

## Aby system płac mobilizował do pracy

Reforma nie stworzyła dotąd motywacyjnego systemu płac. W I półroczu minionego roku nastąpił znaczny wzrost zarobków przy spadku wydajności pracy. Pogłębiły się niekorzystne zmiany w strukturze płac. Tylko ok. 40-60 proc. wynagrodzenia wiązało się z wynikami pracy.

Mając na uwadze jak najszybsze podjęcie prac nad utworzeniem takiego systemu, zorganizowaliśmy w redakcji dyskusję. Chcieliśmy dać okazję do zaprezentowania poglądów bezpośrednio zainteresowanym, tzn. przedstawicielom dyrekcji zakładu, kadrze inżyniersko-technicznej, pracownikom średniego dozoru technicznego, pracownikom produkcyjnym. Zakres tematyki, jak również opinie dyskutantów, z całą pewnością nie wyczerpują problemu. Dyskusja stanowi co najwyżej zaczątek szerszej wymiany poglądów na ten temat. Wyśleliśmy bowiem z założenia, że torum organizacji społeczno-politycznych nie jest wystarczające, żeby wypracować optymalne rozwiązanie.

W dyskusji udział wzięli: EUGENIUSZ CEZAR — z-ca dyr. d.s. ekonomicznych, ADAM SAWICKI — I sekretarz KZ PZPR, ZYGMUNT JOZWIK — z-ca głównego kuźnika i z-ca przewodniczącego zakładowego koła SIMP, STANISŁAW KWIATKOWSKI — ślusarz utrzymania ruchu kuźni, JAN KRAJEWSKI — kowal z Wydziału K-2 i RYSZARD TRZESNIEWSKI — sekretarz redakcji „PF”.

**REDAKCJA:** Czy po upływie roku funkcjonowania przedsiębiorstwa w warunkach reformy gospodarczej dostrzegalne są na co dzień pierwsze efekty. Jeżeli tak, to gdzie i jak się przejawiają, jeżeli nie, to dlaczego? Co reforma dała ludziom?

**E. CEZAR:** Nie można oddzielać dwóch spraw — co reforma dała zakładowi, a co ludziom. Bo jeżeli przedsiębiorstwo dobrze funkcjonuje i czerpie określone korzyści dzięki reformie, to osiąga ją również ludzkie, załoga. Tak trzeba to widzieć.

**REDAKCJA:** W takim razie inaczej. Czy reforma dotarła na stanowiska pracy robotników. Czy i jak odczuli ją ludzie?

**J. KRAJEWSKI:** Ja nie odczułem reformy. Mówi się, że reforma, to racjonalizacja zatrudnienia w przedsiębiorstwie, to zmniejszenie liczby stanowisk umysłowych, a zwiększenie produkcyjnych. Tego u nas nie widać. Czy zmniejszyła się liczba etatów „umysłowych”?

**E. CEZAR:** Jak można mówić o ich likwidacji, jeżeli obecnie brakuje nam do założonego planu 9 osób. Przecież nie można uparcie stać na stanowisku, że umysłowi są niepotrzebni. Trzeba umieć zachować jakieś granice. Poza tym dokonujemy któregoś już z rzędu przeglądu, który pozwoli jeszcze raz przyjrzeć się sytuacji w zatrudnieniu.

— Nie wiem, czy można zgodzić się z tym, co mówi przedstawiciel kuźni, że nie odczuwa się reformy. Widoczne jest to przynajmniej w dwóch aspektach: po pierwsze, wypracowaliśmy zysk i odpowiednio go podzieliлиśmy, a więc 14 mln zł do wypłaty dla załogi, 13,5 mln zł na fundusz socjalny, ponad 19 mln zł na fundusz mieszkaniowy. Chociaż nastąpił poważny wzrost kosztów wczasów, nie ograniczyliśmy ich ilości. W celu poprawy i powiększenia zmodernizowany został ośrodek w Głębokiem i zakupiony w Grzybowie. Oddaliśmy do użytku blok mieszkalny i rozpoczęliśmy budowę dwóch następnych. Czy to wszystko nie jest dla załogi? Czy załoga tego

nie odczuje? Czy zaspokajanie ogromnego niedostatku mieszkań w takim tempie byłoby możliwe bez reformy? Uważam, że nie.

**A. SAWICKI:** Bardzo przepraszam, ale gdy ludzie mówią o reformie, myślą zupełnie o czym innym.

**E. CEZAR:** Więc po drugie, czy naprawdę nikt nie odczuł, że płace znacznie wzrosły? W porównaniu z listopadem 1981 r. średnia płaca była wyższa o 44,6 proc. Czy nie jest to dostrzegalne i odczuwalne?

**REDAKCJA:** Owszem, jest to dostrzegalne, ale, niestety, w bardzo małym stopniu. Ważne jest jednak, w jaki sposób ten wzrost płac jest związany ze wzrostem wydajności pracy.

**E. CEZAR:** W pewnym sensie znalazło to odbicie we wzroście wydajności pracy. Plan ubiegłego roku wykonaliśmy 23 grudnia przy zatrudnieniu niższym o ponad 120 osób od planowanego. Pytanie ogranicza się więc tylko do tego, czy wzrost wydajności pracy pokrył dynamikę wzrostu płac? Niestety, nie, gdyż przyrost średniej płacy wyprzedza wzrost wydajności.

**Z. JOZWIK:** Są to tylko ogólne cyfry, które niewiele mówią. Nie wiem jak u nas, ale dużo zakładów przyjmowało do pracy głównie pracowników młodych, oferowało im niskie grupy, obniżając średnie płace. W tym przypadku wskaźnik średniej płacy nie konkretnego nie mówi.

**E. CEZAR:** Wskaźnik średniej płacy mówi bardzo dużo. Oczywiście, zgadzam się, że są takie zakłady. My jednak tego nie robiliśmy. Wszystkim znane są kłopoty na jaworskim rynku pracy. Chcę powiedzieć, że w tym roku przy obciążeniu na FAZ brany będzie pod uwagę fundusz wynagrodzeń, a nie średnia płaca. Jest to rozwiązanie słuszniejsze. Stosowanie takich praktyk nie będzie się przedsiębiorstwom opłacać.

**REDAKCJA:** Czy wobec tego reforma stworzyła jakieś bodźce, które mobilizowałyby ludzi do lepszej i wydajniejszej pracy?

**E. CEZAR:** Jest to niejako za-

# PRZEGLĄD FABRYCZNY



Pismo Samorządu Pracowniczego Zakładów Kuźniczych i Maszyn Rolniczych  
Nr 1 (67) JAWOR, STYCZEŃ 1983 r. str. 8

kodowane w założeniach reformy. Przedsiębiorstwa są zainteresowane, aby dobrze pracować, bo to przynosi konkretne i wymierne korzyści.

**REDAKCJA:** Owszem, przedsiębiorstwa są zainteresowane, ale czy w równym stopniu zainteresowani są także pracownicy?

**E. CEZAR:** Przedsiębiorstwo to nie tylko mury i maszyny, ale również ludzie. Jeżeli mówimy, że zainteresowane jest przedsiębiorstwo, to myślimy przede wszystkim o ludziach w nim pracujących.

**Z. JOZWIK:** To jest zbyt ogólne. Uważam, że reforma nie dotarła na stanowiska pracy. Weźmy np. kowala. Jego płace mają wprowadzić jakieś odzwierciedlenie w wydajności, gdyż pracuje w akordzie, ale mają niedostateczny związek ze zmniejszeniem braków.

**E. CEZAR:** To nieprawda. Czy wobec tego płacimy za braki?

**J. KRAJEWSKI:** Płacimy za wszystkie. Miesięcznie mogą wykonać braków na sumę 30 tys. zł. Jeżeli robią np. sztuki po 2-3 tys. to mogą zepsuć nie więcej niż 10-12.

**Z. JOZWIK:** Wiadomo, że sztuki, które podaje kowal, bardzo często brane są z „kapelusza” po to, by nie przekroczyć wskaźnika braków.

**J. KRAJEWSKI:** To normalne, każdy broni się, jak może.

**Z. JOZWIK:** Nie ma natomiast jakiegoś powiązania niższego wskaźnika braków z funduszem płac. Kowala nic tu nie mobilizuje. Jeżeli np. zrobi mniej braków, to i tak nic dodatkowo za to nie uzyska.

**REDAKCJA:** Czy oznaczałoby to, że kowal nie jest zainteresowany zmniejszeniem braków, a tylko zmieszczeniem się w normie?

**J. KRAJEWSKI:** Jak tylko przekroczy 30 tys. zł, to nie będę miał premii. Są też i tacy, którzy robią np. 5 braków, a podają tylko 1, resztę zatają. Gdyby serie robione przez kowala były krótsze, powiedzmy 1000 sztuk, musiałby tyle zdać i trudno byłoby oszukać. A tu leci seria, np. kółnierzy, 20 tys. szt., robią to trzy zmiany, kowale zmieniają się, nie wiadomo, co który wykonał, trudno ich sprawdzić. W końcu okazuje się, że zamiast 20 tys. jest tylko 19,5 tys. zaś 500 szt. gdzieś się „zapodziało”. Więc albo

krajalnia nie docięła, albo kowale zrobili więcej braków, nie ujawniając ich.

**Z. JOZWIK:** Mamy chyba zbyt zaniżony wskaźnik braków. Renomowane kuźnie wcale się nie wstydzą, że mają 3,5-4 proc. braków. My zakładamy wskaźniki poniżej 2 proc., co jest mało realne. Większa część braków w ogóle nie jest ewidencjonowana.

**E. CEZAR:** Mamy tu dwie sprawy. Po pierwsze, czy można brać pieniądze za braki? Ja uważam, że nie, bo braki muszą być odnotowane w raporcie dziennym.

**E. CEZAR:** Mamy tu dwie sprawy. Po pierwsze, czy można brać pieniądze za braki? Ja uważam, że nie, bo braki muszą być odnotowane w raporcie dziennym. Jeżeli są zawinione przez pracownika, to nie otrzymuje za nie wynagrodzenia. Po drugie, kiedy i kto decyduje o zakwalifikowaniu do braków zawinionych. Wszystko zależy od mistrza, jego fachowości i uczciwości, bo tylko on może to ustalić. Natomiast odnośnie wypowiedzi mojego przedmówcy, że nie uwzględnia się nagród dla tych, którzy robią mniej braków, uważam, że byłoby to wynagrodzenie za normalną, dobrą pracę, która przecież obowiązuje nas wszystkich.

**Z. JOZWIK:** To musi być składnikiem motywacyjnym.

**E. CEZAR:** Czy ktoś zabrania mistrzowi potrącić część premii, jeśli ktoś źle pracuje? Nie można więc mówić, że nie ma mechanizmów, trzeba tylko umieć z nich korzystać.

