

INICJATYWA!

SAMODZIELNOŚĆ!

ODPOWIEDZIALNOŚĆ!

MPK

JEDNODNIÓWKA

KRAKÓW, KWIECIEŃ 1973 R.

W ciągu kilku ostatnich miesięcy, jakie upłynęły od wyboru nowych władz Komitetu Zakładowego PZPR, od chwili dokonanych zmian w sposobie zarządzania Przedsiębiorstwem — zmieniło się u nas wiele. Wyraźnej i odczuwalnej poprawie uległa atmosfera pośród załogi, wzrosła rola konkretnej roboty kosztem dotychczasowego o niej rozprawiania. Niechętnie widziana inicjatywa przełamała tradycje: „nie da się”, nakreślono program działania i ze z wielokrotną energią zaczęto go realizować.

Bądźmy obiektywni, nie wszyscy stali się entuzjastami nowego porządku, są jeszcze malkontenci, którzy nadal nie chcą „chcieć”, ale już niedługo i oni będą musieli zmienić front.

Komitet Zakładowy podejmując walkę ze złem, bierze na siebie pewnego rodzaju ryzyko. Ale dla strachliwych nie może być miejsca w MPK. Podjęta przez ludzi czynu inicjatywa, spotkała się z właściwą oceną i poparciem załogi. Konkretnych ludzi i kolektywy ludzkie wyposażone w niezbędne środki, kompetencje i uprawnienia, obarczone odpowiednimi obowiązkami. Ich zadaniem jest podejmowanie takich działań i decyzji, które rozwiązują poszczególne problemy, porządkując własne podwórko — wpływają na likwidowanie tych przeszkód, które hamują rozwój i postęp naszego Przedsiębiorstwa.

Sięgnęliśmy do bogatych rezerw inicjatywy i samodzielności naszej załogi. Program działania i rozwoju Przedsiębiorstwa, nie jest obliczony na działanie koniunkturalne tylko na dziś, lecz na działanie długofalowe i trwałe, mające sprostać rozwojowi miasta i służyć jego Obywatelom. To też nikt nie może liczyć na to, że stare metody, dziś odrzucone, mogą kiedykolwiek powrócić. Wręcz przeciwnie — wymagania i kryteria stawiane administracji i członkom partii, które wynikają z założonych obecnie przedsięwzięć będą się zaostrzały i rosły. Kto tego nie zrozumie i nie potrafi dostosować swego działania do potrzeb i nałożonych nań obowiązków, nie będzie mógł kierować choćby nawet wąskim odcinkiem w naszym Przedsiębiorstwie.

Odpowiedzialność wyraża się w konkretnym, prawidłowym, śmiałym i w samodzielnym podejmowaniu oraz rozwiązywaniu zadań każdej naszej jednostki organizacyjnej. Od ludzi, którym powierzaliśmy ważne funkcje, będziemy wymagać zaangażowania, pełnej odpowiedzialności za ich własną pracę oraz pracę zespołów ludzkich, którymi kierują.

Będziemy ich rozliczać za wykorzystanie leżących w zasięgu możliwości wpływów, jakie im dano na doskonalenie metod pracy, za przełamywanie barier i różnych oporów hamujących rozwój Przedsiębiorstwa, za wybór pomiędzy spokojem, a działaniem, które przynosi przyspieszenie rozwojowych procesów.

W imię słusznego społecznego celu — każdy z nas winien rozważyć podejmowanie ryzyka i zdecydowane przykładanie ręki tam, gdzie wymaga tego lepsze wykorzystanie taboru, maszyn, istniejących zasobów gospodarczych i społecznych.

Przykład takich postaw płynie i winien płynąć nadal od aktywnej partyjnej, kadry kierowniczej, ogółu członków partii do całej naszej ofiarnej załogi.

Tym, którzy w Przedsiębiorstwie sprawują kierownictwo polityczne i gospodarcze i którzy realizują nowy, słuszny program — życzymy pomyślności i sukcesów.

W roku ubiegłym załoga naszego Przedsiębiorstwa odpowiadając na apel KC PZPR „Szukamy 20 miliardów” wypracowała dodatkowo 1 175.164,70 złotych.

Dowodem uznania za duży wkład załogi do banku 20 mld, jest dyplom uznania Prezydium Rządu i Sekretariatu KC PZPR przekazany Przedsiębiorstwu.

Podziękowaniem za uznanie i wyrazem zrozumienia, że nie tylko w słusznych programach, lecz w ich urzeczywistnieniu leży przyszłość Polski — było zadeklarowanie nowych zobowiązań przez załogi poszczególnych komórek organizacyjnych Przedsiębiorstwa. Wartość — nie wliczając w to wartości wypracowanych w czynach społecznych

Załoga Wydziału Warsztatów Samochodowych wykona poza planem naprawę główną autobusu marki „Jelcz” przeznaczonego do dyspozycji Rady Zakładowej oraz naprawę powypadkową wraz z naprawą główną — samochodu pogotowia sieciowego, a także zamontuje wspomaganie układu kierowniczego w autobusie „Jelcz 15”. Wartość zobowiązania wynosi — 44.382 zł.

Możemy być dumni z rozmachu tych zobowiązań. Jesteśmy przekonani, że uda się je urzeczywistnić.

Nie pozostali również w tyle pracownicy działów o mniejszych możliwościach wygospodarowania dodatkowych złotych, lecz tu nie tylko każda złotówka się liczy, ale także uczestnictwo w tym tak ważnym dziele zwiększania produkcji w skali

Szukamy dalszych miliardów

i produkcyjnych 8 IV — zobowiązań już częściowo zrealizowanych w tej chwili wynosi 4.619.677,83 zł.

Spójrzmy choćby na niektóre zobowiązania.

Załoga Wydziału Torów, zobowiązała się skrócić czas pracy przy remontach kapitalnych torowisk, jak też kierować się zasadami oszczędnej gospodarki materiałowej. Z wygospodarowanych środków wykona w zaszczędzonych godzinach dodatkowo remont kapitalny torowiska na pięli „Rakowice”, o wartości 1.200 tys. zł.

Pracownicy Wydziału Warsztatów Tramwajowych zobowiązali się wygospodarować 494.750 zł, przez zwiększenie wydajności pracy i skrócenie normowanego czasu pracy przy remontach i wykonywaniu części zapasowych.

Załoga Wydziału Terenów i Budowli zobowiązała się zaostrzyć poza planem, bez wzrostu zatrudnienia — roboty ogólnobudowlane przy Wydziale Warsztatów Tramwajowych, o wartości 200 tys. zł.

Pracownicy pionu Głównego Technologa, opracują dodatkowo kilka kompleksowych dokumentacji technologicznych oraz zgłoszą w 1973 r. 25 projektów wynalazczych w zakresie poprawy konstrukcji technologii, oszczędności materiałów oraz poprawy warunków bhp. Całkowita oszczędność z tytułu podjętego zobowiązania wyniesie 120 tys. zł.

krajowej. Pracownicy Działu Ogólnego w czynie społecznym wysprzątały po malowaniu zajmowane pomieszczenia. Wartość zrealizowanego zobowiązania wynosi 2.727 zł. Podobne zobowiązanie Sekcji Księgowości Kosztów wyniosło 1.224 zł.

Harcerze szczepla „Tramwajowego” w czynie społecznym wysprzątały po malowaniu pomieszczenia i korytarze w budynku administracyjnym przy ul. Wawrzyńca. Wartość wykonanego zobowiązania wynosi 2.566 zł.

Członkowie VII Koła ZMS przy Wydziale Warsztatów Tramwajowych zobowiązali się wypracować poza planowo 4.048 zł, uzyskują je m. in. z klejenia wykładziny podłogowej w tramwajach, wykonywania końcówek do kabli BBF 30, montażu urządzeń i aparatury siły w wagonach 4-ND, przez prasowanie zestawów kołowych.

Lista zobowiązań nie jest zamknięta, oczekujemy na zgłoszenia innych komórek. Z przyjemnością dopiszemy każdą złotówkę, każdy dołożony grosz, który się liczy w przyspieszeniu urzeczywistnienia budowy Drużej Polski.

Wysoko sobie cenimy wszystkie zobowiązania i wkład załogi do banku 30 miliardów. Będziemy się interesować ich realizacją i informować Czytelników o stopniu realizacji tych zobowiązań.

1
maja
świętem
wszystkich
ludzi pracy

Rozmawiamy
z dyrektorem
naczelnym
inż. Eugeniuszem
WIĘCKIEM



Na spotkaniu z kierownictwem całego Przedsiębiorstwa, 26 lutego br., dyrektor Eugeniusz Więcek sprezyował wiele postanowień zmierzających do usprawnienia i lepszego zabezpieczenia działalności naszego Przedsiębiorstwa. Jak obecnie przedstawia się realizacja tych wytycznych — pytamy dyrektora. Między innymi, kierownicy wydziałów mieli do 7 marca przedłożyć plany zabezpieczenia realizacji zadań na rok bieżący, jak również przedstawić uzupełnienia do „Programu rozwoju przedsiębiorstwa na lata 1972—1975”. Jaki jest efekt tych postanowień?

Kierownicy wydziałów złożyli plany zabezpieczenia realizacji zadań roku bieżącego. Po przeanalizowaniu, część tych planów została skorygowana tak, aby to zabezpieczenie było pełniejsze. Program na lata 1972—1975 był nieco zawężony. Opracowaliśmy nowy. Obecny jest poszerzony m. in. o niektóre zagadnienia zaplecza technicznego. Zabezpiecza też uruchomienie nowych linii, tam gdzie są już ułożone nowe torowiska, jak w rejonie Mistrzejowic i Os. Widok. W programie tym wytyczamy kierunki rozwoju przedsiębiorstwa w odstępach pięcioletnich, aż do roku 1990. Musi on być skoordynowany z koncepcjami władz miejskich i dostosowany do rozwoju miasta, bo trzeba pamiętać, że Kraków w 1980 r. będzie liczył ok. 720 tys. mieszkańców. Ważne jest, aby w realizacji bieżącego programu widzieć jutro. Stąd też w przedsiębiorstwie zostały podjęte kroki zmierzające do tego, ażeby w roku przyszłym można było przyjąć 200 autobusów na poszczególne oddziały. Bazę w Bieżycach poszerzamy więc o 50 miejsc dla dodatkowych jednostek, baza posiadałaby ich wówczas 300, a Od-

dział Czyżyny 250. Są to oczywiście graniczne możliwości. To przeładowanie baz autobusowych, może stwarzać poważne zakłócenia w działalności tych wydziałów, aż do czasu wybudowania nowych baz.

Potrzeby inwestycyjne wysuwają się więc na czołowe miejsce. Do połowy kwietnia miały być sporządzone plany potrzeb inwestycyjnych Przedsiębiorstwa. Na jakie inwestycje położony jest główny nacisk?

Wiadomo, że inwestycje te, które miały być zrealizowane na przedwczoraj — na dzień dzisiejszy nie zostały podjęte — są bardzo ważne. Skupiamy się nadal nad rozbudową obiektów przy ul. Rzemieślniczej. Na rozbudowę tę posiadamy część zatwierdzonej dokumentacji. Jesteśmy też w pełnym przygotowaniu dokumentacji zajezdni autobusowej przy ul. Gwardii Ludowej i na Os. Azory. Chcielibyśmy, żeby te dwie bazy mogły powstać najpóźniej w latach 1976—1978, bo to na ten czas jest już absolutną koniecznością. Wynika to z potrzeby stworzenia zaplecza dla zwiększonej ilości taboru komunikacyjnego. W tym roku do końca marca otrzymaliśmy c.d. na str. 2

Wydział Torów przed wielką próbą

Rozwój i znaczenie komunikacji dla organizmu miasta, spowodowały konieczność zastosowania śmiałych i z dużym rozmachem rozwiązań. Do jednego z nich należy projekt przebudowy węzła komunikacyjnego Basztowa-Lubicz-Westerplatte, z wykonaniem podziemnych przejść dla pieszych.

