

















Mgr inż. Bohdan Kołomyjski  
naczelnik dyrektor huty „Baildon”

# Czego dziś potrzebuje dyrektor huty?

**W** DYSKUSJI nad usprawnieniem metod zarządzania gospodarką narodową, wywołanej uchwałą VII Plenum, nie może zabraknąć głosu hutników. Na początek trochę historii ku przestrożce.

Hutnictwo przeszło w okresie 11-letnia kilkakrotnie dość gwałtowne reorganizacje. Początkowo w ramach Ministerstwa Przemysłu Ciężkiego i Centralnego Zarządu Przemysłu Hutniczego, obejmującego wszystkie huty żelaza i metali nieżelaznych, kierownictwo hut miało dość dużą samodzielność. Po upływie kilku lat utworzono w bardzo szybkim tempie zjednoczenia. W parę lat później równie gwałtownie rozwiązano zjednoczenia, utworzono oddzielne Ministerstwo Hutnictwa, a następnie podzielono Centralny Zarząd na kilka mniejszych, podporządkowano im, które były wprost Ministerstwem — przy czym znacznie rozbudowano Centralny Zarząd Zaopatrzenia Hutniczego i Centralny Zarząd Zbytu Stali.

Moim zdaniem te szybkie reorganizacje — poza pewnymi dodatkowymi posunięciami, jak np. utworzenie samodzielnego Ministerstwa Hutnictwa, Błpohutu, rozdzielenie Centralnego Zarządu Przemysłu Hutniczego na hutnictwo stali i metali nieżelaznych — przyniosły poważne szkody. Do szkód można zaliczyć odebranie hutom osobowości, prawnej na rzecz zjednoczeń, przebranie samodzielności, a dzięki temu stopniowe zaniechanie inicjatyw, rozproszenie doświadczonych kadr kierowniczych, dezorganizację aparatu kierowniczego i pragmatyki administracyjnej, oraz zahamowanie rozwoju organizacyjnego hut. W akcji tej zabierano nie najlepszych fachowców, których część już nie wróciła do hutnictwa, a nawet likwidowano całe biura projektowe — konstrukcyjne — np. z dobre rozbudowanego biura konstrukcyjnego — projektowego huty „Półkół” i innych hut zorganizowano „Błpohut”, przy czym huty zostały pozbawione własnego aparatu projektowego.

Wyrażam przekonanie (nie umniejszając wielkich osiągnięć hutnictwa), że gdyby reorganizacje te ograniczyły się do podanych wyżej dodatków zmian, hutnictwo byłoby już przemysłem dobrze zorganizowanym i cechowałoby się bardziej postępową techniką.

Wspominam o tym — jak zaznaczyłem na wstępie — „ku przestrożce”, aby znów nie dokonać efektownej woltury i nie przeskoczyć zbyt nagle z jednej ostateczności, jaką była dotychczasowa zbyt daleko idąca centralizacja, do zbyt wielkiej dowolności w działalności poszczególnych hut, bez równoległego przedstawienia aparatu zarządzającego.

Ciepli przemyśle nie znosi bowiem zbyt gwałtownych zmian, choćby najbardziej racjonalnych.

Chciałbym po tym wstępie skonkretyzować czego moim zdaniem pragnie dziś dyrektor usamodzielniającego się dużego zakładu hutniczego?

1. Likwidacji wieloszczebelowości oraz nadzoru nadzoru.

2. Bardzo znacznego rozszerzenia kompetencji niepodległego, bezpośredniego organu nadzoru, który powinien rezydować w Stalinogrodzie, przy czym rozszerzenie jego kompetencji musi być tak duże, aby organ ten mógł decydować niezwłocznie we wszystkich sprawach, które będą wykazywały poza ramy kompetencji dyrektorów zakładów, bez konieczności ciągłego uciekania się do ministra.

3. Skoncentrowania działalności tego organu nadzoru — koordynacyjnego na zagadnieniach planowania technicznego — ekonomicznego i produkcji, organizacji pracy i placu, techniki oraz inwestycji.

