

# PRZEGLĄD



# FABRYCZNY

Pismo Samorządu Robotniczego Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych  
Nr 10 (59) Jawor, grudzień 1980 rok Stron 8, cena 1 zł

## Ile kosztuje płynność kadr?

**W**SROD CZYNNIKÓW utrudniających prawidłową działalność produkcyjną ZKiMR poczesne miejsce zajmuje nadmierna płynność załogi. Jej konsekwencje są duże. Wysoką cenę płaci za nią przedsiębiorstwo, płacą ją również pracownicy, każdy w fabryce.

W rozważaniach na ten temat rzadko operuje się konkretnymi liczbami. Stąd też, moim zdaniem, wynika niedostateczne zainteresowanie kierownictwa zakładu tym problemem. Sprawa ograniczenia rozmiarów fluktuacji znajduje miejsce gdzieś pod koniec planowych przedsięwzięć, podejmowanych z myślą o usprawnieniu funkcjonowania zakładowego organizmu. Czy taki punkt widzenia jest słuszny? Przeanalizujmy, ile kosztuje ZKiMR rotacja załogi, ile wynoszą wymierne w złotych skutki tego zjawiska.

Już z pobieżnej obserwacji wynika, iż nowo przyjęci pracują z reguły mniej wydajnie, zużywają więcej materiałów podstawowych i pomocniczych, szybciej niszczą narzędzia, częściej powodują przestoje maszyn. W ich przypadku odnotowuje się również niższą jakość produkcji oraz większą liczbę braków. Odbija się to wyraźnie na akumulacji i w ogóle na rentowności przedsiębiorstwa, a w konsekwencji na wysokości fabrycznych funduszy. Istotny jest także fakt, iż odejście pracownika pociąga za sobą konieczność załatwienia przez służbę pracowniczą wszelkich związanych z tym formalności, np. skreślenie z ewidencji, wystawienie odpowiednich zaświadczeń, przyjęcie odzieży roboczej i ochronnej. Natomiast przychodzący na zwolnione miejsce musi być wciągnięty na ewidencję, poddany badaniom lekarskim, trzeba mu wydać nowe ubranie robocze, zapoznać z obowiązującymi przepisami z zakresu bhp i tak dalej. Wszystkie te czynności powodują konieczność utrzymywania rozbudowanej struktury nieprodukcyjnej.

Przy okazji dodam, że mimo zatrudnienia w służbie pracowniczej sporej liczby osób, nie zawsze są one w stanie wywiązać się z wszystkich stawianych im przez załogę zadań. Skoro jednak większa część czasu pracy poświęcają na obsługę przyjęć i zwolnień, niewiele godzin pozostaje im na bieżące sprawy pracowników. Istotne znaczenie mają koszty kształcenia, zwłaszcza gdy pracownik ma wykonywać daną robotę po raz pierwszy. Wzrasta również obciążenie średniego dozoru z tytułu opieki nad „nowymi”, dochodzą do tego straty czasu opiekunów, którymi są z reguły najlepsi, najbardziej wydajni pracownicy.

Gdy porównamy średnie miesięczne wyrobienie norm pracowników akordowych o różnym stażu pracy, okaże się, że osoby, któ-

re przepracowały w ZKiMR więcej niż rok, a mniej niż 2 lata, legitymują się o 10,8 proc. wyższą wydajnością, niż ich koledzy o stażu dłuższym od roku. Wśród odchodzących z ZKiMR ta ostatnia grupa stanowi aż 40,44 procent. Gdybyśmy więc owych robotników zatrzymali w fabryce o rok dłużej, to efektem byłby przyrost produkcji o 2332 jednostki normy. Przy średniej miesięcznej wydajności w omawianej grupie na poziomie 153 procent, dałoby to przyrost wartości produkcji sprzedanej o ok. 9.800 tys. zł!

Ze statystyki wypadków przy pracy wynika, iż znaczna ich liczba powodowana jest przez osoby o stażu pracy do 1 roku. Np. w okresie trzech kwartałów br. spowodowali oni aż 28 proc. wszystkich wypadków, przy czym ta grupa zatrudnionych stanowi jedynie 8,7 proc. załogi. Wskaźnik częstotliwości wypadków wyniósł w owym okresie wśród pracowników o stażu do 1 roku 79,2. Wskaźnik ten, wyliczony dla pozostałej części załogi, kształtuje się na poziomie 22,0. Widać więc, iż osoby o najkrótszym stażu ulegają ponad 3,5-krotnie częściej wypadkom niż inni robotnicy! Policzymy: od początku bieżącego roku do końca września najmłodszy członkowie załogi spowodowali 21 wypadków. Suma strat z powodu ich niezdolności do pracy wyniosła równowartość rocznej produkcji robotnika, którą szacuje się na ok. 800 tys. zł.

Z doświadczeń własnych i najbliższych kolegów wiemy, że od

momentu zaangażowania się do pracy w ZKiMR do chwili faktycznego jej podjęcia upływa kilka dni, traconych bezpowrotnie na załatwienie formalności i badania lekarskie, szkolenie behapowskie, zaznajomienie się z przyszłym stanowiskiem roboczym itp. Średnio trwa to cztery dni! Cztery dni, podczas których „nowy”, chociaż jest już pełnoprawnym członkiem załogi, praktycznie nie daje żadnej produkcji. Gdy przyjmiemy, iż corocznie podejmuje pracę w fabryce przeciętnie pięciuset pracowników, daje to rok w rok ewidentną stratę ok. 2000 dni roboczych! Stanowi to równowartość całorocznych efektów pracy ośmiu robotników, czyli prawie sześć milionów wartości produkcji sprzedanej!

Takie wyliczenia można mnożyć. Wiadomo bowiem, iż koszty płynności, to także koszty szkolenia zawodowego nowo przyjmowanych, utracone szanse wzrostu produkcji wynikające z niepełnego zatrudnienia, straty z tytułu nieumiejętnej obsługi maszyn przez robotników o krótkim stażu pracy itp. Wymienione czynniki są stosunkowo łatwe do wyłowienia w dokumentacji przedsiębiorstwa. Istnieją jednak negatywne zjawiska, ściśle powiązane z fluktuacją, których wyrażenie w konkretnych liczbach straconej produkcji nie jest możliwe, a które równie mocno oddziałują na wyniki ekonomiczne zakładu.

Wysoka rotacja w zespołach

(Dokończenie na str. 2)



9 grudnia br. w zakładowym Klubie Technika obradowali członkowie Niezależnego Samorządowego Związku Zawodowego Metalowców. W trakcie obrad wybrano 12 delegatów na konferencję okręgową oraz 2 przedstawicieli na krajowy zjazd metalowców. Na zdjęciu tym reprezentować będą branżowych związkowców z ZKiMR STANISŁAW LIPINSKI i WŁADYSŁAW KARLINSKI. Na zdjęciu delegat na konferencję okręgową JAN KACZMAREK.

Fot. B. Wodawski

Najlepsze  
Życzenia

Noworoczne  
swoim  
Czytelnikom  
składa  
Redakcja

## W sprawie kartek na mięso

26 listopada br., stołówka Zespołu Wydziałów Kuźni. Opinie załogi na temat kartkowego systemu sprzedaży mięsa i tłuszczu przedstawiło kilkudziesięciu przedstawicieli prawie 2.500 pracowników ZKiMR. Zdecydowana większość dyskutantów zakwestionowała omówione przez naczelnika miasta JANA BIAŁKA założenia systemu. Najwięcej uwag dotyczyło wielkości proponowanych przydziałów. Stwierdzono m. in., że w związku z niewystarczającymi przydziałami mięsa i wędlin wzrośnie zapotrzebowanie na tłuszcz. Tymczasem ich ilość, przeznaczona do podziału, jest więcej niż skromna. Poniżej przytaczamy wypowiedzi przedstawicieli niektórych wydziałów produkcyjnych.

