

Nie wszystkie opóźnienia da się nadrobić

WYNIKI OSIĄGNIĘTE przez ZKiMR w pierwszym półroczu niepokoją i stawiają pod znakiem zapytania wykonanie tegorocznego planu. Szczególnie trudna sytuacja panuje w Zespole Wydziałów Maszyn Rolniczych. W cenach porównywalnych wykonano tu tylko 92 proc. planu. Dlaczego tak się stało i jak zakończy się bieżący rok? Z tymi pytaniami zwróciliśmy się do szefa produkcji maszyn rolniczych **JULIANA GANCARZA**.

— Do pełnego wykonania planu I półrocza zabrakło nam 144 mln zł produkcji — stwierdza J. Gancarz. — Na taką sytuację złożyło się wiele czynników. Pierw-

szy i najważniejszy z nich to braku w zaopatrzeniu, spowodowane niesumiennością kooperantów. Mamy ich 10 i są rozsiani po całym kraju. Od ich pracy zależy wyko-

nanie naszej produkcji. Niestety, wielu nie dotrzymuje przyjętych przez siebie zobowiązań. Drugim ważnym czynnikiem jest brak fachowców. Nie są to sprawy nowe, ale trudne do rozwiązania.

Na czoło nierzetelnych dostawców wysuwają się trzy zakłady — POM w Wołowie, wykonujący walki do pielników; POM w Sycowie, produkujący koła podporowe oraz Zakłady Mechaniczne w Oławie, które dostarczają równoległoboki. Do pełnego obrazu należy dodać brak odpowiedniej ilo-

cd. na str. 2

Fundusz socjalny w ZKiMR

W POPRZEDNIM NUMERZE „PF” zaprezentowaliśmy ogólne przepisy, dotyczące funduszu socjalnego. Określały one dokładnie, kto może z niego korzystać i na jakie cele środki te mogą być przeznaczane. Oczywiście, informacje te nie wyczerpują zagadnienia. Omówimy więc niektóre sprawy, dotyczące funduszu w odniesieniu do ZKiMR. Komentuje je główny specjalista ds. pracowniczych **ZDZISŁAW PRUSZYŃSKI**.

Na wstępie muszę wyraźnie podkreślić, że zakład nasz pomaga w organizacji wypoczynku — stwierdził Z. Pruszyński. — Oznacza to, że nikogo nie możemy zmuszać do korzystania z tych form, jakie preferujemy. Faktem jest jednak, że wszyscy pracownicy, bez względu na stanowisko, staż czy wiek, mogą korzystać z funduszu socjalnego. Najbardziej kojarzy się on z wczasami i tej formy działalności dotyczą najczęściej różne uwagi.

— Rzeczywiście, wiele osób zgłasza zastrzeżenia do zakładowych wczasów. Mówi się, że są one zbyt drogie, niewiele się na nich dzieje i sporo osób rezygnuje z tej formy wypoczynku. Trzeba jednak pamiętać, mówiąc o cenach wczasów, że dofinansowanie zakładu powinno być przyznawane w pierwszej kolejności osobom o najniższych dochodach na członka rodziny, samotnie wychowującym dzieci i wyróżniającym się w pracy zawodowej. W ZKiMR dofinansowanie otrzymują wszyscy, nawet ci, którzy korzystają z wczasów co roku. Zakład pokrywa także część należności za wczasy obce, organizowane przez inne zakłady, np. współmałżonka, czy za takie, które pracownik sam sobie załatwił w FWP.

— Nie można więc mówić, że jeśli komuś nie odpowiadają zakładowe ośrodki, to nie może wypoczywać gdzie indziej. Co prawda, preferowane są wczasy własne, ale nie ogranicza to swobody wyboru nikomu. Pojawiają się głosy, aby pracownikom, którzy nie korzystali z tych form wypo-

czynku przez kilka lat, całkowicie zrefundować pobyt w wczasach.

— Wypoczynku nie da się kumulować i odkładać na przyszłość — stwierdził Zdzisław Pruszyński. — Dlatego nie możemy postępować w ten sposób. Dofinansowanie jest wystarczająco wysokie, aby każdy pracownik mógł wybrać się na taki wypoczynek. Jest to zresztą konieczne dla utrzymania właściwej sprawności i wydajności pracy. Lekarze mówią, że wypoczynek jest niezbędny do prawidłowego funkcjonowania organizmu.

— Nie chcemy także wracać do tak zwanych „wczasów pod gruszą”. Wiem, że byłoby wielu chętnych do korzystania z nich, ale wątpliwe, czy rzeczywiście wypoczywaliby oni w tym czasie. Wielu chce sobie w ten sposób zapewnić dodatkowy dochód. Dlatego wolimy środki te przeznaczyć na utrzymanie istniejącej bazy wczasowej.

O tym, że wielu chodzi tylko o pieniądze, niech świadczy przykład. Komisja socjalna przy NSZZ Prac. ZKiMR rozdziela zapomogi dla najmniej uposażonych lub rodzin o niewielkim dochodzie. Stara się jednak nie wypłacać gotówki, ale kupować niezbędne przedmioty. Jeżeli na podaniu jest mowa o zakupie odzieży na zimę, to składający podanie może wybrać sobie w sklepie odpowiednie ubranie, za które płaci przedstawiciel komisji z przyznanej danemu pracownikowi zapomogi. Często jednak zdarza się, że osoba taka rezygnuje z zapomogi, gdy dowie się, że nie otrzyma go-

tówki, tylko świadczenia rzeczowe. Czy więc rzeczywiście chodzi jej o odzież na zimę?

W wielu zakładach wprowadza się dla każdego pracownika karty korzystania z funduszu socjalnego. Widać na nich, w jaki sposób dana osoba korzysta ze świadczeń zakładu. Nie dotyczą one tylko wczasów, ale i zbiorowego żywienia, dojazdów do pracy, zapomóg, dofinansowania przedszkoli, żłobków itd. W Zakładach Kuzienniczych karty takie nie zostały wprowadzone. Nie oznacza to jednak, że nie można na podstawie dokumentów „wylać” tych, którzy z funduszu korzystają. Przyczyna jest prozaiczna. Aby wprowadzić takie karty, konieczne byłoby zatrudnienie jeszcze jednego pracownika w tym dziale. Nikt z obecnie tam zatrudnionych nie może wziąć na siebie tych obowiązków. Poza tym karty takie mogłyby służyć jedynie do udowodnienia, że ktoś korzystał ze świadczeń socjalnych, lub pomagać w wyborze tych, którzy najrzadziej z tych świadczeń korzystają. Informacje te można uzyskać w inny sposób, choć wymaga to większego nakładu pracy.

Od tego roku ograniczono także świadczenia z tytułu zakupu płodów rolnych dla pracowników. W latach poprzednich ta działalność przynosiła znaczne straty. Powodowane były reklamacjami i pokrywaniem kosztów transportu. Obecnie za transport płacić będą pracownicy. Postanowiono tak, gdyż zakład nie ma obowiązku zaopatrywania swych pracowników w ziemniaki, jabłka i cebulę. Są to tylko dobrowolne świadczenia przyznawane przez przedsiębiorstwa. Kwoty, jakie pochłonęła w ubiegłych latach ta działalność, były dość znaczne. Dlatego postanowiono wykorzystać je w inny sposób. (k)



przeegląd fabryczny



Pismo Załogi Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych w Jaworze Nr 16 (135) Rok XIV 1-15 września 1987 r.

