

ROTACYJNY W TYM ROKU, PUNKTOWIEC — W LUTYM?

Kilkrotnie już przesuwano datę zakończenia budowy bloku rotacyjnego i sądząc z obecnego stanu robót, mamy wątpliwości, czy kolejny termin oddania tego obiektu przyszłym mieszkańcom, określony przez Wrocławskie Przedsiębiorstwo Budownictwa Przemysłowego nr 1 na koniec grudnia br., zostanie dotrzymany. Gdy o tym pisaliśmy, przy ul. Piastowskiej budowlani tynkowali wnętrza i kończyli krycie dachu. W związku z powiększeniem liczby robotników, wzrosło tempo robót, chociaż nadal nie jest ono takie, aby mogło napawać optymizmem. Na placu budowy zameldował się także wrocławski „Elektromontaż”, do którego należy m. in. ułożenie kabla zasilającego wysokiego napięcia, a także zakładowi fachowcy, którzy rozpoczęli malowanie pokoi.

Co jeszcze pozostało do zrobienia? Niestety, sporo. Wyliczmy najważniejsze zadania. Należą do nich otykowanie około połowy budynku wewnątrz, ułożenie posadzek, zamontowanie armatury i osprzętu (wann, zlewozmywaki itp.) oraz wykonanie sieci zewnętrznej wraz z przepompownią ścieków. Jak widać, jest jeszcze niemało roboty i stąd bierze się nasz pesymizm, chociaż budowlani zaklinają się, iż grudniowego terminu dotrzymają.

Obok „rotacyjnego” wyrasta kolejny obiekt w zakładowym osiedlu przy ul. Piastowskiej, tzw. punktowiec. Z uzyskanych informacji wynika, że będzie w nim 10 mieszkań M-3 składających się z 3 pokoi i kuchni o łącznej powierzchni 48 m kw., tyłek lokali M-2 (2 pokoje i kuchnia) o powierzchni ok. 36 m kw. każdy oraz 4 kawalerki (pokój z kuchnią) o powierzchni 26 m kw. Pod koniec sierpnia br. montowano w punktowcu ostatnie elementy konstrukcji. Dowiedzieliśmy się, że mieszkańcy będą mogli wprowadzić się do budynku w lutym przyszłego roku.

PRZEGLĄD



FABRYCZNY

Pismo Samorządu Robotniczego Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych
Nr 5 (64) Jawor, wrzesień 1981 rok Stron 8, cena 1 zł

Nad projektem regulaminu

SAMORZĄDOWE DYLEMATY

W OSTATNIM NUMERZE „Przeglądu Fabrycznego” pisaliśmy o zawarciu się do rozpoczęcia prac przez grupę inicjatywną, przygotowującą projekt tymczasowego regulaminu samorządu pracowniczego w ZKiMR oraz mającą zorganizować w ZKiMR wybory do tego organu. Pod koniec sierpnia bieżącego roku grupa inicjatywna zakończyła prace związane z opracowaniem regulaminu i skierowała go do wszystkich zainteresowanych w celu zaopiniowania. Projekt ten otrzymali więc przedstawiciele wszystkich związków zawodowych i organizacji społeczno-politycznych, działających w ZKiMR. Został on również dostarczony do wszystkich wydziałów zakładu.

Można więc stwierdzić, że dyskusja nad tym bardzo ważnym dokumentem rozpoczęła się. Nie zabraknie w niej i naszej gazety, której łamy są otwarte dla wszystkich, co już wielokrotnie podkreślaliśmy,

nie tylko przy informowaniu o pracach nad regulaminem samorządu. Przy okazji należy zauważyć, że projekt tymczasowego regulaminu samorządu pracowniczego ZKiMR stwierdza w § 10 ust. 4, iż „Przegląd Fabryczny” jest organem samorządu, służącym do bieżącego informowania całej załogi o wszystkich osiągnięciach, jak również o nieprawidłowościach w zakresie działania zakładu. Taką samą rolę ma spełniać radiowęzeł zakładowy.

Jak większość czytelników wie, spośród istniejących przykładowych regulaminów samorządu pracowniczego do najbardziej znanych należą projekt rządowy oraz projekt „Solidarności”. Zasadnicza różnica między nimi polega przede wszystkim na tym, że projekt rządowy stanowi, iż załogi przedsiębiorstw uczestniczą w zarządzaniu zakładami pracy, zaś projekt „Solidarności” mówi, iż załogi przedsiębiorstw zarządzają nimi. Z takich interpretacji artykułu 13 Kon-

stytucji PRL wynika odmienny stosunek obu tych projektów do sprawy powoływania dyrektora. Otóż projekt rządowy zakłada, że załogi mogą przedstawiać swoich kandydatów na dyrektorów do zatwierdzenia ich przez jednostki nadrzędne przedsiębiorstw, co wcale nie oznacza, że otrzymują oni nominację. Z kolei projekt „Solidarności” stwierdza, że to właśnie załogi przedsiębiorstw powołują swoich dyrektorów.

To drugie właśnie rozwiązanie zostało przyjęte większością głosów na posiedzeniu grupy inicjatywnej. W § 18 ust. 9 projekt tymczasowego regulaminu samorządu pracowniczego mówi, że do obowiązków samorządu pracowniczego należy odwołanie ze stanowiska dyrektora, jego zastępców i głównego księgowego w wypadku stwierdzenia rażących niedociągnięć i nieprawidłowości w ich działaniu, zaś w § 19 ust. 1 i 2, że samorząd uprawniony jest do powoływania dyrektora przedsiębiorstwa w wyniku przeprowadzonego konkursu oraz opiniowania i powoływania zastępców dyrektora, głównego księgowego oraz kierowników pierwszego szczebla zarządzania, to jest tych, którzy w nazwie zajmowanego stanowiska mają przymiotnik „główny”.

Projekt tymczasowego regulaminu do obowiązków samorządu pracowniczego zaliczył ponadto: opiniowanie i zatwierdzenie kierunków rozwoju przedsiębiorstwa, zatwierdzenie planów przedsiębiorstwa, zatwierdzenie rocznych planów działania dyrekcji oraz bieżącą kontrolę ich wykonania, rozpatrywanie rocznych bilansów działania przedsiębiorstwa i udzielanie absolutorium dyrekcji, zatwierdzenie struktury organizacji przedsiębiorstwa, zgłaszanie inicjatyw i ujawnianie zauważonych nieprawidłowości, powoływanie komisji ekspertów do zaopiniowania danego zagadnienia, podział zysku przedsiębiorstwa zgodnie z obowiązującymi przepisami i postanowieniami, analizowanie istotnych spraw związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa zgłaszanych przez pracowników, uzgadnianie projektów decyzji samorządu dotyczących żywotnych interesów załogi ze związkami zawodowymi i organizacjami społecznymi.

Z kolei do uprawnień samorządu projekt regulaminu, oprócz wspo-



1 września br. w przyzakładowej szkole zawodowej 140 uczniów rozpoczęło nowy rok szkolny 1981/82. Przypomnijmy iż jest to już 19 z kolei inauguracja w historii „przyzakładowki”. W tym roku kształcą ona młodzież w tak poszukiwanych zawodach, jak tokarz, frezer, mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych oraz monter układów elektronicznych i automatyki przemysłowej.