Wydział Torów MPK w inwestycji tej posiadał będzie niebagatelny udział, ponieważ bierze na siebie przebudowę węzła rozjazdów oraz torowiska w ul. Basztowej i Lubicz. Wydawać by się mogło, że inwestycja ta realizowana będzie jak każda inna. Tego rodzaju rozumowanie byłoby błędne, ponieważ ustalenia władz miasta nakładają obowiązek maksymalnego skrócenia czasu inwestycji.

W tej sytuacji kierownictwo Wydziału Torów wraz z aktywnym zarządem pełną mobilizację i koncentrację sił i środków, aby z należącego obowiązku jak najlepiej się wywiązać. Powszechnie wiadomo, że Wydział Torów wyposażony jest nie najlepiej w sprzęt mechaniczny i większość prac wykonuje ręcznie. Dlatego też, pragnąc zredukować do minimum pracochłonność robót ręcznych na placu budowy, zrodziła się myśl przystąpienia już teraz do montażu przeseł szynowych na terenie IV Zajeźdni aby w momencie rozpoczęcia prac, przewozić gotowe półfabrykaty na plac budowy. Jesteśmy przekonani, że ta śmiała i nowatorska myśl zda w pełni egzamin.

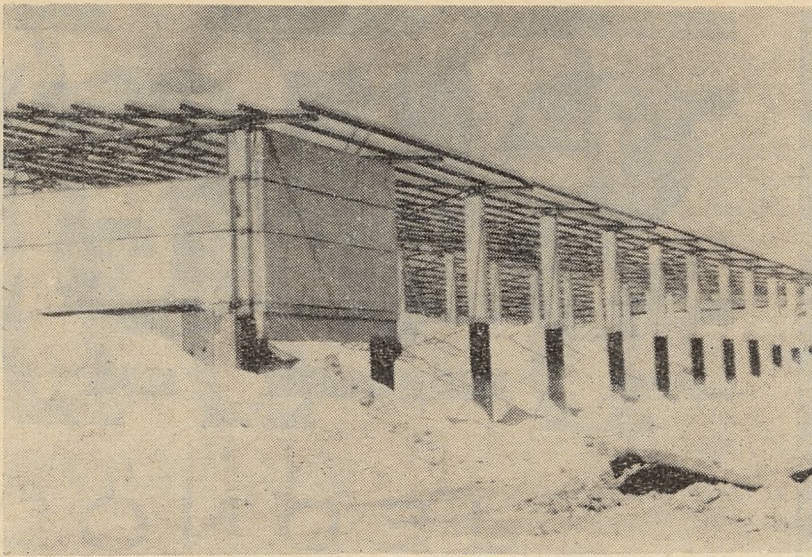
W przeszłości nierytmiczność dostaw materiałów w dużej mierze zakłócała ustalone harmonogramy. Aby i tą nieprawidłowość wyeliminować, już obecnie gromadzimy niezbędne materiały. Reasumując, należy stwierdzić, że ilość specjalistycznych przedsięwzięć zaangażowanych w przebudowę jak i termin realizacji przedsięwzięcia, wymagać będzie nie lada precyzji w koordynacji robót i jesteśmy przekonani, że Wydział Torów ze swej strony uczyni wszystko, aby władz i mieszkańców miasta nie zawieść.

Inicjatorami tych śmiałych rozwiązań technologicznych są: st. mistrz Wydziału KAZIMIERZ WALIGÓRA i Kierownik Wydziału mgr inż. ADAM KOWALCZUK.

Warto nadmienić, że w roku 1972 Wydział Torów wprowadził jako zasadę, sporządzanie tzw. „rachunku ekonomicznego”. Efekty nie dały długo na siebie czekać i jeśli w roku 1972 przeprowadzono remont kapitalny torowisk na odcinku 5 km, to w roku 1972 dysponując tą samą mocą przerobową wyremontowano 6,5 km.

Sądymy, że nie jest to ostatnie słowo tego Wydziału.

Bronisław Bujak



W lipcowej jednodniówce ub. r. zamieściliśmy alarmujący artykuł o ciasnocie pomieszczeń zajmowanych przez nasze magazyny. Dziś z przyjemnością możemy donieść, że obecnie budowana jest w szybkim tempie potężna hala w sąsiedztwie Wydziału Warszawskich Tramwajowych, która znacznie poprawi sytuację magazynową.

Foto Antoni Stelmach

Wszyscy mamy nowatorskie pomysły

Jeśli myślisz, to masz wiele do powiedzenia. Wiesz, że myślenie wtedy się liczy, jeśli jest nowatorskie, jeśli owocuje w konkretach, jeśli może komuś być przydatne, jeśli może po-

móc Tobie w pracy i innym. Pracując, dokładnie poznałeś mechanizm i stanowisko swojej pracy i pracy kolegów. Wiesz co najwięcej przysparza Im i Tobie kłopotów, największej pochłania czasu i siły. Powiedz, jak można by przy mniejszym wysiłku pracować wydajniej, oszczędniej, z korzyścią dla Ciebie i Przedsiębior-

W Dreźnie od 7 lat stosowany jest nowy system budowy torowisk tramwajowych. Przy tym systemie nie operuje się oddzielnymi szynami, kostką czy luźnymi płytami, lecz gotowymi wcześniej wykonanymi odcinkami torów związanymi ze sobą trwale żelbetonem. Odcinki torów produkowane są w Kombinacie Betonwerke Cossebande w Dreźnie. Przy ich produkcji, przestrzeń między szynami wzmocniana-

się termicznie, szlifuje. Łuki między poboczami torów, a pozostałą częścią jezdni ubija się przy pomocy maszyn materiałem wypełniającym.

Przy tego rodzaju konstrukcji torów ciężar jadącego wozu rozkłada się na całą płytę, a nie tylko na szyny, jak w tradycyjnych torowiskach stosowanych u nas powszechnie. Stąd żywotność takiego torowiska jest o wiele dłuższa i oblicza się ją na 20 lat. W każdym razie

trwa 12 dni, a budowa kilometrowego odcinka wraz ze wszystkimi pracami wykończeniowymi 4 tygodnie. Koszt budowy 1 m bieżącego torów wynosi 600 marek. Produkcją, transportem, budową torów zajmują się 3 kooperujące ze sobą firmy drezdeńskie: VEB — Verkehrs und Tiefbaukombinat, Betonwerke Cossebande i Verkehrsbetriebe der Stadt Dresden Tiefbau Urh.

Informacją o osiągnięciach drezdeńskich podzielili się we wrześniu u. r. z przedstawicielami naszego przedsiębiorstwa inżynierowie: Götz i Schmidt z zaprzyjaźnionego Przedsiębiorstwa Komunikacyjnego w Dreźnie, udostępniając nam film ilustrujący system budowy torów tramwajowych z wielopłytowych elementów związanych i odpowiadając na liczne pytania dotyczące tego zagadnienia.

W oparciu o te informacje MPK wraz z PRN m. Krakowa, chcąc przynieść doświadczenia drezdeńskie na grunt polski, wystąpiły do ministra GTIOS o akceptację budowy próbnego odcinka torów w Krakowie. Ministerstwo wyraziło zgodę na budowę jednego km torów. W związku z tym, przeprowadzono konsultację handlową między naszym przedsiębiorstwem a partnerami niemieckimi i zorganizowano szczegółową konferencję techniczną z końcem marca b.r. W wyniku przeprowadzonych pertraktacji strona niemiecka złożyła ofertę do końca kwietnia i prawdopodobnie jeszcze w r. b. zostanie wybudowany wspólnymi siłami pierwszy w Polsce 500 m odcinek torów nowym systemem na ul. Basztowej lub Karmelickiej.

A.S.

Torowiska jutra

Budowa torów tramwajowych z wielkopłytowych elementów związanych

mi poprzecznie ściągaczami umieszczonymi co 30 cm, wypełnia się zbrojeniami żelaznymi i betonem. Gotowe segmenty, dokładnie sprawdzone pod względem jakości, przejmowane są przez przedsiębiorstwo budujące torowiska, zaopatrzone w cały zespół maszyn i dźwigów przystosowanych do przewożenia i układania gotowych, olbrzymich płyt. Właściwe prace torowe polegają jedynie na wyrównaniu podłoża i nasyceniu go 50 mm warstwą chudego betonu, na który bezpośrednio układa się z dokładnością milimetrową gotowe płyty z szynami przy pomocy dźwigu typu „Valmet”. Szyny spawa

w Dreźnie po 7 latach eksploatacji torowiska budowane nowym sposobem nie mają widocznych usterek.

Stosowanie tego systemu jest utrudnione jedynie przy budowie gwałtownych łuków i rozjazdów. Konserwacja torów jest minimalna, m. in. co pewien czas oczyszcza się komory odwadniające, wyrównuje się szlifierkami falistość szyn. Efekty stosowania tego rodzaju budowy torów są olbrzymie: znacznie eliminuje się pracę fizyczną, skraca terminy budowy, zmniejsza się koszty związane z konserwacją torów, tak częstą przy tradycyjnym budowaniu. Czas układania jednego km torów



Osieczany zachęcają do wypoczynku.

Foto Antoni Stelmach

BUDUJEMY

POMNIK GRUNWALDZKI

Na jednym z zebrań I OOP rzucono hasło do pracowników Zajeźdni Tramwajowej o zadeklarowanie składek na odbudowę Pomnika Grunwaldzkiego. Jako pierwsi podjęli wezwanie pracownicy Sekcji Techniczno-Ekono-

micznej WET, zbierając na ten cel i przekazując na konto odbudowy Pomnika kwotę 350,— zł. Tą drogą pracownicy Sekcji TE wzywają swoich kolegów z innych komórek do pójścia w ich ślady — „Niechaj każdy pracownik MPK, na odbudowę Pomnika swoją złotówkę da”.

Rozmawiamy z dyrektorem Więckiem

Dokończenie ze str. 1

60 jednostek autobusowych. Pozostałe dostawy tegoż roczne realizowane będą w III i IV kwartale. Inwestycje mniejszego wymiaru, chcielibyśmy realizować własnym wykonawstwem. Daliśmy temu wyraz w nowym schemacie organizacyjnym.

Właśnie. Zgodnie z zaleceniem Rady Narodowej, miała być dostosowana do nowych potrzeb organizacja zarządzania przedsiębiorstwem. Termin postawiony przez Dyrektora był pilny, bo obowiązywał 3 III br. Jak ta sprawa wygląda obecnie?

Schemat organizacyjny został już opracowany, podpisałem go 23 marca br. Przesłaliśmy go do poszczególnych komórek wydziału RN m. Krakowa oraz do opiniowania przez Ministerstwo Gospodarki Terenowej i Ochrony

Środowiska. Myślę, że jeśli Ministerstwo i poszczególne wydziały Rady Narodowej nie wniosą większych uwag, wprowadzimy go w życie od 1 maja. Charakterystyczną cechą tego schematu organizacyjnego jest stworzenie w Przedsiębiorstwie dwustopniowej struktury organizacyjnej. Tworzymy zarząd Przedsiębiorstwa i zakłady komunikacji samochodowej i szynowej. Taka organizacja pozwoli na zdecentralizowanie uprawnień poszczególnych komórek i powinna przyczynić się do poprawy organizacji. Zmiany, które wprowadzamy, likwidują stanowisko z-cy dyr. do spraw technicznych i zastępcy dyrektora do spraw eksploatacyjnych, natomiast tworzymy stanowisko zastępcy dyrektora do spraw zabezpieczenia komunika-

cji. Tworzymy stanowisko zastępcy dyrektora do spraw załogi, zakładamy, że w Przedsiębiorstwie to zagadnienie jest bardzo ważne, to też dajemy rangę stanowisku zastępcy dyrektora do spraw ludzkich. Schemat organizacyjny Przedsiębiorstwa podporządkować chcemy podstawowej usłudze jaką jest komunikacja masowa, to co mamy świadczyć społeczeństwu.

Najważniejszą przeszkodą w realizacji naszych zadań jest brak jednak ludzi do pracy. Mamy obecnie niedobór 30% kierowców (ok. 290 kierowców). Staramy się temu zjawisku zapobiec drogą organizacyjną. Nie mniej procentować to będzie dopiero przynajmniej po roku. Te działania organizacyjne jednak musimy przeprowadzić, bo trudności w niedoborze kierowców w ilości 1/3 obecnie zatrudnionych będą poważne, należy więc szkolić kierowców we własnym zakresie.

