twórców jest oczywiście tabela wynagrodzeń za pracownicze projekty wynalazcze. Z dniem 1 lipca br. weszły w życie nowe, bardziej korzystne stawki wynagrodzeń. Minimalne wynagrodzenie za projekty racjonalizatorskie ustalono w wysokości 2 tys. zł, za wzory użytkowe — 3 tys. zł, natomiast za wynalazek — 5 tys. zł.

Ustawa przewiduje możliwość podwyższania wynagrodzeń wynikających z tabeli. Za projekty wynalazcze służące realizacji zadań wynikających z zamówień rządowych, zmniejszenie zużycia energii, paliw, surowców i materiałów — ustalone wg tabeli wynagrodzenie podlega podwyższeniu o 50 proc. Natomiast za projekty wynalazcze eliminujące import oraz za uruchomienie i rozszerzenie produkcji eksportowej, wynagrodzenie ulega podwyższeniu o 70 proc., a po zasięgnięciu opinii organu samorządu pracowniczego, wynagrodzenie będzie można podwyższyć do 300 proc.

Dodać należy, że wprowadzono zmianę podstawy ustalania wynagrodzenia. Za pracowniczy wzór użytkowy, wynagrodzenie wypłacane będzie za efekty uzyskane w okresie trzech lat faktycznego stosowania, natomiast za projekt racjonalizatorski — przy uwzględnieniu dwóch lat, a nie jak dotychczas — za okres stosowania w okresie dwunastu miesięcy. Wynagrodzenie za pracowniczy wynalazek będzie wypłacane według dotychczasowych zasad. Na podkreślenie zasługuje też fakt, że zrezygnowano z określenia górnej kwoty wynagrodzenia za projekty wynalazcze.

Przyjęte rozwiązania powodują również, że wzrost wynagrodzenia za pracownicze projekty wynalazcze będzie następował w sposób ciągły, eliminując dotychczas występujące sytuacje, że przyrostom efektów nie towarzyszył równocześnie wzrost wynagrodzenia.

Duże znaczenie ma uregulowanie zagadnień motywacji w odniesieniu do osób nie będących twórcami wynalazku, lecz uczestniczącymi w pracach związanych z realizacją, wykorzystaniem i rozpowszechnieniem wynalazków w gospodarce narodowej. Zgodnie z przyjętymi postanowieniami, może być tworzony fundusz nagród dla tych osób w wysokości 60 proc. wynagrodzenia dla twórcy projektu wynalazczego, obliczonego za pierwszy rok stosowania tego projektu. Okres wypłaty tych nagród może być przedłużony do trzech lat w odniesieniu do wynalazków i wzorów użytkowych oraz do dwóch lat w odniesieniu do projektów racjonalizatorskich. Stworzone

zostały możliwości przeznaczenia do 10 proc. wymienionego funduszu nagród na fundusz załogi, z przeznaczeniem na wypłaty dla osób, które w szczególności sposób przyczyniły się do rozwoju wynalazczości w danej jednostce gospodarczej.

Reasumując przepisy wprowadzone od 1 lipca br. rozszerzają po pierwsze krąg osób, które są materialnie zainteresowane tworzeniem i realizacją postępu technicznego, po drugie — w sposób istotny zwiększają wysokość wynagrodzeń z tytułu postępu technicznego, po trzecie: uwalniają wypłaty z tytułu wynalazczości od podatku wyrównawczego, co dodatkowo wzmacnia powinno atrakcyjność tego typu dochodów.

Tak więc uruchomione zostało niewyczerpane źródło dodatkowych dochodów dla twórców postępu technicznego. Pieniądże do wzięcia czekają na ludzi zdolnych i z wyobraźnią techniczną...

fm

TABELA WYSOKOŚCI WYNAGRODZEŃ za pracownicze projekty wynalazcze

Efekty ekonomiczne w złotych	Wynagrodzenie	
	za wynalazek i wzór użytkowy	za projekt racjonalizatorski
do 50.000	30% efektów	25% efektów
50.000 — 100.000	5.000 zł + 20% efektów	5.000 zł + 15% efektów
100.000 — 500.000	10.000 zł + 15% efektów	10.000 zł + 10% efektów
500.000 — 1.000.000	35.000 zł + 10% efektów	35.000 zł + 5% efektów
1.000.000 — 10.000.000	85.000 zł + 5% efektów	60.000 zł + 2,5% efektów
ponad 10.000.000	285.000 zł + 3% efektów	160.000 zł + 1,5% efektów

Przygotowania do nowego systemu wynagradzania

Zaczynają działać zespoły problemowe

W wielu z przedsiębiorstw w kraju wdrożono już nowy system wynagradzania, ściślej niż dotąd wiążący pracę z płacą i oddziaływający na wzrost wydajności pracy.

W naszym przedsiębiorstwie zanim zapoznamy się z projektem nowego zakładowego systemu wynagradzania upływie jeszcze co najmniej 9 miesięcy. Tyle czasu ma zająć bowiem opracowanie szeregu różnorodnych analiz, rozpracowanie różnych problemów dotyczących taryfikacji robót, weryfikacji bazy normatywnej, przeglądu struktury zatrudnienia, opracowanie projektów rozwiązań placowych.

Wbrew pozorom, tego czasu na wszystkie prace poprzedzające opracowanie projektu nowego systemu wynagradzania się będzie za wiele. Wręcz przeciwnie trzeba się będzie mocno starać aby zdążyć w tym terminie.

Sprawami tymi ma się zająć w zakładzie, powołany zarządzeniem dyrektora FWS z dnia 25 sierpnia br. zakładowy zespół d.s. przygotowania zakładowego systemu wynagrodzeń działający pod kierunkiem zastępcy dyrektora d.s. ekonomicznych mgr. Władysława Gąsiora oraz cztery zespoły problemowe do spraw: weryfikacji bazy normatywnej, przeglądu organizacji i struktury zatrudnienia, opracowania rozwiązań placowych oraz zespół d.s. oceny efektywności działania przedsiębiorstwa.

W terminie do 15 września br. zespoły problemowe winny opracować swoje szczegółowe zakresy prac oraz określić terminy wykonania poszczególnych prac. Zespół zakładowy koordynujący wszystkie prace w zakresie opracowania projektu nowego systemu płac, winien z kolei opracować swój harmonogram pracy do końca września br.

Termin zakończenia prac przez zespoły problemowe został określony na dzień 30 kwietnia 1985 roku, natomiast opracowanie projektu zakładowego systemu wynagradzania w wersji do zatwierdzenia w Ministerstwie Hutnictwa i Przemysłu Maszynowego zostało wyznaczone na dzień 30 maja 1985 r.

Termin wdrożenia systemu będzie z kolei uzależniony od poprawności opracowań z punktu widzenia spełnienia wymogów formalnych i ekonomicznych, zależeć będzie od decyzji resortu.

Należy oczekiwać, że ostrożnie licząc nowy zakładowy system wynagradzania zostanie wdrożony od 1 stycznia 1986 r., a być może nawet wcześniej. Zależy to będzie od wyników prac zespołów, jakości ich opracowań oraz szybkości przy zatwierdzeniu wniosku przedsiębiorstwa przez resort.

fm

Reforma studiów dla pracujących

Do 208 zakładów pracy, do organizacji zawodowych i spółdzielczych, do związków młodzieży — Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego zwróciło się z nowym projektem zasad przyjęć na I rok studiów dziennych i dla pracujących. Jest to więc kolejny projekt przedłożony do społecznej konsultacji i zapewne nieostatni. Równolegle dyskutowany jest projekt dotyczący punktów preferencyjnych do młodzieży, których rodzice aktualnie zaliczają się do klasy robotniczo-chłopskiej. Projekt ten spotyka się zresztą z krańcowymi opiniami.

Wracając jednak do przedłożonego projektu w sprawie rekrutacji na studia dla pracujących odnosi się wrażenie, że niesłychanie trudno jest dzisiaj wymyślić tutaj coś nowego i oryginalnego. Projekt wraca mianowicie do krytykowanej wielokrotnie w przeszłości rekrutacji kierowanej. Oznacza to, że na pierwszy rok studiów dla pracujących studentci przyjmowani byłiby na podstawie skierowania z zakładów pracy i oczy-

Franciszek Kubiczek... Okres, w którym przychodzi nam urzędywistniać zadania r. 1985 i lat następnych, pod pewnymi względami zasługuje nawet na określenie: dramatyczny. Najbardziej zmienna jest tu okoliczność, że przy wszystkich obciążeniach

końca wieku, a przynajmniej przez najbliższych 10 lat. Jasno stąd wynika, że tak ważny dla kraju rozwój produkcji przemysłowej odbywać się może tylko drogą zwiększania społecznej wydajności pracy i doskonalenia jej organizacji. Jeśli przedsiębior-

Minęła era obfitości i marnotrawstwa surowców, rozwój produkcji tylko drogą zwiększania wydajności pracy

(wypowiedź Franciszka Kubiczka — pierwszego z-cy przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów — Zagadnienia i Materiały 30/31)

skutkami polityki z ostatniej dekady, przy bardzo skomplikowanych warunkach wewnętrznych, z roku na rok relatywnie maleje przyrost liczby osób tworzących dochód narodowy, a rośnie rzesza tych, którzy jeszcze albo już włączyć się do procesów produkcyjnych nie mogą. Ponieważ obecnie na jednego zatrudnionego w sferze produkcji materialnej przypada 5 osób z dziedzin nieprodukcyjnych bądź z powodu wieku nie pracujących, stale zwiększać się musi wysiłek ludzi wytwarzających dobra materialne.

Ponieważ w roku przyszłym rzesza pracujących powiększy się zaledwie o 40 tys. osób, a wszystkie one zasilą dziedzinę usługową, przemysł nie może liczyć na żaden przyrost, a niektóre jego gałęzie zarejestrują spadek stanu zatrudnienia. Tak kształtować się będzie sytuacja do

stwu ciągle jeszcze szuka ludzi poza własnymi opłotkami, zamiast zabrać się do lepszego wykorzystania posiadanej już kadry — doznaj goryczki rozczarowania.