ANDRZEJ FECKO z Działu Głównego Energetyka: — Przedstawione w założeniach ilości masy mięsnej i tłuszczów są, zdaniem energetyków, nie do przyjęcia. Nie określa się w nich np. jakości przydzielanego mięsa. Proponujemy dla wszystkich bez wyjątku po 5 kg masy mięsnej (3 kg mięsa i 2 kg wędlin) w ciągu miesiąca. Należy także wyłączyć z puli mięsnej podroby, salcesony oraz drób.

SZCZEPAN BOCHÓW, przedstawiciel załogi Działu Głównego Mechanika, zaproponował system bonów jakościowych. Pozwoli to uniknąć takich sytuacji, że lepsze gatunki mięsa i wędlin będą znowu niedostępne na rynku. Każdy pracownik powinien otrzymać

(Dokończenie na str. 6)

## Przepraszamy

W poprzednim numerze „Przeгляdu Fabrycznego” na pierwszej stronie powinno być zdjęcie laureata specjalnej nagrody „PF” w konkursie o tytuł najlepszego absolwenta szkoły zawodowej EDWARDA BOJCZUKA — tokarza w gnieździe kołnierzy. Zdobył on największą ilość punktów wśród zaangażowanych w 1979 roku, choć ukończył „tylko” zakładowy OHP. Tzw. chochlik drukarski sprawił, że przy druku numeru pomyłono zdjęcie. To z pierwszej strony ukazało się na ostatniej, i odwrotnie. Za tę pomyłkę bardzo przepraszamy Laureata i Czytelników.



Od 1 września br. obowiązują nowe, korzystniejsze zasady wynagradzania w zasadniczej szkole przyzakładowej. Uczniowie 1 klasy otrzymują 400 zł, czyli 25 proc. najniższego wynagrodzenia robotnika, drugiej — 600 zł (40 proc. zarobku robotnika), zaś klasy trzeciej 7,30 zł za godzinę. Uczniowie zawodu kowala dostają odpowiednio więcej: 600—650 zł, 700—850 i 1400—1600, przy czym niższa stawka przysługuje osobom nie korzystającym z internatu. Dodatkowo utworzono fundusz nagród w wysokości 20 proc. kwartalnego wynagrodzenia uczniów z przeznaczeniem na wyróżnianie osób przodujących w nauce i praktycznym wykonywaniu zawodu.

31 października br. w celu usprawnienia obiegu dokumentów zniesiono obowiązek podpisywania kwitów „RW”

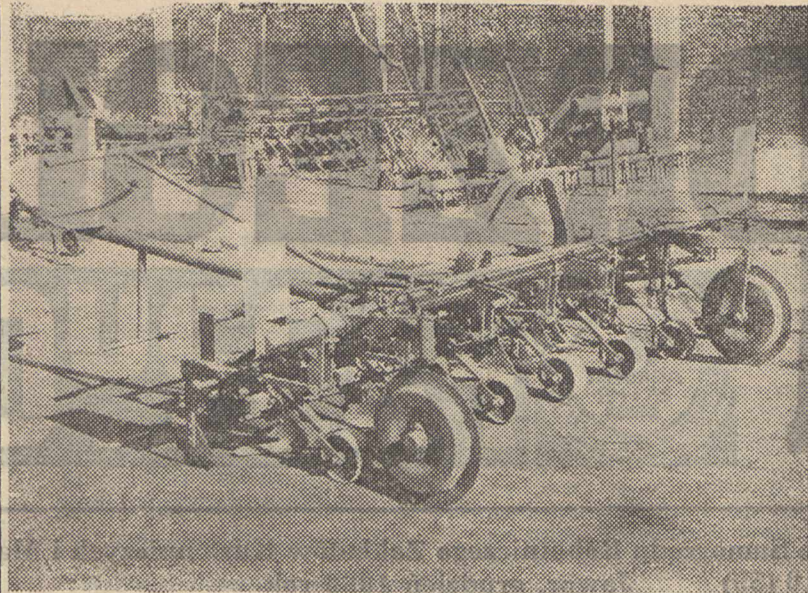
przez Dział Księgowości przed pobraniem materiału z magazynu.

12 listopada br. dyrektor naczelny zobowiązał kierowników oraz pracowników dozoru technicznego do zwrócenia szczególnej uwagi na stan techniczny powierzonych obiektów, bram wjazdowych, drzwi i okien. Intencją polecenia było uchronienie obiektów zakładu przed nadmiernymi stratami ciepła.

18 listopada br. zapoczątkowano w ZKiMR działania, zmierzające do poprawy organizacji pracy i lepszego wykorzystania parku maszynowego. W harmonogramie robót uwzględniono m. in. uwagi załogi, zawarte w postulatach, skierowanych pod adresem dyrekcji. Obejmują one w większości prace w wydziałach kuźni.

W początkach grudnia br. wznowił w ZKiMR działalność radiowęzeł. Mieści się w zaadaptowanych byłych pomieszczeniach ZOPIW 1, jak na razie, nadaje pilne komunikaty oraz transmituje program radiowy.

12 grudnia br. NSZZ „Solidarność” zrzeszał w ZKiMR 1.667 członków załogi.



Na zdjęciu: Nowy pielnik P-430/1, który wchodzi do produkcji z początkiem przyszłego roku.

Fot. B. Wudarski

## Ile kosztuje płynność kadr?

(Dokończenie ze str. 1)

pracowniczych zmusza mistrzów do ciągłego przesuwania swoich podwładnych na różne wakujące stanowiska pracy w celu realizacji nałożonych zadań. W ten sposób traczone są potencjalne efekty ścisłej specjalizacji, mistrzostwa pracy na stałej, „własnej” maszynie. Z tego wynika też brak odpowiedzialności za stan powierzonych narzędzi i urządzeń, gdyż rozkłada się ona pomiędzy wielu robotników i nie można jej zaadresować do konkretnej osoby. Świadomość czasowości pracy na danym stanowisku i rozłożenie odpowiedzialności na kilka osób na pewno nie sprzyja wytworzeniu się wśród załogi postawy współgospodarza i współwłaściciela środków produkcji. Stąd też, moim zdaniem, częste przypadki niegospodarności i nieposzanowania społecznego mienia.

Przyjrzyjmy się na koniec społecznym kosztom nadmiernej płynności załogi. W zjawisku tym widzę na przykład źródło niskiej dyscypliny. Brak rąk do pracy w Jaworze i okolicy rodzi przekonanie, iż łamanie regulaminu i kodeksu pracy będzie przez przełożonych tolerowane. Z przykrością stwierdzam, iż nie jest to przekonanie bez pokrycia w faktach. Listy wy-

płat tzw. trzynastki świadczą o tym dobitnie. Stąd bierze się też niska skuteczność systemu kar i nagród. Zbyt często zdarzają się przypadki wymuszania podwyżek pod groźbą odejścia z zakładu. Jak bardzo przeszkadza to w prowadzeniu przemyślanej polityki kadrowej, wiedzą najlepiej kierownicy wydziałów i dyrektorzy. Natomiast brak ustalonych, jasnych zasad awansowania rodzi konflikty wśród załogi, niepotrzebne dyskusje, zwątpienie w sprawiedliwość oceny własnej pracy, a w końcu niewiarę w sens uczciwej roboty. Panuje powszechne przekonanie, iż łatwiej awansować przez zmianę miejsca zatrudnienia, niż poprzez solidną, wieloletnią pracę w jednym przedsiębiorstwie.