**REDAKCJA:** Mówi pan jednak o negatywnych mechanizmach oddziaływania. Intencją wypowiedzi Z. Józwicka jest potrzeba wprowadzenia mechanizmów pozytywnych. Chodzi o to, aby otrzymywać pieniądze nie tylko za pracę z felerami w dopuszczalnej normie, ale również za mniejszą ilość braków, czy nawet za produkcję bezbrakową.

**Z. JOZWIK:** Są przecież kowale, którzy zamiast 3 proc. „robią” tylko 1 proc. braków.

**E. CEZAR:** Stop. Najpierw mówimy, że wskaźnik ok. 2 proc. jest fikcją, a potem, że są ludzie, którzy mieszczą się nawet w granicach 1 proc. Owszem, w innych kuźniach jest on wyższy, np. w Ustroniu wynosi 4 proc. W takim razie jaka jest wiarygodność wyników tych bardzo dobrych kowali, czy wskaźnik 1 proc. braków osiągać uczciwie, czy też nie. Czy w tym drugim przypadku też należałoby ich dodatkowo wynagradzać? Je-

żeli są tacy, co oszukują, to ich kontrolerami powinni być brakarz i mistrz. Nikt inny nie urealnia wskaźnika braków.

**Z. JOZWIK:** Szwankuje więc organizacja pracy. Brakuje skutecznego systemu zabezpieczenia przed tego rodzaju praktykami.

**E. CEZAR:** Co to znaczy brakuje? Czy nie ma w wydziale mistrza, brakarza?

**Z. JOZWIK:** Jeden mistrz, odpowiadający za 6 stanowisk, nie jest w stanie dopilnować, co kowal robi z odkuwką.

**R. TRZESNIEWSKI:** Sytuacja modelowa polegałaby na tym, że pracownik byłby zainteresowany w ujawnianiu braków. W tej chwili nie jest, a wprost przeciwnie, musi je ukryć w obawie przed utratą premii. Zastanówmy się nad możliwością stworzenia takiego systemu, w którym sam, z własnej woli, byłby zainteresowany ujawnieniem braków?

**E. CEZAR:** Czy ma pan jakąś koncepcję?

**R. TRZESNIEWSKI:** Owszem, mam. Moim zdaniem ilość braków nie powinna wpływać na ruchome składniki płacy. Powinno być ich jak najmniej. Pracownika, który źle pracuje, bo nie chce albo nie potrafi, można ukarać w inny sposób, nie zabierając nic z pensji.

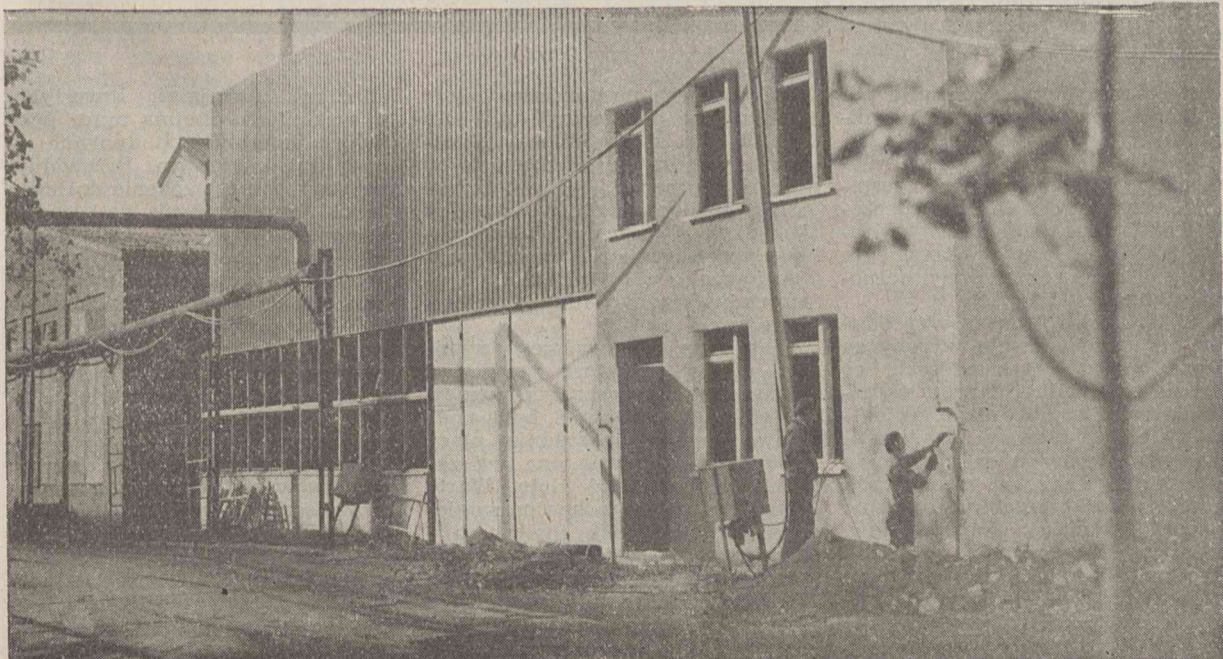
**E. CEZAR:** Nie z pensji, tylko premię. Tu właśnie tkwi błąd, zdaje się, powszechny, że premii nie traktujemy jako czynnika motywacyjnego, który powinien wpływać na dobrą jakość pracy. Mówimy, że to jest pensja i nie wolno tego ruszać, nawet jeżeli ktoś systematycznie partaczy.

**Z. JOZWIK:** Zgadzam się z takim postawieniem sprawy. Ale płace są dzisiaj zaledwie na poziomie tzw. minimum socjalnego. Proszę spojrzeć na sprawę w aspekcie moralnym. Zabranie kowalowi 55 proc. premii pozbawi go i rodzinę praktycznie ekonomicznych podstaw życia. To trzeba koniecznie brać pod uwagę.

**E. CEZAR:** Musi jednak istnieć możliwość umiejętnego posługiwania się tym narzędziem. Nie musi to być potrącenie wszystkich premii w całości. Mistrz musi być również wychowawcą, obowiązuje go elastyczność. Jednemu wystarczy zwrócenie uwagi, a drugiemu nie pomoże potrącenie 20 proc. premii.

cd. na str. 4-5

## Stare hale znikną za dwa lata



Prace wykończeniowe w części socjalnej nowej hali obróbki wiórowej

Fot. J. Kredoszyński

Uważni obserwatorzy zauważą, że nabrały tempa prace przy zakładowych budowlach. Spostrzeżli również, bo trudno tego nie zauważyć, iż przy starej krajalni W-1 powstają fundamenty nowego obiektu. Wszystko to wiąże się z faktem, że w 1984 r. planowane jest zakończenie tzw. drugiego etapu inwestycji, to znaczy modernizacji i przebudowy starej części fabryki.

Hala krajalni W-1 wydłużona zostanie w kierunku drogi głównej o sześć przeszęli i wzbogacona częścią socjalną. Finał tych prac ustalono na koniec tego roku.

Rozbierane ulegnie cały budynek starej spalalni i W-2 z wyjątkiem części biurowej. W tym miejscu zmontowana zostanie hala o konstrukcji stalowej (podobna do nowej hali Działu Głównego Mechanika), która pomieszczy Dział Obróbki Plastycznej dla wydziału maszyn rolniczych. Planowany termin zakończenia robót — pierwsze miesiące 1984 r.

Trwają prace w części socjalnej tzw. obiektu 105. Budowlani zamierzają przekazać ją przyszłym użytkownikom w pierwszym kwartale br. zaś w następnych miesiącach dokończą montaż hali obróbki wiórowej.

Całość przedstawionych tu zadań powinna zostać zrealizowana do grudnia 1984 r. Po tym terminie stara część zakładu wyglądać będzie następująco: rozbudowana krajalnia, sięgająca z jednej strony torów kolejowych, z drugiej zaś — „Marszałkowskiej”, następnie, po tej samej stronie ulicy — nowa hala obróbki plastycznej połączona z obecną halą montażu, która dochodzić będzie aż do drogi pomiędzy centrum wodnym i budynkiem W-4. Tak więc zlikwidowana zostanie obecna uliczka, prowadząca do rampy zakładowej, przy której stoi kiosk „Ruchu”, zasypany zostanie również basen przeciwpożarowy oraz wyburzona tzw. stołówka mleczna. Po drugiej stronie „Marszałkowskiej” dominować będzie nowa hala obróbki wiórowej, wznosząca się na placu od malarni i żurawieniowej aż po drogę przy kompresorowni.

Jak widać, już za dwa lata stare obiekty fabryki przestaną istnieć. W ich miejscu wznosić się będzie nowoczesny kompleks hal produkcyjnych z zapleczem socjalnym, w które wkomponowane zostaną elementy dzisiejszej zabudowy, powstałe w latach sześćdziesiątych.



## NIE WSZYSCY CZŁONKOWIE BYLI DOŚĆ AKTYWNI

9 GRUDNIA 1982 roku odbyło się plenarne zebranie sprawozdawczo-wyborcze Koła Zakładowego Stowarzyszenia Inżynierów i Techników Mechaników Polskich. Ustępujący zarząd złożył sprawozdanie ze swojej działalności za okres od 14 września 1979 roku. W tym czasie odbyły się 4 zebrania plenarne, których tematyka była dostosowana z jednej strony do potrzeb i oczekiwań członków, z drugiej zaś do aktualnych problemów, z jakimi stykało się środowisko inżynieryjno-techniczne ZKiMR.

Zakładowe koło SIMP, które zrzesza 149 członków, było współorganizatorem ogólnopolskiej rady kuźniczej nt. „Problemy mechanizacji procesów kuźniczych”, podczas której MAREK ŁUKASIK i EUGENIUSZ GORANOWSKI wygłosili referaty. Koło SIMP wysłało swoich przedstawicieli na podobną radę w Stalowej Woli oraz na II Sympozjum Naukowo-Techniczne w Częstochowie. Było też współorganizatorem III Sympozjum Naukowo-Technicznego. W czasie ostatnich trzech lat zorganizowało sześć wycieczek do zakładów szczególnie interesujących członków, między innymi do Kuźni w Skoczowie, Huty „Stalowa Wola” oraz Fabryki Samochodów Ciężarowych w Lublinie, a ponadto wycieczki na Międzynarodowe Targi Poznańskie. Współorganizowało też 4 wystawy. Członkowie SIMP przygotowali i wygłosili 4 odczyty w ramach Węglanych Dni Techniki.