Fot. B. Wudarski

(Dokończenie na str. 3)

mnianego wyżej powoływania na stanowiska członków dyrekcji i głównych specjalistów, zaliczył także: zatwierdzanie zakładowego regulaminu pracy, posiadanie prawa wglądu we wszystkie dokumenty przedsiębiorstwa z wyjątkiem zastrzeżonych ustawowo, prawo do uzyskania od dyrekcji informacji niezbędnych dla wykonywania swoich zadań, bieżące kontrolowanie poszczególnych obszarów działania przedsiębiorstwa, wydawanie rocznych opinii o pracy dyrekcji oraz zapoznawanie załogi z tymi opiniami, bieżące informowanie załogi o stanie przedsiębiorstwa niezależnie od informacji wydawanych cyklicznie przez dyrekcję, podejmowanie uchwał we wszystkich tematach objętych działalnością samorządu i kontrolę ich wykonania, przedkładanie odpowiedzi na interpelacje i zapytania załogi na sesjach samorządu lub za pośrednictwem prezydium w czasie trwania kadencji oraz przeprowadzania referendów wśród załogi w przypadku konieczności podjęcia decyzji o szczególnym znaczeniu.

Jeśli dodamy do tego treść § 8, w którym mowa jest o tym, że samorząd decyduje o działalności przedsiębiorstwa, a w szczególności dysponuje jego majątkiem, decyduje o kierunkach produkcji i sprzedaży, o kierunkach inwestycji, o strukturze organizacji przedsiębiorstwa oraz o podziale zysku przedsiębiorstwa w porozumieniu z związkami zawodowymi, to jasne i oczywiste stanie się, że nie ma przesady w § 5 projektu tymczasowego regulaminu, który mówi, iż samorząd pracowniczy jest najważniejszym organem władzy w Zakładach Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych w Jaworze, skupiającym przedstawicieli załogi, mających obowiązek czynnie kształtować politykę gospodarczą przedsiębiorstwa.

Pełnienie funkcji w samorządzie pracowniczym ma charakter społeczny i nie zwalnia jego członków

od wykonywania obowiązków wynikających ze stosunku pracy w przedsiębiorstwie. Mówi o tym § 7, który w dalszej swej treści stwierdza, że samorząd może powierzyć niektórym członkom prezydium pełnienie funkcji etatowo oraz że członkowie samorządu pracowniczego odpowiadają za swoje decyzje zgodnie z obowiązującym prawem. Chodzi tutaj zapewne o prawo karne i przepisy finansowe.

miernie. Jeszcze inni nie będą zgłaszali prawie żadnych propozycji, a ich rola ograniczy się jedynie do zapewnienia ważności obrad samorządu. Czy wszyscy powinni być premiiowani jednakowo? Jeśli nie, to jak należy ustalać wkład ich pracy? Pytań można stawiać więcej.

Należy zatem bardzo precyzyjnie sformułować § 7, aby zawsze było wiadomo, kto stoi za jakąś decy-

Chodzi bowiem o to, aby działania samorządu pracowniczego nie prowadziły do powstania monopolu w jakiejś dziedzinie. Mówi o tym co prawda § 9, ale najlepszym gwarantem będą właściwi ludzie w samorządzie. Poza tym ważne jest również i to, aby w pracy samorządu nie reprezentowali oni, a właściwie nie dbali o partykularne interesy organizacji zawodowych i społeczno-politycznych, do których należą, aby te interesy nie były ważniejsze od interesów całej załogi.

Czytając projekt tymczasowego regulaminu można mieć jeszcze inne wątpliwości. Nie wiadomo na przykład czyja koncepcja, dotycząca sposobu powoływania dyreктора, zostanie ostatecznie przyjęta. Dalej — nie wiadomo, czy przygotowana ustawa o przedsiębiorstwie zezwoli mu na określenie kierunków produkcji i sprzedaży. Jest to bardzo ważny problem, gdyż dotyczy wpływu państwa na całą gospodarkę, na jej harmonijny rozwój oraz zapewnienie społeczeństwu tych dóbr konsumpcyjnych, których oczekuje. Wcale nie jest trudno wyobrazić sobie taką sytuację, że zakłady unikały będą produkcji towarów niezbyt zyskowych, ale niezbędnych społeczeństwu.

Oczywiście, nonsensem byłoby oczekiwać, że projekt tymczasowego regulaminu obejmie wszystkie problemy. Tak być nie może chociażby ze względu, że nie da się ich po prostu przewidzieć. Do rozwiązania wszystkich tych spraw, z którymi stykamy się na co dzień w pracy, służyć ma właśnie samorząd pracowniczy. Można przypuszczać, że będzie rozwiązywać je w oparciu o zapisane prawa wewnątrzzakładowe, jak np. w kwestii odpowiedzialności za braki i straty powstałe w czasie produkcji lub też jako rozstrzygnięcie doraźne. Jedno jest wszakże już teraz pewne — na brak pracy samorząd, o ile będzie traktował swoje obowiązki uczciwie i poważnie, a na to możemy chyba liczyć, nie będzie narzekał. **JERZY BIAŁCZYK**

SAMORZĄDOWE DYLEMATY

Wynika z tego, że doprowadzenie przedsiębiorstwa np. do upadłości pociągnie za sobą sankcje karne i finansowe. Ponadto w § 7 mówi się, że członkowie samorządu premiiowani są od zysku przedsiębiorstwa.

Tutaj właśnie nie można oprzeć się pokusie uczynienia dygresji wobec autorów projektu tymczasowego regulaminu. O ile cały jest on dość szczegółowy, o tyle ta jego część, która mówi o odpowiedzialności członków samorządu jest nijaka, rozmyta. Mówi się np., że samorząd pracowniczy odpowiada zgodnie z obowiązującymi przepisami, choć wiadomo, że w polskim kodeksie karnym nie ma pojęcia odpowiedzialności zbiorowej.

Nie jest także wyjaśnione, według jakich zasad członkowie samorządu będą premiiowani od zysku. Poza tym mówi się wyłącznie o premiiowaniu. Jak zatem należy postąpić w przypadku decyzji, która, co prawda, nie doprowadziła zakładu np. do bankructwa, ale przyniosła określone straty? I dalej, w jaki sposób będą różnicowane premie dla członków samorządu? Przecież już dziś wiadomo, że wszyscy członkowie nie będą jednakowo aktywni, że jedni będą zgłaszać propozycje przynoszące zakładowi określone zyski, inni zaś poprawiające organizację pracy, a więc przynoszące efekty niewy-

żną, kto powinien ponieść za nią konsekwencje. Można przecież założyć taką sytuację, że za decyzją doprowadzającą do powstania na przykład bardzo dużych strat głosować będzie 35 członków samorządu przy 15 głosujących przeciwko i 10 wstrzymujących się. Czy zatem wszyscy członkowie samorządu pracowniczego powinni odpowiadać za tę niefortunną decyzję, czy tylko ci, którzy za nią głosowali? Już teraz należy coś z tym fantem zrobić, aby nie doszło do sytuacji, że sukces miałby stu ojców, a klęska byłaby zawsze sierotą.

Pisząc o samorządzie pracowniczym, który planuje się powołać drogą bezpośrednią i tajnych wyborów, nie sposób nie zauważyć, że jest to zupełnie coś innego od działającej dotychczas konferencji samorządu pracowniczego, chociażby ze względu na swoje uprawnienia. Zauważyć także trzeba, że z tego samego względu w samorządzie powinni znaleźć się ludzie odpowiedzialni, kompetentni i aktywni w pozytywnym znaczeniu tego słowa, że powinni znaleźć się w nim ludzie reprezentujący wszystkie grupy zawodowe zakładu, wszystkie organizacje społeczno-polityczne. Powinni to być ludzie, którzy interes zakładu będą traktować na równi z interesem całego społeczeństwa.