To samo dotyczy zaopatrzenia w materiały i surowce. Jeśli ktoś nie rozumie, że era obfitości i marnotrawstwa surowców bezpowrotnie minęła, że kwestia zmniejszenia energo- i materiałochłonności to, na dziesiątki lat, sprawa „być albo nie być” dla przedsiębiorstwa, może sobie szukać zatrudnienia poza przemysłem. Lekceważenie tych obiektywnych konieczności przez kierownictwo czy załogę przedsiębiorstwa oznacza dlań zagrożenie śmiercią ekonomiczną, wyłączenie w przyszłości z procesu produkcyjnego...

Tekst ten nie wymaga komentarza. Sytuacja jest jasna...

Przygotowania do zimy

Corocznym zwyczajem specjalnie powołana komisja opracowała tzw. program przedsięwzięć, których wykonanie powinno przygotować do pracy w okresie jesienno-zimowym.

Program zawiera zadania dotyczące zapewnienia sprawności kotłowni, centralnego ogrzewania i układu wodnego oraz acetylenowni, tlenowni i kompresorowni. Odrębną grupę zadań stanowią zadania dotyczące przeglądu i uzupełnienia oszklenia, remonty dachów i rynien, bram itp.

Na program przedsięwzięć zabezpieczenia przedsiębiorstwa do pracy w okresie jesienno-zimowym składa się również program awaryjnego działania na wypadek zakłóceń w dostawach paliw, energii i pracy transportu, harmonogram racjonalnej pracy urzędów energetycznych w szczycie jesienno-zimowym oraz harmonogram wyłączeń na wypadek ograniczeń w dostawie energii elektrycznej.

FWŚ NA LIŚCIE 500

(dokończenie ze str. 3)
fy — z Grodziska Mazowieckiego.

Największą produkcją czystą osiągnęło Przedsiębiorstwo Przemysłu Spirytusowego „Polmos” — Warszawa, a następnie w kolejności są Zakłady Petrochemiczne z Płocka.

Najwięcej pracowników zatrudnia Huta im. Lenina w Krakowie (32765 osób). Hutnicy osiągnęli też najwyższe place. Pamiętać jednak należy, że nie klasyfikowane są zakłady przemysłu wydobywczego, gdzie place są wyższe niż w hutnictwie.

Znamy więc nasze miejsce w gospodarce. Możemy się porównać z innymi zakładami. Szkoda, że wśród wielkości charakterystycznych przedsiębiorstwa zabrakło wartości eksportu, wielkość ta wzbogaciłaby niewątpliwie wzajemną ocenę.

Ciekawe jak wyglądać będzie lista za rok.

fm



Rys. A. Dyka

NIC O NAS BEZ NAS

To hasło federacji Metalowców nie może być obce dla nas, dla członków Związku Zawodowego Fabryki Wagonów „Swidnica”, bowiem stanowiąmy część tej federacji, liczącej obecnie ponad 260 tys. członków w ponad 400 zakładach pracy. Stanowimy jako federacja znaczącą siłę w kraju, którą uznał rząd i partia, z którą muszą się liczyć wszyscy.

Wydarzenia ostatnich lat dowiodły tak władzom jak i ludziom pracy, że funkcjonowanie nowoczesnego państwa bez udziału ruchu związkowego jest niemożliwe. Ci, którzy wytworzą dochód narodowy, muszą mieć prawo współdecydowania o losach kraju, o gospodarce swojego zakładu pracy i o własnej sytuacji. Muszą mieć wpływ na kształtowanie i realizację zadań społeczno-gospodarczych, pomnażanie dochodu narodowego i jego sprawiedliwy podział według wykonywanej pracy. Muszą mieć reprezentanta swoich interesów i praw wobec kierownictwa zakładu pracy, organów władzy państwowej, administracji, organizacji politycznych i społecznych. Takim reprezentantem są zakładowe organizacje związkowe. O tym, czy w swojej codziennej działalności poszczególne organizacje związkowe będą takim reprezentantem, zależy to jedynie od nas samych. Będą one bowiem takie, jacy będą w nich ludzie. Autentyczność i siła odradzającego się ruchu związkowego zależy od jego liczebności, zaangażowania i przekonania członków związku, a o tym możemy decydować wyłącznie sami. Nie jesteśmy narzędziem partii i rządu jak to niektórzy chcą nam wmówić. Nie przyglądamy się biernie i nie potakujemy poczynaniom administracji państwo-

wej, lecz aktywnie włączamy się w życie społeczno-gospodarcze zakładów pracy i kraju. Masy pracujące muszą kontrolować i wpływać na zachodzące przemiany, składające się z tysięcy najdrobniejszych problemów codziennego życia. W swoim dobrze pojętym interesie musimy sami masowo brać czynny udział w codziennym życiu swojego zakładu pracy. Nie wolno nam stać biernie z boku. Weźmy udział w tworzeniu i działalności swojego związku. Potwierdzimy wole kształtowania własnego bytu, gdyż nikt nie zrobi tego za nas. Stanie z boku, bojkot, „wewnętrzna emigracja” to przejaw braku koncepcji i siły. Nie dajmy sobą manipulować. Tylko przez czynne wsparcie ruchu związkowego w walce z monopolem, ałem, głupotą i arogancją, wpłyniemy na sytuację kraju i swego losu.

Kilka zdań o tym jak przedstawia się sytuacja w ruchu związkowym w naszym zakładzie. Za dwa miesiące miną dwa lata od powstania naszego odrodzonego związku zawodowego w przedsiębiorstwie. Według statutu na dzień 25 sierpnia br. w szeregach naszego związku zrzeszamy 453 członków w tym 336 pracowników i 117 rencistów i emerytów. Na grupę 336 pracowników składa się 142 pracowników umysłowych i 194 pracowników fizycznych. W poszczególnych działach liczebność związku przedstawia się następująco:

Straż Pożarna	— 28 członków
Straż Przem.	— 20 członków
Dz. Gl. Mechan.	— 19 członków
Wydział W-3	— 18 członków
Wydział W-1	— 17 członków
Wydział W-8	— 16 członków
Narzędziownia	— 16 członków

Dz. Gl. Technol.	— 16 członków
Dz. Plan. Prod.	— 17 członków
Dz. Magazynów	— 15 członków
Dz. Gl. Energet.	— 10 członków
Wydział W-5	— 10 członków
Wydz. Budowl.	— 8 członków

Z działów administracyjnych wysokie uzwiązkowienie występuje w dziale Kadr i BHP po 100 proc. oraz w dziale Księgowości, Zaopatrzenia i Gospodarczym po 40 proc. Niewielu pracowników należy do związku w dziale Kooperacji, Kontroli Jakości, Ekonomiki i Zbytu, Inwestycji, Socjalnym, Zakładowym Biurze Konstrucyjnym, dziale Socjalnym i wydziale W-2. Do związku w tych działach należy od 2 do 5 pracowników. W działach Zatrudnienia i Plac oraz Organizacyjno-Pracowniczym do związku nie należy dotychczas żaden pracownik.

Jak wynika z ogólnej liczebności związku, średnio w miesiącu w szeregi naszej organizacji wstępuje 20 członków. Dużo to czy mało? Biorąc pod uwagę krótki okres działalności oraz sytuację w kraju, stwierdzić należy, że jest to już znacząca grupa ludzi, z którą należy się liczyć. Biorąc jednak pod uwagę liczebność naszej zalogi, procent uzwiązkowienia jest jednak nieduży, gdyż są zakłady w których związkowcy stanowią 50—70 proc. załóg. Szeregi naszego związku rosną z dnia na dzień. Odbywa się to jednak w zbyt wolnym tempie. Nikomu nie trzeba chyba tłumaczyć, że mocny związek to liczny związek, związek, z którym każdy musi się liczyć. Duży związek to duża federacja, która mając poparcie setek tysięcy ludzi pracy może wywierać wpływ na administrację państwową i kontrolować jej poczynania. Zastanawiamy się często,

czy związek zawodowy jest potrzebny i co daje nam przynależność do związku. Przypomnijmy sobie okres kiedy nie było związku zawodowego, kiedy jego działalność była zawieszona. Ile problemów dotyczących ochrony warunków pracy i interesów pracowniczych nie mogło decydować się rozwiązać. Kto miał stanąć w obronie pracownika, do kogo mógł zwrócić się pracownik ze swoimi życiowymi problemami? O tym zapominamy, albo nie chcemy pamiętać, bo tak jest nam wygodnie.

Chcemy wykonywać swoją służebną rolę wobec ludzi pracy, pomagać im i służyć radą, a uitożsamianie naszej działalności jak niektórzy twierdzą tylko ze sprawą polityczną jest absurdem i błędem. Chcemy jednak zaznaczyć, że działalność nasza nie jest i nie będzie działalnością wbrew interesom klasy robotniczej i naszej ojczyzny.

Zbigniew Mazurkiewicz

Wybory grupowych w związku zawodowym

W czasie zebrania wydziałowych dokonano wyboru grupowych związku, odpowiednika dawnych mężów zaufania. Grupowymi związku wybrani zostali: Józef Stagiński w wydziale Budowlanym, Bogusława Masna w dziale Zaopatrzenia, Józef Łabędz w Zawodowej Straży Pożarnej, Henryk Woźniak na wydziale W-8, Zbigniew Jędrzejewski w Narzędziowni, Zofia Cebula w dziale Księgowości.

Namiotowe lato za nami...



Proponujemy zabawę, w której każdy może sprawdzić, jakim jest (lub byłby) szefem. Trzeba tylko rzetelnie odpowiedzieć na podane pytania, zsumować uzyskaną liczbę punktów i zapoznać się z oceną. Za odpowiedź TAK zapisz odpowiednią liczbę punktów.