Wspólnie z kołem SITR przy POM w Jaworze zrealizowano film na temat nowych technologii regeneracji części zamiennych przez napawanie i metalizowanie. Członkowie koła mieli możliwość zapoznania się w czasie prelekcji przedstawicieli amerykańskiej firmy ASEA, połączonej z projekcją filmów, z robotami przemysłowymi. SIMP opracowało i przesłało kierownictwu zakładu analizę zarobków kadry inżynieryjno-technicznej w ZKiMR oraz uwagi i wnioski dotyczące projektu statutu przedsiębiorstwa. Z dyrekcją zakładu podpisano po-

rozumienie, w którym szczegółowo została określona rola i miejsce kadry inżynieryjno-technicznej. Wytypowano kandydatów SIMP do Samorządu Pracowniczego i zgłoszono ich na listy wyborcze. Na mocy upoważnienia Zarządu Głównego Stowarzyszenia koło powołało zespół kwalifikacyjny do oceny dorobku inżynierów i opiniowania ich postaw oraz etyki zawodowej w związku ze specjalizacją zawodową.

Dwóch członków SIMP przy ZKiMR aktywnie pracuje w zarządzie Oddziału Wojewódzkiego SIMP w Legnicy. Dyrektor przedsiębiorstwa ALEKSANDER PRUSZKOWSKI jest przewodniczącym zarządu, a z-ca głównego kuźnika ZYGMUNT JÓZWIK — sekretarzem. Trzech członków zakładowego koła wzięło udział w Społecznej Wszechnicy SIMP w Rydzynie, a dalszych trzech uzyskało uprawnienia i tytuły wykładowców SIMP.

Koło zorganizowało w czasie minionej kadencji, wspólnie z podobną organizacją przy Spółdzielni „Inprodus”, zabawę taneczną oraz spotkanie towarzyskie członków, połączone z pieczeniem barana. W miarę możliwości członkom koła zapewniono miejsca w różnego rodzaju imprezach i wycieczkach, także zagranicznych.

Tak, z grubsza biorąc wyglądała działalność zakładowego koła SIMP w czasie ostatnich trzech lat. Z pewnością mogła być lepsza, bardziej efektywna. Trzeba tu jednak odnotować, że koło

przy ZKiMR zajęło we współzawodnictwie wojewódzkim w 1978 roku III miejsce, w 1979 — IV, w 1980 — II, a w 1981 ponownie IV lokatę. Było też wyróżniane dyplomami oraz nagrodami rzeczowymi i pieniężnymi.

Istotnym mankamentem w pracy koła była niska aktywność części członków. Ten też problem był przewodnim motywem dyskusji. Mówcy zgadzając się, że przyczyną tego stanu rzeczy jest kilka, sugerowali, aby koło przyjęło takie formy pracy, które pozwolą zintegrować środowisko inżynieryjno-techniczne. Stanowisko takie znalazło swój wyraz w podjętych uchwałach, z których jedna zobowiązuje nowy zarząd do preferowania działalności zawodowo-socjalnej i środowiskowej. Druga uchwała, będąca konsekwencją pierwszej, zobowiązuje zarząd do opracowania dokumentu określającego rolę, miejsce i pozycję kadry inżynieryjno-technicznej w zakładzie. Dokument ten będzie podstawą do określania przez plenarne zebrania członków kierunków i celów działania, wynikających z ich dążeń i oczekiwań. U podstaw tych decyzji legło przekonanie, że dominacją działalności zawodowo-socjalnej nad działalnością naukowo-techniczną pozwoli zadowolili większość członków koła, zaangażować ich i wciągnąć do pracy.

Wybrano również nowy zarząd koła zakładowego SIMP. Jego przewodniczącym został ponownie JERZY BIAŁCZYK. W skład zarządu weszli ponadto: ZYGMUNT JÓZWIK — z-ca przew., WŁODZIMIERZ HEMERLING — z-ca przew., IZABELA ZACHER-HEMERLING — sekretarz, KRYSZYNA STODOLKA — skarbnik, STANISŁAW TABASZ, HENRYK DZIATKOWIAK i TADEUSZ CHARYTONOWICZ — członkowie. Wybrano również 16 delegatów na zebranie sprawozdawczo-wyborcze Oddziału Wojewódzkiego SIMP w Legnicy, wśród których znalazł się m.in. dyrektor ZKiMR ALEKSANDER PRUSZKOWSKI, a także 3-osobowa Komisja Rewizyjna, której przewodniczącym został po raz drugi ZENON BUCZYŃSKI, a członkami MIECZYSLAW GRALA i STANISŁAW LIPIŃSKI.



● Od września ub.r. obowiązują zmienione zasady nabywania środków trwałych i przedmiotów nietrwałych, które wprowadzono w celu uzyskania poprawy dyscypliny zakupów. Decyzje o zakupie w.w. środków podejmuje wyłącznie dyrektor naczelny lub w jego imieniu z-ca d.s. technicznych.

● Z dniem 1 października ub.r. wprowadzono w ZKiMR premię motywacyjną w wysokości do 15 proc. płacy zasadniczej. Wprowadzenie premii ma na celu wzmocnienie wydajności oraz dyscypliny na wydziałach produkcyjnych, w służbach pomocniczych i działach administracyjnych.

● Od 1 stycznia br. ewidencja czasu nieprzepracowanego prowadzona jest w oparciu o nowe zasady w związku z wykorzystaniem do tego celu zakładowego komputera.

● Pod koniec grudnia ub.r. wręczono kłucze przyszłym lokatorom tzw. punktowca. W osiedlu zakładowym otwarto pawilon spożywczy.

● Trwają prace w ośrodku w Grzybowie. Ekipy budowlanych nie przerywały robót w okresie zimy, jest więc spora szansa ukończenia ich przed rozpoczęciem sezonu wczasowego.

● 30 grudnia ub.r. wypłacono w ZKiMR nagrodę za wcześniejsze wykonanie planu rocznego i uzyskanie pozytywnych efektów ekonomiczno-finansowych. Na statystycznego członka załogi wypadło po 1019 zł.

● 3 stycznia br. zakończyła działalność zakładowa Komisja Socjalna. Jej obowiązki przejęły nowe związki zawodowe, działające legalnie w fabryce po zarejestrowaniu przez Sąd Wojewódzki w Legnicy.

## PODZIĘKOWANIE

### za wieloletni trud

Pierwszym akcentem, będącym niejako zapowiedzią głównych uroczystości jubileuszu XXX-lecia ZKiMR było spotkanie dyrekcji z liczną grupą emerytów i rencistów. Wzięli w nim udział: dyr. ALEKSANDER OLECH, z-ca dyr. d.s. handlowych MARIAN NAWROCKI, gł. specjalista d.s. pracowniczych WŁADYSŁAW GAZDA oraz I sekr. KZ PZPR ADAM SAWICKI.

Po zagajeniu W. Gazdy głos zabrał dyr. A. Olech. Zwracając się do zebranych gości stwierdził, że zakład systematycznie dąży do zapewnienia wszystkim swoim pracownikom oraz emerytom i rencistom jak najlepszych warunków socjalnych. Podjęte zostały działania, zmierzające do poszerzenia bazy wypoczynkowej. Możliwa jest także pomoc finansowa. W tym roku zakład przeznaczył ponad pół miliona złotych dla emery-

tów i rencistów. Oferuje również pomoc w nabyciu węgla i ziemniaków, pobierając tylko połowę należności w przypadkach, gdy dochód na 1 członka rodziny emeryta lub rencisty nie przekracza 4 tys. zł.

Wszyscy długoletni i najbardziej zasłużeni dla zakładu byli pracownicy otrzymali pamiątkowe medale i dyplomy jubilatów. Niestety, nazwisk z przyczyn technicznych nie jesteśmy w stanie zamieścić.

Spotkanie odbyło się w bardzo miłej i kameralnej atmosferze, przy pączkach i symbolicznej lampce wina. Była to wyborna okazja do odświeżenia dawnych znajomości, do wspomnień i refleksji nad wspólnie przeżywanymi w zakładzie latami. Bo, z całą pewnością, nigdy przedtem nie mieli okazji spotkać się w tak licznych gronie.

## NA WCZASY I KOLONIE ZIMĄ



Fundusz Wczasów Pracowniczych oferuje wypoczynek w miesiącach styczniu i lutym w wielu atrakcyjnych miejscowościach na terenie całego kraju. Takie wczasowiska jak Zakopane, Karpacz, Sopot czy Kryńca Morska przyciągają przez cały rok.

Dział Socjalny przedstawił załozce ZKiMR propozycje zimowych wczasów indywidualnych i dla rodzin z małymi dziećmi, obejmujące 24 turnusy w styczniu i 32 turnusy w lutym. Do dyspozycji wczasowiczów stawia się kwatery jedno-, dwu- i czteroosobowe.

W połowie grudnia oferta nie cieszyła się specjalnym wzięciem. Zgłaszało się niewielu chętnych. Z reguły byli to tylko ci, którzy znają już poszczególne ośrodki z wcześniejszych

pobyków i wiedzą, na co mogą tam liczyć. Było też parę osób wyjeżdżających o tej porze roku w góry ze względu na często chorujące dzieci. Debiutanci zimowego wypoczynku woleli nie ryzykować. Dział Socjalny nie był, niestety, w stanie udzielić nam dokładniejszych informacji o czekających na wczasowicza atrakcjach.

Mniej wybredne są dzieci. Łatwiej dostrzegają bowiem uroki zimowiska. Wszystkie 17 miejsc na obozie w Szklarskiej Porębie, organizowanym podczas przerwy w nauce, zostały już zajęte. Dla drugiej 19-osobowej grupy chętnych Dział Socjalny czyni starania o rezerwację miejsc. Miejmy nadzieję, że zostaną uwiecznione powodzeniem. Śniegu podobno ma być tej zimy pod dostatkiem. (m)

## ZKiMR w 1983 r.

Z wynikami produkcyjnymi minionego roku wszyscy delegaci zapoznani zostali przed Ogólnym Zebraniem, na którym dokonali ich oceny i zatwierdzili plan na najbliższe 12 miesięcy. Jak więc pracowaliśmy w ubiegłym roku, jakie są nasze osiągnięcia? Jakże zadania zamierzamy zrealizować w roku bieżącym?

Wskaźniki i relacje ekonomiczne wskazują, że załoga pracowała dobrze. Potwierdził to zresztą podczas zebrania delegatów dyrektor naczelny ALEKSANDER PRUSZKOWSKI. Przekroczone zostały planowane zadania w zakresie sprzedaży. Szczególnie wyraźny wzrost zanotowano w produkcji maszyn rolniczych. Dzięki oszczędniejszej gospodarce zakład osiągnął wyższy zysk, w granicach 150 mln złotych, z czego ponad 46 mln złotych zostanie podzielone pomiędzy załogę. Wyniki mogłyby być znacznie lepsze, gdyby udało się rozwiązać niedostatki w zatrudnieniu. Niestety, bieżący rok ZKiMR rozpoczęły z balastem niedoborów kadrowych. Zaważyło to w określonym stopniu na kształcie tegorocznego planu.