4. Likwidacji celem uniknięcia dublowania w tym organie takich komórek, jak w obecnym układzie: organizacja, zaopatrzenia, zbytu, transportu, itp.

5. Scenariuszowanego operatywnego kierownictwa — kooperacja między hutniczą i produkcją (w Centralnym Zarządzie Zbytu Stali), a wykonawstwem remontów (Hutnicze Przedsiębiorstwo Remontowe) oraz budowa maszyn hutniczych (Zarząd Budowy Maszyn Hutniczych) w bezpośrednim organie nadzoru hut.

6. Znacznego rozszerzenia kompetencji dyrektorów hut.

Każde z wymienionych zagadnień stanowi w sobie obszerny temat do dyskusji. Wymieniam je jedynie dla zaakcentowania, że samo rozszerzenie kompetencji dyrektorów, konieczność i zakres, który mam zamiar w skrócie tu poruszyć wiąże się ściśle z wymienioną wyżej tematyką.

Konieczne uprawnienia dla dyrektorów hut podaje poniżej w zech nuz po uwzględnieniu obecnie wprowadzonych, a niedostatecznych zarządzeń.

**DZIEDZINA INWESTYCJI I KAPITAŁOWYCH REMONTÓW**

1. Należy uproszczyć przepisy dot. kł kłustopowości dokumentacji inwestycyjnej z jednoczesnym ustaleniem, że:

— Założenia dla hut i wydziałów opracowuje huta na podstawie planów perspektywicznych, przy czym prace te jako podstawowe dla dalszych faz dokumentacji powinny być płatne z funduszu obrotowych lub innych funduszy na ten cel zaplanowanych a zatwierdzać je powinno KOPF, lub Rada Techniczna huty, oraz dla zastrzeżonych obiektów — nadzorna pełnomocna jednostka na miejscu w Stalinogrodzie.

W tej chwili np. założenia o wartości 15 mln. zł. zatwierdza Centralny Zarząd, powyżej tej wartości Ministerstwo.

— Projekty wstępne dla hut lub wydziałów w postaci bardziej skróconej niż obecnie powinny opracowywać wraz z kosztorysami biura projektowe kolejno wg. stopnia ważności, ustalzonego przez kierownictwo pełnomocne nadzornej jednostki w Stalinogrodzie, a ich zatwierdzenie powinno leżeć w kompetencji hut.

Obecnie np. projekty wstępne o wartości do 55 mln. zł. zatwierdza Centralny Zarząd, a powyżej tej kwoty Ministerstwo. Ta pragmatyka przez długi okres czasu doprowadziła do kumulacji, a nie wnosili w zasadzie rzeczowych zmian.

2. Umowy zawierane z biurami projektowymi w sprawach dokumentacji oraz z generalnym wykonawcą w sprawach wykonawstwa muszą być faktycznie respektowane. Uważam przede wszystkim, że kary konwencjonalne za niewywiązanie się z przyjętych przez strony zobowiązań powinny być egzekwowane operatywnie przez banki, a dopiero potem mogły być przedmiotem arbitrażu.

Obecnie praktycznie ani biura projektowe, ani generalny wykonawca nie ponoszą konsekwencji za opóźnienia lub za jakość wykonawstwa, a spory arbitrażowe trwają zbyt długo. Na przykład huta „Baildon” wystąpiła przeciwko Wojew. Zjednoczeniu Budownictwa Wileńskiego w sprawie budowy silosów dla Okręgowej Komisji Arbitrażowej dnia 11. 4. 1956 r. i do dziś sprawa nie jest załatwiona.

Dyrektor powinien posiadać:

3. Uprawnienia do zawierania umów z własnymi i obcymi projektantami na wykonanie dokumentacji wszelkiego rodzaju — z jednoczesnym podwyższeniem stawki 7,05 złotych na godzinę, dla konstruktora jako nierzadkiej — przy czym koszt dokumentacji musi być podwyższony dla kapitałowych remontów przynajmniej do 25 tys. zł., a dla robót inwestycyjnych do 50 tys. zł.