Rozstrzygnięto konkurs na najlepszego instruktora

W tym roku po raz pierwszy zorganizowano ogólnopolski konkurs na „Najlepszego instruktora praktycznej nauki zawodu”. W odróżnieniu od prowadzonego od wielu lat konkursu o tytuł „Najlepszego mistrza — wychowawcy młodzieży”, organizowanego przez ZSMP, obejmuje on wszystkich nauczycieli zawodu, kształcących junaków z Ochothiczych Hufców Pracy. Biorą w nim udział jednak tylko ci, którzy przyuczają OHP-owców do zawodu, a nie tylko sprawują nad nimi pieczę. W konkursie uwzględnia się przede wszystkim wyniki, jakie osiągają poszczególni instruktorzy, ich umiejętności przekazywania wiedzy młodzieży, aby stała się ona samodzielnymi pracownikami. Poza tym sprawdza się właściwe prowadzenie dokumentacji, dzienniczek uczestników hufców i ich zaangażowanie w pracy wychowawczej.

W zakończonym roku szkolnym 1986/87 w konkursie o tytuł „Najlepszego instruktora praktycznej nauki zawodu” wzięło udział 20 pracowników ZKiMR, przyuczających junaków do pracy w przed-

siębiorstwie. Najwyższą ilość po 10 punktów otrzymali **TADEUSZ BEDYŃSKI** z Centralnego Laboratorium i **BOGDAN SIECHNIWICZ** z Działu Głównego Mechanika. Na kolejnych miejscach sklasyfikowano **BOLESŁAWA BABIJCZUKA** z Wydziału W-4 i **GRZEGORZA WERNERA** z Działu Głównego Mechanika z 9,66 punkta każdy. Następne zajęli: **JAN WALENCIK** z Wydziału W-5, **LUDWIK DELIKATNY** z W-4 i **WIESŁAW WĄSOWSKI** z W-2, którzy zdobyli po 9,5 pkt.

Wszyscy wymienieni otrzymali dyplomy uznania Wojewódzkiej Komendy OHP w Legnicy. Na wniosek komendanta zakładowego hufca **LESZKA DRABCZYKA** dyrektor ZKiMR przyznał im także nagrody pieniężne. Dwóch pierwszych otrzymało po 3 tys. zł, dwóch następnych po 2 tys., a pozostali z wymienionych po tysiąc zł.

Najlepsi instruktorzy będą przedstawieni w Legnickiej Komendzie OHP do oceny na szczeblu wojewódzkim.

(k)



W zakładowym Klubie Technika działa m.in. sekcja fotograficzna. Na zdjęciu jej członkowie podczas zajęć praktycznych w pracowni. Fot. F. Kopeć

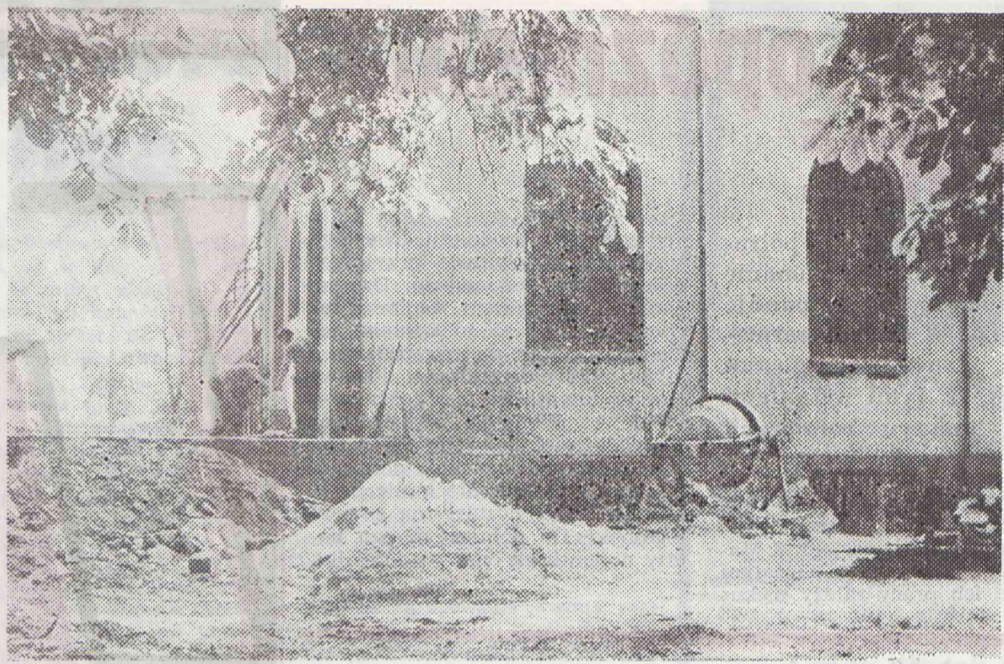
Klub Technika w nowej szacie

Tego lata przystąpiono do przeprowadzenia remontu następnych części zakładowego Klubu Technika. O konieczności jego kontynuowania pisaliśmy już niejednokrotnie. Jednak kolejno przeprowadzone tam prace nie załatwiały całości sprawy. Obecny remont obejmował nie tylko pomieszczenia klubu, ale także jego wystrój zewnętrzny.

Uporządkowano wreszcie sprawę zawilgoconego przejścia do modelarni. Wykonano nowe wejście do tych pomieszczeń, umożliwiające modelarzom bezpośredni dostęp bez potrzeby przechodzenia przez inne pomieszczenia klubu. Korytarz wiodący do tej części obiektu wyłożono ceramicznymi płytkami i wykonano nowe schody.

Wyremontowano także kolejną część piwnic, tj. pomieszczenie zwane roboczo „nowym piekarnikiem”. Zastosowano się o estetyczny wygląd wiodącego doń korytarza. Po tych pracach nie powinno już być kłopotów z wilgocią w KTiR.

Przedłużono taras przez wykonanie płyty cementowej wokół wyjścia z sali widowiskowej. Poprawił się także dojazd do klubu. Droga otrzymała asfaltową nawierzchnię, a parking utwardzono.



Klub Technika przeszedł gruntowny remont, obejmujący także odnowienie elewacji
Fot. F. Kopeć

Najbardziej jednak rzucają się w oczy roboty wykonane na zewnątrz budynku. Uzupełniono wszystkie ubytki tynku, a klub otrzymał nową elewację. W nowej szacie prezentuje się znacznie korzystniej.

Niestety, nie są to wszystkie niezbędne do wykonania w tym obiekcie prace. Pozostaje sprawa urządzenia nowej szatni i pomieszczeń dla zespołu dziecięcego. Myślimy jednak, że i te prace zostaną wykonane w niedalekiej przyszłości. (k)

Obradowała Egzekutywa KZ PZPR

Sierpniowe posiedzenie Egzekutywy KZ PZPR poświęcone było trzem zagadnieniom. Oceniono sprawność realizacji przez Komitet Zakładowy i oddziałowe organizacje partyjne uchwał i wniosków, przyjęto zadania dla zakładowej organizacji partyjnej, wynikające z uchwały IV Plenum PZPR oraz zapoznano się z wynikami gospodarczymi zakładu w pierwszym półroczu br.

Na 38 wniosków i uchwał podjętych na posiedzeniach Egzekutywy KZ PZPR w trakcie realizacji pozostaje 6. Np. w styczniu postulowano uruchomienie w zakładzie dwóch automatów telefonicznych do rozmów z miastem i wewnątrz zakładu. Realizacja tego zadania zależy od miejskich służb łącznościowych. Obiecali one, że sprawa zostanie zrealizowana w ciągu

dwoch najbliższych miesięcy. Już wkrótce ma ukazać się przewodnik po zakładzie dla nowo przyjętych pracowników. Mają być także wykonane tablice z planem budynków i oznakowaniem dojazdów do ważniejszych jednostek organizacyjnych z podaniem telefonów. Z chwilą oddania przybudówki do zakładowego ambulatorium zatrudnieni zostaną okulista i ginekolog. Przeprowadzono już wstępne rozmowy i zrealizowano część prac.

Nieco gorzej wygląda realizacja uchwał i wniosków z oddziałowych organizacji partyjnych. Wiele z nich nie jest zbyt precyzyjnie sformułowanych lub nie partych odpowiednim rozeznaniem. Wyjątkiem jest OOP-3, w której zrealizowano wszystkie 13 wniosków. Ogólnie Egzekutywa pozytywnie zaopiniowała realizację u-

chwał, wyrażając nadzieję, że do końca roku wszystkie podjęte już wnioski zostaną zrealizowane.