Oprócz niedoborów, istnieje w Przedsiębiorstwie również zjawisko absencji. Jakie kroki zaradcze trzeba będzie zastosować w tej dziedzinie, aby uzdrowić tę sytuację?

Idzie tu o absencję w szerszym zakresie niż absencja chorobowa. Idzie tu o absencję nieusprawiedliwioną. Problemem tym interesuje się nie tylko MPK. Na spotkaniu przedstawiceli 20 przedsiębiorstw z sekretarzami KW PZPR w Krakowie, temat ten był poruszany przez dyrektorów innych przedsiębiorstw. Ustalono, że w stosunku do tych, którzy porzucając pracę, będziemy informować Wydział Zatrudnienia Rady Narodowej, ażeby inne przedsiębiorstwa mogły się przegłądać właśnie tym ludziom, którzy w poprzednim miejscu pracy, przez swoje niedyscyplinowanie przyczyniali się do określonych trudności.

W naszym Przedsiębiorstwie sprawy dyscypliny traktujemy poważnie. Z jednej strony chcemy zająć się lepszym zaadaptowaniem nowo przyjmowanych do pracy. Powołany został zespół ludzi, który opracował wytyczne do rozmów, ażeby możliwie najlepiej przyjmować pracowników, zmniejszyć fluktuację kadr. Prowadzimy bezpośrednie rozmowy z pracownikami. Z drugiej strony musimy wyeliminować z Przed-

siębiorstwa ludzi niedyscyplinowanych, ludzi którzy podrywają dobre imię Przedsiębiorstwa.

Do 30 marca miał być sporządzony wykaz kierowników, którzy wykonują dodatkową pracę poza naszym Zakładem. Szło o skonfrontowanie i zwrócenie uwagi, jakie są tego efekty, czy wykonywanie dodatkowych prac nie odbija się negatywnie na pracy w Przedsiębiorstwie. Czy obawy były słuszne?

Każda dodatkowa praca w jakiś sposób obciąża pracownika i osłabia jego dynamizm bezpośrednio w Przedsiębiorstwie. Kierownik Działu Kadr przedłożył mi wykaz osób, które dodatkowo pracują poza Przedsiębiorstwem. Badanie nie zostało zakończone, bo sam wykaz nie załatwia sprawy. Należy zbadać na podstawie zarobków — i to prowadzimy w jakim stopniu są obciążeni pracą nasi pracownicy w innych zakładach. Sprawdzimy to w Wydziałach Finansowych Rad Narodowych i podejmiemy stosowne wnioski.

Bardzo dziękujemy za rozmowę.

(A.S. i A.T.)

Z Konferencji Samorządu Robotniczego

W roku bieżącym odbyły się już trzy konferencje samorządu robotniczego. Pierwsza 1 lutego 1973 r. skupiła się nad uchwaleniem planu techniczno-ekonomiczno-finansowego na 1973 r., nad zatwierdzeniem zadań dla poszczególnych komórek organizacyjnych, warunkujących uzyskanie nagród z funduszu zakładowego za r. ub. oraz nad rozdysponowaniem reszty środków pozostałych z Funduszu Budowy Szkół i Internatów.

Druga KSR zorganizowana 15 marca br., przyniosła analizę dwóch szczególnie istotnych zagadnień. W pierwszym rzędzie analizie został poddany stan bezpieczeństwa i higieny pracy oraz sprawa absencji chorobowej w Przedsiębiorstwie.

Trzecia konferencja 26 IV br. podsumowała wyniki realizacji planu za rok ubiegły i podzieliła fundusz zakładowy.

Pamiętamy, że tegoroczny list Partii, Rządu i CRZZ zobowiązał KSR-y do oceny w I półroczu stanu realizacji zakładanych programów w dziedzinie spraw społecznych. Wiemy jak niezwykle miejsce w tej problematyce zajmują zagadnienia warunków bezpieczeństwa i zdrowotności załogi. Na drugiej KSR analizę objęto stan BHP 1972 r., porównując go z rokiem ubiegłym. Ocenie poddano także zagadnienia jak wyposażenie urzędów społecznych w Przedsiębiorstwie, realizację planów poprawy warunków pracy i uchał KSR dotyczących tego zagadnienia. Oceniono społeczne przeglądy warunków pracy i realizacji zarządzeń pokontrolnych inspekcji pracy i Państwowej Inspekcji Sanitarnej oraz działalność profilaktyczną służby BHP. Analizie poddano także wypadki przy pracy.

Z przeprowadzonej przez służbę BHP oceny wynika, że warunki społeczne i BHP załogi wyraźnie się poprawiły, a stało się to dzięki większemu niż w przeszłości zainteresowaniu tym zagadnieniem i zwiększeniu nakładów finansowych. W roku 1972 nakłady te wynosiły 9,57 mln zł (w porównaniu do 1971 r. były większe już o 17%).

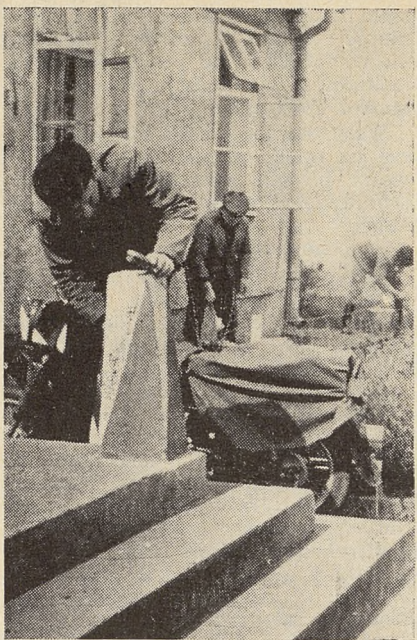
Mimo wydatnych nakładów finansowych i zdecydowanych zabiegów wokół poprawy warunków pracy, wiele spraw czeka nadal na rozwiązanie w Przedsiębiorstwie. Nie uczyniono jeszcze wszystkiego co leżało w możliwościach Zakładu dla poprawy choćby bezpieczeństwa pracy. Bo przecież brak jeszcze dostatecznej dbałości o bezpieczeństwo pracy był przyczyną licznych wypadków przy pracy i znacznej absencji chorobowej.

Nie wszystkie zadania wytyczone przez KSR z dnia 2 XII 1972 r. zmierzające do poprawy warunków pracy zostały zrealizowane. Z kompleksowego planu poprawy warunków pracy na 1972 r., zawierającego 76 zadań rzeczowych, nie zrealizowano aż 14 pozycji, m. in. nie zainstalowano w kilku miejscach wentylatorów, wyciągów do obrabiarek, grzejników, podgrzewaczy do wody — tam gdzie są one konieczne.

Analiza niedociągnięć roku ubiegłego jak też analiza wzrostu wypadkowości przy pracy, przeprowadzone na Konferencji Samorządu Robotniczego, pozwolą wyciągnąć odpowiednie wnioski, które najwłaściwiej powinny ukierunkować przedsięwzięcia BHP na rok bieżący i lata najbliższe.

Oprócz analizy absencji chorobowej w Przedsiębiorstwie (skrót zamieszczamy na innym miejscu) — kierownik Przychodni Przyzakładowej, lek. MARIA DUKIET-TRYCZYŃSKA, przedstawiła działalność przychodni, wskazując na ciągły wzrost świadczeń lekarskich i minimalny wzrost godzin przyjęć lekarskich. Taka sytuacja musi się niekorzystnie odbić na jakości świadczeń przychodni. Również pomieszczenia przychodni są zbyt ciasne do potrzeb Przedsiębiorstwa.

Sytuację może zmienić jedynie wybudowanie nowej przychodni z dostatecznym zapleczem diagnostycznym i specjalistycznym.



Prace porządkowe na terenie zajezdni Czyżyny.

Foto T. Zwoliński



ZMS-owcy naszego Przedsiębiorstwa przy porządkowaniu bulwarów nad Wisłą.

Foto T. Zwoliński

Niedziela 8 kwietnia zmobilizowała do społecznej pracy wszystkich ludzi naszego Zakładu, którym zależało na podniesieniu estetyki miasta i czystości Przedsiębiorstwa, aby przyjemnie można w nim było żyć i pracować. Wszędzie tam, gdzie kosmetyka wiosenna nie została doprowadzona jeszcze do końca — myto, naprawiano, czyszczono, malowano, porządkowano tereny zajmowane przez Przedsiębiorstwo. Załogi niektórych wydziałów przystąpiły do czynów produkcyjnych dla uczczenia 1 Maja. Według obliczeń pracowało ogółem 2241 osób. Praca ich mieści się w 6461 roboczych godzinach czynu społecznego i 2500 produkcyjnego. Wartość czynów społecznych

no i oczywiście zadbał o czystość swych autobusów; 95 kierowców i konduktorów pracowało też w czynie produkcyjnym na swych stanowiskach pracy.

Nie brakło też pracowników Oddziału Eksploatacyjnego Autobusowego Czyżyny, sprzątających i porządkujących teren swojej zajezdni. Również i w tym Oddziale wielu kierowców i konduktorów podjęło czyny produkcyjne.

Pracownicy Wydziału Taksówek malowali m. in. klatki schodowe, bramy, wysprzątała całą zajezdnię. Czterdziestu kierowców taksówek swoją wolną niedzielę spędziło za kierownicą.

W Wydziale Warsztatów Samochodowych w czynie społecznym wyma-



Prace porządkowe na terenie zajezdni autobusowej w Bińczycach.

Foto T. Zwoliński



Harcerze Szczepu Tramwajowego przy porządkowaniu cmentarza żołnierzy radzieckich na Rakowicach.

Foto A. Stelmach

NIEDZIELA CZYŃNU SPOŁECZNEGO

wyniosła 64 610, a czynów produkcyjnych 68 160 zł.

Pracowników Wydziału Terenów i Budowli spotkaliśmy parę dni przed niedzielą czynów przy malowaniu w godzinach popołudniowych ogrodzenia przy ul. Wawrzyńca 12 i 15. Pracownicy tego Wydziału nadto dla uczczenia święta 1 Maja wymalowali 8 kwietnia zadania przystanków I i II obwodnicy. Do 15 kwietnia wymalowali też w czynie społecznym elewacje budynku Wydziału Torów oraz budynku warsztatu własnego wydziału przy ul. Wawrzyńca 12.

Pracownicy Oddziału Eksploatacyjnego Autobusowego Bińczyce wymyli hale, place i krawężniki, pomalowali przejścia, obrzeża kanałów, barierki ochronnych, bramy wjazdowe; wymyli okna hali napraw bieżących i przyległych pomieszczeń. Uporządkowali zieleńce. Pracowali przy poszerzeniu placu postojowego,

malowano budynek administracyjny wydziału. Malowano kanały i oznakowano przejścia, wywożono gruz i śmieci, pracowano przy segregacji części przeznaczonych na złom. Wiele brygad pracowało też w czynie

malowano lampy sygnalizacyjne, cięto przewody z odzysku materiałowego z remontów kapitalnych. Wykonano przegląd sieci trakcyjnej i dokonano konserwacji bieżącej.

Pracownicy Działu Taryfowo-Bile-



Pracownicy Wydziału Eksploatacyjnego Tramwajowego Podgórze porządkują teren przy ul. Rzemieślniczej.