KOMISJA ZAKŁADOWA NSZZ „Solidarność” podjęła próbę rozwiązania problemu, stanowiącego od kilku lat źródło konfliktów pomiędzy grupami pracowników ZKiMR. Przedstawiła załozce projekt regulaminu awansowania, chcąc uzyskać opinie pracowników (niezależnie od ich przynależności związkowych) na proponowane rozwiązania zagadnień polityki kadrowej. We wstępie regulaminu pisze się, że podstawowym celem jego opublikowania jest przygotowanie do wprowadzenia „w zakładzie takiego systemu awansowania, który będzie jasny i przejrzysty dla wszystkich, a zarazem jednakowy dla każdego zatrudnionego. Chce się przy tym uniknąć wpływu czynników subiektywnych na awans oraz pragnie zaproponować jednoznaczny i pewną regułę zdobywania awansu płacowego. Przez ujednoczenie wymagań, stawianych każdemu pracownikowi, zamierza się ustrzec załogę przed konfliktami, wynikającymi z braku równego traktowania poszczególnych jej członków.

Intencje projektodawców są więc jasne. Ich zamiarem jest stworzenie systemu, który działałby w myśl zasady „każdemu według zasług i faktycznych umiejętności”. Przyjrzyjmy się więc, jak w proponowanym projekcie owa zasada miałaby funkcjonować.

Już z pobieżnego zapoznania się z projektem wynika, że proponuje on w gruncie rzeczy ściśle stosowanie się do przepisów zawartych w taryfikatorsze kwalifikacyjnym dla przemysłu metalowego. Nie chciałbym, aby stwierdzenie to poczytane zostało za zarzut.

Pod rozwagę

REGULAMIN AWANSOWANIA

Moim zdaniem, główną przyczyną nieskuteczności polityki kadrowej w ZKiMR polegała na nieprzestrzeżeniu, powiem nawet, na lekceważeniu zawartych w tym taryfikatorsze zasad. Najczęściej bowiem przeszeregowywano pracowników, nie bacząc na formalne wymogi, w wyniku ich osobistych zabiegów u wyższych przełożonych, pomijając przy tym ocenę kierownictwa wydziału oraz współtowarzyszy pracy. Zdarzały się i takie przypadki, że niektórzy uzyskiwali podwyżki pomimo negatywnej opinii o poziomie umiejętności zawodowych, wyrażonej przez mistrza. Utało się nawet przekonanie, że wystarczy kilkakrotnie polamentować nad swoją trudną sytuację bytową w gabinecie zwierzchnika, aby ten, mając miękkie serce, ustąpił i podpisał co trzeba. Nie trzeba dodawać, że z takiego sposobu załatwiania sprawy korzystali najczęściej ci, którzy normalną drogą nie mogli nawet marzyć o podwyższeniu grupy osobistej zaszerogowania. Przejdźmy jednak do rzeczy.

W szesnastu punktach zaproponowanego regulaminu awansowania mówi się m. in., że pracownikowi przyznaje się kategorię osobistego zaszerogowania, przewidzianą taryfikatorem, pod warunkiem posiadania kwalifikacji. A więc nie tak zwane chody, czy wylewanie łez, ale konkretne umie-

jętności, niezbędny na danym stanowisku zasób wiedzy teoretycznej, potwierdzonej praktyką, ma decydować o awansie. W przypadku grupy dziesiątej, czyli najwyższej w danym fachu, postuluje się wprowadzenie obowiązku przedstawienia „majstersztyku”, będącego naocznym świadectwem posiadanych zdolności!

Kto ma dokonywać oceny starających się o awans? Tu także istotne novum. Proponuje się powołanie zakładowej komisji kwalifikacyjnej, której skład ustali dyrekcja i związki zawodowe. Powinni być w niej reprezentowani specjaliści poszczególnych zawodów, przedstawiciele władz związkowych i doraźnie — członkowie wydziałowych ogniw związku. Komisja będzie rozpatrywać wnioski o przeszerogowanie w obecności wnioskodawców, czyli kierownika i aktywu związkowego. Do podstawowych kryteriów, jakie muszą być przy tym spełnione, zaliczono: nieciągłą pracę, wykształcenie oraz staż zawodowy. Zaznaczono, iż w stosunku do osób o długoletnim stażu pracy oceniać się będzie głównie umiejętności praktyczne, rezygnując z wymogów formalnego wykształcenia.

W prezentowanym regulaminie dostrzeżliśmy jeszcze jeden istotny szczegół. Chodzi tu o próbę rozstrzygnięcia dylematu: w stosunku

do kogo używać określenia „pracownik wykwalifikowany”? Przyjęto zasadę, iż mianem takim powinno obdarzać się osoby z ukończoną średnią szkołą zawodową lub szkołą zasadniczą, zgodną z wykonywaną profesją. Nie jest to zagadnienie wyłącznie formalne. Proponuje się bowiem przyjęcie reguły, iż pracownik wykwalifikowany rozpoczynałby start zawodowy od czwartej grupy zaszerogowania. Kategorie od pierwszej do trzeciej stosowane byłyby w okresie nauki i przyuczenia do zawodu. Zaznaczono również, że ci, którzy wypo- wiedzieli pracę w poprzednim zakładzie, nie mogą w ZKiMR awansować wcześniej, niż po upływie sześciu miesięcy. Przypomniano także jedno z ustaleń Kodeksu Pracy. Mówi ono, że pracownik może być awansowany tylko o jedną kategorię w okresie nie krótszym niż jeden rok. Wyjątek stanowi przydzielenie pracy bardziej złożonej i odpowiedzialnej.

Na koniec jeszcze jedna uwaga, która nasunęła mi się po uważnym przeczytaniu projektu regulaminu awansowania. Otóż w tak ważnym problemie, jakim jest niewątpliwie polityka kadrowa przedsiębiorstwa, brakuje pewnych generalnych zasad, które tworzyłyby zrzęby systemu. Chodzi mi mianowicie o obiektywną, systematyczną i okresową ocenę pracy każdego zatrudnionego w ZKiMR. Dopiero na tej podstawie powinny być tworzone szczegółowe zasady awansowania.

(r.)

Lepsze warunki pracy w gnieździe oczyszczarek

W postępowych postulatach załogi Wydziału K-4 znalazła się m. in. sprawa zlikwidowania nadmiernego zapylenia w gnieździe oczyszczarek. Ten wniosek jest obecnie realizowany przez fachowców z wrocławskiej firmy „Agromet”. W miejsce mocno już wyeksploatowanych urządzeń odprowadzających montują oni nowe o wyższej wydajności i, co jest również nie bez znaczenia dla prawidłowej obsługi, łatwiejsze w konserwacji.

Równocześnie robotnicy z brygady utrzymania ruchu kuźni instalują w Wydziale Obróbki Ciepłej i Wykańczającej tzw. skipy, czyli urządzenia załadunkowe przy piecach. Armatura ta zmniejszy uciążliwość pracy obsługi pieców hartowniczych i normalizujących, w znacznej części składającej się z kobiet, poprzez wyeliminowanie ręcznego załadunku tzw. palet.

(r.)