Moja wypowiedź nie rości pretensji do rangi fachowego opracowania. Jest po prostu głosem w dyskusji na temat kosztów produkcji i ogólnych kosztów funkcjonowania fabryki. Z konieczności sygnalizuję tylko wagę problemu. Już z tych wrywkowych danych wynika, iż warto włożyć więcej wysiłku w ograniczenie płynności kadr w ZKiMR. Jasno też widać, że zjawisko to powinno być traktowane co najmniej na równi z zagadnieniami produkcyjno-ekonomicznymi. Gra jest po prostu warta świeczki.

R. TRZESNIEWSKI

## Nowa generacja maszyn pielęgnacyjnych

Od przyszłego roku ZKiMR rozpoczyna seryjną produkcję udoskonalonego zawieszanego pielnika ciągnikowego o symbolu P-430/1, przeznaczonego do pielęgnacji upraw roślinnych, a szczególnie kukurydzy i buraków cukrowych. Przy niezmiernie wydajności nowe narzędzie będzie lżejsze o ok. 40 kg od dotychczas wytwarzanego. Nie bez znaczenia będzie również o wiele precyzyjniejsze i wymagające mniejszej siły prowadzenie pielnika w międzyrzędziach roślin, niezależnie od ciągnika.

Ponadto w pracowniach zakładowych konstruktorów i technologów trwają końcowe prace nad wielorakiem P-705 i obsypnikiem P-431/1. Maszyny te w połączeniu z unowocześnionym pielnikiem P-430/1 stanowią początek nowej generacji narzędzi pielęgnacyjnych o dużej liczbie elementów unifikowanych. Ich produkcja, chociaż bardziej pracochłonna od dotychczasowej, przyniesie znaczne oszczędności stali. Np. tylko przez zastąpienie starej wersji pielnika udoskonaloną odmianą zaoszczędzi się 212 ton przy rocznej produkcji 4000 sztuk.

(r.)

## Za mały areal ogrodów działkowych

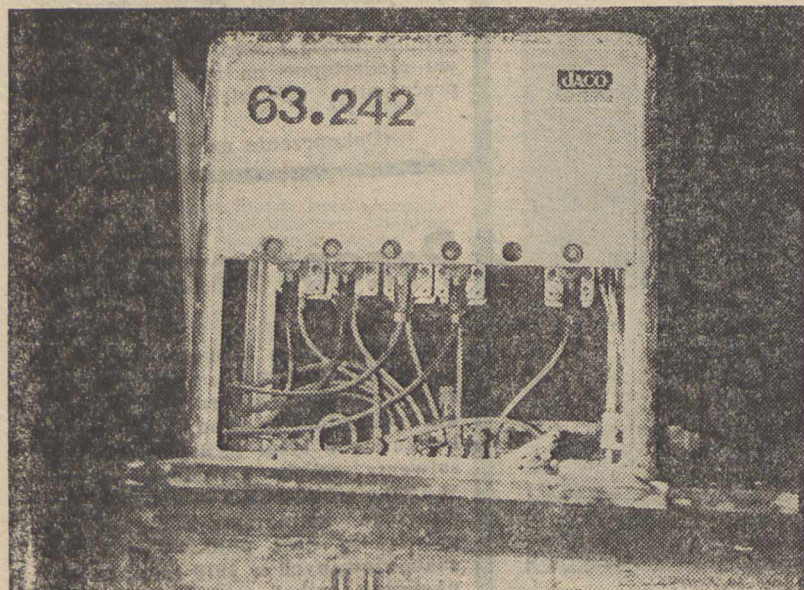
Od pewnego czasu odnotowujemy wzmożone zainteresowanie załogi Pracowniczymi Ogrodami Działkowymi. W ostatnich dniach listopada odebraliśmy w redakcji kilka telefonów. Rozmowcy podnosili problem użytkowania działek na terenie POD „Hefajstos” przez osoby, nie będące pracownikami ZKiMR, gdy jednocześnie na ich przydział reflektuje spora grupa zatrudnionych w fabryce. O wyjaśnienie poprosiliśmy sekretarza zarządu POD „Hefajstos” RYSZARDA KOBIELUCHA.

Z jego wypowiedzi wynika, iż istotnie, spośród 98 działek, którymi zarząd dysponuje, jedenaście uprawiają osoby nie będące pracownikami Zakładów Kuzienniczych. Odstąpiono je załodze jaworskiej Fabryki Wyrobów Metalowych w początkowym okresie istnienia ogrodów działkowych, a więc wtedy, kiedy nie było na nie chętnych wśród pracowników ZKiMR. Należy tu dodać, iż działkowcy z „pieców” od samego początku czynnie włączyli się w prace społeczne na terenie ogrodów. M. in. ich dziełem są tablice ogłoszeń, oni też załatwili dostawę szesnastu kręgów studziennych, o brak których rozbiła się wykonanie ujęć wodnych, a o które zarząd zabiegał bezskutecznie przez cały rok.

Jakie są możliwości otrzymania działki w POD „Hefajstos”? W obecnej sytuacji raczej niewielkie. Czynione są co prawda starania o przydział dodatkowych terenów, ale, jak na razie, nie

przynoszą one rezultatów. Faktem jest, że niedawno odebrano prawo do użytkowania działek osiemu osobom. Stwierdzono bowiem, iż były one użytkownikami kolejnych działek w POD im. Księcia Bolka lub też tylko „firmowały” swoim nazwiskiem działkę w POD „Hefajstos”, z której rzeczywiście korzystał ktoś inny. Stało to w jaskrawej sprzeczności zarówno z regulaminem Pracowniczych Ogrodów Działkowych, jak też z interesem załogi ZKiMR. Należy w tym miejscu wspomnieć o przepisie, wg którego użytkownikiem działki nie może być właściciel przydomowego ogródka o powierzchni stu i więcej metrów kwadratowych. W takich przypadkach automatycznie następuje utrata prawa do korzystania z działki.

Piszemy o niewielkiej szansie na członkostwo POD. Kto więc taką szansę posiada? Przy rozpatrywaniu podań preferowane są samotne matki, rodziny wielodzietne oraz osoby znajdujące się w trudnych warunkach materialnych. One mają bezwzględne pierwszeństwo w uzyskaniu wolnych działek. Na pocieszenie informujemy, że pewną ilość wolnych działek dysponuje Zarząd Miejski Pracowniczych Ogrodów Działkowych. O szczegółowe wyjaśnienia należy zwracać się do członka wspomnianego zarządu, mistrza w spawalni JANA KACZMARKA.



Skutki wandalizmu

Fot. B. Wudarski

# Statut Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”

## ROZDZIAŁ I

### NAZWA, TEREN DZIAŁANIA I SIEDZIBA

§ 1

Tworzy się organizację zawodową pod nazwą: Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”, zwany dalej ZWIĄZKIEM.

Związek, stosownie do zasad wyrażonych w Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, w Ratyfikowanej przez Polskę Rzeczpospolitą Ludową konwencji nr 87 i nr 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz w części — 1 pkt. 1—7 porozumienia zawartego przez Międzynarodowy Komitet Strajkowy i Komisję Rządową w Gdansk (patrz załącznik), rozwijać będzie działalność w zakresie obrony interesów pracowników, realizacji ich potrzeb materialnych, społecznych i kulturalnych.