W 1983 roku fabryka wyprodukuje i sprzeda swoje wyroby za sumę 3 930 578 tys. złotych, co będzie stanowiło 108 proc. wykonania roku poprzedniego. W dalszym ciągu zakłada się wzrost produkcji maszyn rolniczych o 16,7 proc. i części zamiennych o 13,7 proc. Szczególnie ambitne są zamierzenia w eksporcie tzw. kołnierzy. Z ich sprzedaży zakład uzyska 300 717 tys. złotych, czyli aż o 38,7 proc. więcej w stosunku do 1982 r. Planowany wzrost produkcji i sprzedaży spowoduje wzrost zysku o 18 proc. Zysk do podziału w przedsiębiorstwie osiągnąłby kwotę 163,8 mln zło-



Zastępca dyrektora MARIAN NAWROCKI wręcza ALEKSANDROWI KAZIMIERCZAKOWI dyplom jubilata

Fot. J. Kredoszyński

tych, z czego na fundusze załogi planuje się przeznaczyć 31,5 mln zł. 16 mln zł zostanie wypłaconych załozce jako nagroda w formie 14 pensji, 5,5 mln zł zasilili zakładowy fundusz socjalny (na dopłaty do wczasów oraz zakup wyposażenia do ośrodków zakładowych), a 10 mln złotych uzupełni zakładowy fundusz mieszkaniowy.

Jak więc z powyższego wynika, efekty te, które mogą być osiągnięte przy wzroście wydajności pracy o 3,5 proc., będą podstawą do wzrostu średniej płacy o 8 proc. Wyniesie ona wg założeń planu 11 264 złote. Warto również zwrócić uwagę na zamierzenia w zakresie inwestycji i działalności socjalnej. Główną część wydatków inwestycyjnych przeznaczony się na rozbudowę i modernizację zakładu. Prowadzone będą prace w halach obróbki wiórowej i plastycznej, zakończone zostaną roboty przy budynku socjalnym w bazie głównego me-

chanika i krajalni. Inwestycje mieszkaniowe obejmą prace przy dwóch kolejnych budynkach w osiedlu zakładowym. Przewiduje się również prowadzenie dalszych robót adaptacyjnych w ośrodku wypoczynkowym w Grzybowie. Ma on być oddany do użytku przed tegorocznym sezonem letnim. Planuje się organizowanie tam 7 turnusów po 75 miejsc. Uruchomienie tego ośrodka znacznie poprawi zakładową bazę wypoczynkową, umożliwiając aż 1050 osobom atrakcyjne spędzenie urlopu.

Plan przewiduje zmniejszenie wydatków z zakładowego funduszu mieszkaniowego. Ma to ścisły związek z jego wysokością. Tzw. podstawowy fundusz mieszkaniowy wyniesie 3240 tys. złotych. Istnieje jednak możliwość jego zwiększenia z wypracowanego zysku. Decyzja w tej sprawie będzie należała do organów samorządu załogi. (mil)



# Czy naprawdę niepotrzebna

**D**O CZASU WPROWADZENIA stanu wojennego wydawano w kraju blisko 250 gazet zakładowych. Po kilku miesiącach zawieszenia ich działalności w wielu przedsiębiorstwach przystąpiono do ich wznowienia. Takie były bowiem powszechne oczekiwania załóg. Niestety, nie wszędzie znalazły one pełne zrozumienie u administracji. Dla niektórych dyrektorów czasowe zawieszenie wydawania gazet zakładowych stało się znakomitym pretekstem do ich likwidacji. Koronny argument, którym posługują się wszyscy przeciwnicy prasy zakładowej brzmi: dużo kosztuje, a nie daje.

W ZKiMR dyrekcja od początku była przychylna „Przeglądowi Fabrycznemu”. Była ona zresztą głównym inicjatorem wydawania zakładowej gazety. Wymownym przykładem tej przychylności może być nawet fakt, że gazeta była i jest (podobnie jak większość gazet zakładowych) rozprowadzana wśród załogi gratisowo. Cały ciężar związany z jej wydawaniem przejął na siebie przedsiębiorstwo. Pracownicy nie partycypują bezpośrednio w związanych z tym kosztach.

Z tym większym więc zdziwieniem wysłuchałem wystąpienia jednego z delegatów podczas ogólnego zebrania, poddającego w wątpliwość celowość wydawania gazety w zakładzie. Szkoda, że stanowiska swego nie udokumentował rzeczowymi argumentami. Utrudnia mi to w poważnym stopniu polemikę. Nie mogę bowiem uznać za argument gołosłownego stwierdzenia, że gazeta jest niepotrzebna. Wprost przeciwnie, fakt jej wydawania uważam za bezdyskusyjny. Możemy i powinniśmy natomiast na jak najszybszym zakładowym forum dyskutować na temat jej poziomu edytorskiego i merytorycznego, jej kształtu. Swoją energię powinniśmy raczej skierować na ciągłe jej doskonalenie, aby jak najlepiej odpowiadała potrzebom i oczekiwaniom załogi, a nie na jej likwidację.

Naszych czytelników wielokrotnie zachęcałem do wypowiedzi na łamach gazety na temat jej kształtu, do aktywnego współuczestniczenia w jej redagowaniu. Ostatni raz zrobiliśmy to przy okazji wydania pierwszego numeru po okresie zawieszenia, a więc niespełna dwa miesiące temu. Niestety, jak do tej pory, propozycja nasza pozostaje bez echa. Oprócz pojedynczego przypadku niczym nie popartej ne-

gacji, nie otrzymaliśmy żadnego konstruktywnego wniosku. Mamy jednak nadzieję, że znajdzie się ktoś, kto wskaże konkretne nasze błędy, przedstawi ciekawe propozycje, podpowie, co powinniśmy zrobić, żeby trafić w sedno czytelniczych oczekiwań. Chcielibyśmy bowiem wiedzieć, jaka problematyka najbardziej interesuje załogę, czy gazeta jest za mało, czy może za bardzo krytyczna, czy powinna ograniczać się do poruszania tylko spraw zakładowych, czy też może powinna wyjść poza obręb fabryki, czy sprawy nurtujące załogę przedstawia zgodnie z jej potrzebami, rzetelnie i prawdziwie. Byliśmy i nadal chcemy pozostawać otwarci na każdy pomysł, każdą krytyczną uwagę, ale konkretną i nie wypowiedzianą za plecami.

Czuję się też w obowiązku obalić demagogiczny argument ludzi gazecie nieprzychylnych. A więc, po pierwsze — dużo kosztuje. Jeszcze przed rokiem argumentu tego używali krótkowzroczni dyrektorzy niektórych przedsiębiorstw, dopatrując się w likwidacji gazet (często im niewygodnych) oszczędności finansowych. Dzisiaj przedsiębiorstwa funkcjonują w warunkach samofinansowania się. Liczy się więc każda złotówka. Oszczędzaniem zainteresowana jest cała załoga. Czyżby zatem krótkowzroczność tych dyrektorów spłynęła raptem i na załogi przedsiębiorstw, jeżeli wydawanie gazety zakładowej uznają za przejaw marnotrawstwa? Korzyści z takiego przedsięwzięcia nie są w stanie zrekompensować wymiernych i niewymiernych strat.

O tym, że gazeta sporo kosztuje, wiemy. Gwoli wyjaśnienia dodam, że za wydrukowanie każdego numeru płacimy zakładem graficznym w granicach 50 tysięcy złotych. W skali roku koszt

druku i papieru wynosi więc ok. 600 tysięcy złotych. Zakłady graficzne, nastawione na druk gazet wielonakładowych, pobierają opłatę w przedziałach 10-tysięcznych. Za 2500 egzemplarzy „Przeglądu Fabrycznego” płacimy więc tyle samo, co za druk 10 000 egzemplarzy. Zwiększenie lub zmniejszenie nakładu w przedziale od 1 do 10 000 nie pociąga zatem za sobą zmian w kosztach druku, a tylko zmiany związane z kosztem papieru. Na jeden nakład „Przeglądu” potrzeba ok. 45 kg papieru, który w sumie kosztuje 1975 zł. Łatwo więc z tego wyliczyć, że cena 1 egz. wynosi zaledwie 79 groszy. Obniżenie nakładu mogłoby przynieść zaledwie złotówkowe korzyści. Do kosztów drukarskich dochodzą jeszcze honoraria autorskie za zamieszczone w gazecie artykuły, zdjęcia, wniety itp. w wysokości ok. 100 tys. zł rocznie. W sumie więc gazeta kosztuje ok. 700 tys. złotych.

Jakie więc korzyści przyniosłoby zlikwidowanie gazety? Załóżmy, że o te właśnie 700 tys. złotych zwiększyłby się dochód przedsiębiorstwa. Po odliczeniu podatków zaledwie czwarta część kwoty mogłaby być podzielona pomiędzy załogę, a więc ok. 175 tys. złotych. Ile to będzie na jednego pracownika, niech każdy policzy sobie sam. Trudno przeto uznać działania zmierzające do likwidacji gazety za przejaw gospodarskiego myślenia. Bardziej chyba jako wyraz zwykłej ludzkiej pazerności.

Po drugie — czy rzeczywiście nic nie daje? Patrząc krótkowzrocznie, każdy przejaw działalności kulturalnej, obojętnie jakich lotów, w bezpośrednim przeliczeniu na złotówki nic nie daje, a wręcz zabiera. Ale przecież nie tak dawno mieliśmy przykrą lekcję, która jednoznacznie pokazała, jak bardzo, oprócz chleba, ludzie potrzebują prawdy, szczególnie tej zawartej w informacji prasowej. Prawda przekazywana drogą ustną, nawet w tak niewielkiej społeczności, jaką tworzą pracownicy ZKiMR, bardzo łatwo przekształca się w plotkę. Dlatego też gazeta przejmuje na siebie obowiązek uczciwego przekazywania informacji i ustosunkowywania się do zakładowej rzeczywistości, akceptując jej pewne przejawy, bądź krytykując.

Gazeta wyrosła z potrzeb załogi, nie z zaleceń ogólnych, powinna więc jej służyć. A chociaż kosztuje, w bardzo specyficzny sposób może być dochodowa. Przykładem niech będzie choćby tropienie licznych przejawów niegospodarności.