Do niedawna trzeba było zabiegać wprost u wiceministerów o zezwolenie na zawieranie tego rodzaju umów dla robót ziemnych palacych a sta nowiących zasadniczy element postępu technicznego, jak np. opracowanie dokumentacji na automatyzację pieców martenowskich poddawanych kapitalnym remontom itp. Obecnie górne granice dla zawierania umów dla kapitałowych remontów — 3.000 zł. lub inwestycji — 10.000 zł. są zbyt niskie.

4. Uprawnienia do zawierania umów z własnymi pracownikami na wykonywanie mniejszych robót inwestycyjnych z obowiązkiem utrzymania się w ramach kosztorysu uzasadnionego — przy czym wartość danej roboty inwestycyjnej ograniczona byłaby jedynie zdolnością przerobową huty.

Do chwili obecnej nie możemy takich robót zlecać mimo, że nie ma na znaleźć wykonawców i szereg robót ulega opóźnieniu, ponieważ dla generalnego wykonawcy drobne prace nie są opłacalne.

5. Uregulować trzeba współpracę między bankami — inwestycyjnym Narodowym w sprawie finansowania modernizacji urządzeń wykonywanych w czasie remontu — przy czym powinna być obowiązywać zasada, że zakwalifikowaną daną robotę do kategorii robót inwestycyjnych, czy też remontowych powinno należeć do kierownictwa zakładu, przy ewentualnej akceptacji nadzornej jednostki. Orzeczenie to powinno być wiążące dla banków.

Do niedawna pomiędzy komórkami głównych mechaników i inwestycji w organach nadzoru dochodziły spory czy np. automatyzacja pieca martenowskiego prowadzona równocześnie z kapitalnym remontem wchodzi w zakres kapitalnego remontu czy też inwestycji, a po włączeniu się banków sprawa rozstrzygała się w wielomiesięcznych zabiegach (doświadczenie jednej z sąsiednich hut).

## DZIEDZINA PLANOWANIA

6. Planowanie ogólne powinno być ograniczone do podstawowych

niewielu wskaźników dla rocznego planu i planu 5-letniego przy tym: — planu koniecznych remontów podstawowych agregatów podanych

przez hutę oraz uruchomienia nowych obiektów inwestycyjnych z pominięciem okresu rozruchowego.

Fundusz plac powinien być przy tym oparty na podstawowych, lecz realnych wskaźnikach wydajności w rob.-godzinach na tonę lub 1.000 zł. wartości produkcji globalnej oraz na średniej płacy godzinowej przewidywanej zaplanowaną na dany rok poprawę zarobków.

Fundusz ten musi być dostateczny w przypadku wykonania przez hutę planu w 100 proc., a więc dopiero wówczas, gdy huta znacznie przekroczy plan skorzysta z podwyższenia planowanego funduszu o takiż procent.

Limit zatrudnienia nie powinien być przy tym narzucony — ponieważ nigdy nie uwzględnia się prawidłowo zaplanowanej absencji i urlopów.

Obecnie obowiązuje ogromna ilość wskaźników, których wyliczenie tutaj jest niemożliwe, co praktycznie powoduje, że plan roczny jest dyktanym we wszystkich elementach.

Fundusz plac jest przy tym tak ułożony, że np. huta „Baildon” musi przekroczyć plan o 4 do 5 proc., aby fundusz plac był wystarczający. Ta anomalia wynika stąd, że przekroczenie planu o 1 proc. powoduje wzrost funduszu placu mniej niż o 1 proc., co daje możliwość utrzymania się w tym funduszu przy wspomnianym przekroczeniu wykonania planu o 4 do 5 proc. Wyższe przekroczenie wskutek progresu powoduje znowu tak jak przy 100 proc. wykonania przekroczenie skorygowanego funduszu placu.