### § 2

Tereniem działania Związku jest obszar Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej.

### § 3

Siedzibą Komisji Krajowej Związku jest Gdańsk.

## ROZDZIAŁ II

### POSTANOWIENIA OGÓLNE

### § 4

Związek jest niezależny od organów administracji państwowej i organizacji politycznych.

### § 5

Związek zrzesza pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (także spółdzielczej umowy o pracę, a w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych zatrudnionych na podstawie członkostwa) wyboru, powołania, mianowania, jak również uczniów przyzakładowych szkół zawodowych świadczących pracę na rzecz zakładu pracy lub pobierających naukę z zawodu, osoby wykonujące pracę nakładczą oraz osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej. Utrata zatrudnienia nie pociąga za sobą utraty członkostwa. Członkami Związku mogą być także emeryci i renciści.

### § 6

Celem Związku jest: ochrona praw, godności i interesów pracowników a w szczególności:

- 1) ochrona interesów materialnych, społecznych i kulturalnych członków oraz ich rodzin;
- 2) zabezpieczenie praw pracowniczych w zakresie wykonywanej pracy zawodowej, wynagrodzenia, warunków socjalno-bytowych oraz bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 3) podejmowanie starań o zharmonizowanie prawidłowego działania zakładu pracy z interesami pracowników;
- 4) umacnianie rodziny oraz ochrona życia rodzinnego;
- 5) szerzenie demokracji i umacnianie koleżeńkiej solidarności w stosunkach wzajemnych;
- 6) zapewnienie pracownikom warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych;
- 7) wpływ na kształcenie polityki gospodarczej i społecznej;
- 8) kształtowanie aktywnej postawy działania dla dobra Ojczyzny.

### § 7

Związek realizuje swoje cele przez:

- 1) reprezentowanie swoich członków wobec pracodawców, władz i organów administracji państwowej oraz organizacji i instytucji społecznych;
- 2) zawieranie i wypowiedzanie zbiorowych układów pracy;
- 3) udzielanie pomocy prawnej i podejmowanie interwencji w przypadkach konfliktów między pracownikami a pracodawcą;
- 4) organizowanie i kierowanie akcjami protestacyjnymi załóg w przypadku istotnego naruszenia interesów pracowniczych; w szczególności uzasadnionych przypadkach proklamowanie strajku;
- 5) inicjowanie samopomocy członków Związku;
- 6) podejmowanie starań o zapewnienie członkom i ich rodzinom wczasów pracowniczych, zaspokojenie potrzeb mieszkaniowych, miejsc w żłobkach i przedszkolach dla ich dzieci oraz odpowiedni udział w świadczeniach z funduszu socjalnego i innych funduszy zakładu pracy;
- 7) przeciwdziałanie alkoholizmowi;

8) popieranie inicjatywy w zakresie usprawnienia gospodarki, rozwoju kultury, oświaty, nauki i postępu technicznego.

9) prowadzenie działalności oświatowo-kulturalnej, tworzenie warunków do odpoczynku po pracy;

10) współdziałanie z władzami i organami administracji państwowej w zakresie wynikającym z przepisów prawa;

11) sprawowanie kontroli nad warunkami bezpieczeństwa i higieny pracy; zapewnienie okresowej kontroli stanowisk pracy i zakazywanie swym członkom pracy na stanowiskach nie odpowiadających ustalonym warunkom;

12) współdziałanie ze służbą zdrowia w celu ochrony zdrowia pracowników i ich rodzin;

13) prowadzenie badań nad warunkami życia ogółu pracowników, w szczególności nad poziomem kosztów utrzymania;

14) rozwijanie działalności wydawniczej i prasowej;

15) publiczne opiniowanie projektów i przepisów dotyczących życia ludzi pracy, reprezentacji pracowniczych, uczestnictwa pracowników w zarządzaniu, ustawodawstwa socjalnego oraz kluczowych decyzji: o podziale dochodu narodowego, kierunkach inwestycji, podziale funduszu spożycia społecznego, zaopatrzenia rynku, gospodarce mieszkaniowej, kształtowaniu cen i płac oraz innych sprawach istotnych dla ludzi pracy.

### § 8

1. Członkowie Związku zrzeszają się na zasadzie terytorialno-zawodowej, co oznacza, że:

- 1) związek zrzesza członków wszystkich zawodów;
- 2) podstawową organizacją związkową jest organizacja zakładowa zrzeszająca pracowników wszystkich zawodów, zatrudnionych w danym zakładzie pracy;
- 3) zakładowa organizacja związkowa w miarę potrzeby tworzy niższe ogniwa, pracowni, małych zakładów pracy mogą tworzyć międzyzakładowe organizacje związkowe, do których mogą należeć pracownicy zakładów, w których nie istnieje organizacja związkowa;
- 4) w ramach Związku na wszystkich jego szczeblach mogą działać sekcje zawodowe lub branżowe. Sekcje zawodowe obejmują pracowników wykonujących jeden zawód lub kilka zawodów pokrewnych.

2. Związek może zawierać porozumienia o współdziałaniu ze związkami zawodowymi grupującymi pracowników jednego zawodu lub kilku pokrewnych zawodów, jeśli statuty i działalność tych związków odpowiadają podstawowym zasadom określonym w niniejszym statucie.

### § 9

Władze związkowe wszystkich szczebli pochodzą z wyboru.

Wybory odbywają się na następujących zasadach:

- 1) nie ogranicza się liczby kandydatów;
- 2) głosuje się na poszczególnych kandydatów;
- 3) głosowanie jest tajne;
- 4) przewodniczącego z wyjątkiem przewodniczącego Komisji Krajowej wybiera bezpośrednio walne zebranie organizacji danego szczebla;
- 5) tę samą funkcję w Związku można pełnić tylko przez dwie kolejne kadencje;
- 6) funkcji kierowniczych nie może pełnić osoba zajmująca kierownicze stanowisko w zakładzie pracy (dyrektorzy, zastępcy dyrektorów, kierownicy, zastępcy kierowników zakładów pracy oraz kierownicy wydziałów w wielkich zakładach pracy, a także osoby na stanowiskach kierowniczych bezpośrednio podlegające dyrekcji) albo pełniącą funkcję kierowniczą w instytucjach organizacji politycznych.
- 7) odwoływanie członka władz związkowych odbywa się na takich zasadach, jak wybór.

### § 10

Ogniwa Związku powstają z inicjatywy pracowników, którzy tworzą w tym celu zakładowe komitety założycielskie. Powołanie ogniwa zakładowego powinno być zgłoszone regionalnemu zarządowi Związku.