MICHAŁ LENKIEWICZ

minionych tygodniach najwięcej satysfakcji jako sekretarzowi OOP? — zastanawia się chwilę. — Chyba to, że ludzie zaczynają myśleć po gospodarsku. Są już tego pierwsze, wymierne efekty. Otóż pracownicy Wydziału K-5 dali „cynk”, że wśród wpływów znajdują się końcówki materiału, które z powodzeniem można wykorzystać np. do produkcji tzw. kul. Moim zdaniem taki przejaw gospodarności nie powinien być przejęty bez echa. Na mój wniosek dyrektor ALEKSANDER OLECH przyznał tym osobom nagrody pieniężne. W wyniku tego spostrzeżenia tylko w listopadzie zaoszczędzono ponad 54 tony stali o wartości 1 mln zł, a w grudniu jeszcze więcej, bo 131 ton, co dało ponad 2,5 mln zł oszczędności.

— Sprawy trudne? Należą do nich niewątpliwie te z dziedziny stosunków międzyludzkich. Ot, np. nie tak dawno zdarzył się konflikt pomiędzy ludźmi jednej z brygad matrycowych. Po prostu pokłócili się, ktoś kogoś popchnął, zaczęły się wymyślenia. Gdy wiadomość o tym dotarła do dyrektora, ten podjął decyzję: winnych zwolnić dyscyplinarnie, dla rozrabiaków nie ma miejsca w zakładzie. Na prośbę członków egzekutywy sprawę ponownie rozpatrzono, uwzględniając wszystkie okoliczności, przemawiające na korzyść winnych. Wynik jest taki, iż pozostali oni w fabryce, że dano im szansę. Niech w trudniejszej pracy, w zmienionym otoczeniu udowodnią, że był to, jak twierdzili, sporadyczny wybryk, który nie powtórzy się więcej.

Notował: (r)



Członkowie AKF „Jawornik” podczas zajęć

Fot. J. Kredoszyński

## W interesie całej załogi

**D**O KOŃCA 1982 roku sądy zarejestrowały ponad 2,5 tysiąca związków zawodowych. W kolejce do rejestracji czekało prawie 4 tysiące wniosków. W liczbie zarejestrowanych znalazł się także Związek Zawodowy Pracowników ZKiMR. Z nowym rokiem mógł więc przystąpić do realizacji swoich statutowych celów.

— Jaka jest aktualna sytuacja w związku? — pytamy przewodniczącą Grupy Inicjatywnej KRYSTYNĘ ANUSZKIEWICZ — narzeczającą w Wydziale K-3.



— Pod koniec ubiegłego roku mieliśmy w związku ok. 100 pracowników. Najwięcej członków miały wydziały kuźni, a szczególnie K-3, gdzie właśnie pracuję. W styczniu zamierzamy zwołać zebranie członków i dokonać wyboru władz związkowych. Liczę, że do tego czasu wzrośnie stan liczebny zakładowej organizacji. W poszczególnych wydziałach mamy swoich przedstawicieli. Do związku przyjmujemy wszystkich chętnych.

P.F.: Postawa ludzi wobec nowych związków wciąż jest jeszcze wyczekująca. Czy odnosi się to także do załogi ZKiMR?

K. Anuszkiewicz: — Niestety u nas jest podobnie. Trudno powiedzieć, dlaczego tak się dzieje. Sama słyszałam, jak niektórzy pracownicy mówili — po co się zapisywać, co nam te związki mogą dać, poczekamy, zobaczymy.

P.F.: — Czy zgadza się pani z opinią, że siła związku tkwi m.in. w liczebności. Na razie się na to nie zanosi.

K. Anuszkiewicz: — Rzeczywiście, 100 osób to trochę za mało. Wierzę jednak, że wkrótce będzie lepiej, że z czasem ludzie przekonają się do naszego związku. Większa liczebność daje działaczowi związkowemu większe wsparcie, łatwiej zapewne się wówczas pracuje.

P.F.: — Główny zarzut przeciwko nowym związkom sprowadza się do tego, że są to podobno, jak się twierdzi, związki partyjne, bo tworzy je partia.

K. Anuszkiewicz: — Tak, słyszałam już takie opinie. Wiem tylko, że nie są one słuszne w odniesieniu do ZKiMR. Jestem także członkiem partii, ale nikt mi nie nakazywał zakładać związków, nikt mną nie kierował. Z własnej woli założyłam grupę inicjatywną, bo uważałam, że związki są potrzebne. Może zarzut ten bierze się stąd, że zaczęły one powstawać bardzo szybko. Mimo to, zainteresowanie pracowników nowym związkiem jest spore. Ludzie się dopytują, jak przebiegała rejestracja, kiedy rozpoczniemy swoją działalność.

P.F.: — Nie obawia się pani, że administracja zakładu zechce wykorzystać — miejmy nadzieję, że chwilową — słabość związku, wywierając nań presję?

K. Anuszkiewicz: — Trudno mi powiedzieć, nigdy nie byłam działaczką związkową, brakuję mi doświadczeń. Chciałabym jednak przede wszystkim bronić interesów załogi. Gdyby jednak raczej administracji były słuszne, starałabym się chyba je ludziom wytłumaczyć.

P.F.: — Jakie są zamierzenia związku?

K. Anuszkiewicz: — W najbliższym czasie najważniejsze będą wybory władz. Myślę, że związek będzie bronił praw pracowników, żeby ludziom łatwiej się pracowało. Powinien chyba występować w interesie całej załogi, a nie tylko swoich członków. W ten sposób mógłby zdobyć jej poparcie i autorytet.

Rozmawiał: M. LENKIEWICZ

## Co słychać, sekretarzu?

**M**ICHAŁ JANCZEWSKI jest starszym technologiem w Dziale Głównego Kuźnika. Od stycznia 1980 r. pełni funkcję sekretarza Oddziałowej Organizacji Partyjnej nr 1, grupującej towarzyszy z wydziałów matrycowych oraz działów głównego technologa i głównego kuźnika. W pracy zawodowej zajmuje się, wspólnie z kolegami z działu, uruchamianiem produkcji nowych odkuwek. Dlatego większość czasu spędza bezpośrednio na stanowiskach roboczych. Praca partyjna, jak stwierdza w rozmowie, polega w dzisiejszych czasach na obserwowaniu tego, czym żyją ludzie i na dopilnowaniu, aby kompetentne osoby bezzwłocznie załatwiły słuszne postulaty pracowników. A jest tych spraw sporo. O tym właśnie rozmawiamy z sekretarzem Janczewskim.

— Ludzie przychodzą do mnie — mówi — z różnymi kłopotami. I tymi drobnymi, codziennymi, i tymi, które utrudniają im życie w zakładzie, przeszkadzają w robocie. Przychodzą i mówią: zwróć tam, gdzie trzeba, uwagę, że światło nie świeci się przy ul. Wiejskiej, a chodnik jest śliski i łatwo tam o wypadek. Mówią rozgoryczeni, że regulamin „czternastki” nie jest sprawiedliwy, bo np. można solidnie przepracować

cały rok i stracić nagrodę w wyniku choroby w ostatnich dniach. Zaproponuj, aby obliczano ją procentowo, w zależności od przepracowanego czasu.

— Każde zebranie partyjne, które odbywa się raz w miesiącu, to 2—3 konkretne wnioski. Moim, sekretarza OOP obowiązkiem jest przypilnowanie, aby ludzie otrzymali na nie odpowiedzi. W ubiegłym roku zgłoszono ponad 40 takich wniosków. Tylko trzy nie zostały zrealizowane! Czego dotyczyły? Np. spraw placowych, warunków bhp, braku narzędzi, budowy magazynu w matrycowni, zabezpieczenia szatni przed kradzieżami, załatwienia tzw. szkodliwego i zup regeneracyjnych dla grupy pracowników Wydziału M-4, których nie uwzględniono w wykazie. Były także wnioski o udzielenie pomocy pracownikom przebywającym w szpitalu, a zapomóg osobom w trudnej sytuacji życiowej. Jak je załatwiono? Wspomniałem, że tylko trzy nie zostały do tej pory rozpatrzone. Co do pozostałych, to dzięki doskonałej współpracy członków Egzekutywy OOP z obecnym kierownikiem matrycowni udało się je w krótkim czasie doprowadzić do pomyślnego finału.

— Jaka sprawa sprawiła mi w

## Zapasy w normie

Rok 1982 ZKiMR rozpoczęły z niewielką nadwyżką zapasów ponad normę. Przez cały czas utrzymywała się jednak wyraźna tendencja spadkowa. W grudniu praktycznie przestał istnieć problem ponadnormatywnych zapasów materiałowych, gdyż wynosiły one 538 mln złotych przy normie 578 mln zł. Wszelkie zapasy nadmierne zostały upłynione za pośrednictwem „Bomis-u”. Niektóre zbędne urządzenia i materiały zakład sprzedaje bezpośrednio nabywcom indywidualnym. Szczególnym wzięciem cieszą się ażury ogrodzeniowe i silniki elektryczne z niewielkimi uszkodzeniami mechanicznymi. Dużo chętnych jest także na różnego rodzaju stale.

Nieznaczny niedobór zapasów materiałowych w stosunku do zapasów normatywnych można uznać za sytuację normalną. Dział Gospodarki Materiałowej w dalszym ciągu prowadzić będzie sprzedaż materiałów zbędnych dla odbiorców indywidualnych.



## Komputer, konieczność czy zbytek?

**W WIELU GRUPACH** pracowniczych trwa dyskusja nad czynnikami obniżki kosztów własnych przedsiębiorstwa, a tym samym nad sposobami zwiększenia zysku. Wskazywane są przy tym konkretne przykłady marnotrawstwa materiałów i energii, niedoskonałości organizacji pracy. Nierzadko jednak w polemicznym ferworze przedstawiane są w krzywym zwierciadle fakty, które w rzeczywistości mają zupełnie inny wymiar. Wynika to najczęściej z niezajomości tematu.

Aby zapobiec powstawaniu mitów, które wypaczają obraz zakładowego życia, rozpoczynamy cykl artykułów, w których chcemy dokładniej przedstawić funkcjonowanie tych komórek, wokół których narosło najwięcej legend. Tym razem na pytanie zawarte w tytule odpowiada kierownik Działu Elektronicznego Przetwarzania Danych STANISŁAW PERLIŃSKI.