Na wakacjach w Rumunii

W dniach od 26 sierpnia do 12 września br. sześciopięcioro młodzi z ZKiMR wzięła udział w obozie wypoczynkowym ZSMP, zorganizowanym przez gdański „Juwentur” w Rumunii. Jego uczestnicy przebywali m. in. na kempingu Izorul Rece, położonym o bok miasta Sinaia oraz na kempingu Saturn w Mangalii nad Morzem Czarnym. Sinaia jest miastem bardzo dobrze zagospodarowanym pod względem turystycznym. Bez większych kłopotów można było dostać się wyciągiem krzesełkowym na okoliczne szczyty, leżące na wysokości ponad 2000 metrów n.p.m. Inne atrakcje to ciekawa architektura i mnóstwo zabytków, a wśród nich — liczne budowle sakralne.

Po pięciu dniach pobytu w Sinaia grupa wyjechała do Mangalii, zamierzając się na jeden dzień w Bukareszcie. Pomimo tak krótkiego pobytu miasto to wprost urzekło wszystkich swoją urodą. Po dotarciu nad Morze Czarne młodzież zamieszkała na kempingu Saturn, w jednej z czterech dzielnic tego turystycznego ośrodka. W zależności od upodobań można było opaść się, kąpać, zbierać muszle, zwiedzać zabytki Mangalii, bądź pojechać do Konstancji, odległej o ok. 50 km. Natomiast wieczorem czas spędzano najczęściej w dyskotekach.

Pomimo zimnych nocy w Sinaia oraz braku pewnych wygód socjalnych, wyjazd do Rumunii był bardzo udaną formą spędzenia wakacji.

Co się dzieje na Głębokiem?

PRZED ROZPOCZĘCIEM sezonu wczasowego informowaliśmy o podjęciu przez zakładowe służby prac modernizacyjnych w ośrodku nad Głębokiem. Wtedy wiedzieliśmy jedynie o zastąpieniu starych domków kempingowych przez dziesięć nowych typu „Mieroszów”, które ustawione zostaną powyżej stołówek ośrodka. Obecnie możemy wzbogacić naszą informację o dalsze szczegóły. Wynika z nich, że po zakończeniu planowanych robót powstanie nad jeziorem obiekt wypoczynkowy o wysokim standardzie, wzbogacony, w porównaniu ze stanem dzisiejszym, o liczne, nowe elementy infrastruktury.

Cały zakres prac podzielono pomiędzy użytkowników ośrodka. ZKiMR przyjęły na siebie wykonanie kanalizacji wraz ze zbiornikiem ścieków, ogrodzenie terenu, zmontowanie własnych domków oraz podłączenie ich do sieci wodociągowej i elektrycznej. W chwili, gdy o tym piszemy, zaawansowanie robót jest znaczne.

Domki stoją już wszystkie, czynione są starania o zakup niezbędnego ich wyposażenia oraz materiałów wykończeniowych, tj. boazerii i armatury. Dodajmy, iż mieroszowskie kempingi składają się z dwóch pokoi — osobną łazienką i wc, przedpokojem oraz werandą. W każdym z nich będzie telewizor, radio, lodówka i kuchnia elektryczna lub gazowa, a na werandzie — wiklinowe meble. Optymistycznie przedstawia się ogrodzenie ośrodka, które wykonano już w 80 proc., mniej pomyślnie natomiast zaawansowanie pozostałych robót. Dotychczas nie rozpoczęto prac przy zakładaniu kanalizacji, ba, nie zakupiono jeszcze niezbędnych to tego celu rur kamionkowych. Tymcza-

sem czas nagli. Przypomnijmy, że cała instalacja kanalizacyjno-ściekowa musi być gotowa w pierwszych dniach przyszłego roku, tj. przed rozpoczęciem nowego sezonu wczasowego. Do dyspozycji zakładowych ekip pozostają więc — przy założeniu pogodnej jesieni — ze dwa miesiące oraz ewentualnie tyleż czasu w roku przyszłym. Jeśli weźmiemy pod uwagę cały zakres robót, musimy przyznać, iż dotychczasowe ich zaawansowanie jest niewielkie, zwłaszcza, że i chętnych do pracy w Głębokiem nie ma. Powód? Przy dzisiejszych kłopotach z żywnością trudno w ośrodku zjeść posiłek. Pół biedy, kiedy trwają turnusy, dopóki funkcjonuje tam wczasowa stołówka. Ale co będzie, kiedy odjadą ostatni wczasowicze?

Z otrzymanej informacji wynika, że fachowcy z „Archimedeasa” zmontują nad Głębokiem nowy pomost o powierzchni 400 m kw., że powstanie tam hangar na sprzęt wodny, parking i kawiarnia. Wyasfaltowane zostaną drogi dojazdowe, wybudowana sala gier, kregielnia oraz budynek dla stałych pracowników ośrodka z pomieszczeniem na magazyn. Dzieci otrzymają ogródek zabaw, dorośli — boiska do gier sportowych. No i jeszcze rabaty kwiatowe, krzewy ozdobne. Wygląda to zachęcająco. Oby tylko to wszystko nie pozostało w sferze planów.

Na zakończenie jeszcze jedna sprawa. Doszły nas słuchy, że w związku ze szczupłą bazą wczasową rozważana jest ewentualność umieszczenia w każdym z nowych domków dwóch rodzin. Z błyskawicznej sondy, jaką przeprowadziliśmy wśród znajomych, wynika jednoznacznie krytyczny stosunek do takiego rozwiązania. Wszyscy zgodnie stwierdzili, że wolą wypoczywać rzadziej, ale za to w dobrych warunkach.

(r.)



Trwa rozbiórka spalonego młyna. W widocznej na zdjęciu ocalałej po wyburzeniu części projektuje się urządzenie specjalistycznej przychodni międzyzakładowej.

Fot. B. Wudarski

Na wcześniejszą emeryturę

Możliwość wcześniejszego przechodzenia na emeryturę spotkały się z dużym zainteresowaniem pracowników ZKiMR.

Rozporządzenie Rady Ministrów z 17 lipca br. określa, że na wcześniejszą emeryturę mogą przejść pracownicy spełniający określone warunki, jeżeli do 31 grudnia br. zostanie rozwiązana z nimi umowa o pracę na mocy porozumienia stron lub w drodze wypowiedzenia dokonanej przez zakład pracy. Tak więc przepisy te nie dotyczą pracowników, którzy w tym czasie zwolnią się z pracy sami, wypowiadając umowę o pracę lub zostając zwolnieni bez wypowiedzenia z własnej winy.

Pracownik decydujący się na wcześniejsze przejście na emeryturę powinien osiągnąć wiek: mężczyźni 60 lat, a kobiety 55 lat i posiadać okres zatrudnienia — mężczyźni 25 lat, a kobiety 20 lat; bądź też wiek: mężczyźni 55 lat, a kobiety 50 lat przy takim samym okresie zatrudnienia; z tym jednak, że co najmniej 15 lat przepracowali przy robotach zaliczanych do I kategorii zatrudnienia. Pracownicy, którzy nie osiągnęli

wymaganego wieku, mogą przejść na emeryturę, jeżeli mają okres zatrudnienia wynoszący: 40 lat dla mężczyzn i 35 lat dla kobiet; 35 lat dla mężczyzn i 30 lat dla kobiet, w tym co najmniej 15 lat pracy w I kategorii zatrudnienia, 30 lat dla mężczyzn i 25 lat dla kobiet, jeżeli są inwalidami III grupy lub 25 lat dla mężczyzn i 20 lat dla kobiet, jeżeli są inwalidami I i II grupy.