1. Napoleon słyszał z tego, iż potrafił załatwiać cztery różne sprawy jednocześnie. Jak ty reagujesz, gdy ze wszystkich stron interesanci atakują cię pytaniami?

- a) zwracasz się do jednej z pytających osób — odpowiadasz na jej pytanie a następnie po kolei prosisz każdą z osób, aby przedstawiła ci swoją sprawę (6 pkt.)
- b) prosisz o spokój, dyskutujesz ze wszystkimi przedstawione sprawy, a następnie dopiero wydajesz decyzję (4 pkt.)
- c) decydujesz zaraz, nie troszcząc się o ewentualne późniejsze zarzuty (2 pkt.)
- d) prosisz każdego, aby przemyślał swą sprawę jeszcze raz (8 pkt.)

2. Pod koniec tygodnia planujesz razem z przyjaciółmi wspólne spędzenie czasu. Jak zachowujesz się, gdy twoje propozycje nie są od razu przyjmowane?

- a) przekonujesz najbardziej niezdeterminowanych i jeśli wydaje ci się, że masz za sobą większość, mówisz do pozostałych: Chyba też jesteście co do tego zgodni (1 pkt.)
- b) uwzględniasz propozycje innych i ujmujesz to w jeden wspólny plan (5 pkt.)
- c) uważasz, że jeśli twoje propozycje nie zostaną przyjęte, to też dobrze, wszak nawet sam nie będziesz się nudził (3 pkt.)
- d) jeśli twoje propozycje nie znalazły akceptacji, przystajesz na propozycje innych osób (4 pkt.)

3. Przyjaciół (lub przyjaciółka) prosi cię o radę — udzielasz jej, a potem widzisz, że zachowuje się inaczej niż radziłeś. Jak reagujesz?

- a) wymawiasz, że jest winien, bo nie posłuchał twojej rady (5 pkt.)
- b) pobiczasz go i z własnej inleja tywy przedstawiasz kolejną propozycję (4 pkt.)
- c) czekasz do momentu, aż ponownie zwróci się do ciebie (1 pkt.)

Jakim jesteś lub byłbyś szefem

d) pozostawiasz podjęcie decyzji przyjacielowi (6 pkt.)

4. Gdy wokół ciebie ludzie się kłócą, ale ty nie bierzesz w tej kłótni udziału, to jak się wtedy zachowujesz?

- a) zabiegasz o spokój, prawiąc każdemu kazanie (2 pkt.)
- b) pozwalasz im dalej spierać się i włączasz się dopiero wtedy, gdy strony są podzielone (5 pkt.)
- c) próbujesz całą sprawę załagodzić i pośredniczyć w rozkładaniu napięcia (3 pkt.)
- d) bardzo energicznie usiłujesz uspokoić skłóconych (6 pkt.)

5. Jak się zachowujesz, gdy twoją pracę przygląda się ktoś z boku?

- a) pytasz: czego sobie życzy, potem wyjaśniasz swe czynności (5 pkt.)
- b) pytasz: czy zauważył błędy w twojej pracy (9 pkt.)
- c) pozostajesz obojętny, bo nie masz nic do ukrycia (3 pkt.)
- d) bardzo tego nie lubisz (7 pkt.)

6. Co sądzisz o pracy zespołowej?

- a) uważasz, że każdy powinien załatwiać swoje sprawy na własną odpowiedzialność (3 pkt.)
- b) jesteś za kolektywnym kierownictwem (2 pkt.)
- c) uważasz, że najlepsze rozwiązania powstają zawsze w wyniku dyskusji (4 pkt.)
- d) sądzisz, że jest to dobre czasami, ale zawsze musi być ktoś, kto podejmie decyzję (1 pkt.)

7. Jakie reakcje wyzwała w tobie rywalizacja i konkurencja?

- a) jest bodźcem do lepszej pracy (2 pkt.)
- b) czyni cię trochę bojaźliwym (6 pkt.)
- c) jest ci obojętne (6 pkt.)
- d) nie potrzebujesz konkurencji jako bodźca, ale jej istnienie czasami pomaga ci w zmobilizowaniu się (4 pkt.)

8. Podczas narady zostajesz pochwalony przez zwierzchnika wobec wszystkich kolegów. Jak na to reagujesz?

- a) bardzo się cieszysz, bo za dobrą pracę zawsze powinno się chwalić (1 pkt.)

- b) postanawiasz jeszcze lepiej pracować, aby częściej cię chwalono (7 pkt.)
- c) ukrywasz swą radość, kierując rozmowy na inny temat (3 pkt.)
- d) mówisz ci tę sytuację (5 pkt.)

9. Traci cię jakiś problem. Ktoś z twego otoczenia spostrzeża to i udziela ci rady, pomocy. Jak na to reagujesz?

- a) z wdzięcznością omawiasz z nim jego propozycje (3 pkt.)
- b) wysłuchujesz rad, ale denerwuje cię, że ktoś miesza się do twoich spraw (2 pkt.)
- c) mówisz, że sam sobie poradzisz, nie chcąc pokazać otoczeniu swojej nieporadności (4 pkt.)
- d) cieszysz się z pomocy, a nawet prosił o nią (6 pkt.)

10. Do twojego zakładu (biura) przyszedł nowy pracownik, który bez przerwy prosi wszystkich o informacje i pomoc. Co zwykle czynisz wtedy?

- a) pomagasz mu od czasu do czasu, dając jednak do zrozumienia aby zostawił cię w spokoju (5 pkt.)
- b) dajesz mu tylko te zadania i polecenia, które może wykonać bez twojej pomocy (1 pkt.)
- c) objaśniasz cierpliwie, w jaki sposób ma wykonać pracę (3 pkt.)

- d) zamiast tłumaczyć — wykonujesz sam (7 pkt.)

11. Chcą wysłać cię na atrakcyjny kurs, ale ty wiesz, że brak ci podstawowych wiadomości, że nie masz szans, aby ten kurs pozytywnie zaliczyć. Co robisz?

- a) prosisz, aby najpierw skierowano cię na kurs przygotowawczy (4 pkt.)
- b) zgadzasz się na udział w kursie, wiedząc, że nie zdasz egzaminu (5 pkt.)
- c) proponujesz, aby jechał ktoś inny, kto jest lepiej do tego przygotowany zawodowo (7 pkt.)
- d) udajesz się na kurs i pracujesz tam z ambicją, aby otrzymać chociaż dostateczne noty (2 pkt.)

12. Jaki masz stosunek do krytyki?

- a) tolerujesz ją tylko wtedy, gdy krytykujący wie o sprawie więcej niż ty (3 pkt.)
- b) gdy jest rzeczowa — uznajesz ją (4 pkt.)
- c) cieszysz się, gdy dotyczy innych osób (5 pkt.)
- d) przyjmujesz ją, gdy jest taktowna (6 pkt.)



— Dzisiaj w pracy, pobitem chyba rekord. Rozwiązałem 9 krzyżówek i 15 rebusów oraz wypilem 8 herbat!

(Nasza Trybuna) Rys. Zbigniew Żok

PYTANIA I ODPOWIEDZI

czyli o spotkaniu z vicepremierem M.F. RAKOWSKIM

Wałbrzych, 28 czerwca br. Dom Kultury KWK Viktoria, godz. 15.00, sala GDK wypełniona do ostatniego miejsca, część ludzi stoi pod ścianami. Spotkanie vicepremiera M. F. Rakowskiego z przedstawicielami środowisk społeczno-zawodowych województwa wałbrzyskiego.

Po krótkim omówieniu problemów naszego województwa przez I sekretarza, na mównicę z plikiem pytań wchodzi M. Rakowski. Dodam, że pytania do vicepremiera napływały również z sali w trakcie spotkania.

Na wstępie M. Rakowski zastrzegł, że być może nie zadowolili części zebranych gdyż nie będzie mógł dać wyczerpujących odpowiedzi na wszystkie pytania, ponieważ nie we wszystkich sprawach jest fachowcem. Odpowiedzi na pytania trwały ponad trzy godziny i dotyczyły różnorodnych spraw związanych z całokształtem funkcjonowania państwa oraz problemów życia codziennego społeczeństwa. Korzystając z tego, że uczestniczyłem w spotkaniu, podam czytelnikom „Wagonowca” niektóre pytania oraz odpowiedzi vicepremiera M. Rakowskiego.

Proszę podać generalny sposób na wyjście kraju z kryzysu.

Na tak zadane pytanie nie można odpowiedzieć jednym zdaniem. Należy zastanowić się czy możemy w chwili obecnej mówić o kryzysie i nadużywać tego wyrazu. Od 2 lat następuje stały wzrost produkcji przemysłowej, stawy przyrostu dochodu narodowego. Polak ma to do siebie, że każdy jest ekonomistą, każdy ma sposób na uzdrowienie gospodarki, na wyleczenie wszelkich dolegliwości życia codziennego. Zbyt dużo ludzi umie u nas filozofować, zwać własną nieudolność na barki władzy, na kryzys. Jest faktem, że 25% ogółu zatrudnionych zarabia powyżej 16 tys. zł miesięcznie. Jednak jeżeli zapytasz Polaka o pensję, to zawsze podaje zarobek bez dodatków.

Co zamierza zrobić rząd, ażeby w kraju opłacało się ludziom pracować?