Przyjęto także sprawozdanie zastępcy dyrektora ds. ekonomicznych EUGENIUSZA CEZARA o wynikach ekonomicznych za I półrocze. Omówiono przyczyny zwiększenia kosztów produkcji oraz sposoby zapobiegania w przyszłości ich wzrostowi. Jak powiedział E. Cezar, wiemy w jakich dziedzinach koszty się zwiększyły, ale nie możemy jeszcze stwierdzić, dlaczego tak się stało.

Podczas obrad przyjęto plan zadań zakładowej organizacji partyjnej, wynikających z postanowień IV Plenum KC PZPR. (k)

Ograniczono działalność zespołów gospodarczych

W roku ubiegłym działalność zespołów gospodarczych w ZKiMR rozrosła się i okrzepła. Obejmowała już nie tylko prace wykonywane poza produkcją, ale także produkcyjne. Działalność taka była korzystna, bo zapewniała wykonanie założonych planów, a pracownicy uzyskiwali dodatkowe wynagrodzenie. Wszystko to było możliwe dzięki zwolnieniu wypłat wynagrodzenia za pracę w zespołach od podatku. Niestety, sytuacja ta uległa zmianie.

Od tego roku pieniądze wypłacane za tę działalność wliczane są do ogólnej puli

wypłacanych wynagrodzeń w zakładzie. Pociąga to za sobą spore konsekwencje. Jak wiadomo, przedsiębiorstwo nie może, zgodnie z założeniami Centralnego Planu Roczego, zwiększyć w tym roku wynagrodzeń o sumę większą, niż 12% w porównaniu z rokiem ubiegłym. Przekroczenie tego wskaźnika doprowadziłoby do zwiększenia podatku od ponadnormalnych wynagrodzeń i cofnięcia ulg. Tylko z tego drugiego tytułu zakład straciłby ponad 1/3 wypracowanego zysku. Stawiałoby to pod znakiem zapytania nie tylko wypła-

cenie „czternastki”, ale i niewypelnienie zobowiązań zawartych w programie poprawy gospodarowania, zatwierdzonym przez bank. To z kolei mogłoby wpłynąć na udzielanie zakładowi kredytu.

Te powody zmusiły dyrekcję ZKiMR do ograniczenia dotychczasowej działalności zespołów gospodarczych. Zawieszono wiele z nich, pozostawiając tylko te, które mają kluczowe znaczenie dla produkcji, m.in. zespół pracujący w spawalni, gdyż tam notuje się spore opóźnienia spowodowane brakiem pracowników.

Gdy tylko omawiana sytuacja ulegnie zmianie, działalność zespołów zostanie przywrócona. (k)



● Główny Mechanik JAN WATROBA desygnowany został jako przedstawiciel Rady Pracowniczej do zakładowego Klubu Techniki i Racjonalizacji.

● Pełniący dotychczas funkcję przewodniczącego Zarządu Zakładowego ZSMP przy ZKiMR JAN ZAKRZEWSKI oddelegowany został od 1 września do pracy w Zarządzie Wojewódzkim tej organizacji. Pełni tam funkcję sekretarza biura ds. Turnieju Młodych Mistrzów Techniki.

● Do końca sierpnia br. pracownicy zakładu mogli zapisywać się na ziemniaki, cebulę i jabłka na zimowe zaopatrzenie. Już wkrótce zamówienia te będą realizowane. W tym roku pracownicy zostaną obciążeni kosztami przewozu tych produktów.

● Od września KAZIMIERZ GRZĄDZIEL pełni obowiązki kierownika warsztatów szkolnych w przyzakładowej szkole. Dotychczas funkcję tę sprawował Józef Hrankowski.

● Do zatwierdzenia związkowi zawodowemu i Radzie Pracowniczej przekazano projekt nowego sposobu wykorzystywania funduszu socjalnego i mieszkaniowego. Zmiany w projekcie zgodne są z nowelizowanymi przepisami w tej dziedzinie.

● Na stanowisko zastępcy szefa produkcji maszyn rolniczych ds. kooperacji powołany został JOZEF BOJARCZUK. Do jego zadań należy będzie dopilnowanie terminowości dostaw części i podzespołów wykonywanych w zakładach, z którymi ZKiMR związane są umowami.

● Zakład wypracował w pierwszym półroczu 85 mln zł oszczędności. Przekracza to przyjęte w planie założenia.

● Ukazało się polecenie służbowe dyrektora ZKiMR, dotyczące zmniejszenia kosztów w II półroczu 1987 r. Szczegóły w następnym numerze.

Rozlosowano samochody

16 lipca przeprowadzono w przedsiębiorstwie losowanie asygnat na samochody osobowe pomiędzy pracownikami wytworzonego wcześniej przez specjalnie powołaną w tym celu komisję. Losowano trzy „fiaty 126p” oraz po jednym „wartburgu” i „polonezie”. Młuchy wylosowali: JOZEF PAZDZIOR, RYSZARD JAMA i ROMAN DUSZENKO, „wartburga” wylosował ANDRZEJ BIENKOWSKI, natomiast „poloneza” STANISŁAW NAWARA. Zyczymy szerokiej drogi.

Nie wszystkie opóźnienia da się nadrobić

ed. ze str. 1

ści silników do rozdrabniaczy. Rzuca to na opóźnienia w produkcji poszczególnych maszyn. Największe notujemy w piekarniach P-430/2, obsypniakach P-431 oraz rozdrabniaczach H-927. To właśnie one zaważyły na niewykonaniu planu w I półroczu. Spore opóźnienia występują także w produkcji kołnierzy, tak przeznaczonych dla kraju, jak i na eksport.

Realizacji planu produkcji nie sprzyjał także sezon urlopowy. W lipcu na planowane 330 mln zł wartości produkcji osiągnięto 310 mln zł, przy czym maszyn rolniczych wyprodukowano za 156 mln, a nie jak planowano, za 171 mln złotych. Kołnierzy zrobiono za 40 mln, czyli aż o 16 mln zł mniej niż zakładano. Podobnie wygląda sprawa kooperacji — zaplanowano wykonanie 12,6 mln, a w rzeczywistości uzyskano tylko 5,3 mln zł. Przekroczono natomiast produkcję części zamiennych do maszyn z planowanych 90 aż do 108,8 mln zł.

Nieco lepiej przedstawiają się rezultaty sierpnia. W produkcji maszyn rolniczych do pełnego wykonania planu brakuje 8 mln zł. Na planowane 171 mln wykonano 163 mln zł. Części zamiennych zrobiono za 85 mln, a nie jak zakładano, za 90 mln zł. Kooperacja osiągnęła wartość 8 mln przy założonych 12,6 mln zł. Produkcja kołnierzy przeznaczonych na kraj wykonana została w wysokości 2,8 mln zł zamiast 4 mln zł planowanych. Jedynie realizacja kołnierzy na eksport była zgodna z planem. Produkcja ta wyniosła 49 mln zł. Ogólna wartość sierpniowej produkcji wyniosła wg cen planowanych 309.384 tys. zł, podczas gdy plan określał ją na 327.971 tys. zł. Tak więc Zespół Wydziałów Maszyn Rolniczych nie wykonał w tym miesiącu planu na około 18 mln.