*Redakcja: Panie kierowniku, jest pan szefem Działu Elektronicznego Przetwarzania Danych. Prawdę mówiąc, nie wszyscy wiedzą, co kryje się pod tą nazwą. Czy zechciałby pan przybliżyć naszym czytelnikom pracę swojej komórki?*

Stanisław Perliński: Uważam, że nie jest ważną nazwą, ale konkretny zakres zadań i obowiązków. W innych zakładach tego typu komórki są określane jako działy elektronicznego przetwarzania informacji, elektronicznej techniki obliczeniowej itp., najczęściej jednak jako działy informatyki, co ze względu na formalny jest bardziej poprawne. Przez informatykę rozumiem się dziedzinę wiedzy, zajmującą się problemami automatycznego przetwarzania informacji. W przypadku naszego zakładu informacją jest zbiór danych, odzwierciedlający przebieg i ewidencje procesu wytwarzania, a także planowania i rozliczania wszelkiej działalności pozaprodukcyjnej, występującej w przedsiębiorstwie. Dużą ważność procesów przetwarzania danych i ich złożoność powodują, że w miarę wzrostu zadań produkcyjnych nieterminowa informacja staje się hamulcem wzrostu wydajności, jest też przyczyną wadliwego kierowania poszczególnymi odcinkami pracy. Nie sposób przecież podejmować właściwe i operatywne decyzje bez posiadania pełnych i wiarygodnych informacji. Ten element naszego udziału w życiu zakładu uważam za najbardziej istotny, szczególnie teraz, w warunkach wprowadzanej reformy gospodarczej. Aby można było zapewnić szybkie i bezbłędne przetwarzanie danych, niezbędne jest stosowanie elektronicznych maszyn cyfrowych, tj. komputerów.

W procesie przetwarzania danych komputer realizuje kolejne zadania, jedno po drugim. Zbiór tych zadań określa się potocznie jako system informatyczny. Zakładowy system informatyczny obejmuje wszystkie podstawowe dziedziny działalności przedsiębiorstwa, m.in. gospodarkę materiałową, środki trwałe, zatrudnienie i płace, zbył, planowanie i sterowanie produkcją, gospodarkę narzędziową, rachunek kosztów.

Proces przygotowania systemu obejmuje określenie oddzielnie dla każdego elementarnego kroku obliczeniowego kompu-

tera ścisłych i jednoznacznych zasad postępowania. Kolejnym etapem realizacji jest projektowanie i programowanie. Szukając porównań można stwierdzić, że najbardziej zbliżonym odpowiednikiem tazy projektowania jest etap przygotowania dokumentacji konstrukcyjnej i technologicznej do naszych wyrobów, a sam etap programowania odpowiada w przybliżeniu procesowi, wykonawstwa oprzyrządowania. Aby wykonać na komputerze obliczenia średniej wielkości, niezbędne jest opracowanie około 50 programów. Niezależnie od tych czynności, musimy przygotować dane, tj. przenieść je z dokumentów źródłowych na karty perforowane, a następnie wykonać same obliczenia.

Trzeba dodać, że przygotowania do uruchomienia własnego ośrodka obliczeniowego podjęte były już przy opracowywaniu założeń techniczno-ekonomicznych pod nową kuźnię. W dokumentacji przewidziano zakup wielu urządzeń, których ostatecznie nie sprowadzono. Sądzę, że tylko dlatego, iż nie było wówczas czasu myśleć o przyszłej organizacji pracy i zarządzaniu. Jak dużą wagę przywiązywały do tych zagadnień firmy, proponujące dostawę kompletnego wyposażenia kuźni świadczy fakt, że każda z nich traktowała w swej ofercie sprzęt komputerowy do sterowania i rozliczania produkcji jako integralną część procesu technologicznego. Niezakupienie tych urządzeń w pierwszym etapie budowy nie oznaczało bynajmniej rezygnacji z uruchomienia ośrodka obliczeniowego. W 1976 roku opracowano założenia ogólne zakładowego systemu informatycznego, co w miarę określiło również na dziś charakter naszej pracy.

*Red.: Wspomniał pan o własnym sprzęcie. Wiemy, że w ostatnim okresie otrzymaliście nowe urządzenia. Czy może pan udzielić bliższych informacji na ten temat?*

S. P.: Ośrodek nasz posiada od kilku miesięcy komputer jednolitego systemu krajów RWPG typu RIAD-32, który wykonuje obliczenia z szybkością ponad 200 tys. operacji na sekundę. Jego wyposażenie jest stosunkowo skromne, gdyż urządzenia towarzyszące, będące w tym zestawie, pozwalają na tradycyjne przetwarzanie, i to w ograniczonym zakresie. Ten

system może być jednak rozbudowany. To, że dzisiaj mamy własny ośrodek obliczeniowy należy zawdzięczać pracy całej załogi, gdyż przydział na dostawę komputera otrzymaliśmy w 1980 roku, jednocześnie z przydziałem na samochody kamaz oraz autobus, w postaci nagrody ministra przemysłu maszynowego za wcześniejsze spłacenie dewizowego kredytu, zaciągniętego na budowę kuźni. Trzeba wyjaśnić, że komputer, który otrzymały ZKIMR, stanowi zestaw 6 różnych urządzeń, a samo serce, to jest jednostka centralna, została wyprodukowana w ELWRO w 1976 r. i do tego czasu pracowała przez kilka lat w FSO na Żeraniu oraz u producenta. Dlatego też koszt jej zakupu wyniósł połowę pierwotnej wartości.

*Red.: Na jednym z zebrań stwierdzono, że ze względów oszczędnościowych nasz dział powinien być rozwiązany, gdyż jest niepotrzebny?*



S. P.: Uważam, że nie należy lekceważyć nawet pojedynczych głosów. Fakt, że zdarzają się jeszcze takie głosy, świadczy o tym, że nie potrafiliśmy w pełni dotrzeć do załogi z przekonującymi argumentami. Jeśli redaktor pozwoli, to chętnie skorzystamy z możliwości, jakie daje zakładowa gazeta. Spotykany jest, nie tylko u nas, dosyć „chłodny” stosunek do nowatorstwa. Często występuje tu, oczywiście, niesłusznie, element zagrożenia osobistego, obawa przed zastąpieniem przez maszynę, a co najmniej ograniczenia własnego zakresu działania. Stąd też niektórym może zależeć na stwarzaniu niezdrowej atmosfery wokół informatyki.

Pomimo eksploatacji użytkowej tylko kilku tzw. modułów z całego systemu, dało to zakładowi konkretne efekty. Po wpro-

wadzeniu do obliczeń ewidencji stanów i obrotów materiałowych, zatrudnienie w sekcji materiałowej księgowości zmniejszyło się z 10 do 3 osób. Objęcie komputerem ewidencji środków trwałych przyniosło oszczędności w postaci 1 etatu, po 1 etacie zaoszczędzono również po wprowadzeniu rozliczania zleceń wewnętrznych oraz strat na brakach. Tak więc jeśli chodzi o etaty, to z pewnością zrealizowaliśmy na siebie. Dzięki temu możemy dalej tymi samymi siłami wprowadzać nowe opracowania. Inny przykład: nigdy wcześniej nie prowadzono ewidencji strat wynikających z braków według wydziałów, a przecież dysponując tymi danymi można określać w zadaniach premiowych dla konkretnych służb ich limity. Nie rozliczano się wcześniej braków ze względu na wady, przyczyny ich powstania, miejsca wykrycia, a także pracowników winnych ich powstania. Po to, aby tego rodzaju ewidencje założyć, trzeba byłoby zatrudnić dodatkowo przynajmniej 5 osób. Już kilka miesięcy później wskaźnik strat z powodu braków spadł w stosunku do wartości produkcji z 2,8 do 1,8, a ostatnio nawet do 1,1%. Przy założeniu średniego poziomu strat rocznie w wysokości około 30 mln zł oszczędność jest znaczna. Wprowadzając ewidencje stanów i obrotów materiałowych, oprócz wymiernych efektów, o których mówiłem wcześniej, uzyskano wiele innych korzyści. Np.: zlikwidowano w całości godziny nadliczbowe w sekcji materiałowej księgowości. W sposób bezproblemowy dokonywane są urzędowe przeceny, wszelkiego rodzaju analizy stanów materiałów nie wykazujących ruchu, sygnalizowane zapasy ponadnormatywne, rozliczane ich zużycie itp. Wszystkie te działania wpływają na obniżenie poziomu zapasów, a tym samym zmniejszają koszty magazynowania materiałów.

Do cyklicznych obliczeń wykonywanych na komputerze należą ponadto: ewidencja przedmiotów nietrawnych, czasu nieprzepracowanego, analiza obciążenia posiadanego potencjału produkcyjnego, baza danych technicznych, informacja dla kierownictwa itp. Dla zobrazowania możliwości komputera oraz efektów jego stosowania podam fakt, że obliczenia przy ustalaniu kosztu normatywnego wyrobów i detali, wykonywane dotychczas przez jednego pracownika w ciągu 6 miesięcy, są robione przez maszynę w czasie 2 godzin. Tylko dzięki informatyce można było natychmiast dostarczyć do Działu KO pilnych danych, dotyczących wybrakowanych odkuwek w latach 1980-82. Oprócz oczywistych rezultatów, są również bezsporne, ale mniej widoczne dla laika efekty. Dlatego uważam, że o przydatności stosowania maszyny cyfrowej muszą wypowiedzieć się w pierwszej kolejności jej użytkownicy.

Na zakończenie chciałbym redaktorowi zadać jedno pytanie: czy nie sądzi pan, że jednym z powodów występowania przeciwko informatyce jest zupełny brak wiedzy o możliwościach stosowania i wykorzystania komputera, strach przed redukcją etatów? Albo obawy, że wszelkie bałaganiarstwo i niedoróbki będą bezwzględnie przez maszynę wytknięte?

Notował:  
RYSZARD TRZEŚNIEWSKI

## Aby system płac mobilizował do pracy

cd. ze str. 1

R. TRZEŚNIEWSKI: Mimo wszystko, nie korzystamy z innych instrumentów oddziaływania. Prezentuję pogląd, że pracownik wtedy efektywnie pracuje, gdy ma poczucie bezpieczeństwa w zakładzie, na które składa się przede wszystkim pewność płacy. Odnoszę wrażenie, że zdaniem dyrektora powinno być akurat odwrotnie.

E. CEZAR: Nie bardzo rozumiem, na czym miałby polegać ten brak pewności w zakładzie.

R. TRZEŚNIEWSKI: Mówiliśmy już o tym na przykładzie kowali. 55 proc. premii stanowi dla nich bardzo duży margines niepewności.

E. CEZAR: Dla tych gorszych tak, ale nie dla tych dobrych. Wątpię, czy dobry pracownik ma poczucie niepewności w fabryce.

R. TRZEŚNIEWSKI: Wystarczy, że mistrz nie będzie człowiekiem na odpowiednim poziomie. Często podpada się ze względu na osobistych, a nie dlatego, że źle wykonuje się pracę. Są przecież przypadki, że jeżeli nie potraci mistrz, robi to, ciekawe na jakiej podstawie, kierownik. Człowiek, który żyje w warunkach niepewności, wiele swojej energii zużywa na to, żeby ją uzyskać. Stosuje więc różne wybiegi.