To nie zależy od rządu, to zależy od kierownictw zakładów pracy, od kadry kierowniczej, samorządów i związków zawodowych. Czy rząd ma badać ilość niepotrzebnie zatrudnionych w administracji zakładów pracy, czy też organizować i usprawniać organizację pracy. Wiemy o przetrastach zatrudnienia w administracji, o braku umiejętności organizacji pracy i stratach z tego tytułu idących w miliardy, o tym, że w Polsce pracuje się z tego powodu nie 8 ale 7 lub 6 godzin dziennie. Można postawić pytanie — co każdy daje od siebie, jaka jest ilość kradzionych dóbr z zakładów pracy, ile robi się fuch w godzinach pracy — poprawiając w ten sposób swój budżet. W Fabryce Samochodów Osobowych w Warszawie skradziono 6000 akumulatorów, cena 12 tys. zł jeana sztuka. Część podreperowała swój budżet. Przykady można mnożyć.

Czy rząd ma zamiar ujednolicić ceny na niektóre artykuły w prywatnych sklepach?

W kraju mamy 35% cen umownych, natomiast reszta cen jest kontrolowana. Wszyscy słyszymy narzekania na temat drożyzny, braku niektórych artykułów i towarów na rynku. Zwróćmy uwagę, że te 35% cen umownych powoduje tyle niezadowolonych, a dodam jako ciekawostkę, że „Solidarność” proponowała zniesienie kontroli cen, tak żeby 100% towarów objętych było cenami umownymi. Opinia publiczna jest bardzo chimeryczna. Narzeka się na wszystko, a w tym i na sektor prywatny wytwarzający 3% towarów. Sektor prywatny będziemy tolerować, oędziemy natomiast eliminować ludzi nieuczciwych, arapieżnych i za-

chłannych w tym sektorze. Można zlikwidować za jednym pochnięciem sektor prywatny, ale to nie da nic dobrego. Już nazajutrz odezwałyby się głosy, że nie można kupić nic z tych 1001 drobiazgów, a część społeczeństwa okrzyknie, co znów ten rząd mądrego rozbija, bo znów wystąpiłyby trudności rynkowe.

Co dalej z reglamentacją mięsa i masła?

Z mięsem wieprzowym będzie podobnie jak w chwili obecnej, nastąpił spadek hodowli świń, co producenci tłumaczą nieopłacalnością hodowli. Jakkolwiek na kartki mamy mało wieprzowiny, to w rzeczywistości na rynku mamy jej znacznie więcej, mam na myśli tzw. wieprzowinę bażantową. Dodam, że co trzeci mieszkaniec miasta ma krewnego na wsi i ma możliwość lepszego zastawienia stołu wyrobami wędliniarskimi. Reglamentacja masła nie może być na razie zniesiona (już raz pośliznęliśmy się na masle). Zapasów masła niestety nie ma, abyśmy więcej gdyby w kraju było więcej nowocześniejszych mleczarni, gdyż mleka mamy dużo.

Dlaczego w 40-leciu PRL, w rządzeniu krajem było tyle błędów?

Wicepremier odpowiedział następująco: Tu na tej sali większość pochodzi z rodzin robotniczo-chłopskich, przez całe 40-lecie krajem kierowali również ludzie, którzy w trakcie kierowania krajem uczyli się tej sztuki. W innych państwach są specjalne, elitarne uczelnie, które od pięciu wieków kształcą ludzi do rządzenia. My nie możemy o to mieć zbyt dużych pretensji. Nie ma na świecie rządu, który nie popełniałby błędów. Przyznał, że ustawa o wcześniejszych emeryturach była błędem, ulopy wychowawcze podobnie, kredyty dla MM, a co ma powiedzieć trochę starsze pokolenie, skoro tych przywilei nie ma.

Brak na rynku podkoszulek, majtek, skarpet.

W Łodzi fabryki pracują na jedną zmianę, a wystarczyłoby uruchomić drugą zmianę i w ciągu miesiąca kłopoty na tym odcinku znikną.

Czy przewiduje się administracyjną reorganizację kraju?

Na razie nie, może tym problemem zajmą się nasze wnuki. Dlaczego nie zorganizuje się obozów pracy dla różnego rodzaju mętów, leni, niebieskich ptaków? Tak, można to zrobić, ale kto weźmie na siebie odpowiedzialność — mamy koniec XX wieku, ja się pod tym nie podpiszę.

Dlaczego władza jest zbyt liberalna do wrogów ustroju?

Dlatego, że jest silna, wszelkie sondaże wykazują około 15% tej tzw. opozycji, w całokształcie działalności państwa jest ona nie znacząca.

Dlaczego sądy ferują zbyt niskie wyroki w niektórych orzeczeniach?

Trudno powiedzieć czy rok czy pięć to jest dużo czy mało. Sądy są niezawisłe i nikt nie będzie wywierał na nich presję lub cokolwiek sugerował.

Pytanie dotyczące kadry dydaktycznej w szkołach.

Niektórzy nauczyciele otwarcie wpajają dzieciom nienawiść do Ojczyzny, do socjalizmu, a my to znaczy władza — to toleruje. Jeżeli tak robią to pytam jak przyjmuje to rodzina, zważywszy fakt, że pozwalają takim nauczycielom pracować w szkolnictwie, że produkują dzieci kalekie ideowo, bez szacunku do Ojczyzny. Taki nauczyciel nie powinien i nie może mieć miejsca w naszych szkołach. Jest Karta Nauczyciela i powołując się na nią winniśmy sami w terenie uzdrawiać sytuację.

Tyle odpowiedzi z ust tow. Rakowskiego, dodam, że nie opisałem wszystkich wypowiedzi, gdyż to byłoby techniczną niemożliwością.

Chamstwo... Słowo mocne, tak mocne, że aż nie lubimy wypowiadać go publicznie. Owszem, czasem pada taki epitet, ale zazwyczaj pod adresem pojedynczego człowieka. Tak można. Ale gdy ktoś powie: otacza nas chamstwo — o, to już nie wypada.

szersze i tym samym poważniejsze.

Bywa, że wracamy do domu zmęczeni i zniechęceni. Czy tylko z powodu ciężkiej pracy? Czy tylko z powodu kolejk w sklepach i tłoku w autobusach?...

Na każdym niemal kroku —

Budne przystanki. Połamane ławki w parkach. Pokradzione żarówki na klatkach schodowych. Podeptane trawniki...

Czy to nie dalszy ciąg tego zjawiska?

Dlaczego tak jest? Oto łamię główka dla socjologów, polityków i duchownych. Odpowiedź nie jest wcale prosta. Dla nas istotniejsze jest pytanie: czy tak musi być? Czy jesteśmy skazani na to wszystko, co nam uprzykrza życie, co nas irytuje i męczy?...

I tu odpowiedź jest prosta: nie jesteśmy i nie możemy być na to skazani. Byle przestało traktować to zjawisko jako „dopust Boży” czy „normalkę”.

Od tego trzeba zacząć.

KAR

Margines czy normalka?

Obrażamy bliźnich i w gruncie rzeczy obrażamy samych siebie.

Więc, gdy mowa o chamstwie, nazywa się to raczej „marginesem”, patologią społeczną... że niby tu i ówdzie, niekiedy, ten i ów, ale czy naprawdę ten i ów? Czy naprawdę wyjątkowo? Śmiałem zaprzeczyć. Niestety. Musimy poznać się naprawdę wstyd i powiedzieć sobie otwarcie: chamstwo stało się w wielu rejonach naszego życia „normalką”, zwykłym sposobem zachowania, ba! — czasem wręcz godnym najwyższego uznania stylem bycia.

Częstokroć z chamskim zachowaniem kojarzy nam się wyłącznie sytuacja krańcowo szkodliwa. Gdy ktoś komuś da czymś ciężkim po głowie, albo obrzuci kogós w miejscu publicznym stemkiem wulgarnych wyżywk. Tymczasem zjawisko jest znacznie

także w urzędach, instytucjach i sklepach — spotykamy się z arogancją, stosowaniem „prawa silniejszego”, brakiem szacunku dla drugiego człowieka. Warczymy na siebie, jesteśmy ostentacyjnie niezbytliwi i nieuczynni. Trudno wręcz przejść sto metrów, żeby nie usłyszeć nieprzyzwoitych wyrazów, które pewnym ludziom służą wręcz za — przecinki. A kto dziś odpowiada w sklepie, lokalu publicznym czy taksówce na dzień dobry? Naprawdę jest to rzadkość, a niedługo będziemy chyba przyznawać specjalne nagrody za użycie np. słowa „dziękuję” lub „przepraszam”.

Ale to nie wszystko. Brak elementarnej kultury przejawia się także w stosunku do przedmiotów martwych, do mienia publicznego, do otaczającego nas środowiska. Zaśmiecone ulice.

Temat do dyskusji

Nowy system wynagradzania

Na łamach „Wagonowca” proponuję wszystkim czytelnikom interesujący temat do dyskusji dotyczący zasad i kryteriów systemu wynagradzania w naszym zakładzie. Ramy ogólne tematu określa ustawa z dnia 26.01.1984 roku o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania ogłoszona w Dzienniku Ustaw Nr 5 z dnia 7.02.1984 roku. Ustawa ta umożliwiła zakładom pracy samodzielne ustalenie zasad wynagradzania pracowników, zapewniając ściślejsze powiązanie wynagrodzeń z wynikami pracy. Zakład pracy może więc w ramach i na podstawie tej ustawy ustalić własny system wynagradzania w formie tak zwanego porozumienia, czyli regulaminu wynagradzania pracowników, ujmującego szczegółowo wszystkie zagadnienia dotyczące formy wynagradzania, premiowania, nagradzania, awansowania, przeszerogowania, itp. Oznacza to, że wówczas układ zbiorowy pracy dla przemysłu metalowego nie będzie obowiązywał, stanie się prosto niepotrzebny. Porozumienie w myśl ustawy przygotowuje kierownik zakładu pracy z właściwym organem zakładowej organizacji związkowej. Dużą rolę w zakresie ustalania ostatecznej formy porozumienia przypisuje ustawa radzie pracowników, która wspólnie z ogólnym zebraniem delegatów pozytywnie zaopiniuje projektowane zmiany.