Dzieje się to pomimo postępowego zwiększenia — zgodnie z planem — wskaźnika wydajności chociaż limit pracowników przekroczony jest o ok. 5 proc.

7. Prawo ustalania planów kwartalno — miesięcznych powinno być pozostawione dyrektorowi huty, przy czym plany wartościowe kwartalno — miesięczne muszą być obowiązkiem korygowane w oparciu o istotny portfel zamówień, przekazanych przez Centralę Zbytu do wykonania hucie w danym kwartale.

Obecnie sprawy te nie są uregulowane. Na ogół zmiany wartościowe są ilościowe są uwzględniane w planach wydziałowych, natomiast w planach hut zmian się nie przeprowadza, co oczywiście jest niezrozumiałe i demobilizujące dla personelu ponoszącego konsekwencje w postaci obniżenia premii. Ponadto odbija się to ujemnie na funduszu placu, który wskutek niewprowadzenia korekty, może być uznany niesłusznie za przekroczony.

8. W przypadkach podwyższania planu przez organ nadzorny — zgodnie z jego uprawnieniami — powinna obowiązywać zasada odpowiedzialności aktualizacji wszystkich związków z tym wskaźników planu tpf — przy czym zwiększenie planu produkcyjnego nie może wpłynąć na obniżenie premii, a powinno być traktowane jako zadanie ponadplanowe.

## DZIEDZINA ORGANIZACJI PRACY I PLACU

9. Dyrektorzy powinni być uprawnieni do ustalania struktury organizacyjnej zakładu i wszystkich jego komórek — zgodnie z istniejącymi potrzebami i specyficznymi miejscowymi warunkami — zgodnie z pewnymi zasadami organizacyjnymi, przyjętymi w resortie — bez obowiązku jednak sztywnego trzymania się ramowego schematu.

10. Uprawnienia powinny być rozszerzone do zatwierdzania na podstawie „analogii” uposażeń dla nowoutworzonych stanowisk pracy nie ujętych w taryfikatorium.

Dyrektorzy powinni mieć również prawo — w specjalnie ważnych przypadkach — ustalać uposażenia wyższe niż przewiduje taryfikator.

Praktyka wykazuje bowiem, że taryfikatory ustalane są zbyt sztywno i na zbyt długie okresy czasu — przy czym nigdy nie obejmują one w planie wszystkich stanowisk oraz szybko ulegają dezaktualizacji w związku z rozwojem organizacji zakładu.

11. Dyrektorzy powinni mieć uprawnienia do zmian regulaminów premialnych pracowników umysłowych — nie wyłączając służby inwestycyjnej oraz pracowników fizycznych — w celu likwidacji wąskich przekrojów, poprawy jakości produkcji, zmniejszenia wybraków itp.

12. Uprawnienia powinny być rozszerzone, celem umożliwienia wykorzystania oszczędności funduszu placu nie tylko z poprzedniego kwartału, ale z oszczędności IV kwartału roku ubiegłego i 3-ich kwartałów roku bieżącego dla pokrywania ew. przekroczeń funduszu placu następnymi okresami danego roku.

Powinna przy tym obowiązywać zasada, aby zaoszczędzony w ciągu wymienionego okresu fundusz placu (po pozostawieniu rezerwy na ew. pokrycie przekroczenia funduszu placu I kwartału roku następnego) przynajmniej w wysokości 50 proc. był rozprowadzony między całą załogę pracowników fizycznych jako premia dodatkowa.

13. Dyrektorzy powinni być uprawnieni do wykorzystywania każdorazowo 25 proc. wartości produkcji każdego wydziału, odpowiadającej zmniejszeniu wybraków w stosunku do średniej ilości wybraków z roku ubiegłego na premie dla pracowników fizycznych i umysłowych z jednoczesnym prawem nałożenia kar za przekraczanie średniego procentu wybraków z roku ub. w przypadkach nieuzasadnionych.