E. CEZAR: Pewność płacy eliminuje jeden z bodźców oddziaływania na pracownika. Przecież brakuje nam ponad 120 ludzi.

R. TRZEŚNIEWSKI: Może właśnie dlatego brakuje, że nie mają tej pewności. Kto zechce przyjść do pracy, jeżeli wie, że można go pozbawić ponad połowy zarobków?

S. KWIATKOWSKI: To się potwierdza w praktyce. W rozmowach ze znajomymi zawsze pada pytanie: ile masz na godzinę? Nikt nie pyta o wysokość premii.

E. CEZAR: Rozumiem. Myślę, że w trzecim etapie wdrażania reformy przedsiębiorstwa będą miały większe możliwości podnoszenia płac podstawowych. Wzrostaby tym samym ich rola. Wracając do premii, proszę przejrzyć wnioski. Nie ma żadnych potraczeń. Upoważnia to do wyciągnięcia wniosku, że w przedsiębiorstwie ludzie pracują bardzo dobrze, bo wszyscy biorą po 100 proc. premii. Wobec tego nie ma problemów. Skądinąd jednak wiemy, że są. Nie chcemy jednak wykorzystywać mechanizmów istniejących, a domagamy się wprowadzenia nowych.

R. TRZEŚNIEWSKI: Bo prawdą jest, że jeżeli coś nie działa, to tak, jakby w ogóle tego nie było. Jestem zdania, że nie powinno być żadnych ruchomych dodatków płacowych, jak na Zachodzie.

S. KWIATKOWSKI: Bo to tylko chyba u nas je wprowadzono.

R. TRZEŚNIEWSKI: Skorzystajmy w końcu z możliwości, jakie daje nam Kodeks Pracy. Jeżeli pracownik nie potrafi lub nie chce pracować dobrze, to należy wypowiedzieć mu warunki pracy lub płacy, bądź zaproponować inne stanowisko lub zmienić grupę osobistego zaszeregowania.

E. CEZAR: Proponuję zejść w tych sprawach na ziemię. W naszym zakładzie mamy tylko dodatki podstawowe. Będziemy mogli je włączyć do płacy podstawowej tylko wówczas, gdy zmienią się przepisy, np. Kodeks Pracy, Układ Zbiorowy itp. Nasza swoboda działania w ramach reformy gospodarczej ograniczona jest pewnymi ramami. Teraz o jakiejś generalnej zmianie w kwestii dodatków nie możemy mówić, bo nie jesteśmy władni cokolwiek zmienić.

R. TRZEŚNIEWSKI: Ludzi szczególnie interesuje to, czy możemy sami ukształtować płace, nie tyle ich wysokość, co strukturę. Wynika z tego, że nie, gdyż przepisy nadal narzucają pewien sposób postępowania.

REDAKCJA: No właśnie, jakie są nasze możliwości w zakresie tworzenia własnej struktury płac. Czy istnieje w zakładzie taka struktura o jasno sprecyzowanych kryteriach? Czy mamy jakąś hierarchię ważności zawodów, czy też stanowisk pracy. O ile ktoś powinien zarabiać więcej lub mniej od innego i dlaczego?

E. CEZAR: Struktura płac ukształtowała się wcześniej na określonym poziomie. Korzystając z reformy gospodarczej, trochę ją zachwialiśmy, podnosząc premie niektórym grupom pracowniczym nawet do 40 proc. Może to niezbyt szczęśliwie się złożyło, że dotyczyło akurat ruchomego składnika płac, ale tylko w tym zakresie mieliśmy swobodę działania. Proporcjonalnie podnieśliśmy też stawki w poszczególnych grupach stanowisk robotniczych, a dla stanowisk nierobotniczych stworzyliśmy tzw. tabele widelkowe.

Z. JÓZWIK: Chciałbym wyrazić opinię o płacach kadry inżynieryjno-technicznej w zakładzie. Obecna sytuacja jest powszechnie krytykowana przez to środowisko. Płace konstruktorów i technologów zostały zrównane z płacami referentów lub specjalistów. Jest to chyba paradoks. Prowadzenie takiej polityki w stosunku do kadry inżynieryjno-technicznej niechcinnie „rozłoży” naszą technikę. Brak motywacji finansowej. Nonsensem jest, aby technolog, który odpowiada za produkcję, nowe uruchomienia i rozwiązania technologiczne zarabiał 6 tys. zł, czyli tyle samo, co pracownik w dziale kadr. Dzięki takiej właśnie polityce do biur konstrukcyjnych nikt nie chce przychodzić. Będziemy dążyć do zmiany tej sytuacji.

E. CEZAR: Rozumiem żale technologów. Po części są uzasadnione. Ale fakt bycia technologiem czy technikiem niczego nie przesądza. Jego płaca musi wy-

rażać jeszcze to, co on z siebie daje, jakie z jego pracy korzyści osiąga zakład i załoga. W ogóle osobiste zaangażowanie na każdym stanowisku pracy powinno być brane pod uwagę przy ustalaniu płac.

Z. JÓZWIK: Zgadza się. Tylko, że przy tym poziomie płac nikt nie chce przyjść do pracy.

E. CEZAR: Obecnie nie widzę jakichś wyraźnych różnic w poziomie tych pracowników. Dobrze więc by było, żeby ludzie ci zrobili lub zaczęli robić coś, co pozwoliłoby jakoś ich różnicować, powiedzmy na lepszych, dobrych i średnich. Natomiast jeśli chodzi o hierarchię stanowisk, są przygotowywane zasady, które będą brane pod uwagę przy kwalifikowaniu do odpowiednich grup.

Z. JÓZWIK: Moglibyśmy chyba stworzyć pewne zakresy, przedziały jak przewiduje się to w przypadku mistrzów. Nie wszyscy muszą mieć po równo. Tak samo można zweryfikować technologów, np. w przedziale od 1,2 do 1,5 średniej płacy w zakładzie.

E. CEZAR: Przygotowujemy coś takiego.

R. TRZEŚNIEWSKI: Już od lat przestrzega się zasady, że nie można płacić mistrzom odpowiednio dużo, bo są wśród nich lepsi i gorsi. To po co tych gorszych trzymać na stanowiskach? Mistrzom trzeba przyznać wysokie płace, a jeżeli ktoś nie spełnia wymogów, to, niestety, musi odejść. Podobnie w przypadku technologów.

A. SAWICKI: Do problemu tego trzeba podejść w sposób na-



# Kto jest dzisiaj fachowcem?

**Z**POJĘCIEM FACHOWIEC kojarzy się solidność, dobra robota, mistrzostwo zawodowe. W czasach, kiedy istniało tylko rzemiosło, a praca była zindywidualizowana, odróżnienie fachowca od przeciętnego pracownika było proste — rękę mistrza można było poznać od razu w jego dziełach. Jednak obecnie, gdy mamy do czynienia z techniką na wysokim poziomie, słowo praca jest powszechnie wypierane określeniem produkcja. Zanika gdzieś cały ludzki pierwiastek, towarzyszący pracy. Czy w takim razie możemy mówić o fachowości?

Praktyka nie dostarcza nam jednoznacznych odpowiedzi. Bo czy fachowcem jest ktoś z dyplomem inżyniera, naładowany wiedzą teoretyczną, który jednak nie bardzo potrafi zastosować tę wiedzę w praktyce? Formalnie jest to fachowiec wysokiej klasy, choć podwładni mają często odmienne zdanie. Czy hydraulik, „odwalający” prywatne lewizny byle jak, a mimo to poszukiwany i przepłacany, bo po prostu nie ma innego, jest fachowcem? Czy fachowcem jest budowlaniec, wypuszczający fuszerkę, nie zważając na jakość używanych materiałów, bo gonią go plany? Czy jest nim wreszcie ktoś, kto chce tylko przetrwać 8 godzin w państwowej robocie, ale bliższy mistrzostwem zawodowym po godzinach, gdy robi na prywatne zlecenie?

Kogo można zatem nazwać fachowcem? W celu rozszyfrowania współczesnego pojmowania tego słowa udałem się do hal produkcyjnych. Wykorzystałem także wyniki osobistych rozmów z pracownikami ZKiMR. Poszukując odpowiedzi na zasadnicze pytania, starałem się jednocześnie uzyskać wyjaśnienia na wiele pytań pomocniczych.

Pytanie: Czy znacie ludzi pracujących w innych wydziałach, działach lub zakładach, o których bez obawy można powiedzieć, że są to fachowcy? Jeśli tak, to jakie kryteria o tym decydują?

Oczywiście, każdy z nas może takich wymieniać.

Może to zabrzmieć sloganowo, ale jest to ktoś niezawodny, taki, który jak coś zrobi, to nie trzeba tego po nim poprawiać.

Pytanie: Co decyduje o tym, że ktoś jest fachowcem? Wiedza, smykałka, praktyka, czy może coś innego?

Kiedy po skończeniu szkoły trafiłem tu do pracy, od razu spostrzegłem, że z książkową wiedzą daleko nie zajdę. Roboty musiałem uczyć się od podstaw. Decyduje praktyka i chęć poznawania fachu. Znam takich, którzy pracowali po 15 lat, a jak coś się stało, to nie potrafili sobie sami poradzić. Jest dwóch ludzi, pracują niby tak samo, ale jak przyjdzie co do czego, to jeden robi sam, a drugi dopiero, gdy pokażesz mu palcem, co i jak. Na mój gust jest tak dlatego, że jeden myśli, kombinuje, a drugiego guzik obchodzi, co robi i jakie będą tego rezultaty.

Wszystko jest ważne: teoria, praktyka i zdolności. Decyduje jednak chęć do pracy, odpowiedzialność za to, co się robi.

Pytanie: Powszechnie słyszy się narzekanie, że z tą odpowiedzialnością jest coraz gorzej.

Bo tak jest. Iu to młodych przewinęło się przez nasz zakład. Pokręci się taki, popatrzy i już szuka nowej roboty, zakładu, gdzie lepiej zarobi. Interesują go zarobki, a nie to, co robi. Z wszystkich młodych, jacy tu byli, tylko jeden „Śrub-

ka” przyszedł, pytał co i jak, chciał się nauczyć roboty. Inni wyznawali zasadę, aby odwalić 8 godzin.

Pytanie: Narzekanie na młodych jest dosyć częste. Czy nie uważacie, iż na taką sytuację wpływają także obiektywne uwarunkowania, choćby to, że o pracę łatwo, że to pracownika szukają, a wreszcie i to, iż utarło się przekonanie, że, aby dostać wyższą grupę, wystarczą przeprowadzić ileś lat, choćby jakoś pracy była zła?

No, nie. Moim zdaniem grupy tak łatwo się nie dostaje, trzeba coś jeszcze potrafić.

Sądzisz tak chyba na podstawie własnego przykładu. Ja uważam, że jest inaczej. Weź choćby produkcję. Ludzi brak, przyjmą każdego, kto tylko chce przyjść. Dają wysoką grupę. I potem stoi taki „szmaciarz” przy maszynie, nie mając o niej żadnego pojęcia.