Osoby, które nie spełniają żadnego z warunków dotyczących okresu zatrudnienia, mogą przejść na emeryturę w niepełnym wymiarze, jeżeli osiągnęli wiek 65 lat mężczyźni i 60 lat kobiety i mają okres zatrudnienia wynoszący 20 lat dla mężczyzn i 15 lat dla kobiet; bądź osiągnęli wiek 60 lat — mężczyźni i 55 lat kobiety i mają okres zatrudnienia wynoszący 20 lat dla mężczyzn i 15 lat dla kobiet, w tym co najmniej 15 lat pracy zaliczonej do I kategorii zatrudnienia.

Wszystkie sprawy związane z przejściem na emeryturę załatwia w ZKiMR Dział Rachuby. Zainteresowani tymi możliwościami proszeni są o skontaktowanie się z referentem rentowym.

Zasilek wychowawczy dla matek

Zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z 17 lipca br., pracownica zatrudniona co najmniej 6 miesięcy może skorzystać z urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat w celu sprawowania opieki nad dzieckiem, nie dłużej jednak jak do ukończenia przez nie 4 roku życia.

W czasie korzystania z urlopu wychowawczego pracownicy przysługuje zasilek wychowawczy w okresie 18 miesięcy, licząc od dnia następnego po zakończeniu urlopu macierzyńskiego lub urlopu wypoczynkowego, przypadającego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim; bądź też w okresie do zakończenia urlopu wychowawczego, nie dłużej jednak niż przez 3 lata, jeśli pracownica samotnie wychowuje dziecko lub sprawuje osobistą opiekę nad więcej niż jednym dzieckiem u-

rodzonym przy jednym porodzie, albo dzieckiem przewlekle chorym, kalekim.

Wysokość zasiłku wychowawczego uzależniona jest od przeciętnego, miesięcznego dochodu na członka rodziny w wysokości: 2.400 zł, jeżeli dochód na jednego członka rodziny nie przekracza kwoty 2.400 zł; 1.800 zł, jeżeli dochód na jednego członka rodziny nie przekracza 3.000 zł oraz 1.200 zł, jeżeli dochód ten przekracza kwotę 3.000 zł, a nie przekroczył 3.600 zł.

Pracownica samotnie wychowująca dziecko ma prawo do zasiłku wychowawczego w wysokości podwójnej, nie więcej jednak od przeciętnego jej miesięcznego wynagrodzenia, przyjętego do wyliczenia zasiłku macierzyńskiego.

Zasłużeni dawcy krwi

Dni Honorowego Dawcy Krwi są poświęcone wielu ludziom dobrej woli, dzięki którym mogą być zaspokajane stale wzrastające potrzeby szpitali na krew konserwowaną lub poszczególne jej składniki, jak: osocze, masa krwinkowa, albuminy, czynniki krzepnięcia itp. W wielu przypadkach są to jedyny leki, które ratują zdrowie lub życie chorego. Niemal przy każdym schorzeniu podaje się samą krew lub jej przetwory.

Krew świeżą przetacza się przy zabiegach operacyjnych, po ciężkich wypadkach, noworodkom z chorobą hemolityczną, chorym na anemię i białaczkę itp. Obecnie oddziały o charakterze zabiegowym, chirurgicznym, położniczym i ginekologicznym, doskonając technikę operacyjną coraz częściej zajmują się leczeniem chorób, które dawniej były uważane za nieuleczalne. W wielu takich przypadkach, w celu zapewnienia prawidłowego działania układu krążenia, niezbędna jest w czasie operacji krew, duża ilość krwi. Dlatego wszędzie na świecie służba zdrowia opiera się głównie na krwi bezpłatnej, a w wielu państwach wyjątkowo na krwi oddawanej honorowo.

Dni Honorowego Dawcy Krwi będą obchodzone w ZKiMR uroczysto. Wzorem lat ubiegłych w listopadzie br. odbędzie się spotkanie honorowych dawców krwi z dyrekcją zakładu i innymi zaproszonymi gośćmi będą też nagrody, upominki, odznaczenia itp.

Do grona najwytrwalszych honorowych dawców krwi w zakładzie należą: PIOTR MATCZAK, który na potrzeby lecznictwa oddał prawie 20 litrów krwi, ZENON CZARNECKI — 18,8 l krwi, LECH SADELOCHA — 8,4 litra krwi oraz SŁAWOMIR KEMPA — 7,9 l krwi.

Nie sposób wymienić tutaj wszystkich honorowych dawców krwi. Wszyscy ci ludzie zasługują na szacunek, gdyż legitymują honorowego dawcy krwi to nie tylko najlepsze świadectwo zdrowia danego człowieka, to przede wszystkim dowód jego szlachetnej postawy.

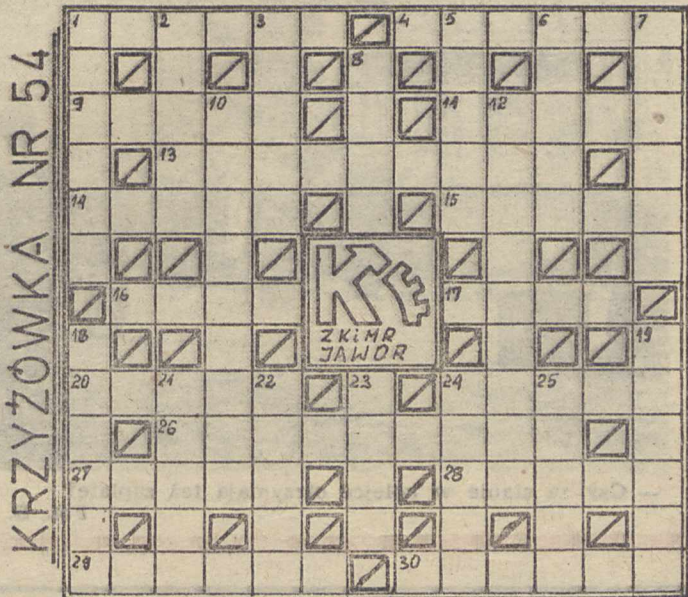


Wziąć się za dyscyplinę

Co by tu nie mówić, jedno jest bezsporne. Dyscyplina pracy wyraźnie spada. Do tego nawet stopnia, że nie są to już pojedyncze przypadki łamania zakładowych norm, ale także mnóstwo wykroczeń przeciw ustalonym zwyczajom. Ba, nawet kierownicy zaczęli traktować to jako coś normalnego, nad czym najlepiej przejść do porządku dziennego. Po co narażać się ludziom w tych niepewnych czasach, kiedy każda próba przypomnienia o elementarnych obowiązkach pracownika i obywatela PRL odbierana jest jako atak osobisty albo coś jeszcze gorszego. W rezultacie mnożą się różnego rodzaju ekscesy, jak np. głośna niedawno sprawa jednego z pracowników, który wybrał się do miasta w celach osobistych, używając jako środka lokomocji... wózek widłowy. Ta niecodzienna wycieczka skończyła się, co prawda, przy bramie fabrycznej, ale jest to, moim zdaniem, sygnał, że sprawy zaszyły cokolwiek za daleko i nie ma co czekać z bardziej radykalnymi środkami.