Powyższe powinno być rozciągnięte również na produkcję towarzyszącą, która ulega zezłomowaniu po upływie ustalonego przez władze prekluzyjnego terminu. Udział w tym premii powinni mieć pracownicy istotnie wpływający na zmniejszenie lub zwiększenie wybraków.

14. Celem polepszenia zarobków, wynikających z podwyższenia wydajności pracy, dyrektorzy powinni otrzymać uprawnienia do ustalania takich systemów placu, które pozwoliłyby wykorzystywać przynajmniej połowę wygosparowanego w ten sposób wydziałowego funduszu placu na polepszenie zarobków robotniczych tegoż wydziału.

15. Wprowadzenie bodźców materialnych dla całej załogi za ponadplanową obniżkę kosztów własnych, planów po zakończeniu każdego kwartału. Fundusz na premie powinien stanowić około 75 proc. ponadplanowej obniżki kosztów własnych — z czego 1/3 powinna być przeznaczona dla pracowników umysłowych, a 2/3 dla pracowników fizycznych. Konieczne byłoby przy tym wprowadzenie oceny pracy wydziałów wg. wyników rozrachunku gospodarczego, oraz współczynników udziału dla poszczególnych pracowników w zależności od ich rzeczywistego wkładu pracy.

Jako przykład niepełnego wykorzystania tych możliwości stanowi obecny stan, dzięki któremu premie w wysokości 25 proc. ponadplanowej obniżki otrzymują pracownicy umysłowi. Wprawdzie, w dużej mierze dzięki tej zachęcie, hutnictwo w okresie po jej wprowadzeniu obniżyło znacznie koszty własne — jednakże efekt ten nie jest pełny ze względu na brak zainteresowania tym zagadnieniem całej załogi huty.

16. Urealnienie ustawy o funduszu zakładowym, który powinien wynosić 1 proc. funduszu placu w przypadku osiągnięcia planu akumulacji oraz 30 proc. ponadplanowej akumulacji z ograniczeniem maksymalnej jego wysokości do 4 proc. funduszu placu.

Fundusz ten w 80 proc. powinien być przeznaczony na zaspokajanie kulturalno — bytowych potrzeb załogi, a przede wszystkim budownictwa mieszkaniowego i remontu mieszkań, a w 20 proc. dla utworzenia funduszu nagród dla pracowników specjalnie wyróżniających się i specjalnych zapomóg.

Uważam, że dotychczasowe 30 proc. funduszu zakładowego przeznaczone na rozwój współzawodnictwa zakładowego nie spełnia zadania wobec formalistycznego rozdziału tych nagród, teoretycznie dla współzawodniczących, a faktycznie dla wykazujących najwyższe wyrobieńia akordowe, co w większości wypadków nie ma nic wspólnego ze współzawodnictwem.

Proponowane powyżej tezy dotyczące dodatkowych bodźców ekonomicznych spowodowałyby w większym stopniu polepszenie zarobków robotników — z jednoczesnym polepszeniem wyników produkcyjnych i ekonomicznych hut.

17. Realizacja omówionych tezy powinna być oczywiście oparta na pełnej demokratyzacji naszego życia gospodarczego i powinna również w pełni uwzględniać uprawnienia rad zakładowych.

**Od redakcji:**

W całym naszym przemyśle toczą się dyskusje nad usprawnieniem metod zarządzania, nad usamodzielnieniem poszczególnych przedsiębiorstw i wciągnięciem do zarządzania zakładami w jak najszerszym stopniu załóg produkcyjnych. Artykuł mgr inż. Kołomyjskiego porusza te właśnie sprawy w odniesieniu do przemysłu hutniczego. Wachlarz zagadnień jest bardzo szeroki. Każdy problem wysunięty przez autora może być osobnym tematem do dyskusji. Niewątpliwie z wielu propozycjami inż. Kołomyjskiego zgoda się pracownicy przemysłu hutniczego, z innymi pragnęliby polemizować. W związku z tym redakcja zaprasza aktyw hutniczy do zabrania głosu w tych interesujących nas wszystkich sprawach.