## ROZDZIAŁ III

### CZŁONKOWIE, ICH PRAWA I OBOWIĄZKI

### § 11

Członek Związku ma prawo:

- 1) uczestniczyć w ogólnych zebraniach Związku;
- 2) wybierać i odwoływać członków wszystkich

władz Związku oraz być wybieranym do tych władz;

3) uczestniczyć w ustalaniu instrukcji dla wybranych delegatów;

4) korzystać z pomocy Związku w ochronie swych praw pracowniczych, w razie ich naruszenia przez zakład pracy lub administrację państwową; w przypadkach tych Związek zobowiązany jest do zastosowania dostępnych mu środków obrony ze strajkiem pomocny. Związek może interweniować i udzielać pomocy w razie naruszenia innych praw członka Związku;

5) otrzymywać zasiłki z tytułu urodzenia dziecka i zgonu członka rodziny, w przypadku zgonu członka Związku zasiłek otrzymuje rodzina;

6) otrzymywać od Związku pomoc finansową w okresie pozostawania bez pracy na skutek działalności związkowej oraz w szczególnie uzasadnionych przypadkach losowych Zakreśl i formy pomocy określa walne zebranie właściwego szczebla Związku;

7) korzystać z pomocy socjalnej Związku oraz z urządzeń kulturalnych, sportowych i innych będących w dyspozycji Związku;

8) występować z wnioskami i postulatami do władz związkowych wszystkich szczebli;

9) być na bieżąco informowanym o wszystkich decyzjach i innych działaniach wszystkich instancji Związku;

10) brać udział w zebraniach, na których władze związkowe podejmują uchwały dotyczące jego osoby.

### § 12

Członek Związku jest zobowiązany:

- 1) przestrzegać postanowień statutu i uchwał władz Związku oraz regularnie płacić składki członkowskie;
- 2) brać udział w życiu związkowym;
- 3) solidarnie uczestniczyć w akcjach podejmowanych przez Związek;
- 4) współdziałać w kształtowaniu właściwych stosunków współzycia między członkami załogi pracowniczej.

### § 13

Członek Związku nie może należeć do innego związku zawodowego.

### § 14

Członkostwo Związku nabywa się z chwilą przyjęcia deklaracji członkowskiej uchwałą właściwej komisji zakładowej (międzyzakładowej lub wydziałowej). Od uchwały odmawiającej przyjęcia do Związku służy zainteresowanemu prawo odwołania do walnego zebrania organizacji zakładowej.

### § 15

1. Członkostwo Związku ustaje wraz z jego wypowiedzeniem.

2. Członka, który uporczywie nie wykonuje obowiązków członkowskich lub postępuje w sposób nie liczący z godnością członka Związku, właściwa komisja zakładowa (międzyzakładowa lub wydziałowa) może ukarać udzieleniem nagany, a w szczególnych przypadkach pozbawieniem członkostwa. Zainteresowanemu służy odwołanie do walnego zebrania organizacji zakładowej (międzyzakładowej lub wydziałowej).

### § 16

Komisje zakładowe, międzyzakładowe i wydziałowe prowadzą ewidencję członków i wydają legitymacje członkowskie.

## ROZDZIAŁ IV

### WŁADZE ZWIĄZKU

### § 17

Władzami ogólnozwiązkowymi są:

- 1) Zjazd Delegatów;
- 2) Komisja Krajowa;
- 3) Komisja Rewizyjna

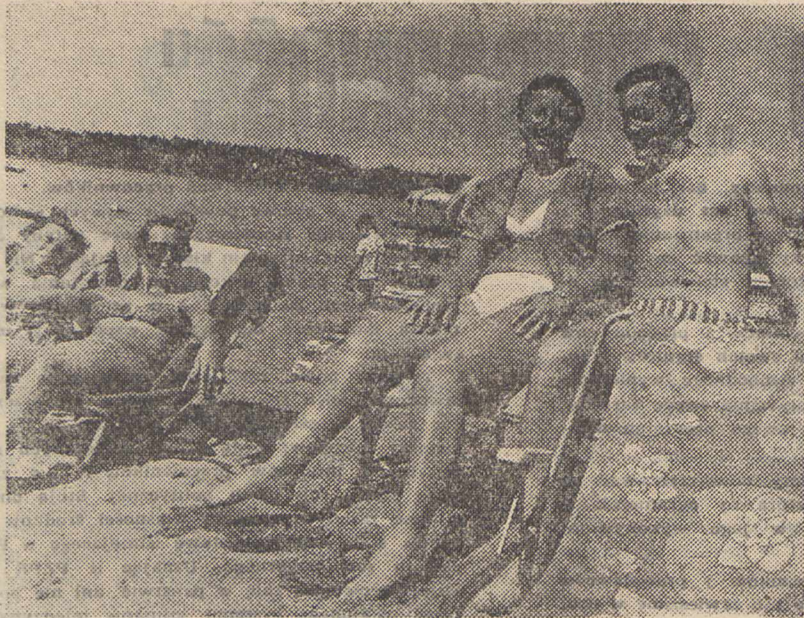
### § 18

1. Do kompetencji Zjazdu należy:

- 1) uchwalanie zmian statutu
- 2) uchwalanie ogólnego programu działania Związku;

(Dokończenie str. 4—5)





Jak widać na zdjęciu, w niektórych turnusach zdarzały się w tym roku słoneczne dni. Na zdjęciu: Wczasowicze trzeciego turnusu w zakładowym ośrodku nad jeziorem Głębokie koło Międzyrzecza.

Fot. B. Gut

## Będziemy wypoczywać w Głębokiem?

1 października br. przedstawiciele ZKIMR podpisali umowę dzierżawną, rozstrzygającą wątpliwości związane z funkcjonowaniem zakładowego ośrodka wczasowego w Głębokiem. Przypominamy, iż położony jest on na terenie ośrodka wypoczynkowego wrocławskich zakładów „Agromet-Archimedes”.

Jak już pisaliśmy, początkowe plany tej firmy, związane z modernizacją i porządkowaniem zajmowanego terenu, nie przewidywały przedłużenia terminu dzierżawy. Istniała więc uzasadniona obawa, iż od przyszłego roku pracownicy ZKIMR będą mieli do wyboru: wypoczywać nad morzem w Rowach względnie w kwaterach Funduszu Wczasów Pracowniczych, albo pozostać w domu. Niestety, Zakłady Kuziennicze nie należą do potentatów, jeżeli chodzi o bazę wczasową, a likwidacja ośrodka w Głębokiem uszczupliłaby stan posiadania prawie o połowę. Z chwilą podpisania umowy groźba ta odsunięta została do końca 1989 roku. Pod warunkiem jednak, iż zakład w terminie wykona zobowiązania, jakie w niej są zawarte. Jest to w pełni realne, choć do zrobienia zostaje sporo.

Najważniejsze to ustawienie do końca 1982 roku w nowym miejscu, powyżej pawilonu stołówki, a więc w większym oddaleniu od jeziora, ośmiu domków kempingowych oraz wyposażenie ich w niezbędny sprzęt, identycznie jak w ośrodku „Archimedes”.

Z tym wiąże się wykonanie na koszt ZKIMR kompletnej sieci kanalizacyjnej wraz z szambami również w tym samym terminie oraz podłączenie do niej domków i pozostałych obiektów ośrodka. Ta część zobowiązania ma być zrealizowana sukcesywnie do końca 1982 roku.

W myśl pozostałych punktów umowy na ZKIMR spada obowiązek zatrudnienia dozorczy na okres dzierżawy, a w trakcie trwania sezonu wczasowego — pracownika kulturalno-oświatowego oraz zapewnienia stałej konserwacji sieci kanalizacji zewnętrznej, a także pokrywania kosztów użytkowania terenu leśnego. Te ostatnie wynoszą 3.350 zł rocznie od jednego domku. Dochodzi do tego jeszcze ogrodzenie ośrodka do końca bieżącego roku.