Zakładowe władze czynią wprawdzie co mogą. Dyrektor naczelny w swoim zarządzeniu kategorycznie przykazał np. kierownikom wszystkich szczebli, aby wzmogli nadzór nad dyscypliną pracy w podległych zespołach, a nawet zagroził sankcjami służbowymi tym, którzy będą przynymać oczy na wybryki podwładnych. Nie zmniejszyło to jednak kolejek przed zakładowymi kioskami, w których ludzie godzinami wystają w oczekiwaniu na dostawę. Choć... Zauważyłem ostatnio ze zdumieniem, że w kiosku „Ruchu” były papierosy, a przed nim stało zaledwie paru pracowników, i to, sądząc z wyglądu takich, którzy w fabryce znaleźli się przy okazji zatwierdzenia swoich spraw, a nie zatrudnionych na pierwszej zmianie. Osobiście nie sądzę, aby był to pierwszawy widoczny skutek wzmiankowanego wyżej zarządzenia. Już bardziej skłonny jestem przypuszczać, że zorganizowanie dostaw papierosów przez wydziały uspokoiło nerwową atmosferę, związaną z kłopotami z nabyciem tego artykułu. Również władze związkowe śmiało wzięły się za tę niebezpieczną dla nich sprawę. Niebezpieczną dlatego, że członkowie związku twardo domagają się obrony, gdy kierownictwo chce kogoś rozliczyć za łamanie regulaminu pracy. Nie pomagają przypomniane zasady, że powinnością związku jest tylko przypilnowanie, aby sankcja była proporcjonalna do rangi przewinienia, żeby uwzględniono przy tym wszelkie okoliczności i sprawdzono fakty. W takich przypadkach delikwent grozi przejściem z jednego związku zawodowego do konkurencyjnego, wyjaśniając swój krok tym, że „oni” na pewno uchronią go przed karą. Nie ułatwia to zaprowadzenia dyscypliny w fabryce. Prawda jest również, że wielu nowo wybranych przewodniczących związkowych kół wydziałowych przyjęło za punkt wyjścia w tego rodzaju sprawach, że w konflikcie przelozony — podwładny zawsze ten drugi ma rację, niezależnie od wymowy faktów. Na szczęście takich przewodniczących jest niewiele. Dobre widoki na przyszłość upatruję również w tym, że Komisja Zakładowa „Solidarności” zalecała, pomimo początkowych oporów, aby wprowadzić regulamin nagród i kar, który będzie stanowił jednolitą podstawę orzekania o winie pracowników i przysługującej karze. Nie powinno więc być stwierdzeń w rodzaju: No dobrze zrobiłem to, ale Iksiński postąpił tak samo i nie mu się nie stało.

IAN KOWALSKI



KRZYŻÓWKA NR 54

W. Ostapiuk

POZIOMO: 1. Dawniej pomieszczenie warty garnizonowej, 4. Rzecz jedyna w swoim rodzaju, 9. Noga zdrobniata, 11. Pochylenie, ćwiczenie gimnastyczne, 13. Zaloty, umizgi w liczbie pojedynczej, 14. Ssak z rodziny torbaczy, 15. Szal z kosztownego futra, 16. Kończyna, 17. Wiosenna praca rolnika, 20. Część marynarki, 24. Grupa najbardziej czynnych członków organizacji, 26. Prawa strona statku, 27. Włókno twarde wydzielone z liści agawy używane do produkcji wyrobów powroźniczych, 28. Kierunek w kulturze europejskiej od końca XVI do połowy XVIII wieku, 29. Stolica Turcji, 30. Dawne naczynie w kształcie półkuli.

PIONOWO: 1. Medal, order, 2. Duży owoc drapieżny, 3. Ciamaжда, 5. Niezbędne do transportu chorzy, 6. Okrąg, 7. Pierwiastek chemiczny o liczbie atomowej 73, 8. Okrycie drzew, 10. Kościół katolicki, przy którym znajduje się zgromadzenie kanoników, 12. Próg rzeczny zaczyna, 18. Drzewo owocowe, 19. Przyprawa

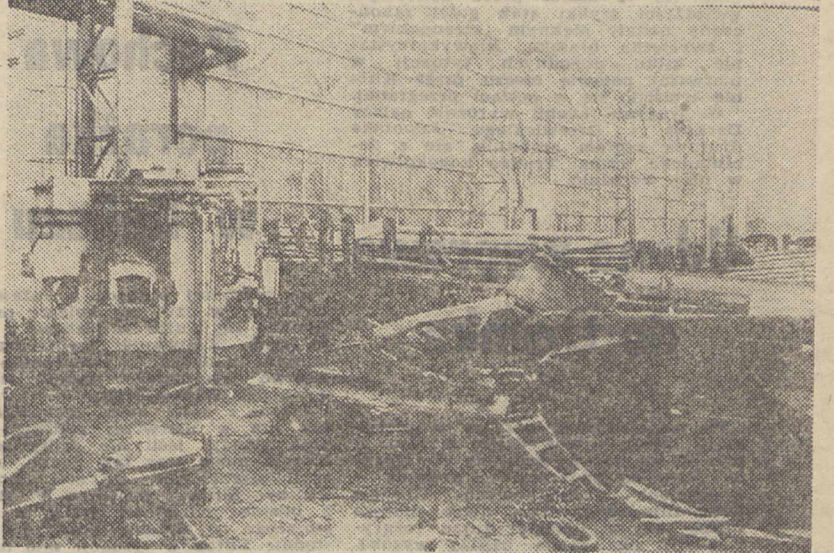
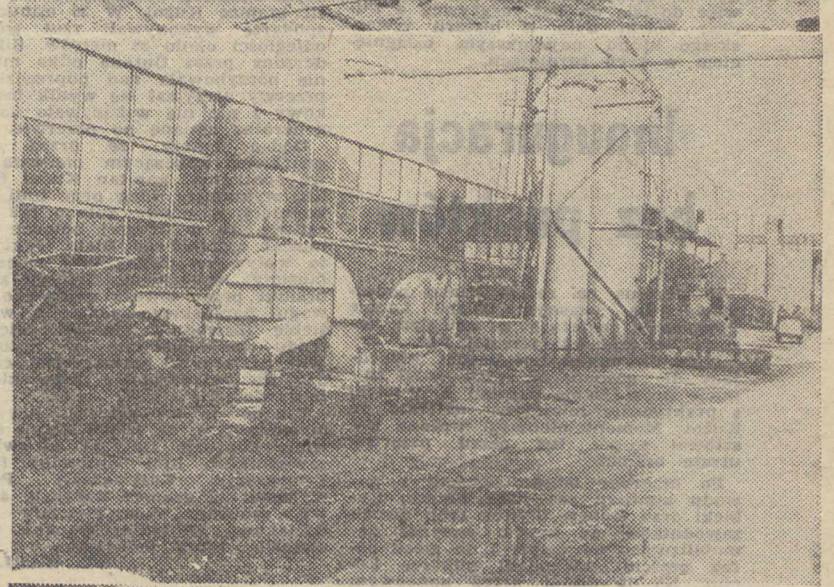
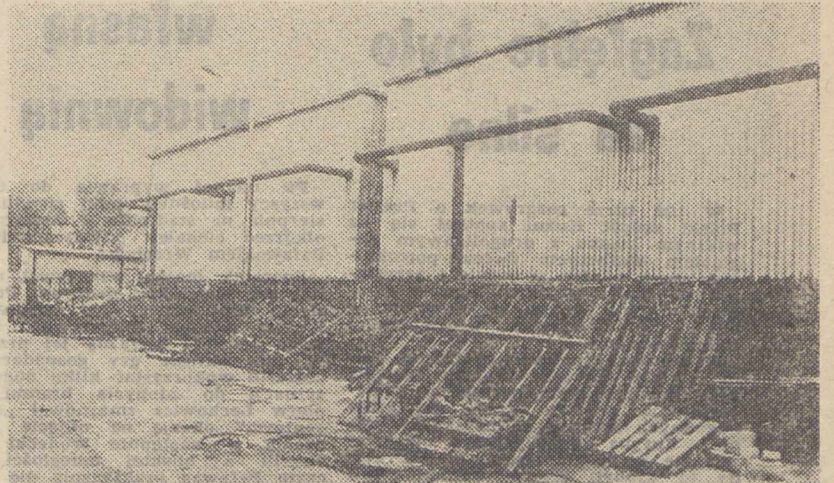
do mięsa, 21. Niewielki ptak łowny, 22. Gatunek jedwabnego aksamitu lub miasto w Indii, 23. Drewniany dęty instrument muzyczny, 24. Kewon, 25. Balkon.