## „Tydzień ochrony zabytków”

Jednym z ciekawszych zabytków gotyku w woj. stalinogrodzkim jest murywany kościół w Starym Bielsku. Budynek ten posiada w przekroju sklepienie krzyżowo-żebrowe. Kościół pochodzi z II połowy XIV wieku. Zabytek ten jest przede wszystkim interesujący ze względu na dobre zachowane malowidła pokrywające wnętrze. Powstały one około roku 1390. W kościele tym zachowało się również czołowe dzieło malarstwa sztalugowego na Śląsku Cieszyńskim z początku XVI w. wielki ołtarz — tryptyk św. Stanisława. W chwili obecnej ołtarz ten jest w konserwacji i po odnowieniu ma powrócić na swoje dawne miejsce. Poza tym w kościele znajdują się jeszcze gotyckie stalle. W całości zabytek Starego Bielska jest ciekawym i wartym obejrzenia obiektem architektoniczno-malarskim.

# „Sufitowe” budżety

„W obecnej chwili ciężar prac decentralizacyjnych spoczywa głównie na zagadnieniach właściwego ustawienia przysłów powiatowych rad narodowych”.  
(Z ekspozycji Premiera Józefa Cyrankiewicza wygłoszonego na IX sesji Sejmu PRL).

SYSTEM nadmiernej centralizacji spowodował, że powiatowe rady narodowe — nie mówiąc już o drastycznych skutkach centralizacji w gromadach — stały się faktycznie wykonawcami odgórnych poleceń, instrukcji i rozządzeń, chociaż formalnie miały prawo podejmowania własnych decyzji. Niestety, bez konkretnych środków i możliwości ich realizacji.

Na przykład sprawa budżetu. Wiadomo: żeby gospodarować trzeba mieć na ten cel fundusze. Powiatowa rada narodowa, jako gospodarza terenowego, gdzie, co i ile trzeba będzie zrobić w ciągu roku. Powiadamy: remonty mieszkań, dróg, kultura, oświata, zdrowie, elektryfikacja, rolnictwo. Powiatowa rada opracowuje więc budżet i przysyła do zatwierdzenia Woj. RN. I w tym miejscu, niestety, kończy się jej rola gospodarza terenu. Ostateczny głos w tej sprawie ma Wojewódzka Rada Narodowa, ona bowiem w zasadzie ustala budżet dla poszczególnych powiatów, a powiatowe rady mogą go dopiero wówczas zatwierdzać na swych sesjach.

Tak było dotychczas, to był system nadmiernej rozbudowanej centralizacji.

W wyniku takich i podobnych praktyk rola terenowych rad narodowych ograniczała się do wykonywania odgórnych poleceń, a z jakim skutkiem — niech świadczy przykład powiatu bielskiego. Otóż Powiatowa Rada Narodowa w Bielsku-Białej ustaliła w styczniu bieżącego roku, w oparciu o konkretne potrzeby i możliwości dochodowe projekt budżetu i wysłała go do zatwierdzenia Wojewódzkiej Radzie. Po upływie 6 miesięcy (!) województwo przysłało nowo opracowany „projekt” budżetu dla pow. bielskiego, jakże mało podobny do poprzedniego. Miedzy innymi ustalono przez Woj. RN wpływy z tytułu 60 proc. udziału w podatku obrotowym i dochodowym wygórowane były o ponad 3 mln. zł. Nierealne okazała się również ustalona przez Woj. RN kwota 280 tys. zł. Pieniądzy te miały wpłynąć z tytułu kar i grzywien.