Foto T. Zwoliński

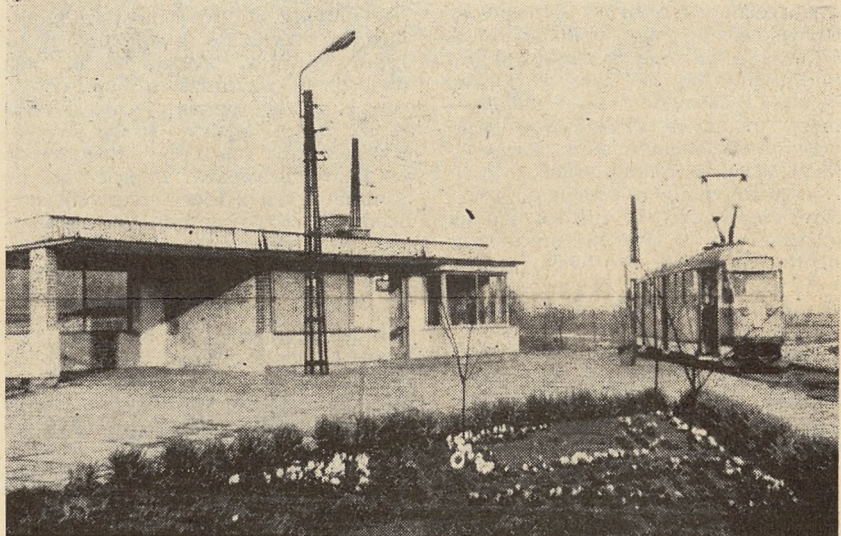
produkcyjnym przy naprawach silników, przy robotach blacharskich, spawalniczych, elektrycznych, tokarskich. Pracowano przy regeneracji sprzętu, naprawie podnośników i innych urządzeń.

W Oddziale Eksploatacyjnym Tramwajowym Nowa Huta wymalowano ok. 500 m krawężników, 4 bramy wjazdowe, budki strażnicze, gabloty ogłoszeniowe, ogrodzenia, wy-

stawiono porządkowali pomieszczenia biurowe (myto drzwi, okna, meble biurowe i in.).

Pracownicy Działu Ogólnego pracowali przy porządkowaniu pomieszczeń magazynu SGO oraz boiska sportowego przy ul. Rzemieślniczej.

Dział BHP odmalował ściany budynku przy ul. Wawrzyńca 12, w którym mieści się Gabinet Ochrony Pracy.



Rondo Wieczysta łni czystością po niedzieli czynów społecznych. Pracowała tu załoga Wydziału Torów.

Foto A. Stelmach

wieziono gruz i uporządkowano cały teren zajezdni.

Załoga Oddziału Eksploatacyjnego Tramwajowego Podgórze zameldowała o wykonaniu wielu prac w czynie społecznym z okazji 1 Maja. Między innymi wymalowano obrzeża kanałów zajezdni, wewnątrz lewej strony zajezdni (360 m²). Odmalowano jadalnię, wszystkie maszyny i urządzenia na terenie warsztatu i zajezdni, odmalowano wszystkie tablice i bramy wjazdowe. Doprowadzono do estetycznego wyglądu 213 wozów tramwajowych, uporządkowano teren wokół zajezdni, wyprano 60 m.b. firanek i 120 m.b. storokiennych.

Załoga Wydziału Warsztatów Tramwajowych przepracowała 4 godziny przy porządkowaniu terenu IV Zajezdni, przy ul. Rzemieślniczej 20 i w czynie produkcyjnym 4 godziny przy remontach wagonów i produkcji części zamiennych.

Wydział Torów doniósł o wykonaniu prac porządkowych na terenie ul. Wawrzyńca i Skrzyneckiego; o uporządkowaniu pętli tramwajowej „Wieczysta”, o wykonaniu prac remontowych na ul. Zakopiańskiej i B. Stalingradu.

Pracownicy Działu Studiów Ruchu i Eksploatacji w czynie społecznym odświeżyli myciem, lakierowaniem i czyszczeniem słupy przystankowe, rozkłady jazdy, tabliczki z informacją uliczną. Pracowali na podstawowych ciągach komunikacji miejskiej m. in. od Mostu T. Kościuszki do ul. Manifestu Lipcowego; od ulicy Długiej do ulicy Mogińskiej.

Pracownicy Wydziału Sieci i Podstacji Trakcyjnych uporządkowali teren wokół budynku warsztatu Oddziału Sieci na IV Zajezdni. Pracownicy poszczególnych podstacji zajęli się zagospodarowaniem otoczenia podstacji: malowali ogrodzenia, zakładali kwietniki, przycinali żywopłoty itp.

Załoga Oddziału Sieci Trakcyjnej wysprzątała własne obiekty i tereny przyległe. W czynie produkcyjnym

Pracownicy Działu Socjalnego brali udział przy pracach porządkowych na IV Zajezdni i w Przychodni Przyzakładowej.

ZMS-owcy naszego Przedsiębiorstwa włączyli się do akcji prowadzonej przez Zarząd Dzielnicy ZMS pod hasłem „Krajobraz”, dbając o nadanie wiślanym bulwarom przyzwoitego wyglądu.

Harcerze Szczepu Tramwajowego wysprzątała kwaterę cmentarza na Rakowicach z grobami żołnierzy radzieckich.

Od Nowej Huty po Bronowice, od Podgórze, Borku Fałęckiego po Rakowice, Czyżyny i Prądnik — wszędzie tam gdzie dociera błękitny tramwaj i czerwony autobus zostawiliśmy porządek i czystość. Teraz dbajmy, aby zachować te ślady naszej pracy jak najdłużej. AS



Pracownicy Stacji Tramwajowej Nowa Huta przy robotach malarskich.

Foto T. Zwoliński

Słuchając audycji radiowych, czytając tygodniki i prasę codzienną, wyczuwa się wszędzie to naładowanie emocją, mającą rozruszać i porwać do wielkiego dzieła urzeczywistnienia idei „Drugiej Polski” całe społeczeństwo, a zwłaszcza młodzież. Sproawdzając sprawę na empekowskie podwórko widzi się, że ta emocja nie w pełni dociera do samego dołu. Nie ma tu jeszcze tego rozmachu w działaniu, jaki zapanował już w innych środowiskach, jaki ogarnia co raz szersze kręgi młodzieży.

W Przedsiębiorstwie pracuje łącznie z uczniami Zawodowej Szkoły Przymakładowej 1550 młodych ludzi w wieku 16—28 lat. Stanowią oni ponad 1/4 załogi. Wśród nich jest 509 zetemesowców zrzeszonych w 13 kołach i 75 harcerzy szczeplu „Tramwajowego”. Półtora tysiąca ludzi, to już duży zakład pracy, to potężna armia mogąca działać bardzo wiele, jeśli wspólnie ukierunkuje swoją energię, swoją siłę, swą mądrość, jeśli wyzwoli swoją inicjatywę i to nie tylko na swych stanowiskach pracy ale i na szerszym forum — a takie możliwości ma, i tego się oczekuje od młodego pokolenia.

Z obserwacji, rozmów i spotkań można sądzić, że młodzież naszego Przedsiębiorstwa nieczym się różni od rówieśników innych środowisk. Jest stosunkowo zdyscyplinowana, pilna, pracowita. Chce się i wyróżnić, i być modna. Coraz częściej za kierownicą czy przed pulpitem sterowniczym, widać długowłosych czy brodatych młodzieńców. Lubi się uczyć i chce się uczyć. Lubi zarobić i chce zarobić. Jest rozsądna ale i sentymentalna, wrażliwa, ambitna i porywcza, przedsiębiorcza, patriotyczna i ofiarna. Chce się i wyróżnić, i być modna. Coraz częściej za kierownicą czy przed pulpitem sterowniczym, widać długowłosych czy brodatych młodzieńców. Lubi się uczyć i chce się uczyć. Lubi zarobić i chce zarobić. Jest rozsądna ale i sentymentalna, wrażliwa, ambitna i porywcza, przedsiębiorcza, patriotyczna i ofiarna. Chce się i wyróżnić, i być modna. Coraz częściej za kierownicą czy przed pulpitem sterowniczym, widać długowłosych czy brodatych młodzieńców.

W wielu wydziałach zanikła czy nie odrodziła się awangardowość kół ZMS, koła pracują bardzo nierytmicznie, niekiedy z nikłym rezultatem oddziaływania na młodzież niezrzeszoną w ramach Federacji Socjalistycznych Związków Młodzieży Polskiej. Poszczególne koła żyją przeważnie zagadnieniami własnych wydziałów. Nawet te koła, które pracują z dużymi rezultatami, które wypracowały nawet własny styl działania nie mogą wyżyć się pewnego partykularyzmu czy „wydziałowości”. Trudno zespolić pracę kół, nie mówiąc już o całej młodzieży, choćby

przy zakrojonych na szerszą skalę akcjach.

Do najbardziej aktywnych kół i o najciekawszym profilu pracy — należy XIII koło ZMS przy Dziale Tarifowo-Biletowym. Swą działalność zetemesowcy tego kół oparli o przemyślny plan pracy, obejmujący dziedziny społeczno-polityczne, kulturalne i zawodowe. Pierwszeństwo dają konkretnemu działaniu, przy-

ni inicjatyw, koło jest zżyte, atmosfera koleżeńska, wszyscy są oczytani i zorientowani politycznie.

Do dobrze pracujących kół, należy również VII koło przy Wydziale Warsztatów Tramwajowych. Nie można powiedzieć, że młodzież innych kół nie pracuje i nie ma żadnych sukcesów, że naszej młodzieży w ogóle nie widać. Włączyła się do ogólnopolskiej akcji „Krajobraz”.

stało krwiodawcami. Młodzież organizuje rozrywki kulturalne, wycieczki, wypoczynek po pracy. Aktywnie uczestniczy w Turnieju Młodych Mistrzów Techniki.

Wszystko to jednak nie jest jeszcze na miarę młodzieżowych możliwości, na miarę oczekiwań i czasu. Działają jakby w wytrąconym rozmachu, bez owego dynamizmu cechującego młodość.

Jakie mogą być tego przyczyny? Przede wszystkim koła nie mają ustabilizowania członkowskiego. Jest za duży wpływ członków najmłodszych. Młodzi poszukują, zmieniają pracę, chcą mieć własną skalę porównań. Wielu zabiera wojsko. Większą stabilizację, większe przywiązanie do zakładu wykazują młodzi dopiero po przepracowaniu kilku lat, po zdobyciu gratyfikacji. Spada również aktywność zetemesowców po zawarciu małżeństwa. Robi się wiele wysiłków, aby związać młodych z Przedsiębiorstwem. Opracowuje się nawet na wydziałach specjalne programy adaptacji młodzieży (pierwszy z tą inicjatywą wyszedł Wydział Taksówek), prowadzi się turnieje na najlepszego mistrza, wychowawcę, nauczyciela (w innych zakładach prowadzone są plebiscyty na najlepszego majstra, brygadzystę, starszego kolecę, starszego robotnika). Są to jednak środki dodatkowe, w mniejszym stopniu decydujące o ustaleniu się postawy, jakie utrwalają się szczególnie w pierwszej pracy młodego człowieka. Zasadnicze znaczenie mają stosunki w zakładzie pracy, aktywność i stosunek do młodego człowieka ze strony najbliższego otoczenia, ze strony organizacji działających w zakładzie pracy. Na przykładzie koła ZMS działającego przy IV Zajezdni widać, że nie jest możliwa praca kół ZMS tam, gdzie

Pomijając kwestię plac, od pracy w Przedsiębiorstwie odciąga młodych ludzi też mała atrakcyjność niektórych zawodów, niewystarczające uznanie ich przez społeczeństwo, duże zagrożenie w pracy, czy nawet zdawałoby się drobiazgi, jak nie reprezentacyjne mundury, dalekie od oczekiwanej przez młodzież elegancji.

Wszystkie wysiłki czynione w Przedsiębiorstwie, jak dotychczas zbyt pomalą zmieniają taką sytuację. Tu sama młodzież może mieć duże pole do działania. Zresztą nie tylko tu, bo podobnych zaniedbanych dziedzin w Przedsiębiorstwie jest o wiele więcej. Ważne jest, aby to działanie nie miało charakteru jedynie doraźnego, lecz liczyło się z efektem końcowym. Potrzebny więc jest konkretny, przemyślany program, który obejmował by nie tylko sprawę adaptacji młodzieży w Przedsiębiorstwie, ale i inne zagadnienia istotne w dziele uaktywnienia całej młodzieży. Jest wiele do zrobienia, choćby w odrzuceniu niesolidności, niepunktualności, słabego zaangażowania pracą, choćby w postawieniu wyłącznie na dobrą robotę, humanizację pracy, a także szerszego uznania nie tylko pieniężnego za dobrą pracę.