Ogólny bilans produkcji po 8 miesiącach tego roku poprawił się jedynie o jeden procent w porównaniu z wynikami I półrocza. Założony w ub.r. plan wykonano w 93%. Do pełnej realizacji zabrakło 182.963 tys. zł. Na planowane 2.481 mln wykonano 2.298 mln zł. Największe opóźnienia odnotowano w produkcji maszyn rolniczych

aż 95 mln zł. Plan zakładał wykonanie produkcji w wysokości 1.239 mln, a realizacja wyniosła 1.144 mln zł. Następne miejsce zajmuje produkcja kołnierzy na eksport. Zamiast zakładanych 408 mln, wykonano tylko 355 mln. Zaległości wynoszą więc aż 53 mln zł. Na kolejnym miejscu znajdują się części zamienne. Na planowane 698.622 tys., wykonano 679.151 tys. zł, niedobór stanowi więc 19 mln. Podobnie wyglądają opóźnienia w produkcji kooperacyjnej. Plan przewidywał wykonanie w ciągu ośmiu miesięcy produkcji wielkości 99.392 tys., a jego realizacja wyniosła 82.718 tys. zł. Zabrakło więc 16 mln zł. Udało się natomiast przekroczyć produkcję kołnierzy na kraj — zamiast przewidywanych 34.991 tys., wykonano ich za 36.807 tys. zł, a więc o około 2 mln zł więcej.

Trzeba jednak podkreślić, że miesiące te były szczególnie trudne ze względu na urlopy wyprodukowe załogi. Do tego należy dodać sporą ilość zwolnień lekarskich i nieobecności nieusprawiedliwione. Reszty obrazu dopełniają wspomniane już braki materiałowe. Na przykład przez brak jednej tylko rury o odpowiednim

przekroju, przez dwa dni stała produkcja maszyn. Takie przestoje powodują konieczność przesuwania ludzi zatrudnionych przy montażu maszyn do innych prac. Taka operacja, poza oczywistymi stratami czasu, pociąga za sobą dodatkowe, spowodowane przystosowaniem się pracowników do nowych czynności, które wykonują nieco wolniej.

— Nasze obecne zaległości wynoszą 182 mln zł — stwierdza na koniec szef produkcji maszyn rolniczych Julian Gancarz. — Ta wielkość jest jeszcze możliwa do odrobienia do końca roku. Już dziś jednak wiadomo, że nie uda się nadrobić zaległości w produkcji kołnierzy. Nie mamy wystarczającej liczby pracowników w Wydziale W-5 i nie uporamy się z ich niedostatkiem, podobnie jak z brakiem odpowiednich gatunkowo stali do produkcji tych elementów. Sądzę, że jeszcze we wrześniu zdołamy nadrobić około 40 mln zł. Potem sukcesywnie będziemy zmniejszali pozostałe opóźnienia.

Do poprawy produkcji przyczyni się zapewne zakończenie sezonu urlopowego, rozpoczęcie nau-

ki w szkole, uruchomienie warsztatów szkolnych i zatrudnienie junaków z OHP. Nie załatwi to jednak wszystkich problemów. Nadal brakuje spawaczy i pracowników przy produkcji maszyn. Obecnie nieobsadzonych jest co najmniej 8 etatów spawaczy i około 20 pracowników na innych stanowiskach. Większość z tych ostatnich niezbędna jest do obsadzenia stanowisk w Wydziale W-5.

Trudno dziś przewidzieć, jakimi efektami zakończy się ten rok w Zespole Wydziałów Maszyn Rolniczych. Ostatni kwartał będzie wymagał od wszystkich wyłączonej pracy. Planuje się zrezygnowanie z kilku najmniej sumiennych kooperantów i przejęcie wykonywanych przez nich części do produkcji w ZKiMR. Takie działania zapewnią bardziej terminowe dostawy podzespołów i będą zgodne z założeniami drugiego etapu reformy gospodarczej. Kooperacja jest na ogół mniej opłacalna, gdyż wymaga dodatkowych nakładów na transport i inne związane z tym koszty.

M. SZCZYPIORSKI

Mechanizm tworzenia wynagrodzeń w przedsiębiorstwie

Część I.

PODSTAWĘ DO TWORZENIA wynagrodzeń w przedsiębiorstwie daje ustawa o gospodarce finansowej przedsiębiorstw państwowych z 26 lutego 1982 r. Stanowi ona, że przedsiębiorstwo ustala samodzielnie wielkość środków na wynagrodzenia w ramach posiadanych możliwości finansowych oraz stosownie do potrzeb swojej działalności. Owa samodzielność przedsiębiorstwa w ustalaniu tych środków jest jednym z wielu, ale bardzo ważnym elementem zasad reformy gospodarczej, z chwilą wprowadzenia których zakończył się okres limitowania z zewnątrz płac.

Mówiąc o samodzielności przedsiębiorstwa w ustalaniu wielkości środków na wynagrodzenia, trzeba podkreślić podstawowy warunek, jaki określa ustawa o gospodarce finansowej przedsiębiorstw państwowych, używając sformułowania „w ramach posiadanych możliwości finansowych”. Celem niniejszego artykułu jest właśnie, nie wchodząc w dyskusyjny problem „równego startu” poszczególnych przedsiębiorstw przy wprowadzaniu reformy gospodarczej, wskazanie na sam mechanizm ustalania środków na wynagrodzenia i wyjaśnienie, dlaczego nie zwiększa się ich w większym stopniu, wiedząc, że poziom płac jest jedną z podstawowych przyczyn zmniejszania się stanu zatrudnienia w zakładzie.

Jak powszechnie wiadomo, źródłami tworzenia wynagrodzeń, tak samo i funduszy załogi, są koszty i zysk. Koszty działalności przedsiębiorstwa mogą być obciążone w granicach przewidzianych w szczególnych regulacjach prawnych.

W przypadku wydatków na wynagrodzenia ogranicznikiem ich wielkości jest podatek od ponadnormatywnych wypłat wynagrodzeń. Oznacza to, że wydatki te, bez ponoszenia obciążeń płatnych z zysku do podziału na w.w. podatek, mogą być dokonywane do granic przewidzianych w przepisach ustawy o opodatkowaniu jednostek gospodarki uspołecznionej. Przekroczenie ich to obciążenie zysku, który jest źródłem finansowania potrzeb przedsiębiorstwa poprzez zasilanie funduszu rozwoju, jak i zaspokajanie potrzeb pracowników za pośrednictwem funduszu załogi. Mechanizm podziału zysku na różne cele wymaga szczególnego omówienia, co przedstawiemy w odrębnym artykule.

Kontynuując tematykę, dotyczącą wynagrodzeń i związanego z ich wzrostem

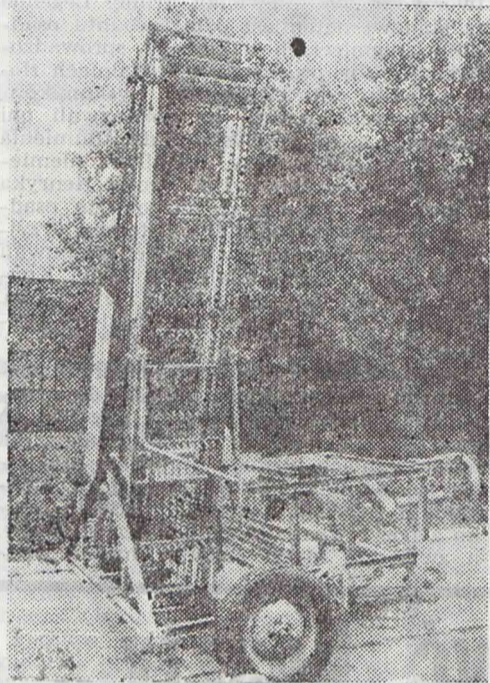
podatku, wyjaśnić należy, że w ZKiMR aktualnie obowiązuje formuła opodatkowania wynagrodzeń indywidualnych. Oznacza to, że kwotę wynagrodzeń wolną od podatku ustala się jako sumę wynagrodzeń indywidualnych poszczególnych pracowników, nie przekraczających wysokości ustalonej w Centralnym Planie Rocznym na 1987 r. Kwotę należnego podatku stanowi różnica pomiędzy podatkiem naliczanym za rok bieżący, a podatkiem naliczanym za rok poprzedzający wprowadzenie tej formuły wg zasad określonych przez ministra pracy, płac i spraw społecznych. Przedsiębiorstwo nasze formułę „opodatkowania wynagrodzeń indywidualnych” stosuje w 1987 r. po raz pierwszy. Zatem kwotę należnego podatku stanowić będzie różnica pomiędzy podatkiem naliczanym za 1987 r., a podatkiem, jaki byłby naliczany za 1986 r.