Powiatowa Rada Narodowa w Bielsku-Białej kilkakrotnie zwracała uwagę Woj. RN na zbyt wygórowane limity dochodów i na niebezpieczeństwo niewykonania budżetu opartego na fikcyjnie ustalonych wpływach. Niestety, Woj. RN miała „swoje” zdanie. I w konsekwencji... niedobór po stronie dochodów za okres 7 miesięcy wynosił w budżecie PRN w Bielsku-Białej 940.278 zł. Co gorsza, zachodzi obawa, że niedobór ten wzrosną do końca roku do 5.300.000 zł. M.in. PRN w Bielsku przewiduje np., iż „dochody” z tytułu kar i grzywien będą mniejsze przynajmniej o 160 tys. zł. od „zaplanowanych” przez Woj. RN. Do dnia 10 sierpnia bowiem ukarano oświadczeń grzywnami na ogólną sumę... tylko 19 tys. zł., co PRN uważa za zresztą i słuszną za objaw zdrowy i pomyślny. No tak, ale budżet nie będzie wykonywany... Jednakże mimo to Rada Narodowa w Bielsku-Białej pragnie stosować inne metody wychowawcze, a nie kary grzywn.

Woj. RN natomiast wychodzi prawdopodobnie z innego założenia skoro limit dochodów z tytułu kar ustaliła w bieżącym roku dla pow. bielskiego o 100 proc. wyższy niż w 1955 r. Tak więc niedobór po stronie dochodów budżetowych jest wynikiem przede wszystkim tego, że limity finansowe ustalone przez Woj. RN dla pow. bielskiego — i niestety, nie tylko dla tego powiatu — oparte były na fałszywych założeniach, wydukuwane „z sufitu”!

Nierealność zaplanowanych ogólnie dochodów uniemożliwiła z kolei wykonanie bieżących, planowych zadań finansowych. Zabraknie przecież tych 5 mln. zł. powiedzmy na uruchomienie jakiejś gromadzkiej świetlicy, na remont zniszczonej drogi, na elektryfikację. A więc nie wszystkie postulaty wyborców, na podstawie których Powiatowa Rada Narodowa w Bielsku-Białej ustalała budżet zostaną zrealizowane.

Oto skutki centralnego planowania i „ustalania” budżetu dla powiatowych rad. bez uwzględnienia możliwości finansowych tegoż powiatu.

— Nasza Rada nie może wziąć pełnej odpowiedzialności za niewykonanie tegorocznego budżetu — powiedział przewodniczący PPRN w Bielsku-Białej.

— Tu zawiniła nadmierna centralizacja... Ileż gorzkiej prawdy zawiera ta wypowiedź.

Spórą częścią winy za istniejącą sytuację ponoszą działacze powiatowych rad narodowych. W okresie minionych lat aparat rad narodowych

przyszywał się do „prowadzenia za rękę” przez rady wyższych szczebli. Ta „opieka” była w wielu wypadkach nawet wygodna. Łatwiej przecieżyć było czekać na zarządzenia i instrukcje niż samemu decydować. Terenowe rady narodowe godziły się z takim stanem i uważały, że tak właśnie być musi.

Z drugiej strony tzw. „góry” przyzwyczaiły się do komendowania i zarządzania radami niższych szczebli. Z tych powodów proces decentralizacji nie będzie łatwo przebiegał. Z pewnością napotka na szereg oporów zarówno ze strony Woj. RN, która będzie musiała zrezygnować ze swoich dotychczasowych „przywilejów”, jak i ze strony rad powiatowych, przyjmujących nowe uprawnienia, z którymi wiązać się będą szersze obowiązki i większa odpowiedzialność.

Jest jeszcze jedno, bardzo niepokojące zjawisko. Wśród działaczy rad narodowych wyższych szczebli budzą się wątpliwości, jakoby powiatowe rady narodowe „nie doradziły” do przejęcia nowych uprawnień. Niewątpliwie dotychczasowe ograniczanie uprawnień powiatowych rad, prowadzenie ich za rękę spowodowało poważne zahamowanie inicjatyw ze strony przynajmniej PRN i radnych. Jest jednak wiele dowodów na to, że powiatowe rady będą umiały należycie wykorzystywać otrzymane uprawnienia.

Jakie to mają być uprawnienia?