Istniały brygady pracy socjalistycznej, m. in. przy II Zajezdni, nikt ich nie zauważał, mimo że pracowały bardzo wydajnie. Obecnie pracują młodzieżowe brygady pracy, nie ma się dla nich należytego uznania, chociaż odnoszą widoczne sukcesy.

ZMS-owcy z II Zajezdni widzą potrzebę nawiązania kontaktu z Ekranem Młodych, aby popularyzować pracę ludzi młodych Przedsiębiorstw.

Nie każda praca daje pełne zadowolenie, nie każda praca pozwala na twórcze wyzycie się, na rozwinięcie inicjatywy. A takich prac w przedsiębiorstwie niestety musi się wykonywać wiele, idzie bowiem o prace najprostsze, wykonują ją często właśnie ludzie młodzi, trzeba im umożliwić rozwinięcie ich inicjatywy i spożytkowanie ich energii poza stale wykonywaną pracą, choćby przez wciągnięcie ich na płaszczyznę pracy społecznej.

Potrzebny jest natychmiast szeroki program oddziaływania wychowawczego, który kształtował by i pogłębiał zainteresowania zawodowe, światopoglądowe, kulturalnie, polityczne, sportowe (zetemesowcy II koła proponują wprowadzenie dla ruchowców obowiązkowych, raz w tygodniu, zajęć sportowych). W programie powinno się położyć duży nacisk na rozpropagowanie uczenia się języków obcych (za taką znajomość w pierwszym rzędzie powinni być uhonorowani pracownicy służby ruchu), czy na inne zagadnienia dotyczące życia kulturalnego, jak choćby odnowienie zespołów artystycznych działających w Przedsiębiorstwie, rozszerzenie czytelnictwa, kształtowanie postaw patriotycznych i moralnych.

Nie wyczerpujemy tu tematu, jest on szeroki i wymaga głębszej analizy i przemyśleń. Zachęcamy do dyskusji. (A.S.)

JESZCZE O MŁODZIEŻY

kładem niech będzie pomoc przy budowie domu dla pogorzalców w Przewozie czy organizowanie spotkań z przedstawicielami ośrodków kultury i informacji państw socjalistycznych, lub zorganizowanie mini-wystawy poświęconej Bułgarskiej Republice Ludowej, pomoc niesiona rencistom.

Do dobrze działającego koła, mogącego poszczycić się nie jednym sukcesem, lecz przeżywającym duże upadki i wzloty, należy II koło ZMS przy IV Zajezdni. W roku ubiegłym przeżyło potężną burzę. Z 72 członków w kole pozostało zaledwie 23. Decydowała o tym atmosfera panująca na Wydziale Eksploatacyjnym Tramwajowym. Zdecydowały też stosunki międzyludzkie. Wielu członków złożyło rezygnację, a zarząd koła ze swej strony przeprowadził oczyszczenie szeregów. Postawiono na jakość członków. Poprzednio nie istniała praca z kierownictwem wydziału. Młodzi trzymani byli na uboczu, nie zapraszano ich na kolektywy. Widziano ich tylko wtedy, kiedy trzeba było coś zrobić, a zwłaszcza w okresie wykonywania czynów. Nie byli wciągani w życie wydziału. Były plotki a nie było informacji. Obecnie po burzy i reorganizacji, każdy członek koła ma przydzieloną funkcję, zresztą sami się do pracy zgłaszają. Dawniej na zebrania przychodziło 2—3 członków. Obecnie stan członków na zebraniach jest pełny. Zetemesowcy wciągają się do pracy w innych organizacjach społecznych i związkowych, członkowie koła byli inicjatorami licznych akcji. Pracowali na sztandar dla Zarządu, na zakupienie namiotów. Koło współpracuje z innymi organizacjami, m. in. ZBOWiD-em, LOK-kiem i KMW. Zaprasza na zebrania ich przedstawicieli. Członkowie prowadzą akcję pomocy dla rencistów i emerytów, biorą czynny udział w porządkowaniu terenu wokół zajezdni, w wysypywaniu torowisk żużlem, przy budowie boiska sportowego itp. Są peł-

około 200 zetemesowców porządkuje bardzo zaniedbany teren wzdłuż Wisły od ul. Krakowskiej aż po ul. Fornalskiej. Koło przy Wydziale Terenów i Budowli zainicjowało zobowiązanie pomalowania wszystkich punktów przystankowych i obwodni-



Wiele dziewcząt, podobnie jak Jadwiga Maron i Barbara Madejska (na zdjęciu) pracuje w przedsiębiorstwie i uczy się w technikach zawodowych.

Foto A. Stelmach

cy i rozmieszczonych w kierunku Nowej Huty. ZMS-owcy X koła uporządkowali teren przy petli Tramwajowej Prokocim. Młodzież całego przedsiębiorstwa bierze udział przy porządkowaniu boisk, parkingów, zieleni. Dużą inicjatywę rozwija szereg harcerski „Tramwajowy”. Licznie uczestniczyła młodzież w niedzieli czynów 8 IV br. Na uznanie zasługują też wyniki akcji „serdeczna krew”, wielu członków ZMS zo-

nie ma dobrej atmosfery, gdzie stosunki międzyludzkie nie są właściwe, gdzie są konflikty.

Są i inne przyczyny zniechęcające młodzież do pracy w Przedsiębiorstwie. Dla starszych pracowników są w pierwszym rzędzie wczasy, nagrody, pożyczki kasowe. Młodzi, którzy z reguły zarabiają mniej, mają większą potrzebę korzystania z tych dobrodziejstw socjalnych.

które noszą nazwę „chorób ze stresu” i chorób z przeciążenia układu ruchu.

Przyczyny tych zjawisk są bardzo różnorodne. Niekorzystny wpływ środowiska. Przedsiębiorstwo nie

ze swej pracy niezadowolona. Czynnikiem ten najostrzej występuje w wydziałach eksploatacji ruchu, gdzie nasi pracownicy bezpośrednio stykają się z pasażerami.

U pracowników eksploatacji ru-

Zmienny rytm pracy uniemożliwia właściwe odżywianie się — stąd duża ilość schorzeń przewodu pokarmowego.

Wszystkie te uciążliwości powodują nie tylko dużą zachorowalność,

z fluktuacją kadrową — to adaptacja nowych pracowników, której nie możemy sprostać.

Nabór pracowników jest przypadkowy, w dużym procencie ze środowisk wiejskich i przy tak dużych

Zamieszczamy, ze znacznymi skrótami i z pominięciem tabel oraz wykresów analizę absencji chorobowej w Przedsiębiorstwie, przedstawioną 15.III. br. na Konferencji Samorządu Robotniczego przez Kierownika Przychodni Przymakładowej, lek. Marię Dukiet-Tryczyńską. Sądzimy, że analiza ta pozwoli Czytelnikom wniknąć w złożoność tego, tak istotnego w Przedsiębiorstwie, zagadnienia.

W roku 1972 największą absencją chorobową obserwowaliśmy w Wydziale Eksploatacyjnym Tramwajowym i Autobusowym, w porównaniu do lat poprzednich, wskaźnik absencji chorobowej kształtował się dotychczas poniżej średniej krajowej. Ogółem w 1972 r. orzeczono 136.613 dni czasowej niezdolności do pracy, co w zaokrągleniu daje średnią statystyczną na każdego pracownika 27 dni.

Najwyższą absencją chorobową spowodowana została ostrymi zakażeniami układu oddechowego i wynikającymi z tych zakażeń powikłaniami oraz wypadkami poza pracą. W dalszej kolejności — chorobami układu nerwowego, chorobą naciśnieniową, chorobą wrzodową, zaburzeniami psychicznymi, chorobami skóry i tkanki łącznej, chorobami narządów rodnych kobiecych i powikłaniami ciąży.

Największe zagrożenie zdrowia załogi występuje w grupie schorzeń infekcyjnych i w grupie schorzeń,

może sprostać nałożonym nań zadaniom — słuszne skargi na komunikację miejską są powszechne i mimo ogromnego wysiłku załogi stan ten od lat nie ulega zmianie. Wieloletnie niedoinwestowania układu komunikacyjnego w Krakowie, złe rozwiązania komunikacyjne — „wąskie gardła”, przepelnienie pierwszej obwodnicy utrudnia pracę MPK i to w takim samym stopniu w jakim zbyt mała liczba pojazdów, złe torowiska, zbyt mała moc energetyczna, ciasnota i niedostatki zaplecza, trudności zaopatrzenia, uniemożliwiają właściwą i harmonijną organizację pracy. Warunki te stwarzają dziesiątki konfliktów — w sumie dają podstawowy czynnik stressowy, jakim jest brak satysfakcji z wykonywanej pracy i związaną z nim powszechną frustrację załogi, która jest

chu najostrzej występuje również inny czynnik stressowy, jakim jest poczucie zagrożenia: z jednej strony strach przed spowodowaniem wypadku, z drugiej strach przed agresją pasażerów (tzw. „pyskówki”) są ich codziennością, a nie rzadkie są i pobicia). Strach jest niedobrym towarzyszem pracy — i w konsekwencji wyzwala agresję.

Podstawowe uciążliwości płynące z charakteru pracy, to narażenie większości pracowników na zmienne i wyjątkowo niekorzystne krakowskie warunki klimatyczne, niekorzystne godziny rozpoczęcia i końca dnia pracy, które działają zarówno depresyjnie na samopoczucie jak też narażają pracowników na duże wahania temperatur w ciągu pracy i zwiększają podatność na wszelkiego rodzaju infekcje kontaktowe.

ale też olbrzymią fluktuację załogi wzrastającą z każdym rokiem, i tak jeśli w roku 1968 zwolniło się z pracy 758 osób, to w roku 1972 już 1222 osoby. Jest to niemal jedna czwarta załogi. Stan ten stwarza stale niedobory kadrowe, które w konsekwencji zmuszają do nadmiernego wysiłku pozostałą część załogi. Z zebranych danych tylko z Wydziału Eksploatacyjnego Autobusowego wynika, że pracownicy tego wydziału przeciętnie pracują po 10 godz. dziennie, nie wykorzystując dni wolnych od pracy. Przemieszczenie zwiększa zapadanie na wszelkiego rodzaju schorzenia, a przede wszystkim obniża znacznie możliwości mobilizacyjne ustroju — wydłużając okresy rekonwalescencji, zwłaszcza u prowadzących pojazdy mechaniczne.

Następnym problemem związanym

Analiza absencji chorobowej w Miejskim

Konferencja prasowa w MPK

10 bm. w naszym Przedsiębiorstwie odbyła się konferencja prasowa zorganizowana przez dyrekcję. Zorganizowano ją z myślą o możliwości zaznajomienia prasy krakowskiej z najważniejszymi problemami jakimi żyje Przedsiębiorstwo — a tych nagromadziło się wiele od ostatniej konferencji prasowej zorganizowanej przed trzema laty — aby prasa widząc sprawy szerszej, nie tylko z perspektywy czekającego na przystanku i z zatłoczonego autobusu, mogła spojrzeć na Przedsiębiorstwo trochę inaczej — zdobyć się na sąd bardziej obiektywny. Wówczas krytyka prasowa mogłaby oddziaływać twórczo na pracę Przedsiębiorstwa, a ukazanie ciężkiej pracy i osiągnięć załogi — nie gorszych niż innych zakładów — miałyby znaczenie mobilizujące. Nie obojętne jest również oddziaływanie wychowawcze prasy i to nie tylko na pracowników Przedsiębiorstwa, ale i na pasażerów.

Na posiedzeniu ZZ ZMS w dniu 5 X 1972 r. poruszona była sprawa ruchu racjonalizatorskiego w naszym Przedsiębiorstwie. Na posiedzeniu tym poddana została ostrej krytyce dotychczasowa praca w tym zakresie, jednocześnie zaapelowano do zebranych o podjęcie sprawy wniosków racjonalizatorskich we wszystkich wydziałach, i spopularyzowanie tej formy postępu technicznego wśród pracowników. W Wydziale Eksploatacyjnym Tramwajowym zajęto się tą sprawą. Wykonano fotogazetki, które zostały wywieszone na obu Oddziałach. Fotogazetki informują o zgłoszonych dotychczas i przyjętych do realizacji wnioskach racjonalizatorskich, o ich twórcach, jak również o nagrodach jakie otrzymali autorzy tych wniosków.