Kwota wolna od podatku w 1987 r., ustalona w Centralnym Planie Rocznym, wynosi 144 tys. zł rocznie na 1 pracownika plus dodatkowa kwota z tytułu indeksacji najniższego wynagrodzenia w wysokości 6 600 zł rocznie. Zatem łączna kwota wynagrodzeń wolna od podatku w 1987 r. wynosi 150 600 zł, zaś za rok 1986 wynosiła 144 tys. zł. Oznacza to, że w 1987 r. wolny jest od podatku roczny przyrost na 1 pracownika w wysokości 6 600 zł, tj. 550 zł miesięcznie. Usprawnieniu techniki obliczania podatku od ponadnormatywnego wzrostu wynagrodzeń dla każdego pracownika oddzielnie służy specjalne tablice, opublikowane w 85 numerze dodatku do „Rzeczpospolitej” z 18 września 1986 roku.

Przyjęty do planu na 1987 r. podatek od ponadnormatywnych wypłat wynagrodzeń, ustalany na podstawie danych wynikających z zadań planowych, wynosi 25 mln

złoty. Jego udział w planowanym na 1987 r. zysku do podziału stanowi 4,6%. Wysokość przedmiotowego podatku obliczona została przy 12-procentowym wzroście wynagrodzeń, zarachowanych w koszty, w stosunku do wykonania w 1986 r. Chociaż zdawałoby się, że można byłoby pozwolić sobie na zapłacenie wyższego podatku za wyższy przyrost wynagrodzeń, to jednak, na skutek wprowadzenia w 1987 r. dodatkowych 2 ograniczników, stanowiących ostrą barierę dynamizowania wypłat wynagrodzeń, operacja taka byłaby dla przedsiębiorstwa absolutnie nieopłacalna.

Pierwsza bariera wynika z prawa, jakie przysługuje rządowi do ustalania w Centralnym Planie Rocznym wskaźnika wzro-



Wprowadzenie do produkcji nowych wyrobów jest jednym ze sposobów na wygospodarowanie większych funduszy na wynagrodzenia. Fot. F. Kopeć

stu kwoty wynagrodzeń wypłacanych w ciężar kosztów. W 1987 r. wskaźnik ten wynosi 12%. Przekroczenie tej granicy dynamiki wypłat wynagrodzeń powoduje obowiązanie płacenia 500-procentowego podatku od ponadnormatywnych wypłat wynagrodzeń, tzn. za każdy milion przekroczenia kwoty wynagrodzeń trzeba byłoby płacić 5 mln zł podatku.

Druga bariera ogranicza udział podatku od ponadnormatywnego wzrostu wynagrodzeń w zysku do podziału do 25%.

Groźbę w.w. 2 ograniczników zastrza ustalenie zawarte w Centralnym Planie Rocznym na bieżący rok, wg którego niedotrzymanie w.w. warunków pozbawia przedsiębiorstwo ulg w podatku dochodowym, określanym przez Radę Ministrów. W przypadku ZKiMR strata byłaby bardzo dotkliwa. Wystarczy powiedzieć, że łączne ulgi w podatku dochodowym, przyjęte w planie na 1987 r., wynoszą 182 mln złotych. Jest to kwota, która zmniejszyłaby nasz zysk do podziału o 34%, nie licząc zmniejszenia zysku, jakie wynikałoby ze zwiększenia podatku.

Tu trzeba wyjaśnić, że wzrost płac do 550 zł miesięcznie na osobę jest wolny od podatku od ponadnormatywnych wynagrodzeń. Za wyższy przyrost poborów zakład obciążony jest tym podatkiem, ale w zmniejszonej wysokości, tj. do zaplanowanych 25 mln zł. Natomiast od jeszcze większego wzrostu płac, przekraczającego wspomnianą barierę 12%, przedsiębiorstwo musiałoby zapłacić podatek od ponadnormatywnych wynagrodzeń w pięciokrotnej wysokości, czyli 5 mln zł za 1 mln dodatkowo wypłaconych zarobków. Gdyby jednak podatek ten przekroczył 25% osiągniętego przez ZKiMR zysku, wówczas zakład utraciłby prawo do ulg w podatku dochodowym, które przy prawidłowej działalności mają wynieść 182 mln zł.

Jak z powyższego wynika, samodzielność przedsiębiorstwa w kreowaniu środków na wynagrodzenia ma swoje ramy, w których trzeba się zmieścić, aby zabezpieczyć potrzeby zakładu, jak i pozapłacowe potrzeby załogi, o czym będzie mowa w następnych artykułach.

EUGENIUSZ CEZAR

Letni wypoczynek w oczach załogi

Nie było niezadowolonych ani euforii

SEZON URLOPOWY dobiegł już końca. Większość pracowników podczas letnich miesięcy udało się na wypoczynek. Jakże wrażenia pozostawił pobyt w zakładowych ośrodkach? Z tym pytaniem zwróciliśmy się do niektórych wczasowiczów z kilku wydziałów przedsiębiorstwa. Oto kilka ich uwag.

— Byłam na wczasach w Rowach — mówi STANISŁAWA SZYMCIK z Wydziału K-4. — Ośrodek był dobrze przygotowany, nie narzekaliśmy na wyżywienie. Nie brakowało rozrywek, ale pogoda nie dopisała. Koszt tego wypoczynku jest, moim zdaniem, zbyt wysoki. Jeszcze kilka lat temu za wczasy płaciliśmy znacznie mniej w porównaniu z zarobkami. Teraz za pobyt 5-osobowej rodziny zapłaciłam 15 tys. zł. To sporo, jeżeli za miesiąc pracy otrzymuję 16 tys. zł.

— W tym roku wypoczywałam w Grzybowie, razem z grupą wczasowiczów z NRD — stwierdza ROMAN TERLECKI z Wydziału K-2. — Nie można było narzekać, ani na wyżywienie, ani na brak rozrywek. Co prawda, nie doszło do zapowiedzianej wycieczki statkiem, ale zorganizowano 3 ogniska, zabawy, pokaz filmów wideo i każdy mógł znaleźć coś dla siebie. Jestem zadowolony z wypoczynku, ale jego koszt wydaje się zbyt wysoki. Zapłaciłam 10 tys. zł. Jest to, oczywiście, adekwatne do moich zarobków, ale uważam, że pracownicy, którzy pracują w cięższych warunkach, powinni być objęci jakimś dodatkowymi zniżkami za wypoczynek w zakładowych ośrodkach. Wkładają oni więcej trudu i powoduje to uszczerbek ich zdrowia.

— Na tegoroczne wczasy nie mogę narzekać — powiada JANINA MOCZEK z Wydziału K-4. — Byłam w Grzybowie i, choć zawiodła pogoda, wypoczęłam. Jednak w ośrodku tym brakuje miejsca do zabaw dla dzieci. Kiedy pada deszcz, nie mają czym się zająć. Kręcą się po budynku, biegają po stromych schodach, a jest to niebezpieczne. Powinno się pomyśleć o jakiejś rozrywece i dla nich na czas niepogody.