W poprzednim numerze „Przeglądu” przedstawiliśmy potrzeby w ramach modernizacji ośrodka w Rowach. W sumie więc, tzn. w Głębokiem i nad morzem, pracownicy Działu Administracyjno-Socjalnego mają ogromny front robót. Ogromny, biorąc pod uwagę liczbę zatrudnionych w tej komórcze fachowców. Jeżeli chcemy utrzymać dotychczasowy stan posiadania, a uzależnione jest to od wywiązania się z podpisanymi umowami, należy zawczasu pomyśleć o wzmocnieniu ich sił. Idzie przecież o poważną sprawę, o wypoczynek załogi fabryki.

## Chybiony atak „Konkretów”

Mocno „przejechali się” po ZKIMR legnickie „Konkrety”, zarzucając dyrekcji woluntaryzm i w ogóle nie liczenie się z wyższymi racjami społecznymi. Wszystko to jest wynikiem sporu o teren po byłym, spalonym młynie, jaki toczy się pomiędzy zarządem GS-u w Jaworze a Zakładami Kuzienniczymi. Argumenty obu stron są nie do obalenia, chociaż lojalnie stwierdzamy, że bardziej przemawiają do nas te, które przedstawił rzecznik ZKIMR.

Tak na marginesie owego „sporów o mur graniczny”, jak to określili jeden z naszych znajomych: pracownicy Dzia-

łu Inwestycji uznali za cios poniżej pasa komentarz umieszczony pod zdjęciem na drugiej stronie tego numeru „Konkretów”, które przedstawia słynny już „biurowiec”. Mówi się w nim, iż zakład próbuje omijać zakaz kontynuowania budowy obiektów administracyjnych i biurowych.

My powitaliśmy ów komentarz z innymi uczuciami. Zrodził on w nas, a chyba także w robotnikach, nadzieję, że nareszcie załoga będzie miała wystarczającą ilość miejsc w szatniach i łazienkach, urządzonych w dotychczasowych biurach. Tak więc nieskomplikowany, celny, jak się wydawało jego autorom, krytyczny cios „Konkretów” należy uznać za chybiony. W końcu nie chodzi wcale o wygodę administracji.

## nasze SYGNAŁY

## Nie ma sposobu?

Wyjątkowe, jak w ZKIMR jest brak mieszkań. W kolejce po wymarzone M-ileś czeka czterystu pracowników fabryki. Ponad pięćdziesięciu z nich znajduje się naprawdę w trudnej sytuacji, tak trudnej, iż powinni otrzymać mieszkanie już, dzisiaj lub jutro. Niestety, i oni muszą czekać, gdyż ilość lokali, jakie zakład otrzymuje do rozdania, nie pokrywa potrzeb nawet tej grupy.

Nie więc dziwnego, iż w tej sytuacji każda wiadomość na temat mieszkań wywołuje duże zainteresowanie załogi, zainteresowanie tym większe, im więcej wątpliwości nasuwa kwestia sprawiedliwości ich rozdania. W ostatnim zaś okresie szczególne wzburzenie spowodowała wieść, iż część osób, nie będących pracownikami zakładu, zajmuje fabryczne mieszkania, choć umowa najmu dawno już wygasła! Przypomnijmy, że paragraf drugi tej umowy, którą wszyscy z nich podpisali, wyraźnie stwierdza, iż zawarta jest wyłącznie na czas trwania stosunku pracy. Dodajmy, że przedsiębiorstwo, postępując w zgodzie z odpowiednimi przepisami, zaproponowało wszystkim lokale zastępcze o powierzchni nie mniejszej niż 5 m kw. na osobę oraz zapewniło pokrycie kosztów transportu przy przeprowadzce. Kilkakrotne monity zakładowej administracji, przypominające o wygaśnięciu umowy i żądające opróżnienia zajmowanych mieszkań, pozostawały, niestety, bez echa. Do chwili obecnej rodziny te nie zmieniły adresów zamieszkania!

Przyjrzyjmy się, jak wygląda sytuacja społeczna wymienionej szóstki. Być może, trudno im zrezygnować z locum, za które opłata wynosi co najwyżej połowę tego, ile wynosiłaby w spółdzielni mieszkaniowej. Nic podobnego. Wielu z nich posiada dochody na członka rodziny znacznie przekraczające te, które przyjmuje się w opinii społecznej za skromne. Dwie osoby to przedstawiciele tzw. prywatnej inicjatywy, dwie następne pełnią funkcje dyrektorów, kolejne dwie należą do ścisłego kierownictwa w swoich zakładach. Bez specjalnych więc wyrzeczeń każdy z nich potrafiłby zapewne odłożyć kwotę, niezbędną na wkład członkowski w spółdzielnię, jeżeli nie na mieszkanie własnościowe.

Z informacji, jaką uzyskaliśmy w Dziale Socjalnym, wynika, że ZKIMR są, w świetle obowiązujących przepisów, praktycznie bezsilne, gdy idzie o rozwiązanie owego problemu. W rozmowie z nami stwierdzono, iż wyczerpano wszelkie możliwości w tej dziedzinie. Pozostaje więc czekać, aż byli pracownicy przedsiębiorstwa samorzutnie ustąpią z zajmowanych mieszkań? Czy istotnie nie ma jakiegoś sposobu?

(r.)

## Jak powrócić z Wrocławia?

17 października 1980 roku na sesji Miejskiej Rady Narodowej w Jaworze radny z ZKIMR MIECZYSLAW GRALA interweniował w sprawie zlikwidowanego kursu autobusu rejsowego Jawor — Wrocław z odjazdem o godz. 19 i powrotnym wyjazdem o 23.10. W związku z powyższym Oddział PKS w Legnicy poinformował, że nastąpiło to z powodu braku kierowców autobusowych, w związku z pilną koniecznością ograniczenia czasu ich zatrudnienia oraz zagwarantowania dni wolnych, wynikających z miesięcznego

wymiaru czasu pracy, a także poprawy w dostawach materiałów pędnych.

Sprawą ponownego uruchomienia kursu PKS relacji Jawor — Wrocław o godz. 19 i z powrotem zainteresowanych jest wiele osób, ponieważ mieszkańcy Jawora nie mają po godz. 21 możliwości powrotu z Wrocławia ani środkami PKP ani PKS. Odpowiedź legnickiego oddziału nie satysfakcjonuje radnych MRN, w związku z czym zapowiadają oni interpelację na najbliższej sesji.

## W sprawie kartek na mięso

(Dokończenie ze str. 1)

kartki na 4 kg mięsa czystego, tj. bez kości oraz 2 kg kiełbasy. Zdaniem mechaników głowizna, nogi i podroby nie powinny być wliczane do tzw. masy mięsnej. Przypominają również swój wcześniejszy postulat, dotyczący zlikwidowania specjalnych punktów sprzedaży w urzędach wojewódzkich, w jednostkach Milicji Obywatelskiej i komitetach partyjnych. Jeżeli chodzi o tłuszcz, to na czteroosobową rodzinę powinny przypadać co najmniej 3 kostki masła tygodniowo, a więc znacznie więcej, niż przewidziano w projekcie.

— Czy kowal i np. wartośćnik straży przemysłowej powinien otrzymać tę samą pulę mięsa? Moim zdaniem nie jest to słuszne — stwierdziła przedstawicielka Wydziału K-3 MARIA KWAŚNA — Przecież wysiłek, wkładany w pracę przez jednego i drugiego jest diametralnie różny, a w projekcie nie uwzględnia się tego. Do masy mięsnej nie powinno się wliczać drobiu.