Wydział Eksploatacyjny Tramwajowy posiada w ruchu racjonalizatorskim znaczne osiągnięcia — w nieoficjalnej punktacji zajmuje I miejsce w naszym Przedsiębiorstwie. Na poparcie powyższego przytoczę kilka cyfr: na przestrzeni 2 lat zgłoszonych zostało 17 wniosków racjonalizatorskich (dwa następne są w trakcie opracowywania), z czego 7 zostało już przyjętych i wdrożonych do produkcji, dzięki temu uzyskano oszczędności rzędu 85 000 zł, przy czym wynagrodzenie twórców wyniosło 15 000 zł. Niezależnie od tego, twórcy otrzymali 3000 zł nagrody specjalnej i byli na wycieczce w ZSRR.

Z szeregu wniosków jakie zostały zgłoszone przez pracowników naszego Wydziału, chciałbym tu zwrócić uwagę na jeden wniosek, którego twórcami są kol. Jan Nalepa i Henryk Milczewski — brygadziści brygady elektromonterów i pracownik tej brygady. Wniosek nosi tytuł „Tablica rozdzielcza do ładowania i rozładowywania akumulatorów do wa-

Celom tym poświęcony był materiał informacyjny przekazany uczestnikom konferencji, i wystąpienia dyrektorów: inż. WIĘCKA i inż. CZAJKOWSKIEGO, jak też liczne głosy zaproszonych przedstawicieli załogi. Wiele gorzkich słów, zwłaszcza motorniczych i kierowców, padło pod adresem prasy, radia i telewizji, że niewiele zrobiono pod względem wychowania pasażerów. Nadal są dewastowane wnętrza wozów, przycinane siedzenia, urywane kable, a nawet wykręcane kasowniki. Dużo do życzenia ma też zdyscyplinowanie pasażerów.

Sekretarz KD PZPR Śródmieście ZYGMUNT KOPACZ zwrócił uwagę m. in. na to że jeden z generalnych wniosków zgłoszonych jeszcze na wyjazdowej egzekutywie KD w dniu 24 I br. w Przedsiębiorstwie, wypłynął ze stwierdzenia braku bezpośredniego kontaktu prasy z przedsiębiorstwem. „Podkreślano wówczas — mówił sekretarz — że wiele opinii prasowych wynika z zewnątrz Przedsiębiorstwa, a nie z przyjrzenia się jak się pracuje, jakie zdanie mają ci ludzie pracy o tym, co się dość często krytykuje, pisze czy chwali. Chciałbym tutaj jako jeden z uczestników konferencji, zachęcić redaktorów i dziennikarzy, ażeby próbowali z tym motorniczym czy kierowcą porozmawiać, jakie są też ich opinie o tym, co się im zarzuca bądź o tym, co się krytykuje. Byłby to pełny obraz, widzielibyśmy właściwe przyczyny zła, braków i niedociągnięć. Nie naświetlamy wtedy jednostronnie”.

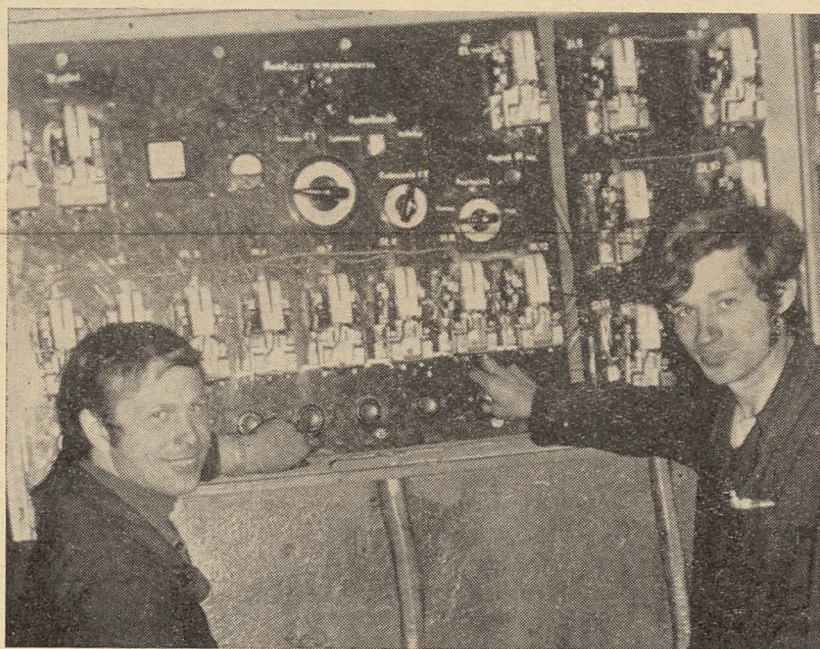
Konferencja przyniosła już pewne owoce w prasie krakowskiej ukazało się nieco materiałów zwracających uwagę m. in. na kłopoty kadrowe i trudności związane z dostosowaniem zaplecza technicznego do potrzeb eksploatacyjnych Przedsiębiorstwa.

Ruch racjonalizatorski w Wydziale Eksploatacyjnym Tramwajowym

gonów 102 N”. Wniosek ten do minimum ma ograniczyć udział pracowników w tym procesie i znacznie skrócić czas przygotowania do ładowania baterii. Poza tym wyeliminuje on potrzebę przebywania pracowników w pomieszczeniu, gdzie

dokonyje się ładowania baterii. Miejsce to jest szczególnie niebezpieczne dla zdrowia ze względu na wydzielające się opary elektrolitów. Ze szczegółowym opisem wniosku można się zapoznać w WET.

ANDRZEJ GROCHOLA



Jan Nalepa i Henryk Milczewski przy tablicy rozdzielczej do ładowania i rozładowywania akumulatorów do wagonów 102 N. Toto Tadeusz Zwoliński

(nie uwzględniając pracowników, którzy przeszli na rentę) trwale utraciło zdolność do pracy 7 kierowców, w tym z powodu ciężkich schorzeń serca 5, z powodu zaburzeń psychicznych 2, a motorowych 16 —

ja się to oczywiście na ich zdrowiu, znajduje wyraz w ogromnej absencji chorobowej.

Poważną przyczyną chorób jest również lekkomyślność ludzka, wyrażająca się m. in. nieodpowiednim

na renty inwalidzkie, nie wytrzymując psychicznie braku stabilizacji.

W ramach uzdrawiania istniejących zagrożeń, powinno się przede wszystkim dążyć do likwidacji czynników powodujących przemęczenie,

ZADANIA RADY ROBOTNICZEJ I ZAKŁADOWEJ w bieżącym roku

Kampania sprawozdawcza Rad Związkowych i Robotniczych przyniosła nie tylko podsumowanie ich rocznej działalności, ale także poszerzyła przyjętych w ubiegłym roku program działania o nowe zadania stawiane przed Radami do rozstrzygnięcia. Zwrócił na to uwagę w referacie programowym konferencji sprawozdawczej Rady Zakładowej i Rady Robotniczej na rok 1973 przewodniczący Rady Zakładowej Andrzej BALON. Jak wynika z referatu program ten obejmuje olbrzymi wachlarz zagadnień. Tu warto choćby pokrótce zorientować naszych Czytelników czym głównie zajmą się obydwie Rady w bieżącym roku — jakie będą ważniejsze kierunki ich działania.

Rada Robotnicza i Rada Zakładowa zwrócą m. in. szczególną uwagę na kontrolę realizacji napiętych zadań planowych 1973 r., na przebieg realizacji programu społeczno-gospodarczego rozwoju Przedsiębiorstwa na lata 1972—75; na realizację programu poprawy gospodarki materiałowej, na ocenę rozwoju ruchu racjonalizatorskiego i szybsze wdrażanie postępu technicznego.

W zakresie poprawy warunków pracy i warunków higieniczno-sanitarnych dołożą starań, aby wprowadzić w życie od 1 VII nową tabelę odzieży ochronnej i roboczej. W III kwartale dokonają analizy przebiegu realizacji kompleksowego programu poprawy warunków pracy. Oceniają realizację wydatków na BHP. Dopilnują realizacji przebiegu szkolenia BHP pracowników i kadry kierowniczej, mającego na celu opanowanie przepisów.

W zakresie spraw socjalno-bytowych zwrócą szczególną uwagę na prowadzenie odpowiedniej polityki w rozdzielniku skierowań wczasowych, sanatoryjnych, kolonijnych oraz w przydziale zapomóg i innych świadczeń pieniężnych przypadających pracownikom ze składki związkowej.

W roku bieżącym z wczasów wypoczynkowych w Ośrodku Wypoczynkowym — Osieczany skorzysta 1200 pracowników i członków ich rodzin oraz emerytów. Pracownicy i członkowie ich rodzin otrzymają 340 skierowań wczasowych do Świnoujścia i 160 do Bułgarii. Około 50 skierowań otrzymamy z FWP. Rada Robotnicza i Rada Zakładowa stoją na stanowisku, że w rb. na kolonie powinny wyjechać wszystkie dzieci. Dla młodzieży pracującej zorganizuje się obóz wypoczynkowy dla 50 osób w Świnoujściu i dla 100 uczniów i dzieci pracowników 28-dniowy obóz w Bieszczadach.

Rady Związkowe zorganizują dla pracowników i ich rodzin około 210 wycieczek po woj. krakowskim. Skorzysta z nich ok. 9000 osób oraz 5 wycieczek dalekobieżnych z których skorzysta 200 osób. Dwie wycieczki w ramach wymiany doświadczeń wyjedzie z przodującymi robotnikami do bratnich przedsiębiorstw.

Położy się duży nacisk na poprawę zaopatrzenia bufetów w artykuły spożywcze. Dla chcących korzystać ze stołków Dział Socjalny załatwi

miejsce w stołówkach innych zakładów pracy.

W zakresie działalności kulturalno-oświatowej Rady zwiększą środki na zakup biletów do kin i teatrów, otoczą większą opieką działające w Przedsiębiorstwie zespoły artystyczne: orkiestre, chór „Lutnia Robotnicza”, i zespół estradowo-muzyczny. Zwiększone zostaną środki na organizację kursów języków obcych, kursów gospodarstwa domowego, kroju i szycia itd.

Rada Zakładowa i Rada Robotnicza widzą dużą rolę do spełnienia w dziedzinie dokształcania zawodowego młodzieży, w zakresie zdobywania drugiego zawodu, organizowania kursów na robotnika kwalifikowanego, mistrza, kierowcę itd. Dużo miejsca poświęci się pracownikom uczącym się. Ludziom tym udzieli się pomocy finansowej, otoczy się ich opieką. Działalność Rady Zakładowej i Robotniczej zmierza również w kierunku lepszego wychowania młodzieży, zwłaszcza młodzieży Szkoły Przyzakładowej. Wspólnie ze szkołą i rodzicami oraz ZZ ZMS wpałane będą tej młodzieży zasady dobrej roboty, przywiązania do zakładu, podnoszenie dyscypliny i wydajności pracy.

Wspólnie z TKKF i ZZ ZMS zorganizują spartakiadę zakładową, w której weźmie udział ok. 1000 pracowników. Rady pomagają będą w inicjowaniu i rozwijaniu działalności klubu sportowego TKKF i działalności PTTK. Poświęcą dużo czasu na propagowanie nowych inicjatyw współzawodnictwa pracy o tytuł BPS oraz o tytuł najlepszego w zawodzie.

Rady będą systematycznie podnosić rangę narad roboczych m. in. źródeł wymiany doświadczeń i poglądów załogi na sprawy produkcyjne, socjalne i społeczne. Wiele jest do zrobienia m. in. w dziele poprawy metod i stylu pracy grup związkowych i uaktywnienia komisji strukturalnych szczególnie w Oddziałowych Radach Związkowych.