Wprowadzenie nowego systemu wynagradzania jest jednak uwarunkowane szeregiem kryteriów, które zakład musi spełnić. Warunki te określone są w art. 3 i art. 7 omawianej Ustawy, a są to:

1. efektywna działalność gospodarcza umożliwiająca pokrycie kosztów wprowadzenia nowych zasad wynagradzania,
2. dostosowanie norm pracy do wymogów wynikających z art. 83 § 2 Kodeksu pracy, przy uwzględnieniu wysokości ustalonych stawek wynagrodzenia zasadniczego,
3. ustalenie norm obsady w wyniku uprzednio przeprowadzonego przeglądu struktury zatrudnienia,
4. dokonanie zmian w strukturze wynagrodzeń zmierzających do przeniesienia na wynagrodzenia związane z wynikami pracy środków uzyskanych w wyniku tych zmian,
5. włączenie do wynagrodzeń rekompensat pracowniczych wypłacanych na podstawie dotychczasowych przepisów i ponadto:

1) zakład pracy w granicach posiadanych środków na wynagrodzenia, tworzonych na zasadach określonych w odrębnych przepisach, w ramach porozumienia, samodzielnie prowadzi zakładową po-

- litykę płac, ustalając w szczególności składniki wynagrodzeń i ich wysokość,
- 2) zasady wynagradzania i wysokość wynagrodzeń powinny być odpowiednie do rodzaju pracy, jej ilości i jakości, a formy wynagradzania — do rodzaju działalności prowadzonej przez zakład pracy oraz warunków wykonywania pracy.

Tak więc wprowadzenie nowego systemu wynagradzania musi być poprzedzone pracami przygotowawczymi, w których zakres wchodzi:

- 1 — opracowanie programu usprawnień organizacyjno-technicznych, zwłaszcza w zakresie organizacji pracy, uproszczenia struktury organizacyjnej, zagospodarowania istniejących rezerw produkcyjnych, obniżki kosztów produkcji w celu uzyskania środków na sfinansowanie zobowiązań wynikających z zawartego porozumienia,
- 2 — przeprowadzenie analizy stosowanych zasad taryfikacji robót i zawodów w celu dostosowania zakładowych przykładów robót do stosowanej aktualnie technologii produkcji,
- 3 — dokonanie weryfikacji zaszerogowań osobistych pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych oraz zaszerogowań robót pod kątem zgodności z obowiązującym taryfikatorem kwalifikacyjnym dla określonej gałęzi przemysłu lub branży,
- 4 — dokonanie oceny i aktualizacji stosowanych normatywów czasu pracy oraz normatywów technologicznych stanowiących podstawę do ustalania norm pracy,
- 5 — przeprowadzenie zmiany norm w oparciu o realizację powyższego punktu oraz przy uwzględnieniu kodeksu pracy w tym zakresie, a także mając na uwadze przewidzianą nową wysokość stawek wynagrodzenia zasadniczego w wyniku włączenia do tego wynagrodzenia wartości rekompensat pracowniczych oraz niektórych dodatków do płac, premii i nagród,
- 6 — dokonanie przeglądu struktury zatrudnienia pod kątem istniejących potrzeb wynikających z zakresu pracy w poszczególnych komórkach organizacyjnych oraz zgodności kwalifikacji pracowników z charakterem wykonywanych prac i ustalenie na tej podstawie norm obsady dla komórek organizacyjnych i zespołów pracowniczych oraz urządzeń produkcyjnych,
- 7 — przeprowadzenie oceny stosowanych dodatków do płac oraz świadczeń związanych z pracą pod kątem likwidacji niektórych z tych dodatków i świadczeń, a dla innych przyjęcia nowej podstawy naliczania i wysokości stawek — doprowadzić to powinno do zwiększenia części wynagrodzenia związanej bezpośrednio z wynikami pracy,

- 8 — opracowanie nowych stawek wynagrodzenia zasadniczego, a więc tabel płac przy uwzględnieniu włączenia do nich kwot rekompensat pracowniczych oraz innych dodatków i świadczeń związanych z pracą,
- 9 — dokonanie zmian w regulaminach premiowania zapewniających ściślejsze powiązanie wysokości premii z wydajnością i jakością pracy,
- 10 — próbné przeliczenie zarobków na podstawie zweryfikowanych norm pracy, zaktualizowanych zaszerogowań robót i pracowników, nowych stawek wynagrodzeń zasadniczych oraz znówelizowanych regulaminów premiowania i zasad wypłacania dodatków do płac i świadczeń związanych z pracą,
- 11 — dokładne sprawdzenie, czy dokonane przeliczenia zarobków pozwalających na utrzymanie się w funduszu wynagrodzeń, jakim dysponuje zakład pracy, a w szczególności przy uwzględnieniu pokrycia w ramach własnych środków — podatku do płac, składki na ubezpieczenia społeczne i obciążeń na rzecz PFAZ od przyrostu wynagrodzeń wyższego od wynikającego z włączenia rekompensat pracowniczych.

Realizacja powyższych zadań w przedstawionym układzie musi trwać co najmniej kilka miesięcy, bo przecież są to w naszym zakładzie sprawy wymagające głębszej analizy i odmiennego spojrzenia na obecny tok postępowania czy organizacji. Najważniejszą sprawą w nowych zasadach wynagradzania jest oczywiście system płac. Aktualnie obowiązują u nas następujące systemy płac dla pracowników fizycznych: — akordowo-premiowy — czasowo-premiowy

W ramach systemu akordowego rozróżniamy jeszcze akord indywidualny, zespołowy i akord złotowy. Przy zmianie zasad wynagradzania należy więc zastanowić się, który system przyjęty jako podstawowy i najbardziej efektywny, ściśle związany z wydajnością pracy, a jednocześnie prosty i zrozumiały dla pracowników. Niemniej ważną sprawą są tabele płac. Wiadomo z ustawy, że plana zasadnicza, zarówno godzinowa jak i miesięczna, musi zawierać w sobie rekompensatę pracowniczą oraz inne składniki wynagradzania według decyzji zakładu.

W ustalaniu nowych tabel płacowych musimy pamiętać o wymaganiach ustawy, tj. o rozpiętości stawek minimalnych i maksymalnych. W tabelach stawek wynagrodzenia zasadniczego dla stanowisk robotniczych rozpiętość ta wynosi 1:1,6. Dla przykła-

(dokończenie na str. 7)

Nowy system wynagrodzenia

(dokończenie ze str. 6)

du: jeżeli min. stawka wynosi 30,30 zł/godz. to max. stawka — 48,50 zł/godz. W tabelach stawek wynagrodzenia za: adniczego dla stanowisk nierobotniczych rozpiętość wynosi 1:2,2, co oznacza np. min. placę 5.400,— a max. 12.000,— zł. Wobec powyższego ustawa wymaga, aby w tabelach dla stanowisk robotniczych było 11 kategorii, a w tabelach dla stanowisk nierobotniczych 22 kategorie. Aktualnie w naszym zakładzie średnie zaszerzowanie osobiste pracowników (fizycznych) zatrudnionych w systemie akordowym wynosi 6,73, a pracowników dniówkowych wynosi 8,17. Średnie zaszerzowanie osobiste pracowników umysłowych wynosi 16,7. Z danych tych wynika, że praktycznie z początkowych kategorii zaszerzowania nie korzysta się, a więc struktura plac pod wpływem wzrostu kosztów utrzymania i ograniczenia max. stawki uległa spłaszczeniu i moim zdaniem wymagania ustawy dają do dalszego jej spłaszczenia. Włączenie rekompensaty pracowniczey w stawkę zasadniczą nasuwa szereg wątpliwości. Czy włączyć każdemu pracownikowi taką wielkość rekompensaty jaką otrzymuje, czy średnią zakładową jaka wyniosła za ostatni okres, czy może włączyć część rekompensaty np. z kwoty 1500,— zł włączyć 1100,—, a 400,— przeznaczyć na skutki wynikające z wyliczenia premii i wysługi lat od nowej stawki, czy też włączyć rekompensatę w wielkości 1.600,— zł tj. średnią krajową. Ponadto włączenie rekompensat spowoduje dodatkowe koszty z tytułu podatku od plac 20% i składki ZUS 43%.

Szczegółowej analizie należy poddać strukturę plac, tzn udział poszczególnych składników w wynagrodzeniu brutto, celem ustalenia, które składniki wynagrodzenia należy włączyć do plac zasadniczej i w jakiej wielkości. W aktualnej sytuacji, do włączenia do plac zasadniczej niewątpliwie kwalifikuje się premia regulaminowa, która w zakładzie stanowi średnio 50% plac

cy zasadniczej, natomiast w maksymalnej wysokości stanowi 20-155% plac zasadniczej. Z innych składników wynagrodzenia kwalifikujących się do włączenia w stawkę zasadniczą można wymienić:

- dodatki szkodliwe
- dodatki zmianowe
- deputat węglowy
- nadwyżkę dodatku stażowego
- nadwyżkę akordową — zmniejszając jednocześnie przekroczenie wykonania norm do 110—115%.

Wprowadzając nowe zasady wynagradzania należy zastosować kolejny wymóg ustawy, a mianowicie dodatkowe wynagrodzenie poza placą zasadniczą tj. za pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej i w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych i niebezpiecznych, należy wyliczać na podstawie najniższego wynagrodzenia, które obecnie wynosi 5.400,— zł.

Ustawa określa minimalne stawki jakie zakład musi zastosować. Wyższe stawki oczywiście można stosować, ale w ramach posiadanych środków finansowych. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych przedstawiałoby się następująco:

- za dwie pierwsze godziny nadliczbowe na dobę — 50% stawki godzinowej, a więc 15,15 zł/godz.,
- za dalsze godziny nadliczbowe oraz za godziny nadliczbowe w porze nocnej, w niedzielę i święta i w dodatkowych dniach wolnych od pracy — 100% stawki godzinowej, a więc 30,30 zł/godz.

Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej nie może być kwotowo niższe niż 30% stawki godzinowej a więc 9.10 zł/godz. Dodatkowe wynagrodzenie w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych lub niebezpiecznych nie może być kwotowo niższe niż 5% stawki godzinowej.

Tak więc I i II grupa wyniosłyby 1,50
III grup wyniosłyby 2,00
IV grupa wyniosłyby 2,50

Przy wynagrodzeniu za czas niezawinionego przez pracownika przestoju przynajmniej się również najniższe wynagrodzenie tj. min. 30,30 zł/godz. Najniższe wynagrodzenie jest również podstawą do ustalenia dodatku za staż pracy, nagrody jubileuszowej, jednorazowej odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Przy czym, przy ustalaniu dodatku stażowego przedsiębiorstwo może wybrać wersję, którą zaakceptują pracownicy. Szereg zakładów wprowadzających ustawę w życie, zastosowało dodatek stażowy w formie kwotowej według wiel-

kości aktualnie posiadanej, a przyrost wynikający z ilości lat przepracowanych liczony jest od plac zasadniczej przed zmianą. Taka wersja nie powoduje dodatkowych skutków placowych. Nagroda jubileuszowa, zgodnie z zaleceniami Ustawy będzie wynosiła po:

- 25 latach pracy — 300%
- 30 latach pracy — 400%
- 35 latach pracy — 500%
- 40 latach pracy — 600%
- 45 latach pracy — 700%

Podany procent oblicza się od najniższego wynagrodzenia — obecnie od 5.100,— zł.

Jednorazowa odprawa pieniężna z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę, zgodnie z postanowieniami ustawy, będzie wynosiła po 10 latach pracy — 100% tj. 5.400,— zł i zwiększa się po każdym następnym 5-letnim okresie pracy o 50%, a począwszy od 25 lat pracy — o 100% najniższego wynagrodzenia. W zakresie nagród jubileuszowych i jednorazowych odpraw emerytalnych u-

stawa dopuszcza możliwość wyrównania, jeżeli według starych zasad nagroda byłaby większa.

Ustawa ustala dla Centrum obowiązek ustalania najniższego wynagrodzenia w przedsiębiorstwach uspołeczniionych. Ustawa zabrania wprowadzania innych świadczeń związanych z pracą niż określone w dotychczasowych przepisach, a także rozszerzenia zakresu ich stosowania.

Problemy zawarte w niniejszym artykule zostały przedstawione w formie informacyjnej, bez narzucania sposobu ich rozwiązania.

Czytelników, którzy będą mieli propozycje rozwiązania zasygnalizowanych tematów, proszę o kontaktowanie się z działem Zatrudnienia i Plac lub działem Organizacyjnym. Mam nadzieję, że tak żywy temat jakim są nasze placie, znajdzie wielu zwolenników, którzy zechcą wypowiedzieć się w tej kwestii na łamach „Wagonowca”. Zapraszam więc do dyskusji.

H. BORGOSZ

Choroba w czasie urlopu

Wątpliwości pracowników budzą wciąż sprawy traktowania choroby w czasie urlopu wypoczynkowego, a zwłaszcza czy choroba pracownika powoduje przedłużenie jego urlopu wypoczynkowego.

W myśl obowiązujących przepisów, jeżeli w czasie urlopu wypoczynkowego pracownik zachoruje, to:

- urlop nie ulega przedłużeniu, jeśli zwolnienie nie przekraczało dwóch dni,
- urlop ulega przedłużeniu, jeśli choroba trwała co najmniej trzy dni.

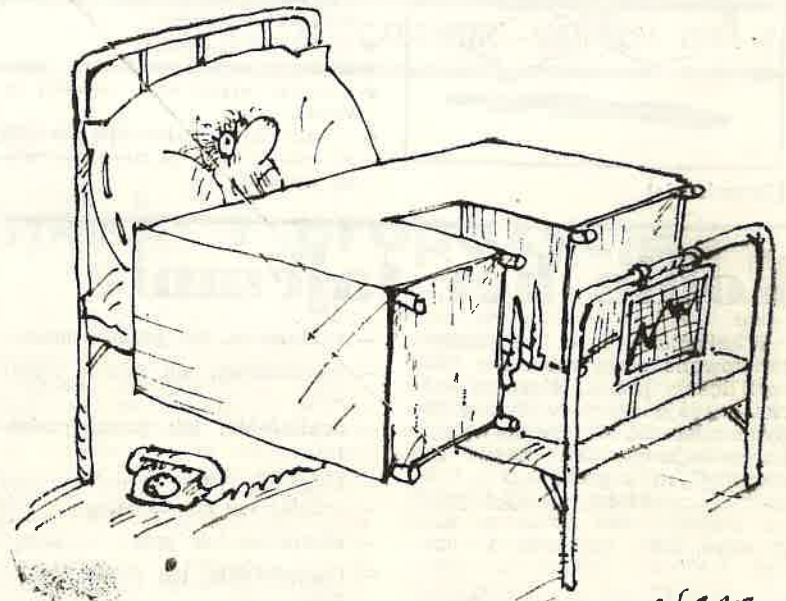
Jeżeli zwolnienie lekarskie nie trwało dłużej niż 7 dni — urlop ulega przesunięciu na okres następujący bezpośrednio po terminie jego zakończenia. Tylko na wniosek pracownika nie wykorzystanej części urlopu udziela się w terminie późniejszym.

Jeśli zwolnienie obejmuje więcej niż 7 dni, to nie wykorzystanej części urlopu, wynoszącej 7 dni, udziela się według zasady wyżej omawianej, a część pozostała w terminie późniejszym — zgodnie z ogólnymi zasadami ustalania terminu urlopu.

Jest również możliwe przesu-

nięcie nie wykorzystanej części urlopu wypoczynkowego — w każdej z wyżej omówionych sytuacji — na okres następujący

bezpośrednio po terminie zakończenia urlopu. Na pracowniku spoczywa jednak obowiązek zawiadomienia o tym zakładu pracy i to najpóźniej w dniu, w którym powinien przystąpić do pracy.



WIESŁAW ZIEBA

Kariera i kobiety

Wpływ kobiet na kariery zawodowe i polityczne mężczyzn jest często większy aniżeli może nam się wydawać. Trudno to stwierdzić odnieść do czasów nam współczesnych i do znanych nam przypadków karier, warto jednak zapoznać czytelników z pozytywnym i negatywnym wpływem płci nadobnej na przebieg niektórych męskich karier w przeszłości.

Klasyycznym przykładem współpracy żony z mężem nad jego powodzeniem w pracy było małżeństwo dwukrotnego premiera Wielkiej Brytanii Beniamina Disraeliego. Działo się to jeszcze w ubiegłym stuleciu.

Disraeli spieszył się do kariery politycznej, to nie spieszył się do kariery politycznej, to nie spieszył się natomiast do małżeństwa. Mówił, że może zrobić wiele wariactw w życiu, lecz nigdy nie ożeni się z miłością. Mając 35 lat zaproponował małżeństwo bogatej wdowie o 15 lat starszej. Rok zwlekała z odpowiedzią; wiedząc, że jej nie kocha, chciała mu się bliżej przyjrzeć. Trzeba dodać, że był wielkim oryginałem, ubierał się ekscentrycznie, stał z kimś polemizował, kandydował i przegrywał. Po roku prób i rozterek pobrali się.

Mariaż ten może przejść do historii jako jeden z bardziej udanych. Jego żona nie była ani młoda, ani ładna, ani zbyt wykształcona, była tylko w miarę

bogata. W rozmowie wykazywała daleko idącą niezajomość podstawowych spraw, nigdy nie widziała „czy Grecy, czy Rzymianie byli pierwsi”, miała zły smak w ubieraniu się, ale była geniuszem w traktowaniu mężczyzn. Nigdy nie próbowała być mądrzejsza od niego. Kiedy wracał zmęczony i wyczerpany po jakimś spotkaniu — Maria Anna stawała się frywolna, co pozwalało mu na pełen relaks. Dom stał się dla niego oazą, miejscem, gdzie mógł najlepiej wypocząć, usunąć się w swoje wielkie pantofle i być adorowanym ciepłymi swojej żony. Każdego wieczoru spieszył się do domu, aby dobieść żonie nowe wiadomości, a ona zawsze mu wierzyła, nawet wtedy kiedy przesadzał w opowiadaniu. Nie dawała mu poznać po sobie, że ma jakieś w tym względzie wątpliwości. Żyła tak dla niego trzydzieści lat. Disraeli — obdarzony bystrym umysłem, wielki kpiarz — stwierdził, że w ciągu tego czasu nigdy nie był nią zmęczony. Gdy czasem mówił jej, że ożenił się dla jej pieniędzy, ona śmiejąc się odpowiadała: tak, lecz jeśli jeszcze mógłbyś raz to zrobić — ożeniłbyś się z miłości, czy nie zrobiłbyś tego?

Kiedy był jeszcze posłem do Izby Gmin, namawiał królową Wiktorię aby obdarzyła Marię Annę tytułem para. Nieważne, jak śmieszna mogła wydawać się otoczeniu, nigdy jej nie krytykował, zawsze bronił z olbrzymią lojalnością.

Okazuje się, że ważną rzeczą, którą należy się nauczyć obcując z bliskimi, jest to, aby nie wprowadzać ich w własnych choć często szkodliwych prób bycia szczęśliwym. Sukces w małżeństwie jest czymś więcej niż sprawą znalezienia właściwej osoby, jest raczej sprawą bycia właściwą osobą. Przede wszystkim nie należy przerastać partnera.

Natomiast stan obojętności w małżeństwie najczęściej prowadzi do sytuacji konfliktowych, wzajemnych oskarżeń, kłótni, nerwowej atmosfery, która nolens volens przenosi się na stosunki w pracy.