EUGENIUSZ MACHNA z Zespołu Wydziałów Mafrycowni: — W projekcie mówi się, że rolnik, który nie sprzeda państwu produktów rolnych za co najmniej 15 tys. zł,

nie otrzyma kartek na mięso. Czy to jest słuszne? Czy także pomyślano nad tym, że rolnik, odstawiający np. 4 tony żywca, musi stanąć w kolejce po półtora kilograma mięsa? Takie ustawienie sprawy może wpłynąć demobilizująco na rozwój rolnictwa. Po prostu gospodarze zwiększą ubój we własnym zakresie.

W dyskusji podnoszono także sprawę złej jakości wędlin. Nie domagamy się, stwierdzano, szynki i drogiej kiełbas. Wystarczy produkować i sprzedawać taki asortyment przetworów, który byłby jadalny, bez nadmiernej ilości przyniny i innych środków zastępczych białko. Np. salceson takiej jakości, jak na Węgrzech. Podobnie jest z kiełbasą zwyczajną. Ta, która trafia do sklepów, nie nadaje się po prostu do spożycia.

Zdecydowanie wypowiedziano się także przeciwko koncepcji kartek wartościowych. Nie do przyjęcia jest, mówiono, proponowana wartość 1 kg wyrobów mięsnych w wysokości 52—56 zł. W przypadku, gdy w sklepie będzie np. tylko kiełbasa w cenie 120 zł za kilogram, to przedstawiona w projekcie wartość miesięcznych kartek (ok. 200 zł) wystarczy na zakup niecałych 2 kg tej wędliny.

(r.)



## Jacy jesteśmy?

Nie słuchamy, o kieliszka, to prawda. Widać to w fabryce, szczególnie w dniach najbardziej popularnych imienin, a także po wypłacie. Gwoli prawdy trzeba jednak powiedzieć, iż grzech pijaństwa obciąża, z niewielkimi wyjątkami, jedną i tę samą grupę osób. W każdym wydziale, w każdym niemal zespołe roboczym jest jakiś pan Antos, o którym wszyscy wiedzą, że za kolnierz nie wylewa, a po każdej wypłacie przez dzień lub dwa nie stawia się do pracy. Wiadomo, musi swoje wypić, a potem odchorować. Traktujemy go więc z wyrozumiałością. Trochę tylko popsoczymy, że skomplikował robotę całej brygadzie.

Jesteśmy leniwi. Dlaczego jednak mniejsze chęci do roboty przejawiają pracownicy dniówkowi, zaś akordowi są przykładem pracowitości? Czy ten brak chęci do pracy nie wynika przypadkiem z niedoskonałości stosowanych systemów płacowych? Coś w tym jest, jak mawia mój znajomy.

Wreszcie sprawa ostatnia. Czy naprawdę za dużo chorujemy? Wg danych zakładowej służby zdrowia w ciągu dwóch kwartałów bieżącego roku pracownicy ZKiMR opuścili z powodu choroby 9620 dni. Tzw. wskaźnik absencji chorobowej w tym okresie, wyliczony przy średnim zatrudnieniu prawie 2500 osób, wyniósł 3,33. Oznacza to, iż na każde sto zatrudnionych w fabryce osób nieco ponad trzy nie przystępowały codziennie do pracy z powodu jakichś tam przypadłości. Dużo to, czy mało? Sporo, jeżeli weźmiemy pod uwagę wyniki z tego powodu straty w produkcji. Nie w tym jednak rzecz. Rozważamy przecież, na ile prawdziwe jest twierdzenie, że nie lubimy pracować, że zbyt łatwo sięgamy po zwolnienia lekarskie. Przyjrzyjmy się wobec tego, jak wygląda „geografia” owych zwolnień.

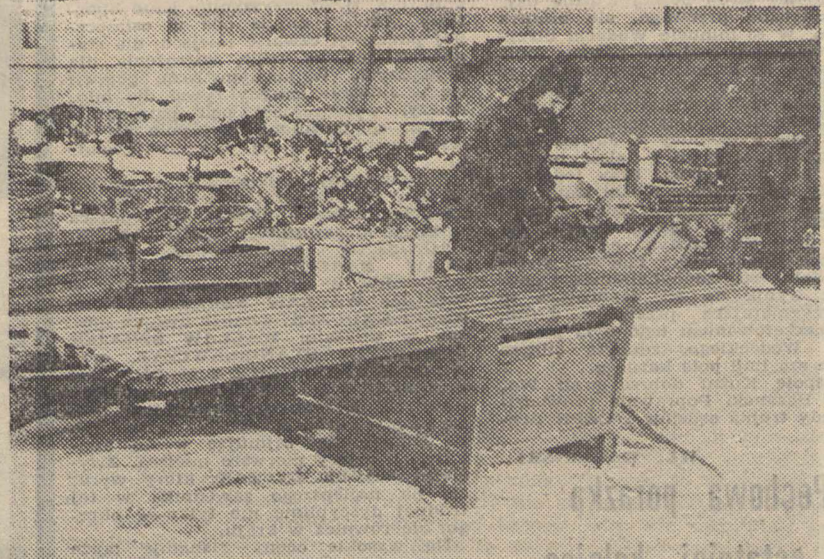
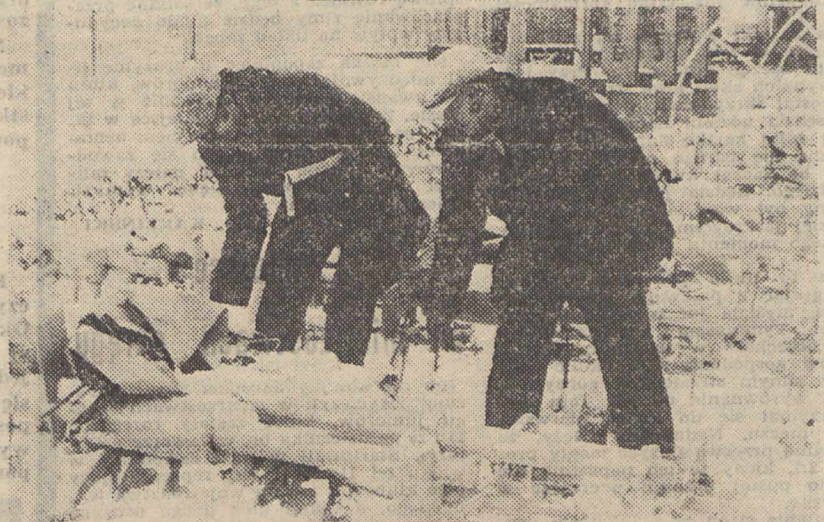
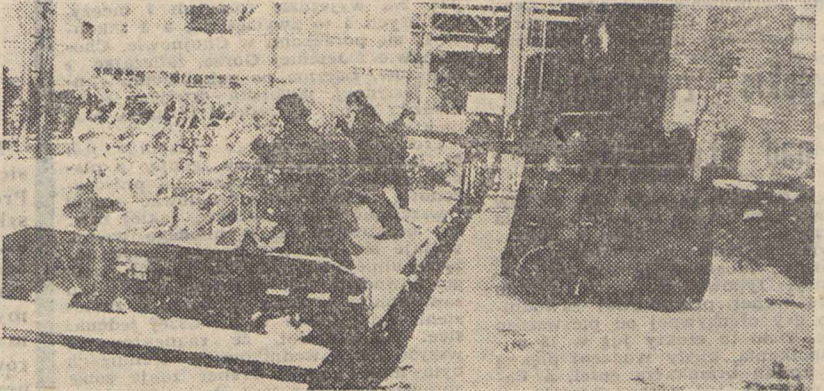
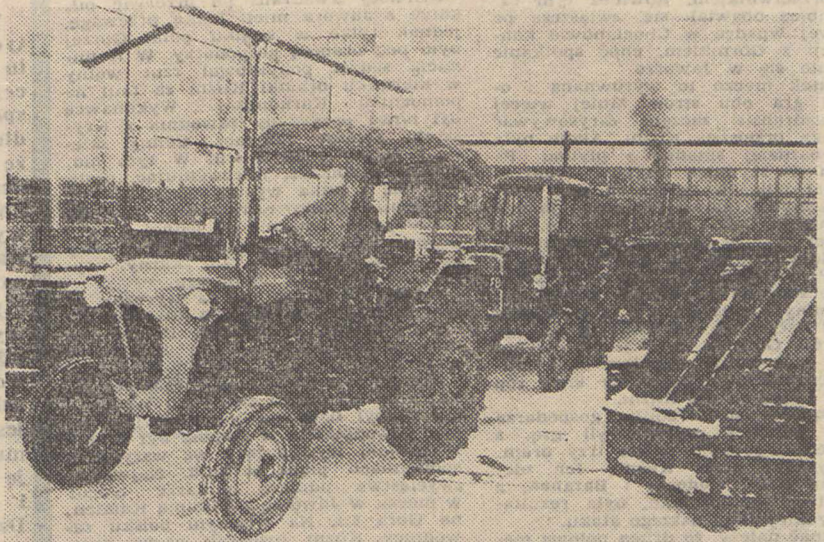
Szczególnie dużo przypada na Wydział K-2. Czyżby tam właśnie było skupisko tych „leniwych”? Chyba tak nie jest, skoro wg oświadczenia lekarza najczęściej przyczyną orzeczenia „niezdolny do pracy” były wypadki przy pracy i najrozmaitsze urazy. Wiemy skądinąd, że Wydział Młotów jest w opinii załogi wydziałem najcięższym, w którym warunki są szczególnie trudne. Na drugim miejscu w tej statystyce figuruje Wydział K-4, którego pracownicy przerywają na każdej zmianie po kilka ton odkuwek. Konsekwencje są łatwe do przewidzenia. Spora porcja druków L-4, spowodowana chorobami układu kostno-mięśniowego i tkanki łącznej. Listę można by mnożyć. W każdym z kolejnych wydziałów wśród przyczyn chorób „królują” te, za które winić należy nie złą wolę robotników, ale specyficzne warunki pracy! Tak więc trzeba otwarcie powiedzieć: prawda, często chorujemy, ale w przeważającej liczbie przypadków nie jest to wynik lekceważenia obowiązków.