Wiele miejsc Rady poświęcają młodzieży pracującej. W tej sprawie odbędzie się plenum Rady Zakładowej, które zajmie się oceną adaptacji społeczno-zawodowej młodzieży w świetle uchwał VII Plenum KC PZPR oraz uchwał III Plenum CRZZ i III Plenum ZG naszego Związku.

Sposób na punktualność?

Największym zmartwieniem Działu Ruchu była linia 103 na trasie Azory—Klinika w Prokocimiu. Stale napływały skargi i zażalenia na niepunktualną jazdę kierowców. W końcu zdecydowano się uruchomić stałą obsadę kierowców na linii 103. Codziennie pracują na tej linii ci sami kierowcy, autobus kursują w równych odstępach czasu, pasażerowie nie nadsyłają już skarg, zaczęły natomiast napływać pochwały, (m. in. nadesłano pochwałę dla kierowców od personelu Kliniki w Prokocimiu). Może jest to sposób na punktualność jazdy?

cych, wpływających na atmosferę pracy. Traktować więc szerzej działalność profilaktyczną.

Pierwszym szczeblem jest Dział Kadr, który musi zadbać o właściwy dobór pracowników — nie tylko zdrowotnie ale i społecznie sprawnych do pracy w tutejszym Przedsiębiorstwie.

Drugim szczeblem tak szeroko pojętej profilaktyki stać się powinny kierownictwo zakładu i organizacje społeczne, pracujące na terenie zakładu, odpowiedzialne za zabezpieczenie socjalne, organizując pracę, a w miarę możliwości i wypoczynek pracujących, tak by ograniczyć maksymalnie działanie czynników szkodliwych, a z drugiej strony osiągać coraz większą integrację załogi w jeden zgrany kolektyw. Za tym przyjdzie może дума zawodowa, zadowolenie z coraz lepiej wykonywanej pracy, a na dłuższy dystans zmniejszy zapotrzebowanie na pomoc lekarską.

Trzeci szczebel profilaktyki jakim jest Przychodnia Lekarska, jest dopiero ostatecznością. Stanowi o tyle profilaktykę, o ile lecząc zapobiega jeszcze poważniejszym chorobom niż te, które aktualnie leczy. Dotychczasowe nasze doświadczenie pozwala jednak przypuszczać, że spora ilość naszych pacjentów powinna być leczona „środkami oddziaływania społecznego”. W braku takiego oddziaływania — pozostaje tylko wizyta u lekarza i leczenie nerwic sytuacyjnych.

Przedsiębiorstwie Komunikacyjnym

w tym z powodu chorób serca 3, z powodu choroby wrzodowej — 3, pozostali z powodu różnego rodzaju reakcji nerwicznych. W tej grupie przeważały oczywiście kobiety, dla których praca w tym zawodzie jest szczególnie uciążliwa, zwłaszcza dla kobiet obarczonych rodziną, nie mających możliwości jakiegokolwiek uregulowania trybu życia — a co za tym idzie, nadmiernego przeciążenia obowiązkami.

Dotyczy to praktycznie wszystkich pracowników fizycznych zatrudnionych w Przedsiębiorstwie. Najczęściej podejmują one pracę ze względów ekonomicznych, chcąc połączyć ją z obowiązkami rodzinnymi podejmując pracę nocną, a w dzień zajmując się domem i dziećmi. W tych warunkach mowy nie ma o właściwym wypoczynku. W krótkim czasie odbi-

ubranie, niewłaściwym żywieniem nieumiejętnością wypoczynku i nade wszystko nadużywaniem alkoholu.

Odrębnym zagadnieniem rzutującym od 2 lat poważnie na absencję są choroby w grupie konduktorów. Wiadomo, że zawód ulega likwidacji — to też większość ludzi dysponująca jakimikolwiek jeszcze możliwościami zawodowymi i biologicznymi przekwalifikowała się. Obecnie w tym zawodzie pozostali jedynie starzy pracownicy, których stan zdrowia nie zezwala już na podjęcie innego zawodu, lub młodzi, nie związani z zakładem pracy, ludzie którzy traktują ten zawód właśnie jako punkt zaczepienia. Obecnie jest to grupa zawodowa, z której najwięcej pracowników przechodzi

zdegenerowanie, brak poczucia stabilizacji i alienację pracowników w stosunku do zakładu pracy.

Zlikwidowanie przemęczenia — bardzo groźnego w skutkach dla zdrowia — wymaga ograniczenia czasu pracy do godzin 8 i zagwarantowania ustawowego wypoczynku. Dla kierowców i motorniczych w warunkach komunikacyjnych Krakowa, dla bezpieczeństwa ruchu, nie tylko dla ich zdrowia czas ten nie powinien przekraczać 6 godz. dziennie. Powinno się bezwzględnie zabezpieczyć właściwe wykorzystanie przerw rekreacyjnych w pracy.

Powinno się zagwarantować pracownikom stabilizację stanowisk pracy pod kątem ich możliwości zawodowych i chęci pracy na tym stanowisku. Zorganizować właściwą ry-

tmiczność pracy. Zwrócić uwagę na właściwe kontakty międzyludzkie wśród pracowników. I na płaszczyźnie kierowniczej — pracownik.

Wydaje się celowe podjęcie próby powołania instruktorów do spraw adaptacji pracowników. Instruktor mógłby zajmować się usuwaniem indywidualnie trudności ludzkich, mieć wpływ na właściwy dobór ludzi — pod kątem ich wzajemnego przystosowania, umiejętności współpracy.

Są to elementy niedoceniane, a w procesie adaptacji niesłuchane ważne. Tym bardziej, że problemy adaptacji nie dotyczą jedynie pracowników nowo przyjętych do pracy. Każda zmiana organizacji pracy, procesu technologicznego itp. godzi w mechanizmy adaptacyjne pracowników starych (np. zatrudnianie kierowców i motorniczych na wozach przegubowych).

Zukosa

CO SIĘ ODWLECZE...?

W IV kwartale 1972 r., wytypowani kierowcy mieli otrzymać odznaczenia „Wzorowego Kierowcy” lecz terminy wręczenia tych odznaczeń są stale wzniesione. Ostatnio na naradzie robotniczej oświadczone kierowcom, że otrzymają je w drugiej połowie lutego. Minął luty, jest kwiecień, a odznaczeń dalej nie ma. Kierowcy nie mogą zrozumieć, dlaczego termin wręczenia odznaczeń wciąż się odwleka?

OPIESZAŁOŚĆ CZY NIEDBALSTWO

Zajezdnia Autobusowa Bieńczyce w pierwotnym założeniu miała pomieścić 150 jednostek, jednak od czasu kiedy zajezdnia została przekazana do eksploatacji, pojazdów przybywało i przybywa, i tak dzisiaj ich stan w zajezdni zamyka się 200 jednostkami. Ażeby je pomieścić na terenie zajezdni uchwałą Prez. RN zamknięto ul. Makuszyńskiego od drogi Nr 2 do wylotu ulicy obok zajezdni.

Teren ten został przyłączony do zajezdni, brama wyjazdowa została przeniesiona, i na tym koniec.

Mechanizacja robót ciężkich

W Przedsiębiorstwie, zgodnie z wnioskiem KSR z 1971 r. ukierunkowano postęp techniczny na mechanizację robót ciężkich. W latach 1971—1972 zakupiono spycharkę wieloczołową „Białorus”, ładowarkę mechaniczną „empor”, dwa ciągniki „Ursus”, skraplarkę do bitumu. W Wydziale Warsztatów Tramwajowych wykonano 2-kołowy wózek do przewozu dłuższymi, podnośniki do wagonów tramwajowych typu 102-N oraz przygotowane dokumentację konstrukcyjną i materiałową do szrubowych podnośników wagonów typu 102-N dla zajezdni tramwajowej. W Wydziale Eksploatacyjnym Autobusowym wykonano i zastosowano dwie myjnie mechaniczne do autobusów.

Wydział Warsztatów Tramwajowych wykonał dwie szlifierki samojedźne (wagony) do szlifowania torów i przekazał te szlifierki do eksploatacji. W ramach projektów racjonalizatorskich wykonano szereg urządzeń usprawniających roboty ciężkie i pracochłonne: ciągnik i naczepę do przewożenia kabli, wózek do transportu hamulców szeregów (luzowników), przystosowano wciągarkę ślimakową do pracy przy hartowaniu ciężkich elementów, i szereg innych urządzeń. Poza planem wykonano adaptację samochodu „Zuk” do smarowania łuków szyn tramwajowych, wykonano dźwąg wraz z urządzeniem do holowania uszkodzonych autobusów.

Nie mniej potrzeby dalszej mechanizacji robót ciężkich są nadal bardzo duże. Idzie przede wszystkim o zastosowanie mechanizacji w przeładunkach w szerszym niż dotąd stopniu. Powinno się zwiększyć wyposażenie zwłaszcza w wózki podnośnikowe i zastąpić podnośniki i wciągarki ręczne urządzeniami sterowanymi elektrycznie.

Remonty główne w Słupsku

Co tydzień od 4 do 5 naszych autobusów wyjeżdża do Słupska, konwojowanych tam do remontów kapitalnych. Tyle też, chociaż nie zawsze, tygodniowo wraca do nas wyremontowanych już autobusów. Konwój taki tam i z powrotem, trwa 5—6 dni. Do Słupska wysłała się autobusy — z wyjątkiem przegubowców, które są remontowane na Wawrzyńca — znacznie wyeksploatowane, średnio po przebiegu 230 tys. km, (średnia krajowa ok. 175 tys. km). W roku ubiegłym wyremontowano w Słupsku 130 autobusów. Obecnie mamy ich tam ok. 30. Koszt remontu jednego autobusu wynosi 194 tys. zł.

Współpraca ze Słupskiem trwa od 1969 r. Należy przyznać, że jakoś

A miejsca na parkowanie autobusów dalej nie ma! Ogrodzenie nie zostało przesunięte, wyjazd nie został zrobiony, pomimo że od decyzji upłynęły miesiące. Nie wiadomo jak długo jeszcze przyjdzie czekać na wykonanie rozpoczętych prac i uregulowanie tego palącego problemu?

UWAGA DZIECKO!

Było już niemało wezwań pod tym tytułem, ale moim zdaniem, nie dotarły one do naszych „Panów” — kierowców autobusów.

Byłem wiele razy świadkiem sytuacji, którą oględnie można nazwać złośliwością wobec dzieci mających zamiar wsiąść przednimi drzwiami, by dojechać do szkoły, czy do domu. I tak zamyka się dzieciom drzwi przed nosem, a co gorsze odjeżdża pozostawiając je na przystanku. Dzieje się to przeważnie na liniach nowohuckich. Mam nadzieję, że kierowcy, którzy przeczytają tę notatkę, wezmą sobie do serca hasło „UWAGA DZIECKO!”

PS. Na razie nie podaję numerów służbowych kierowców.

CO NA TO BHP?

Kiedy wreszcie skończy się gehenna pracowników niepalących, dojeżdżających i powracających z pracy autobusami nocnymi. Większa część pracowników pali bez przerwy, a przecież z autobusów korzystają też niepalący, cierpiący nieraz na różne schorzenia. Są oni zmuszeni przebywać w kłębach dymu, a to nie jest obojętne dla zdrowia. Nieraz już zgłaszano o tym na naradach roboczych, wywieszano różnego rodzaju ogłoszenia, i dalej to samo.

Na wszystkich zebraniach dzieje się to samo. Siedzi się po kilka godzin w kłębach dymu, a przecież można by było temu zaradzić, stosując przerwy i wyjścia na papierosa na korytarz.

DLACZEGO?

Dlaczego, mimo obowiązującego zakazu palenia tytoniu w pojazdach komunikacji masowej, nie przestrzegają go niektórzy kierowcy i motorniczości? Czyżby zakaz ten, obowiązujący miał tylko pasażerów? Chociaż prowadzący pojazdy palą w czasie postoju na przystankach końcowych, jest to jednak wyrazem pewnej wyższości nad pasażerami, a przecież to my świadczymy usługi pasażerom! Czy nie taktowniej i zdrowiej — tym bardziej, że robi się coraz cieplej — wypalić już tego papierosa poza wozem?