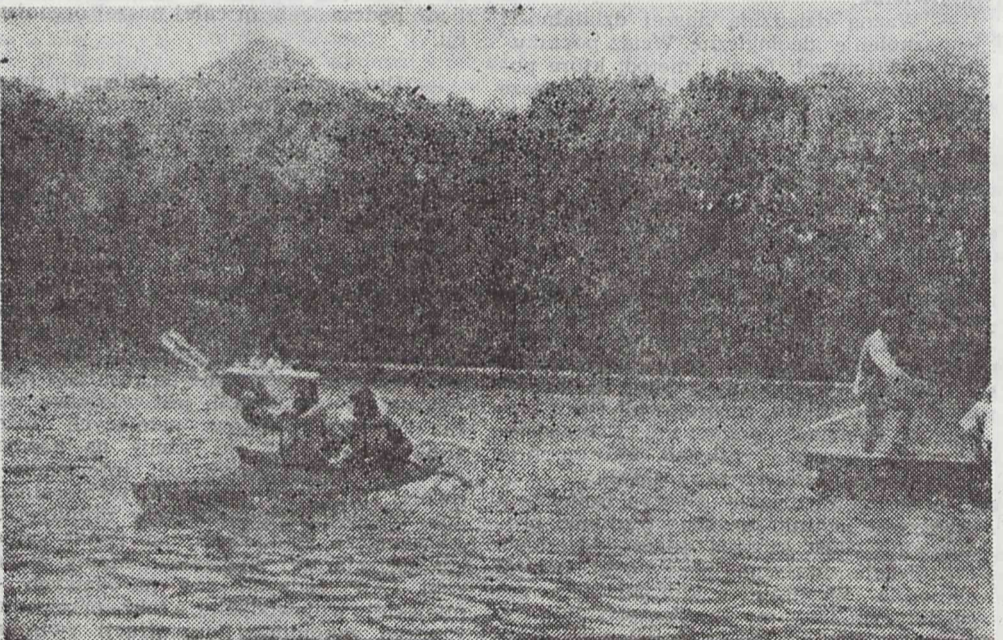
— Nie byłem na wczasach w tym roku i nie pojedę w przyszłym — stwierdza

przysłuchujący się rozmowie pracownik Matrycowni. — Nie mogę jednak zgodzić się z głosami, że opłaty za te świadczenia są zbyt wysokie. Musimy brać także pod uwagę sytuację zakładu. Ustalono na ten rok taką tabelę, na jaką przedsiębiorstwo było stać. Fundusze na działalność socjalną są ograniczone. Na pewno, gdy zysk będzie większy, i te świadczenia będą wyższe. Na razie nie możemy dopominać się mniejszej odpłatności, bo jest to nie-realne.

— Tylko w czasie słonecznej pogody nasze ośrodki dają możliwość dobrego wypoczynku — stwierdziła pracownica z Wydziału W-4. — Tak przynajmniej było w Grzybowie. Nie ma tam świetlicy, telewizor jest tylko jeden na dwa odrębne bu-

dynki. Stoją one dosłownie na korytarzu. Nie ma tam miejsca nawet dla wczasowiczów wypoczywających w tym budynku, nie mówiąc już o tych z drugiego obiektu. Poza tym brakowało innych atrakcji, umiających pobyt na wczasach. Nie odbyły się wcześniej zapowiadane wycieczki autokarowe i nie wyjaśniono nam, dlaczego tak się stało.

— Pracuję w zakładzie od 25 lat, ale jeszcze nigdy nie korzystałem z zakładowych wczasów — powiedział MARIAN RÓJ z Wydziału TM-4. — Nie stać mnie na spędzenie urlopu w ten sposób. Mimo dofinansowania, jakie oferuje przedsiębiorstwo, opłaty za tę formę wypoczynku są bardzo wysokie. Jeżeli ma się kilkuosobową rodzinę, to naprawdę niemożliwy jest taki wyjazd. Powiem więcej, jedyną rzeczą, z jakiej skorzystałem przez te lata pracy, był bilet na mecz piłkarski Polska — NRD. Wziąłem go tylko dlatego, że



Woda jest zawsze atrakcyjnym miejscem wypoczynku. Przekonali się o tym zakładowi kajakarze, uczestniczący w tradycyjnym spływie na Dunaju

prosił o niego syn. Swoją urlop spędzam, pracując u rolników podczas żniw. W ten sposób latami domowy budżet. Pozwala mi to zarobić około 2 tys. zł dziennie. W moim przypadku jest to konieczność.

— Pracuję w ZKiMR od czterech lat, ale nie miałem jeszcze prawdziwego urlopu — mówi PIOTR SZERSZEN z Wydziału W-4. — Wolne od pracy dni, przysługujące mi w ramach urlopu, biorę wówczas, gdy nie ma pracy w wydziale. Latem zawsze możliwy jest dodatkowy zarobek. Gdy część załogi idzie na urlopy, pozostają wolne miejsca i można dostać robotę po godzinach. Natomiast urlop biorę tylko wtedy, gdy brakuje pracy. Zazwyczaj po kilka dni w pierwszych dekadach miesiąca. Chociaż jestem człowiekiem samotnym, na wyjazd na wczasy mnie nie stać.

Podobnych opinii było wiele. Jedni postulowali, aby tym pracownikom, którzy przez dłuższy czas nie korzystali z wczasów, fundować raz na kilka lat (pięć lub dziesięć) bezpłatny pobyt w zakładowych ośrodkach. Ale spotkał się także z zupełnie odmiennymi poglądami. Prezentował je m.in. jeden z pracowników Działu Głównego Energetyka. Powiedział on:

— Przez trzy kolejne lata jeździłem na wczasy do zakładowych ośrodków. Nie zabrałem nikomu miejsca, korzystałem jedynie ze zwrotów skierowań, oddawanych do Działu Socjalnego. Zastosowana w tym roku tabela odpłatności za te świadczenia zmniejszyła jeszcze koszt takiego wypoczynku, przynajmniej dla mnie. Oczywiście, sporo jeszcze w zakładowych ośrodkach można zmienić na lepsze. Ale i tak można w nich wypocząć. Najważniejsze, aby była pogoda.

Jak wynika z tych opinii, poglądy na letni wypoczynek są dość zróżnicowane. Najczęściej jednak pracownicy powtarzają zdanie o konieczności obniżenia odpłatności za tę formę wypoczynku. Oczywiście, wielu zdaje sobie sprawę z realiów finansowych przedsiębiorstwa, ale koszty własne i tak są dość wysokie. Wśród osób, korzystających z wczasów w tym roku, nie było głosów wyrażających zupełne niezadowolone, ale i nie było słychać w nich euforii. Świadczy to chyba o tym, że mogłoby być jeszcze trochę lepiej. Do dobrego wypoczynku nie wystarczy tylko wygodne miejsce do spania i odpowiednie wyżywienie. Najbardziej brakuje jakichś zorganizowanych form. Takie działania podniosłyby znacznie ilość chętnych i zadowolonych wczasowiczów w ośrodkach wypoczynkowych ZKiMR.

M. SZCZYPIORSKI

Czy malarzom stała się krzywda?

Czerwcowe plenarne posiedzenie zarządu związku zawodowego poświęcone było ocenie stopnia przygotowania zakładowych ośrodków wypoczynkowych do sezonu. W jego trakcie członkowie komisji przedstawili swoje spostrzeżenia z lustracji ośrodka w Głębokiem. Nie były one, niestety, zbyt optymistyczne. Uczestniczący w posiedzeniu przedstawiciel naszej redakcji omówił zgłoszone uwagi w artykule pt. „Więcej dbałości o ośrodku wypoczynkowe”, w którym napisał m.in. o niewielkim zaawansowaniu prac remontowych. „Przez tydzień dwaj pracownicy zdołali wytapetować jedynie dwie łazienki i pomalować podłogi w kilku domkach. Nie zabrali się wtedy do malowania ścian zewnętrznych. Tłumaczyli się brakiem materiałów i złą jakością kleju do tapet. Jednak, gdy przyjechali przedstawiciele zakładu, zastali ich wypoczywających w przydzielonym im domku.”

Zacytowane z owego artykułu zdania, rzeczywiście nie przedstawiały w zbyt korzystnym świetle pracujących tam ludzi. Nie więc dziwnym jest, że obaj zainteresowani poczuli się dotknięci publiczną krytyką. Ich zdaniem ocena ich pracy nie była zbyt obiektywna. Tym bardziej, że na miejscu — twierdzili — nie zarzucono im niczego. Relacja w gazecie była więc dla nich całkowitym zaskoczeniem. Natychmiast po jej ukazaniu się Janusz Pawłowski i Józef Zubrzycki — bo o nich tu chodzi — zgłosili się ze skargą w KZ PZPR. Przedstawili również swoje uwagi pracow-

nikom redakcji, domagając się wyjaśnienia sprawy.