Jacy jesteśmy? Zdania w tej materii są podzielone. Niektórzy z moich znajomych mówią, że polscy robotnicy są źli, o czym świadczy stan gospodarki państwa. Ciekawe jednak, iż ci, którzy tak mówią, z reguły zajmują w hierarchii zakładu eksponowane stanowiska, że są to ludzie, na których ciąży obowiązek dbania o takie sprawy, jak np. organizacja roboty, bezpieczne i higieniczne warunki pracy, czy też sprawiedliwe rozliczanie podwładnych z wykonania zadań.

JAN KOWALSKI



## Na mrozie, w śniegu...



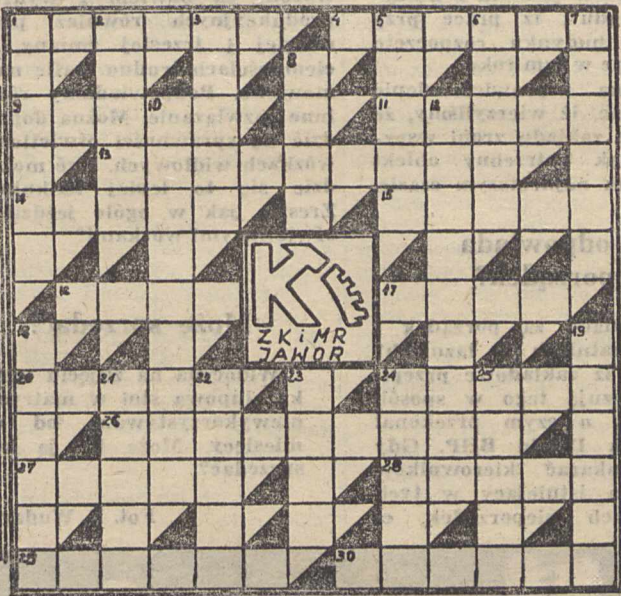
Część załogi ZKiMR pracuje w trudniejszych warunkach. Niektóre roboty trzeba bowiem wykonywać pod gołym niebem, nie bacząc na mróz i śnieg. Warto, aby służ-

ba socjalna otoczyła tych pracowników szczególną opieką.

Fot. B. Wudarski

Przegląd Fabryczny 7

KRZYŻÓWKA NR 49



Q.H.

**POZIOMO:** 1. Fragment epepei, 4. Jedna ze stron świata, 9. Przedwojenna gwiazda filmu amerykańskiego, 11. Teren, zasięg lub brzeg tkaniny zagięty i przyszyty, 13. Twórca siatki kartograficznej, 14. Patrol, 15. Prezydent Stanów Zjednoczonych (1825-29), 16. Poprzedniczka kosiarki, 17. Drzewo, błaga, 20. Roślina doniczkowa, 24. Dawna miara odległości, 26. Obchodzi imieniny 25 lipca, 27. Imię męskie, 28. Organ Włoskiej Partii Komunistycznej, 29. Dawniej czynsz dzierzawny, 30. Wóz służący do przewożenia amunicji artyleryjskiej.

**PIONOWO:** 1. Dorosły jelen, samiec lub zdradzony mąż, 2. Mała para, 3. Dla bydła, 5. Para lub więcej psów gąpczych, uwiązanych do rzemienia, 6. Instrument muzyczny, 7. Członek orkiestry wyznaczony do bicia w bęben, 8. Stawiany w marszu, 10. Kulista stalowa kabina obserwacyjna, opuszczana na linie w głąb morza, 12. Kornętka, 18. Na twarzy mężczyzny, 19. Okup, danna, 21. Składnik benzyny, 22. Mineral o doskonałej iupliwości lub choroba

stawu skokowego koni (włogaczna), 23. Pospolity chwast, 24. Długa szarfa, zakładana na szyję duchownego, 25. Ogłoszenie umieszczone w miejscu publicznym.

**W. OSTAPIUK**

Wśród czytelników, którzy nadesłali do 20 stycznia 1981 roku prawidłowe rozwiązanie, zostaną rozlosowane nagrody w postaci książek. Rozwiązania należy nadsyłać na adres: Redakcja „Przeglądu Fabrycznego”, Zakłady Kuzienni, cze i Maszyn Rolniczych w Jaworze, ul. Kuziennicza 4, z dopiskiem na kopercie „Krzyżówka” lub wrzucić do skrzynki na drzwiach pokoju nr 8.

Rozwiązanie krzyżówki nr 48 z listopadowego numeru „Przeglądu Fabrycznego”:

**Poziomo:** odmowa, Carter, tęcza, baton, Kartagina, klaka, tango, wrak, post, plant, wirus, mierniczy, kleks, imbir, Riazan, Ogosta.

**Pionowo:** optyka, macka, wiara, ambit, Tytan, rankor, kran, zakładnik, anabolizm, Epikur, Asyria, ameba, Tesla, knot, wciąg, Sybis.