Dlaczego na te przypadki nie zwraca uwagi służba kontrolna ruchu, zwłaszcza na końcówkach?

DOŚĆ CHAMSTWA!

W naszym Przedsiębiorstwie od dłuższego czasu coraz więcej pracowników fizycznych i umysłowych używa ordynarnych słów w rozmowach. Aż wstyd słuchać, nie licząc się ze słowami w towarzystwie kobiet, w każdym zdaniu wtrącane są słowa z ordynarnego żargonu. Zastanawiające jest to słownictwo naszych pracowników. Najwyższy czas aby temu zaradzić, abyśmy nie byli pośmiewiskiem dla innych. A może zainteresują się tym KO-wcy i koła młodzieżowe?

wykonywanych tam napraw jest wyższa niż WZNS-Warszawa, czy w Jelczańskich Zakładach Samochodowych. Jednakże Zakłady Remontowe w Słupsku nie liczą się z klientem, nie modernizują urządzeń w remontowanych autobusach. Do remontów przyjmują samochody nie zawsze według określonego harmonogramu, często odwołują nasze dostawy, pracują nie rytmicznie. Czas remontu autobusu jest stosunkowo długi i trwa przeciętnie ok. 45 dni (można się pocieszyć jedynie, że jest krótszy o 50% od ustalonego w umowach).

Korzystny byłby podobny zakład konkurujący ze Słupskiem, zlokalizowany bliżej Krakowa obsługujący południowe województwa Polski.

Największym zmartwieniem motorniczych i kierowców autobusowych jest niedyscyplinowanie pasażerów, utrudniających zamykanie drzwi w tramwajach i autobusach. Najbardziej cierpią na tym kierowcy autobusów, którzy pracują na liniach przeładowanych. Tracą oni

nie jeździć, jeżeli stoi się na przystanku po kilka minut, a inne autobusy już dojeżdżają. Diabli biorą kierowców zmuszonych do wysłuchiwanie od pasażerów ordynarnych docinków.

Kierowca na linii pozostawiony jest sam sobie w czasie przeładowa-

Jak długo jeszcze

dużo czasu na przystankach. Na przykład na linii 119 czas postoju na przystankach przekracza nieraz czas przejazdu autobusu z Dworca do Łagiewnika. Powodem tego są właśnie niedyscyplinowani pasażerowie. Szczególnie młodzież utrudnia zamknięcie drzwi autobusu. Stoi się na przystankach po kilka minut, czekając na zamknięcie drzwi autobusu, a wiadomo, że kierowca nie może ruszyć z otwartymi drzwiami z przystanku. Ciekawie reagują na to pasażerowie, jedni zmuszają kierowcę do dalszej jazdy, inni obrzucają go wulgarnymi słowami, nikt natomiast nie zauważa przyczyny postoju i nikt nie zwraca uwagi pasażerom, aby nie utrudniali zamykania drzwi.

Dziwią się pasażerowie, że autobusy jeżdżą stadami, ale jak mają

nia i nie ma organów kontrolnych do pomocy. Po szczycie, zjawiają się one na liniach, jak grzyby po deszczu i znów kierowców to denerwuje, bo zadają sobie pytanie, gdzie byli ci kontrolerzy w czasie nasilenia ruchu. Należy rozwiązać ten problem jak najszybciej, aby i tym usprawnić komunikację.

Taka praca nie wszystkim odpowiada, nie dziwnego więc, że wciąż brak kierowców w MPK.

Podać w prasie, radio i telewizji — co jest częstą przyczyną złą komunikacji w Krakowie. Powiadomić korzystających z komunikacji w Krakowie, że będą karani mandatami za utrudnianie zamykania drzwi, a jeżeli to nie pomoże, należy bezwzględnie karać!

Julian Pieniżek

Pozdrowienia z Belgii

Przed Świętem Zmarłych harcerze naszego Przedsiębiorstwa brali udział w porządkowaniu pomnika wzniesionego na terenie byłego obozu jeńckiego w Kobierzynie. W obozie tym Niemcy internowali 5 tys. oficerów, w tym 125 Belgów.

W dniu Święta Zmarłych zaciągnęli warty honorowe i palili znicze przy tym pomniku. Na wieść o tym, belgijscy kombatanzi zareagowali podziękowaniami nadesłanymi listownie. Zamieszczamy list tłumaczony z francuskiego: Bruksela, dnia 4 XII 1972 r.

„Drodzy Przyjaciele Harcerze! Do głębi nas wzruszyła uroczystość w hołdzie pamięci naszych zmarłych kolegów, zorganizowana przez Was przy pomniku Stalag 369. W imieniu byłych podoficerów belgijjskich internowanych w Kobierzynie i w imieniu wdów po naszych kolegach, którzy zginęli, dziękujemy Wam z całego serca.

Drodzy polscy przyjaciele, zależy nam na przyjaźni, którą żywymy od dawna. Wiedziecie, że jesteśmy tym wydarzeniem bardzo przejęci, w zamian za Waszą pamięć, my chronimy Was w uprzywilejowanym miejscu myśli naszych. Nie zapomnimy tego, co uczyniliście”.

RAYMOND ROMEDENNE
president A. S. O. R.

Więcej troski o informację pasażerską i turystyczną

Program rozwoju Przedsiębiorstwa na lata 1972—1975 przewiduje zwiększenie informacji pasażerskiej m. in. poprzez wydawanie informatorów komunikacyjnych, zwiększenie informacji prasowej i telewizyjnej. Inicjatywa ta godna jest szybkiej realizacji zważywszy, że Kraków odwiedza ciągle rzesza ludzi nie znających miasta, układu sieci komunikacyjnej i usług komunikacyjnych naszego Przedsiębiorstwa, a nawet mieszkańcy Krakowa nie zawsze w porę dowiadują się o wprowadzonych w komunikacji zmianach.

W trosce o polepszenie informacji komunikacyjnej w okresie szczytu turystycznego, powinno się wydać — nie konieczne musi to robić nasze Przedsiębiorstwo — powszechnie dostępne informatory komunikacyjne z naniesioną równocześnie informacją turystyczną, czy choćby z podaniem najważniejszych obiektów godnych obejrzenia w Krakowie, dojazdu do nich.

W ramach eksperymentu można by też wprowadzić w okresie letnim informację turystyczną na liniach tramwajowych biegnących przez dzielnice o największych skupiskach obiektów zabytkowych. Najkorzystniej pod tym względem przedstawia się trasa 6.

Mam na myśli informację nawet wielojęzyczną, najkorzystniej jednak oprócz informacji w języku polskim, informację w języku niemieckim i rosyjskim.

Oczywiście, informację taką w paru słowach, nadawaną przez mikrofon na przystankach, można by wprowadzić jedynie po godzinach szczytów pasażerskich i w dni świąteczne. Mogły by to być nawet specjalne tramwaje wycieczkowe odpowiednio reklamowane. Taką informację można by wprowadzić też w autobusach linii zielonych. Zapotrzebowanie na taką informację istnieje

i wozy z nią cieszyły by się na pewno dużą popularnością wśród turystów.

Patronat nad informacją turystyczną mogli by sprawować ZMS-wcy czy koło PTTK naszego Przedsiębiorstwa. (A.S.)

Foto Jadwiga Rubiś

Warunki socjalne WWT sprawą pierwszoplanową

W ostatnich dwóch latach, znacznej poprawie uległy warunki pracy, w tym również warunki socjalne załogi, do niedawna stanowiące jeden ze słabszych punktów w działalności Przedsiębiorstwa.

Mimo dużego wysiłku kierownictwa Wydziału Warsztatów Tramwajowych, warunki socjalne załogi w tym wydziale, pozostawiają wiele do życzenia. Opracowany przez Dyрекcję dwuletni program poprawy warunków socjalnych na lata 1971—1972 nie został w pełni zrealizowany. Przyczyna tego stanu leży przede wszystkim w trudnościach lokalowych, znanych w całym przedsiębiorstwie. Zakładano wygospodarowanie dodatkowych pomieszczeń o powierzchni 250 m² na urządzenia socjalne. Zrealizowano zaledwie 172 m², w tym na szatnie 100 m², a na umywalnie zaledwie 5 m². Przy stanie załogi Warsztatów Tramwajowych 499 osób, na 1 m² szatni przypada 3 pracowników. Do jednej umywalki po pracy czeka 11 pracowników. Jeszcze gorzej wygląda sytuacja z natryskami. Jak z tego wynika, daleko jeszcze jest do stanu zadowalającego.

W tych warunkach lokalowych nie ma mowy o zapewnieniu dodatkowych szafek przynajmniej dla pra-

Sekcja narciarska działa

W Bukowinie Tatrzańskiej, przy pięknej słonecznej pogodzie, Sekcja Narciarska zorganizowała 25 III br. spartakiadę narciarską w następujących konkurencjach: slalom gigant i zjazd mężczyzn i kobiet. W spartakiadzie uczestniczyło 46 zawodników i 90 widzów z Przedsiębiorstwa i zaproszonych gości. W konkurencjach tych uzyskano wyniki: w slalomie gigancie kobiet I miejsce zdobyła Danuta Damian, II miejsce Anna Kalinowska, III Zofia Fenrych. W slalomie gigancie mężczyzn I miejsce zdobył Zygfryd Fenrych, II — Michał Zadura, III — Kazimierz Wierciak. W zjeździe kobiet I miejsce zdobyła Małgorzata Pulchny, II — Danuta Damian, III — Anna Kalinowska. W zjeździe mężczyzn I miejsce zajął Marian Kalinowski, II — Zygfryd Fenrych, III — Michał Zadura.

Oprócz tego na spartakiadzie dodatkowo zdobyto 32 brązowe odznaki jazdowe PZN.

Na uzyskanie takich wyników złożyła się 2-letnia działalność Sekcji, polegająca na organizowaniu cotygodniowych wyjazdów narciarskich w góry. Działalność ta została w szybkim czasie spopularyzowana, tak że obecnie sekcja liczy już 45 członków. W czasie zimy Sekcja zorganizowała też obóz szkoleniowy dla początkujących i zaawansowanych członków Sekcji.

Jej członkowie są wdzięczni Radzie Zakładowej, Robotniczej i Dyrekcji za udzielaną pomoc finansową na zakup sprzętu narciarskiego i chętnie udostępnianie autobusu wycieczkowego.

Mamy nadzieję, że nasi narciarze nie oziębią swego zapala w przyszłym sezonie zimowym!

Komunikaty

Sekcja Tenisa Stołowego ZKS „Tramwaj” zawiadamia wszystkich pracowników, że mogą zgłaszać swoje dzieci w wieku 9—12 lat, które zamierzałyby uprawiać tenis stołowy. Kierownictwo sekcji zapewnia młodzieży właściwą opiekę i pomoc wychowawczą.

Treningi odbywają się w godzinach 17—20 w Szkole Podstawowej nr 36 w Krakowie przy ul. Mazowieckiej 70. Informacji udziela i przyjmuje zapisy kierownik sekcji Jan Borowicki w Wydziale Warsztatów Tramwajowych, ul. Rzemieślnicza 20 oraz instruktor Andrzej Chrapisiński bezpośrednio na sali treningowej w poniedziałki, środy i czwartki w godz. 17.30—18.30.

*

Zarząd Orkiestry Dętej przyjmuje wpisy na naukę na instrumentach dętych.

*

Chór Robotniczy „Lutnia” przyjmuje kandydatów do swego zespołu. Zgłoszenia w godzinach 7.00—14.00 w Klubie Zakładowym przy Pl. Serkowskiiego 7.

WYDAWCA: Samorząd Robotniczy Miejskiego Przedsiębiorstwa Komunikacyjnego w Krakowie. Jednodniówkę zredagował zespół: Jerzy Bittner, Witold Pachonński, Adam Piszczek, Leopold Rolniak, Antoni Stelmach, Stanisław Szymański, Andrzej Turecki.

Drukarnia Wydawnicza Kraków, Wadowicka 8 zam. 610/73 nakład 3000 B-12