Czy więc obaj wymienieni malarze zostali rzeczywiście niesłusznie tak surowo ocenieni przez lustratorów? Być może, w ocenie tej zabrakło elementu pełnej wiarygodności, gdyż dokonywali jej ludzie na co dzień wykonujący zupełnie inną pracę, a więc niefachowcy. Nie można jednak stwierdzić, żeby mimo to, ocena ta różniła się z prawdą. Nawet przy założeniu, że ludzie ci mogli popełnić w swojej ocenie jakiś błąd, wynikający z braku dostatecznej wiedzy na temat wykonywanej przez wymienionych malarzy pracy. Z całą pewnością nie można tego powiedzieć o opinii, którą przedstawił w tej sprawie kierownik Wydziału Budowlano-Montażowego Ireneusz Rygas, bezpośredni ich przełożony. Otóż jego zdaniem, obu malarzom nie wyrządzono żadnej krzywdy. Odwołani zostali z ośrodka w Głębokiem, ponieważ nie dawali żadnej gwarancji, że skończą robotę przed rozpoczęciem sezonu wczasowego. Trzeba było jak najszybciej wysłać tam ludzi, którzy gwarantowali terminowe jej ukończenie. Tak też uczyniono. Ich następcy wywiązali się z postawionego zadania bez zarzutu. Nie było narzekań na złą jakość kleju do tapet, tego samego, którym wcześniej rzekomo nie można było tapetować.

Opinia I. Rygasa, osoby w tej sprawie najbardziej kompetentnej, powinna mieć ostateczny charakter. Miejmy nadzieję, że w ten sposób sprawa zostanie raz na zawsze zamknięta. REDAKCJA

W sprawie przeciekających dachów

Efekt wieloletnich zaległości

PROBLEM PRZECIEKAJĄCYCH DACHÓW podejmujemy na naszych łamach od kilku przynajmniej lat. Ostatnio pisaliśmy na ten temat kilkakrotnie i to w niewielkich odstępach czasu. Za każdym razem jednak poprzestawaliśmy na stwierdzeniu faktów, a więc złego stanu większości dachów w zakładzie, bez wnikania w przyczyny. Tymczasem okazuje się, że bez ich poznania nie jest możliwe zrozumienie problemu i w miarę obiektywne jego przedstawienie.

Ponieważ sprawa ta leży w gestii zastępcy dyrektora ds. inwestycji MARIANA BORUNIA, zwróciliśmy się do niego o stosowne wyjaśnienia. Oto co nam powiedział:

— Żeby zachować właściwe proporcje w ocenie zagadnienia, niezbędne jest cofnięcie się do początków modernizacji i rozbudowy zakładu. Zorganizowana wówczas w przedsiębiorstwie grupa budowlana przez wiele lat nie zajmowała się remontami dachów, koncentrując się przede wszystkim na inwestycjach poza zakładem. Wymieniłem tylko największe i najważniejsze dla miasta obiekty, a więc Szpital Rejonowy, przedszkola przy ul. Szpitalnej i Kwiatowej oraz dwa budynki mieszkalne przy ul. Metalowców. Dlatego właśnie powstały ogromne zaległości w utrzymaniu zakładowej zabudowy. Najbardziej ucierpiali z tego powodu dachy. Przy stosowanej obecnie technologii uszczelniania, a więc papą i lepikiem, ich żywotność z reguły nie przekracza 4—5 lat. Trzeba przy tym wziąć pod uwagę, że wraz z rozbudową zakładu przybywało dachów, wymagających systematycznej konserwacji i utrzymania w odpowiednim stanie.

— Teraz powierzchnia zakładowych dachów wynosi ok. 50 tys. m². Wkrótce przybędzie ok. 8 tys. m² w nowych halach obróbki plastycznej i wiórowej. Nie należy też pomijać blisko 1000 m² dachów na budynkach mieszkalnych zakładowego osiedla przy ul. Metalowców, hotelu w Roztoce, obiektu gospodarczego na stadionie oraz w trzech ośrodkach wypoczynkowych, które także wymagają okresowej konserwacji. Pracami z tym związanymi zajmuje się 4-osobowa brygada. Może, oczywiście, ktoś zapytać, dlaczego tak mało ludzi pracuje przy naprawianiu dachów? Odpowiedź jest bardzo prosta — na przeszkodzie stoją braki materiałowe. Jest to obecnie bariera nie do pokonania.

— Dotychczas ZKiMR otrzymywały z Centrali Materiałów Budowlanych w Lublinie od 2 do 3 tys. m² papę w kwartale, a więc znacznie mniej, niż wynoszą potrzeby. Najłatwiej papę można było otrzymać w pierwszym i czwartym kwartale, czyli w okresach niezbyt sprzyjających

prowadzeniu prac dekarских. Znacznie trudniej natomiast w drugim i trzecim kwartale, kiedy była najbardziej potrzebna. Dodatkowo kłopoty sprawia gorsza jakość papę w porównaniu z tą z lat siedemdziesiątych. Papa jutowa była trwalsza od obecnie produkowanej asfaltowej.

— Pomimo wspomnianych trudności, udało się zgromadzić w tym roku nieco więcej papę i lepiku, ale na przeszkodzie w prowadzeniu robót stanęły kiepskie tego lata warunki atmosferyczne. Nie można bowiem kłaść lepiku na mokry dach. Musi być absolutnie suchy. Mimo to udało się rozpocząć prace w kwietniu oraz kontynuować je w maju i czerwcu. W tym czasie pokryte zostały w całości budynki hali W-5 i stołówki głównej oraz przystąpiono do krycia pomieszczeń socjalnych matrycowni i kuźni. Jeżeli na przeszkodzie nie staną warunki atmosferyczne, zamierzamy jak najszybciej rozpocząć remont dachu nad kuźnią.