VII Plenum w swej uchwale wskazuje na konieczność poważnego rozszerzenia uprawnień rad narodowych przede wszystkim w zakresie gospodarczym. W tym celu niezbędne jest zwiększenie budżetu terenowego przez stworzenie samodzielnego gospodarki finansowej rad. Bardzo ważną sprawą wydaje się również utworzenie własnych źródeł dochodu, a także możliwości istnienia w każdym powiecie. Jeżeli bowiem powiatowe rady narodowe mają być prawdziwymi gospodarzami terenu, powinny same według własnego uznania, zgodnie z potrzebami ludzili decydować i odpowiadać za celowe wykorzystanie budżetu oraz troszczyć się o uzyskanie dodatkowych pozycji budżetowych. To będzie pierwszy krok prowadzący do ożywienia działalności terenowych rad i uczynienia z nich rzeczywistych gospodarzy terenu.

**E ZAWADA**

## ROLNICTWO RADZIECKIE

W nowym sochocznym „Komsomolski” w Kraju Altajskim doskonale rozwija się hodowla. Pracownicy sochoczni przygotowali już ponad 15 tys. ctn. siano jako paszy dla bydła. Na zdjęciu: Układanie siano w stogi.



Foto: CAF

## Nowości z plastiku w krakowskich spółdzielniach pracy

Krakowskie spółdzielnie opracowały już bądź też pracują nad produkcją nowych asortymentów wyrobów z plastiku. Np. Spółdzielnia Inwalidów 1 Maja, obok coraz ładniejszych koronek, wypuściła ostatnio na rynek kolnierzyki do damskich sukienek wykonane z polichloru winylu. Ich misterny desen oraz wykonanie do złudzenia przypominają koronki robione ręcznie. W spółdzielni farmaceutyczno-chemicznej natomiast obok wielu innych nowości wyprodukowano pierwszą partię gabek do mycia z winylonu. W przygotowaniu znajdują się również wiele nowych modeli zabawek dziecięcych zaś rybaków na pewno cieszyć fakt opracowywania przez spółdzielnię „Impregna” polskiego modelu kolowrotka wykonanego ze stielonu.

**Nowości z plastiku w krakowskich spółdzielniach pracy**

Krakowskie spółdzielnie opracowały już bądź też pracują nad produkcją nowych asortymentów wyrobów z plastiku. Np. Spółdzielnia Inwalidów 1 Maja, obok coraz ładniejszych koronek, wypuściła ostatnio na rynek kolnierzyki do damskich sukienek wykonane z polichloru winylu. Ich misterny desen oraz wykonanie do złudzenia przypominają koronki robione ręcznie. W spółdzielni farmaceutyczno-chemicznej natomiast obok wielu innych nowości wyprodukowano pierwszą partię gabek do mycia z winylonu. W przygotowaniu znajdują się również wiele nowych modeli zabawek dziecięcych zaś rybaków na pewno cieszyć fakt opracowywania przez spółdzielnię „Impregna” polskiego modelu kolowrotka wykonanego ze stielonu.

**Nowości z plastiku w krakowskich spółdzielniach pracy**

Krakowskie spółdzielnie opracowały już bądź też pracują nad produkcją nowych asortymentów wyrobów z plastiku. Np. Spółdzielnia Inwalidów 1 Maja, obok coraz ładniejszych koronek, wypuściła ostatnio na rynek kolnierzyki do damskich sukienek wykonane z polichloru winylu. Ich misterny desen oraz wykonanie do złudzenia przypominają koronki robione ręcznie. W spółdzielni farmaceutyczno-chemicznej natomiast obok wielu innych nowości wyprodukowano pierwszą partię gabek do mycia z winylonu. W przygotowaniu znajdują się również wiele nowych modeli zabawek dziecięcych zaś rybaków na pewno cieszyć fakt opracowywania przez spółdzielnię „Impregna” polskiego modelu kolowrotka wykonanego ze stielonu.