Wśród czytelników, którzy nadesła do 27 października 81 r. prawidłowe rozwiązanie, zostaną rozlosowane nagrody w postaci książek. Rozwiązanie należy nadsyłać na adres: Redakcja „Przeglądu Fabrycznego”, Zakłady Kuziennicze 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 53 z licowo-sierpniowego numeru „Przeglądu Fabrycznego”.

Poziomo: Chinka asesora, Loara, Apacz, heliograf proca, Browa auto, tyka lista pasza konkurent, sport, start, Agata, Utrata.
Pionowo: chlapa, Idaho, koala, skarb szafa, rozkaz, plot, recytator, partyzant, kłęska, partia, skoda, Antek, tuba, Peszl, staja

W NASZYM BIEKTYWIE



W poprzednim numerze zamieściliśmy zdjęcia z tych samych miejsc, apelując o ich uporządkowanie. Jak widać, po miesiącu niewiele się tam zmieniło. Jak długo jeszcze przyjdzie czekać na uprzą-

tnięcie widocznego bałaganu?
Fot. B. Wudarski

Przegląd Fabryczny 7

Zagłębie było za silne

W 1/32 turze rozgrywek o Puchar Polski zespół Kuźni spotkał się na własnym boisku z drugoligowym Zagłębiem Wałbrzych. Goście potraktowali mecz bardzo poważnie i przystąpili do niego w najsilniejszym składzie, między innymi z Ciotkiem w bramce oraz Drysiem, Broceniem i Urbanowiczem.

W pierwszej połowie spotkania, mimo utraty dwóch bramek, Kuźnia była równorzędnym partnerem Zagłębia, mając w tym okresie gry kilka dogodnych sytuacji do uzyskania bramek. Rutyna drugoligowców uwidoczniła się w drugiej części meczu, kiedy to zdobyli cztery bramki. Tak więc dojdzie do 1/32 rozgrywek o Puchar Polski było w historii jaworskiego klubu największym osiągnięciem w tych turniejach.

Inauguracja bez punktów

19 sierpnia br. zespół Kuźni podejmował na własnym boisku Lechicę Piechowice należącą w ubiegłym sezonie do czółówki trzeciej ligi.

Początek meczu był bardzo obiecujący dla gospodarzy, gdyż w 27 minucie prowadzenie uzyskał J. Rybicki i praktycznie inicjatywa należała do Kuźni. Moment nieuwagi Untona kosztował zespół, tuż przed przerwą, utratę bramki.

Po przerwie boisko opuścili z powodu kontuzji zdobywca bramki Rybicki oraz Huber. Ubytek tych dwóch zawodników na pewno wpłynął demobilizująco na zespół i do głosu coraz częściej dochodzili piłkarze Lechii. Na 15 minut przed końcowym gwizdkiem szybki atak gości zakończony został pięknym „szczupakiem” i zwycięska bramka. Niewykorzystanie kilku dogodnych sytuacji w pierwszej połowie meczu przez Kuźnię zemściło się w postaci przegranej.

W drużynie Lechii wyróżnić należy Derkusa i Drzewickiego. Jaworska drużyna zagrała ambitnie, ale z debiutancką treścią. Trudno kogokolwiek w niej wyróżnić.

Udana wyprawa do Ozimka

Po nieszczęśliwej porażce w pierwszym meczu kibice Kuźni bardzo obawiali się jej wyjazdu do Małejpanów. Bądź co bądź jest to drużyna o aspiracjach drugoligowych. Obecnie prezentuje wprawdzie nieco słabszą formę, ale w ubiegłej turze rozgrywek III ligi zajęła bardzo wysoką, czwarta lokatę.

Przystępując do tego meczu zawodnicy z Jawora chcieli zrewanżować się za pierwszą przegraną i w jakiś sposób udowodnić wszystkim sympatykom piłkarstwa że nie będą jedynie dostarczycielami punktów przeciwnikom. Pierwszy kwadrans upłynął przy dość widocznej przewadze Kuźni, ale bez zdobytych bramek. Idealnej sytuacji do uzyskania prowadzenia nie wykorzystał w 30 minucie Biela za lekko strzelając do bramki. Doświadczenie z bramki zdażyło wbić piłkę obrońca Ozimka. W siedem minut później szczęście uśmiechnęło się do gospodarzy którzy uzyskali prowadzenie po rzucie rożnym.

Po przerwie Kuźnia zaatakowała z furją i w 60 minucie uzyskała wyrównującą bramkę zdobyta przez Lechowicza spoza pola karnego. Zmobilizowało to do jeszcze energiczniejszego ataku jaworski zespół. W 75 minucie do akcji włączył się kapitan drużyny Kuźni Dulik, przeszedł łatwo przez środek boiska i w okolicach pola karnego rozegrał z Lechowiczem tak zwana piłkę z klepek, po czym wszedł na pozycję sam na sam z bramkarzem z efektem tego pojedynku było obicie prowadzenia 2:1.

Wynik meczu na 3:1 podwyższył strzałem z 20 metrów w 80 minucie gr. L. Stepień. Do końca meczu Kuźnia nie oddawała tuż inicjatyw ale moment nieuwagi leń obrońców w ostatniej minucie spowodował że tylko faul mogli powstrzymać napastnika Ozimka. Rzut karny zamieniony

został na bramkę. Tym samym spotkanie zakończyło się rezultatem 3:2 dla Kuźni.

Pochwalić trzeba w tym meczu cały jaworski zespół za odważną i dynamiczną grę.

WL. KARLINSKI

Kłeska przed własną widownią

Po udanej wyprawie do Ozimka wszyscy miłośnicy piłki zjawili się 31 sierpnia na stadionie w Jaworze, aby obejrzeć ciekawy pojedynek Kuźni z Pafawagiem Wrocław.

Początek meczu wskazywał na dobrą grę jaworskiej drużyny. Po dziesięciu minutach naporu „wagoniarzy” Kuźnia przejęła inicjatywę i zarysowała się dość wyraźna jej przewaga. W tym okresie gry gospodarze nie potrafili wykorzystać kilku dogodnych sytuacji do zdobycia bramki. Najpierw Lechowicz zmarnował „stuprocentową” okazję na objęcie prowadzenia, a następnie Wodecki przetrzeźlił z bliskiej odległości, przy czym Pafawag praktycznie nie zagroził bramce Kuźni. W 35 minucie gospodarze wykonywali rzut wolny z odległości około 25 metrów. Silnie uderzona przez Untona piłka minimalnie poszybowała nad poprzeczką. Do przerwy utrzymał się wynik bezbramkowy i nie nie wskazywało na jakąś generalną zmianę po przerwie.