Są również przykłady odwrotne, które co prawda nie przeszkodziły w karierze męskiej części rodziny, ale znakomicie ją usadziły w atmosferze wzajemnych nawiązy do delikatnie nieporozumień. Gdy bliżej przyjrzymy się życiu Abrahama Lincolna, prezydenta Stanów Zjednoczonych od r. 1861 do 1865, okaże się, że jego małżeństwo było wielką tragedią. Przez 25 lat pożycia małżeńskiego pani Lincoln zawsze miała mu coś za złe. Nie lubiła jego dużych nóg, nosa, oczu, słowem — wszystkiego. Gdy spotykał się ze znajomymi starała się obniżyć jego autorytet. Potrafiła nawet udokumentować swoje stanowisko rzucaniem w niego filiżankami z kawą. Jej donośny głos był słyszany na drugiej stronie ulicy. Niewątpliwie jej postawa wywierała wpływ na nie-
przypadk znowu nie tak rzadki.

go — prezydenta Stanów Zjednoczonych. W roku średnio sześć miesięcy przebywał poza domem.

Ciągle zarzuty niszczyły najsukceszniej stosunki międzyludzkie. Zona Lwa Tołstoja zorientowała się o tym zbyt późno. Nieraz mówiła do córek, że byłaby zadowolona, gdyby ojciec umarł. One natomiast wiedziały, że ciągle zarzuty zabijają ojca. Życie Tołstoja stało się tragedią. Piarsz po zdobyciu stawy zapragnął żyć w ubóstwie. Sam sobie szty buty i ubrania (wprawdzie przechowywano je w płatkach róż), podczas gdy żona uwielbiała przepych. Miała mu za złe, że ją tego pozbawiła. Często histeryzowała i groziła, że go zabije. Choć były dni, kiedy wyciągała jego utwory sprzed lat, opisujące ich miłość, i oboje plakali. Kiedy już dłużej nie mógł przetrzymać, a dotrwał w tym stanie do 82 roku życia, Tołstoj uciekł z domu w śnieżną noc 1910 roku i zaginął. Po 11 dniach waleśania się po okolicy zmarł na stacji kolejowej Astopowo w łózku naczelnika stacji, które ustąpiła mu żona naczelnika stacji, mimo że akurat leżała w połogu, a w nim robić miejsce dla Tołstoja. Takim szacunkiem cieszył się Tołstoj, tylko nie w swoim domu.

Przejdźmy teraz do układów, w których jeden małżonek jest narzędziem drugiego w osiągnięciu powodzenia zawodowego. Małżonek realizujący aspiracje żony to

Można tu wymienić Martę Mitchell, która dzięki swej niepopromowanej żądzy władzy doprowadziła do ruiny męża Johna, byłego ministra sprawiedliwości w rządzie Nixsona. To ona rozpoczęła serię donosów w aferze Watergate, której skutkiem była m. in. dymisja męża i postawienie go przed sądem (został uniewinniony). Ona w tym czasie udzielała wywiadów i wypowiadała się na każdy możliwy temat. Dla niej był to okres największych sukcesów, wszyscy o niej mówili. W tym układzie chcąc poznać motywów działania kierownika, trzeba poznać motywów jego żony. Często kierownik ma twardą rękę w pracy, ponieważ w domu nie ma nic do powiedzenia.

Dla nas dość typowy jest układ, w którym decydującą jest obojętność żony wobec spraw służbowych męża. Często sama pracuje, przeżywa na swój sposób własne problemy zawodowe. Mąż jest jej potrzebny bo dzieci powinny mieć ojca, a dom potrzebuje pieniędzy. Małżonek przekształca się w zaopatrzeniowca, goni za dodatkowymi zarobkami, pracodawcy się, rozdrabnia, stale z czymś zalega, wyobcowuje się w towarzystwie, w domu. Wreszcie dochodzi do wniosku, że dalej ciągnąć nie może. Szuka wytchnienia i znajduje je w delegacjach służbowych, naradach, konferencjach i podobnych tego typu spotkaniach na wyjeździe. Spotyka ludzi, z którymi nawiązuje łatwy kontakt, bo łączą ich podobne problemy: często tym łatwiejszy, o ile występuje różnica płci...

Spawacz

Bolesnie zgity jak znak zapytania bez bezpiecznego bokum metalem bulgocą trzewia i krwia nabieglo oko

Bez tej brudnej spoistej pracy wycietego palnikiem wylomu nie jeden plujacy na rzeczywistosc nie mialby do dzis dyplomu

Nie straszny nie obiecujecie piekla ani nieba ale w sekatach dloniach niesie powszedni bochen chleba.



(Zarządzanie)

Mimo ostrzeżeń medycyny i ponurych statystyk dotyczących osób lekceważących je, panowie po czterdziestce wszędzie żyją, każdy na skalę swoich możliwości „pełnią życia”.

Oto grzechy główne wyliczone przez szwedzkich specjalistów od zdrowia: za dużo uganiania się za pieniędzmi, za mało śpią, zbyt wiele czasu spędzają przed telewizorami, palą za dużo papierosów, piją zbyt wiele kawy i tyle samo, a nawet

Czterdziestolatkom POD ROZWAGĘ

więcej alkoholu co przedtem (przed czterdziestką, za dużo jeżdżą samochodem (nie u nas), a za mało chodzą pieszo.

A oto 10 przykazań dla czterdziestolatków:

- ◆ jeść więcej warzyw i owoców, a mniej zup i mięsa;
- ◆ uprawiać więcej sportów ruchomych, a mniej brydża i szachów;
- ◆ ograniczyć papierosy, a najlepiej przestać palić;
- ◆ kupić sobie psa i często wychodzić na spacer;
- ◆ więcej spać;
- ◆ zaangażować się w jakąś szczególnie pasjonującą dziedzinę zawodową, ale nie przejmować się ewentualnymi porażkami;
- ◆ czytać więcej książek;
- ◆ więcej pracować na działce;
- ◆ dodawać więcej wody sodowej do wódki;
- ◆ oszczędniej gospodarować pieniędzmi, nie trwonić je na niepotrzebne wydatki.

UDANY SEZON TURYSTYCZNY

Z początkiem września br. nasi turyści wyruszają tym razem w Góry Świętokrzyskie. Są to najstarsze góry w Polsce wznoszące się na niewiele więcej niż 600 m. n.p.m. Tym niemniej są to góry bardzo ciekawe i warte wyprawy.

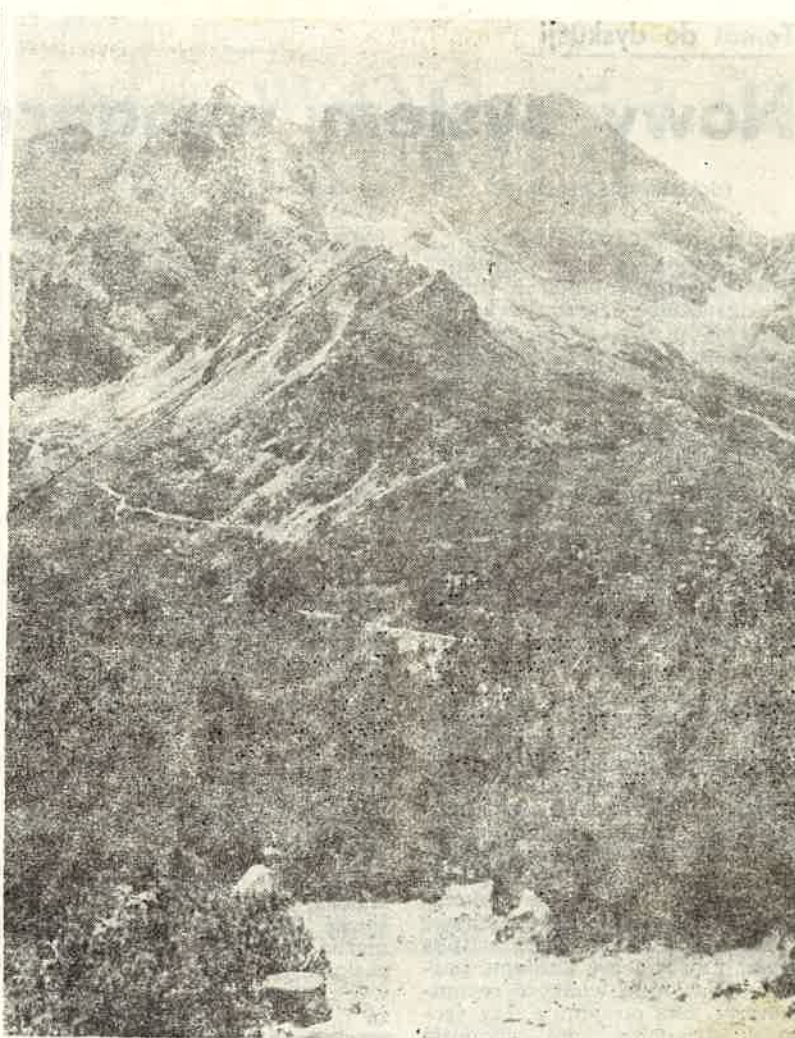
W lipcu br. dorzły do skutku dwie wycieczki. Najpierw miłośnicy gór wybrali się w Karkonosze. Nie udało się jeszcze niestety zamiar przejścia Karkonoszy grzbietem, czyli granicznym szlakiem Przyjaźni. Szlak ze Szrenicy na przełęcz Karkonoską do schroniska Odrodzenie nie był jeszcze 22 lipca dostępny dla turystów. W tej sytuacji uczestnicy musieli przejść poniżej obok Śnieżnych Kotłów do Jagniatkowa. Tydzień później odbyła się piętygodniowa wycieczka krajoznawcza, szlakiem zabytków. W programie były między innymi Legnickie Pole i Lubiąż, perły architektoniczne Dolnego Śląska.