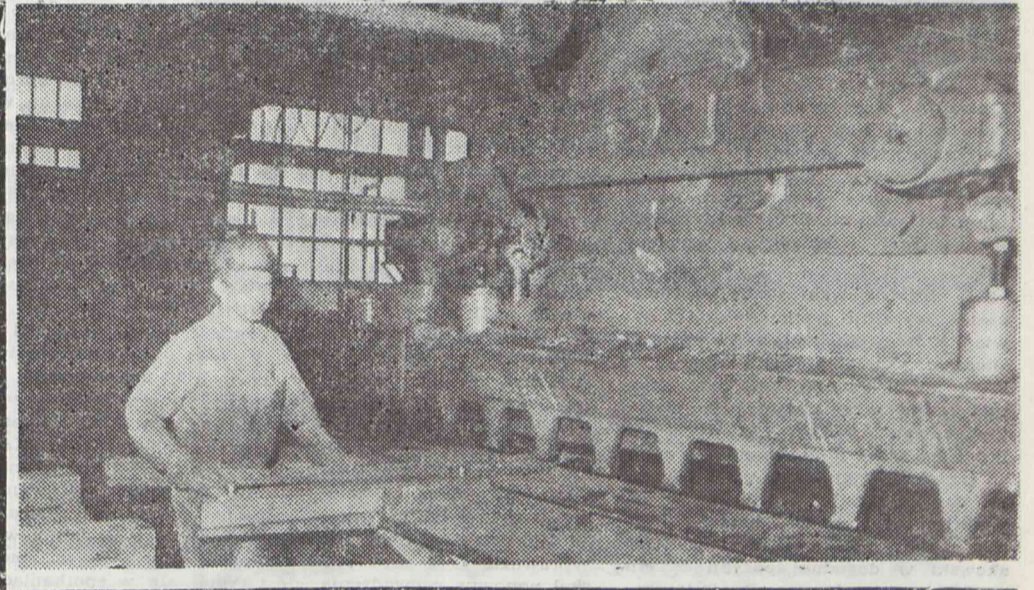
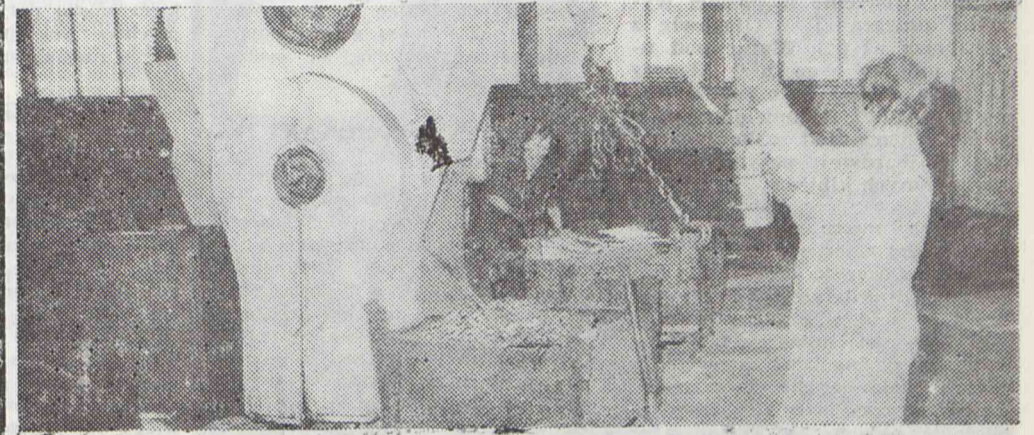
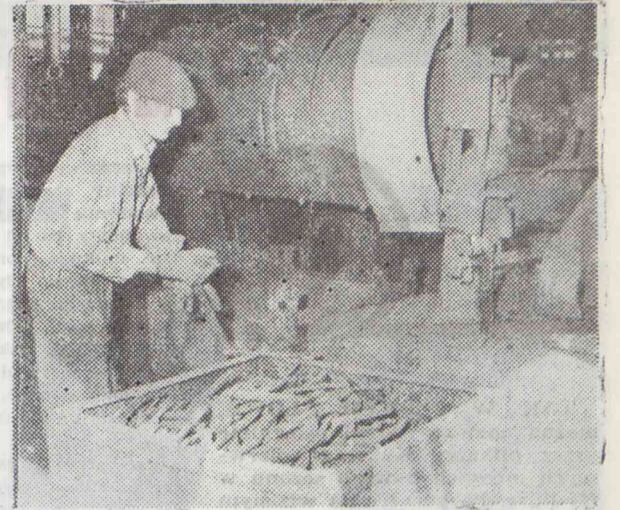
— Chciałbym podkreślić, że nie tak dawno nawiązaliśmy wstępny kontakt z producentem nowego tworzywa izolacyjnego pod nazwą bit-gum, którego trwałość szacowana jest na ok. 20 lat. Produkowane jest przez „Techmę” w Ostrzeszowie i „Izolację” w Zduńskiej Woli i stosowane od roku z dużym powodzeniem. Na razie konieczne jest zapoznanie się z technologią jego stosowania. W najbliższym czasie poczynimy starania, aby już w przyszłym roku rozpocząć krycie dachów tym tworzywem. Wiążemy z nim duże nadzieje na szybkie rozwiązanie problemu przeciekających dachów. Być może, uda się to osiągnąć w ciągu najbliższych 3—4 lat.

Tyle w tej sprawie miał do powiedzenia M. Boruń. Wyjaśnienie to każe w nieco inny sposób spojrzeć na ten problem, choć nie może usprawiedliwiać obecnej sytuacji. Dzisiaj, po upływie wielu lat, można zastanowić się, czy słusznie postępowano, decydując się na inwestycje, przynoszące korzyści miastu i jego mieszkańcom, a także pracownikom ZKiMR, zaniedbując jednocześnie własne dachy? Odpowiedź nie może być chyba jednoznaczna. M. LENKIEWICZ



Krajalnia W-1

Fot. F. Kopeć



Co z funduszem socjalnym?

CO JAKIS CZAS wzmaga się w przedsiębiorstwie dyskusja na temat sposobu wykorzystania zakładowego funduszu socjalnego. Za każdym razem postulaty, zgłaszane przez znaczną część załogi, są właściwie takie same: doprowadzić do sytuacji, w której gromadzone na tym funduszu środki dzielone byłyby „po równo” pomiędzy wszystkich pracowników. Niektórzy „pomysłodawcy” idą nawet jeszcze dalej i domagają się uczynienia z funduszu socjalnego czegoś w rodzaju dodatku do wynagrodzeń.

Każdy pracownik — twierdzą — ma swój udział w wypracowanym przez zakład zysku, którego część przeznaczana jest na zwiększenie tego funduszu. Tak samo na każdego członka załogi przypada, niejako automatycznie, określona kwota funduszu podstawowego. Dlaczego więc niektóre grupy pracowników korzystają z tego funduszu do woli i bez ograniczeń, podczas gdy inne nie korzystają z niego wcale? Jest to, zdaniem wielu, sytuacja wymagająca zmiany. A polegać ma na tym, że każdemu pracownikowi utworzone zostanie coś w rodzaju osobistego konta, na które przedsiębiorstwo co roku dokonywać będzie określonych wpłat, wynikających z równego podziału funduszu socjalnego. Właśnie pracownicy mogliby w dowolny sposób decydować, jak wykorzystywać przydzieloną im kwotę. „Zaoszczędzone” w jednym roku środki przenoszone byłyby na następny, co umożliwiałoby ich kumulowanie.

Swego czasu postulowano utworzenie w przedsiębiorstwie tzw. indywidualnych kart świadczeń socjalnych, na których rejestrowano by wykorzystywanie funduszu socjalnego przez poszczególnych pracowników. Pomysł ten podporządkowany był jednak realizacji przedstawionych wyżej koncepcji, w dużej mierze kontrolerskich. O ile można zgodzić się co do słuszności intencji autorów tego pomysłu, uznających dotychczasowy sposób wykorzystania funduszu socjalnego za niezbyt sprawiedliwy, to znacznie trudniej uznać za słuszne proponowane przez nich rozwiązanie.

Błędne jest moim zdaniem założenie, że fundusz socjalny powinien być dzielony „po rów-

no”. Wątpliwe jest przecież, czy wszyscy pracownicy w jednakowym stopniu przyczyniają się do wypracowania zgromadzonych na nim środków. Indywidualne karty świadczeń socjalnych nie powinny więc pełnić funkcji pracowniczych „kont bankowych”. Powinny raczej służyć jako źródło informacji o wykorzystaniu środków tego funduszu przez poszczególnych członków załogi i większe jej grupy, umożliwiające przedsiębiorstwu prowadzenie racjonalnej i planowej polityki socjalnej, opartej na zasadzie sprawiedliwego (co wcale nie oznacza równego) podziału funduszu socjalnego. Powinny dostarczać informacji, kto i w jakiej formie korzysta z tego funduszu, a także kto z niego nie korzysta i dlaczego. Analiza tych informacji powinna dać odpowiedź na pytanie, czy fundusz socjalny wykorzystywany jest prawidłowo, tzn. zgodnie z założeniami polityki społecznej państwa.

Jeżeli więc niesłuszne jest dzielenie po równo, to tym bardziej trudno zgodzić się na propozycję wypłacania pracownikom niewykorzystanej części funduszu lub wypłacanie im go w całości. Nie tylko dlatego, że jest to sprzeczne z obowiązującym w tym zakresie prawem. Nie można przecież obojętnie patrzeć na próby przekształcania funduszu socjalnego w stały składnik wynagrodzenia za pracę. Tym bardziej, że jego cel jest ściśle określony.

M. LENKIEWICZ