Dodać należy, że przed samym gwizdkiem, kończącym pierwszą połowę spotkania, kapitan Kuźni H. Dulik, wykonując ślizg przy linii, został kopnięty w prawe kolano tak dokuźliwie że w drugiej połowie meczu musiał zastąpić go Biela. Jaki miało to wpływ na dalszy ciąg meczu, nie musimy wyjaśniać. Cztery zdobyte bramki przez lewoskrzydłowego Pafawagu Sapińskiego same mówią za siebie. Zawodnik ten bez większego trudu znajdował się w sytuacjach sam na sam z bramkarzem, co bardzo źle świadczyło o jaworskiej defensywie.

Trudno w tej sytuacji nie wspomnieć o tym, że zespół Kuźni odniósł wiele kontuzji. Dotyczy to zwłaszcza zawodników linii obronnej (Huber, Tomczyszyn, Kostrzębski). Ponadto wyjechał za granicę Baranek, a sprawy osobiste skomplikowały starty Ościakowi. W takiej sytuacji trudno zestawiać dobrą jedenastkę.

WL. KARLINSKI

Pechowa porażka w Kaliszu

Po wysokiej porażce z Pafawagiem Wrocław w czwartej kolejce przyszło spotkać się Kuźni w Kaliszu z Włókniarzem. Kaliszanie wyprzedzali ją jednym punktem i ewentualne zwycięstwo jaworskiego zespołu stawiło go przed Włókniarzem.

Trzeci z kolei mecz cechowała dobra gra w pierwszej połowie. Co z tego jednak jeśli nie padły bramki. Kuźnia miała trzy tak zwane „setki”, czyli pewne gole ale efekt bramkowy był zerowy. Najpierw P. Rybicki z bliskiej odległości trafił w głowę stojącego w bramce obrońcę, a następnie Unton w sytuacji sam na sam z bramkarzem fatalnie spudłował. Wcześniej jeszcze dogodną sytuację zmarnował grający w ofensywie Rybicki, nie trafiając głową do ustnej bramki.

Zespół Włókniarza nie stworzył w pierwszej połowie meczu groźnych sytuacji. Największe zagrożenie stanowiły bardzo dalekie wyrzuty z autu środkowego napastnika gospodarzy. Pierwsza odsłona zakończyła się wynikiem bezbramkowym przy znacznej przewadze jaworskiego zespołu.

Po przerwie gospodarze dokonali jedne zmiany w ataku, która wpłynęła mobilizująco na całą drużynę. W 75 minucie po składnej akcji kaliszian sędzia dopatrzył się faulu obrońcy Kuźni i podyktował rzut karny, obrońcy w ładnym stylu przez Ościaka. W pięć minut po tym jaworska drużyna była bliska zdobycia bramki ale trzynastoletni debiutant trafił w nogi obrońców.

O wyniku meczu zdecydował moment nieuwagi w 81 minucie sędzia doliczył 7 minut kłedy w wprowadzonym po przerwie napastnik gospodarzy przez nikogo nie pilnowany, otrzymał piłkę w odległości około 5 metrów od bramki. Głowa skierowała ją do siatki. Z powodu utraty tej bramki nie można mieć pretensji do bramkarza a jedynie do obrońców, którzy nie potrafili przeszkodzić przy dobięciu piłki.

Sytuacja w tabeli po tym meczu była szczególnie niekorzystna dla Kuźni.

WL. KARLINSKI

CZAS NA CZYNY

Nie od dziś podnoszona jest sprawa rampy za i wyladunkowej przed halą 35, a właściwie jej braku. Robotnicy, ładujący np. rozdrażniacze, dokonują istnych wyczynów, aby popularne „Baki” znalazły się w wagonach bez uszkodzeń. Najwyższy czas, aby od gadania na ten temat przejść do czynów.

ZAGADKA

Czy przy pomocy ośmiotonnej suwnicy i dwukrotnie mocniejszego samojazdnego dźwigu możliwe jest podźwignięcie ważącej 72 tony szaboły młota?

Teoria mówi, że nie. W praktyce jednak przy pomocy dźwigów Coles fabryczne brygady remontowe dokonują takich operacji. Odbywa się to jednak za każdym razem z dużymi kłopotami i przy ogromnym ryzyku.

Czy nie warto więc zastanowić się nad zainstalowaniem w hali kuźni potężniejszej suwnicy?

BEZ KASKÓW?

Dlaczego wielu pracowników w hali kuźni nie nosi kasków, chociaż wymagają tego względy bhp?

Do tej pory lamiający przepisy najczęściej tłumaczyli się, że kaski są niefunkcjonalne, przeszkadzają w pracy itp. Do tego arsenału wykrętów przybył jeszcze jeden: kaski deformują fryzurę!

Ciekawi jesteśmy, czy taki argument trafi do przekonania przed-

stawicielowi służby bhp? A swoją drogą, z pobieżnej obserwacji wynika, że liczba osób, poruszających się po kuźni bez tego „nakrycia” głowy, jakby zwiększyła się.

SPECE OD NARAD

Kiedy odpowiedzialne służby wezmą się na serio do realizacji postulatów załogi magazynu hutniczego? — zapytują zainteresowani. Na ten temat odbyło się już podobno kilka narad, ale efektów nie widać.

KTO DYRYGUJE KUŹNIĄ

Kto dyryguje pracą w kuźni? — zadają sobie pytanie kowale. Okazuje się bowiem, że to nie od kierownictwa wydziałów i flandystów zależy, co w danym dniu będzie produkowane. O wszystkim decyduje... suwnicowy. On przecież wyciąga odpowiedni materiał ze stosu, zalegającego magazyn stali i transportuje na krajalnię. Kieruje się przy tym nie konkretnym planem, ale tym, jaka wiązka stali jest akurat dostępna.

Proponujemy więc zmienić suwnicowego, albo uporządkować magazyn stali. Sądźmy, że kierownictwo wybierze tę drugą możliwość.

SUKCES MA WIELU OJCÓW

Pisaliśmy nie tak dawno o kłopotach z puszkami do rozdrabniania, starając się dociec, kto odpowiada za ich niedostateczną szczelność. Nie zdołaliśmy wtedy jednoznacznie wskazać winnych, ponieważ wszyscy umywali ręce.

Po zatłwieniu tej sprawy dowiedzieliśmy się, że do sukcesu przyczynają się zaraz wszyscy zainteresowani. No cóż, jak mówi przysłowie, sukces ma wielu ojców...



— Czy za stanie w kolejce otrzymają też zapłatę?

Fot. B. Wudarski



— Z prowiantem na wczasy.

Rys. T. Wabiszczewicz

PRZEGLĄD FABRYCZNY — pismo Samorządu Robotniczego Zakładów Kuzenniczych i Maszyn Rolniczych w Jaworze. Redaguje kolegium. Adres redakcji: 59-400 Jawor, ul. Kuzennicza 4, telefon 30-51, wewn 446. DRUK Zakłady Graficzne RSW „Prasa-Książka-Ruch” Wrocław ul. Piotra Skargi 1/5 Nakład 2000