Z ważniejszych imprez turystycznych oczekują nas jeszcze 4-dniowy rajd w Gorce i Pieniny na początku października no i Rajd Wagoniarzy. Do zobaczenia na trasie.

ŻEGLARZE NAJLEPSI W WOJEWÓDZTWIE

Otrzymałmy informację o podsumowaniu międzyklubowego współzawodnicstwa za r. 1983, dokonanym przez Wałbrzyski Okręgowy Związek Żeglarski. Wśród klubów żeglarskich województwa najlepszym okazał się nasz Klub Żeglarski „Świwag”.

Na zdobycie miana najlepszego klubu żeglarskiego wpłynęła bogata i różnorodna działalność naszych żeglarzy, a w szczególności osób skupionych w zarządzie sekcji. Warto przypomnieć, że Sekcja Żeglarska zorganizowała kurs żeglarski dla 60 osób, w tym również dla osób spoza zakładu, przysparzając w ten sposób nowych żeglarzy. Sekcja w ciągu roku organizowała rejsy turystyczne po jeziorach mazurskich oraz wyjazdy na „żagle” do Wielunia. Członkowie sekcji uczestniczyli w rejsach morskich i po Zalewie Gdańskim. Niezależnie od tego członkowie sekcji aktywnie uczestniczą w pracach Okręgowego Związku Żeglarskiego.



Tatry. Widok na Świnicę i Kościelec

Do 30 września

Konkurs „Rodzinne wędrówki”

Podobnie jak w ubiegłym roku, Ogólnopolska Komisja Pracy PTK w Osiedlach Mieszkaniowych przy współudziale m. in. redakcji „Gościńca” ogłasza wielki konkurs turystyczny pod hasłem „Rodzinne wędrówki”. Celem jego jest zachęcenie wszystkich rodzin do uprawiania turystyki, do pełnego relaksu na świeżym powietrzu.

Warunkiem udziału w konkursie jest nadesłanie do Zarządu Głównego PTK (00-075 Warszawa, ul. Senatorska 11) widokówek — meldunków z trasy wędrówki pieszej, kolarzkiej, kajakowej, jedno lub kilkudniowej, organizowanej w okresie do 30 września br. Meldunki zawierają

winny krótki opis imprezy, dane o organizatorze i uczestnikach.

Pośród rodzin biorących udział w konkursie, co miesiąc losowane są cenne nagrody rzeczowe w postaci sprzętu turystycznego. Natomiast na zakończenie imprezy, spośród comiesięcznych laureatów nagród rozdzwanych zostaną wezasy zimowe, fundowane nawet dla 12 (!) osobowej rodziny.

Niezależnie od rodzin, w konkursie uczestniczyć mogą organizatorzy rodzinnej turystyki. Na najlepszych spośród nich czeka m. in. Puchar ZG PTK i Centralnego Związku Spółdzielni Budownictwa Mieszkaniowego.

Fobie bez tajemnic

W piśmiennictwie medycznym zanotowano setki rodzajów fobii czyli lęków przed... Granice ilościowe zdaje się tu wytyczać jedynie zdolność lekarzy do wymyślenia odpowiednich nazw, zaczerpniętych z greki lub z łaciny. Oto niektóre spośród fobii (są między nimi zarówno najprostsze, jak i najbardziej złożone):

- akrofobia, lęk przed wysokością,
- aerofobia, lęk przed lataniem samolotem, śmigłowcem, balonem,
- agorafobia, lęk przed znalezieniem się w miejscu publicznym (na placu, chodniku itp.), tą samą nazwą określa się też lęk przed wszelką rozległą przestrzenią,
- ailurofobia, lęk przed kotami,
- amaxofobia, lęk przed pojazdami i ich prowadzeniem,
- anhofobia, lęk przed kwiatami,
- antropofobia, lęk przed ludźmi,
- akwafobia, lęk przed wodą,
- arachnofobia, lęk przed ludźmi,
- astrafobia, lęk przed błyskawicami,
- brentofobia, lęk przed grzmotami,
- cementofobia, lęk przed obłędem,
- kerpelofobia, lęk przed gadami,
- klaustrofobia, lęk przed znalezieniem się w zamkniętym pomieszczeniu czy na zawężonym obszarze (np. w wąwozie),
- kyayofobia, lęk przed psami,
- mikrofobia, lęk przed zarazkami,
- mufobia, lęk przed myszami,
- numerofobia, lęk przed cyframi,
- nyktofobia, lęk przed ciemnością,

- ochlofobia, lęk przed tłumem,
- ophidofobia, lęk przed węzami,
- ornitofobia, lęk przed ptakami,
- fonofobia, lęk przed wypowiedzianiem się na głos,
- pirofobia, lęk przed ogniem,
- thanatofobia, lęk przed śmiercią,
- ksenofobia, niezależnie od potocznego znaczenia; nienawiść do cudzoziemców, ksenofobia jest też określeniem lęku przed obcymi.

STANISLAW JERZY LEC

Myśli nieuczesane

Panuje ogólny niesmak, bo pożeramy się nawzajem.

Nie oddawaj czei tym, którzy ci ją zabrali.

Szerzenie niewiedzy o świecie musi być także naukowo opracowane.

Z czego powstałeś, zależy od genetyki — w co się obrócisz od polityki.

Zmienia się kategoryczny imperatyw; dawniej wykrzykniki przypominały maczugi, dziś rakiety.

Gdy ludożercy chcą poznać smak wiedzy, ucinają uczonym języki.

„Dlaczego tak mało orłów?” Los rzuca najczęściej tak człowiekiem, że odstania zwykle jedynie resztkę.

U inteligentnego autora nawet analfabeci są wykształceni.

Zmienia się konstrukcja świata, więcej zań niż ręce.

Ci, co się boją nagiej prawdy, obdzierają się ze skóry.

Humanizm przetrwa rodzaj ludzki.

W naszej epoce lud musi być zmotoryzowany, by miał hamulce.

Zdecydował się na samobójstwo, ale czeka na potop.

Rzadkie to momenty, gdy człowiek jest sobie równy!

Jakie jest przeznaczenie człowieka? Być nim.

„Głód grozi światu. Zbyt pośpiesznie nawrócono ludożerców” — zważał szatan.

Na drodze cnoty niebezpiecznie. Zarząd drogowy udaje, że nie dostrzega ruchu dwukierunkowego.

Nie bądź plakatem ostrzegawczym dopiero wtedy, gdy cię przycisną do muru.

Rzucił ostatnią kartę. Teraz jest groźny, ma wolne ręce.

„Wspólnie tworzymy — wspólnie chronimy” KONKURS PPOŻ

Wojewódzka Komenda Straży Pożarnej w Wałbrzychu oraz Zarząd Wojewódzki Związku OSP, Oddział Wojewódzki PZU przy współudziale redakcji Trybuny Wałbrzyskiej ogłosiły konkurs „Wspólnie tworzymy, wspólnie chronimy”

Celem konkursu jest osiągnięcie systematycznej poprawy stanu ochrony przeciwpożarowej w zakładach pracy na terenie województwa m. in. poprzez:

- podnoszenie poziomu dyscypliny w przestrzeganiu przepisów p.poż.,
- utrzymywanie stałego ładu i porządku na wszystkich stanowiskach pracy w zakładzie,
- zapewnienie właściwego stanu technicznego instalacji, urzą-

żeń elektrycznych, mechanicznych,
- zapewnienie właściwych warunków magazynowania materiałów łatwo palnych oraz pozostałych,
- należyte zabezpieczenie przeciwpożarowe procesów technologicznych,
- właściwą organizację przeciwpożarowych pogotowi halowych,
- zapewnienie należytej sprawności i gotowości bojowej zakładowej straży pożarnej.

Zakład nasz zgłosił akces do konkursu i oczekuje, że załoga przedsiębiorstwa, aktywnie realizować będzie zadanie objęte kryteriami konkursu.

Podsumowanie konkursu nastąpi do dnia 15 maja 1985 r.

Liga TKKF w piłce nożnej

Nie dali szans konkurentom

Zakończyły się rozgrywki ligi TKKF w piłce nożnej. Z ośmiu drużyn jakie wystartowały do rozgrywek do końca dotrwało 6 drużyn. Piękny sukces w rozgrywkach odniosła drużyna piłkarska Fabryki Wagonów, zajmując bezapelacyjnie pierwsze miejsce wśród drużyn świdnickich zakładów pracy. Drużyna nasza w 13 meczach zdobyła aż 24 pkt. tracąc tylko 2 pkt. Piłkarze strzelili 43 bramki przy stracie 18-tu. O przewadze drużyny Fabryki Wagonów świadczy fakt, że następną w kolejności drużyna Zakładów Elektrotechniki Motoryzacyjnej miała zaledwie 14 pkt. Kolejne miejsca w

rozgrywkach zajęły drużyny: 3) WPK O/Swidnica — 12 pkt; 4) Świdnickich Zakładów Artykułów Technicznych — 11 pkt; 5) ZWAP „Pafal” — 9 pkt; 6) Fabryka Mebli — 8 pkt.

Drużyna Fabryki Wagonów grała w składzie: A. Baczulis, Z. Boguń, M. Buczma, J. Baziak, R. Dorawa, H. Chmielewski, R. Gaszyński, Z. Makowiecki, J. Magierski, T. Masny, J. Madura, T. Madura, J. Kondraci, K. Sasnal, M. Sobolewski, K. Pobrski, R. Welański, A. Grzebielski, R. Hatała, S. Kogut, M. Rempel, S. Rymasz, T. Stelmach.

Gratulujemy.

„WAGONOWIEC” miesięcznik Fabryki Wagonów „Świdnica” w Świdnicy ul. Strzebińska 35. Redaguje kolegium.

Druk: Dolnośląskie Zakłady Graficzne, Zakł. Nr 4, Rynek 34 58-100 Świdnica Śl., zam. 2712-1-4-0807 1500 9 84 Z-21