Nie przesadzaj, „szmaciarze” też bywają różni. Można i wśród nich znaleźć dobrych fachowców. Jak takiemu zepsuje się maszyna, to jeśli nikt go nie wyręczy, zrobi sam.

Ale ilu takich jest? Przeważnie dzwoni po kogoś, żeby przyszedł mu zrobić.

To niby prawda, ale kiedy mają nauczyć się roboty, jeżeli przychodzą na miesiąc lub dwa i odchodzą. Żeby dobrze ją poznać, trzeba robić przy niej 5—10 lat, a czasem więcej.

Po co ty ich bronisz? A kto im przeszkadza pracować? Pieniądze dostają przecież dobre.

Pytanie: Właśnie. Czy układ płac odpowiada umiejętnościom i rzeczywistej robocie? Czy fachowość jest wyżej nagradzana?

Formalnie, owszem. Ale tak naprawdę, to nie. Są choćby różnice między zakładami. Jak tu jesteśmy, każdy ma po kilkanaście lat stażu. I do niedawna najwyższą grupę „Sufit”. Żeby zarobić więcej, trzeba było zmieniać pracę. Czyli, można powiedzieć — wszyscy jesteśmy podobnymi fachowcami, z doświadczeniem.

A z drugiej strony młodemu, który przychodzi, starają się dać możliwie jak najwyższą grupę, byle tylko jakoś go zatrzymać. Na mój gust, to u nas jest tak, że dąży się do tego, aby wszyscy zarabiali mniej więcej po równo. Chyba to nie jest dobrze. Dobry „fachura” powinien zarobić więcej, żeby nie uciekł i nie szukał miejsca, gdzie będzie lepiej.

Pytanie: Przepisy raczej nie zachęcają do częstych zmian pracy.

Na papierze. W innym zakładzie, jak im zależy na pracowniku, wszystkie straty wyrównują wyższą grupą.

Można powiedzieć, iż jest tak, że jak ktoś zmienia pracę, to zyskuje.

Zmiana pracy to jeszcze nie taki wielki miód. Co innego, jak rzucisz robotę i złapię się za jakiś prywatny interes. Znam wielu takich. Spotykasz go po latach, idziesz do restauracji na „jednego” i tam okazuje się, że jego argumenty są mocniejsze. Teraz panuje opinia, że jak zdolny fachowiec pracuje w fabryce, to chyba frajer albo życiowa niedolega. A pamiętam, jak 20 lat temu ludzie wstydzili się przyznać, że robili coś prywatnie.

Pytanie: Jeśli taryfikator nie premiuje fachowości, to może są gdzieś inne bodźce, pozamaterialne?

Jakie? W całym zakładzie, gdzie nie wstąpisz, ściany obwieszono dyplomami. Dobrze, jak w jednym lub dwóch jest coś wspomniane o robocie. Wszystkie są raczej za pracę społeczną, choć to całe społecznikowanie odbywało się w czasie normalnych godzin. Robota od pewnego czasu jest u nas jakoś nie dostrzegana, tak jakby nie można było zmierzyć, kto i jak pracuje. Płacą ci i siedz cicho.

Pytanie: Czy warunki pracy sprzyjają fachowości?

Trzeba od razu wyjaśnić, co się przez to rozumie. Jeśli dla pana fachowcem jest ktoś, kto robi porządnie i solidnie, to ja od razu muszę stwierdzić, że taka robota nie zawsze jest możliwa. Na przykład mistrz. Powinien kierować, organizować pracę, doradzać młodym. A co robi w praktyce? Lata, użera się, zajął i kombinuje, żeby wszystko trzymało się jakoś kupy.

Albo racjonalizacja. Tylko naiwny może sądzić, że jakimś technikowi uda się poprawić to, co w maszynie wymyśliły całe sztaby konstruktorów. Takie pomysły to rzadkość. Racjonalizacja to pomysły z konieczności. Coś się dorabia czy usprawnia, żeby w ogóle „szło”.

Pytanie: Słyszałem, że jednak są u nas fachowcy?

No, bo są. Tylko, że posiadają inne cechy, niż byłyby potrzebne choćby dobremu rzemieślnikowi.

Pytanie: Co zatem potrzebne jest współczesnemu fachowcowi?

Wydaje mi się, że przede wszystkim znajomość roboty, spryt i zaradność. Czasem trzeba być elektrykiem, mechanikiem, spawaczem w jednej osobie.

Warunki pracy wymagają, żeby umieć przystosowywać się do improwizacji, ale sama zaradność nie wystarczy. Dobry fachowiec musi być odpowiedzialny, solidny i mieć we krwi poczucie dyscypliny. I, czego wcale bym nie lekceważył, musi przede wszystkim lubić swoją robotę.

(mil)

# SANATORIA czekają

Trudno jednoznacznie stwierdzić, dlaczego tak się dzieje, ale jest faktem, że pracownicy ZKiMR, których praca zakwalifikowana jest do pierwszej kategorii zatrudnienia, od pewnego czasu nie korzystają z przysługującego im przywileju wyjazdu do sanatoriów. Każdy taki pracownik, a jest ich w zakładzie dużo, ma prawo do 24-dniowego pobytu w sanatorium w ciągu roku. Może to być pobyt w ramach urlopu albo zwolnienia lekarskiego. W drugim przypadku konieczne jest dołączenie wniosku wypełnionego przez lekarza, zawierającego charakterystykę zagrożenia zawodowego na danym stanowisku pracy. Wszystkie złożone dotychczas w Dziale Socjalnym wnioski zostały załatwione pozytywnie. Dział czeka na kolejne.

Być może, przyczyną takiej sytuacji jest brak dostatecznego rozeznania wśród załogi, które prace są zarezerwowane do pierwszej kategorii zatrudnienia. Wiele osób zapewne nie uświadamia sobie, jakie przysługują im uprawnienia. Publikujemy więc pełny wykaz prac i stanowisk zakwalifikowanych do pierwszej kategorii zatrudnienia, występujących w ZKiMR:

Obsługa młotów, pras i walcarek, ręcznej obróbki na gorąco oraz regeneracji oprzyrządowania kuźniczego na gorąco; nagrzewacze, kowale młotów matrycowych i kuźniarek, przygotowacze matryc, urządzeń i narzędzi, krajacze, piecowi, prasarzy, wyżarzacze, tłoczacze, zgrzewacze, obsługa pieców indukcyjnych.

W kotłowni: popielarze i żuźlowi zatrudnieni stale w przemysłowych kotłowniach przy ręcznym lub częściowo zmechanizowanym zsuwaniu popiołu i żuźla, rusztowi kotłów parowych, oczyszczanie przemysłowych kotłów parowych.

Na martycowni: hartownicy, szlifowanie ostrzeżeń wyrobów i narzędzi metalowych (szlifierz, krajacz tarczą ścierną, ostrzarz).

Inne: obsługa narzędzi udarowych (obsługa stacji sprężarek powietrznych - kompresorów, obsługa suwnic ze stałym narażaniem na działanie wysokich temperatur (suwnicowy, dźwigowy, podsuwnicowy, operator urządzeń dźwigowych), spawacze zatrudnieni przy spawaniu elektrycznym, gazowym oraz praca wycinaczy gazem (spawacz, zgrzewacz).

W transporcie: manewrowi, maszyniści, pomocnicy maszynistów, kierowcy ciągników i funkcjonariusze pożarnictwa, praca w akumulatorowniach: opróżnianie, oczyszczanie i wymiana stężonego kwasu siarkowego i płyt ołowianych (ładowacz akumulatorów), stanowiska pracy, na których prace wykonywane są stale i bezpośrednio przy stanowisku, na którym prace zaliczone są do pierwszej kategorii zatrudnienia, bieżąca konserwacja agregatów i urządzeń oraz prace budowlano-montażowe w oddziałach będących w ruchu, w których jako podstawowe wykonywane są prace wymienione w wykazie.

stępujący: przyjmujemy, że pracownik, który jest mistrzem, kowalem itp., spełnia podstawowe wymogi tego stanowiska. Natomiast jeżeli nie nadaje się do pełnienia tej funkcji, to musi funkcjonować jakiś mechanizm, który go wykluczy.

R. TRZEŚNIEWSKI: Jest rzecz szlachetna, że dyrektor zarabia mniej od kowala. Szalona odpowiedzialność, kwalifikacje. Tu jak na dłoni widać zwyrodnienie naszego systemu płacowego. Nie ma zdrowych relacji pomiędzy poszczególnymi zawodami i stanowiskami pracy. Praktycznie relacja płac wygląda w ten sposób, że im mniejsza odpowiedzialność i niższe kwalifikacje, tym wyższy zarobek.

Z. JÓZWIK: Taka jest, niestety, prawda. Dobry inżynier to drogi inżynier. Do tego trzeba dążyć.

E. CEZAR: Inżynierowie są różni.

Z. JÓZWIK: Tak, ale najczęściej są to oceny subiektywne.

REDAKCJA: System motywacyjny, to, oprócz płac, także takie elementy, jak: awans społeczno-zawodowy, pewność w pracy, poczucie bezpieczeństwa, warunki pracy, socjalne, itp.

E. CEZAR: Został opracowany regulamin awansowania pracowników.

S. KWIATKOWSKI: Co z tego, że jest taki dokument. Jak się go stosuje, przekonał się przy ostatnim podnoszeniu grup. Przełożony popatrzył, pomyślał i dawał wyższą grupę temu, kto był już np. od 7 lat nie miał podwyżki. Czy to nie śmieszne, żeby

szprataczka, odchodząca na emeryturę, otrzymywała 11 grupę? Przychodzą ludzie z zewnątrz o wątpliwych kwalifikacjach i dostają wyższe grupy, niż pracownicy zatrudnieni w zakładzie od wielu lat. Wiele było przy tym podwyższaniu grup przypadkowości i osobistych, subiektywnych odczuć. To też w pewnym sensie odbiera ludziom chęć do pracy.

R. TRZEŚNIEWSKI: Wielu pracowników zasługuje, żeby



awansować, np. na konstruktora. Ale to im się nie opłaca. Posłużyć się przykładem mistrzów. Przecież ludzie bronią się rękami i nogami, żeby nie zostać mistrzem. Obowiązków dużo, a zarobek mały.

Z. JÓZWIK: Dzisiaj mistrzem można być za karę.

E. CEZAR: Już niedługo sytuacja ta ulegnie zmianie.

J. KRAJEWSKI: W kuźni mistrzami są nawet tacy, którzy

wcześniej jeździli wózkami. A przecież mistrz to powinien być „rzemiecha”.

S. KWIATKOWSKI: To się odnosi do każdego stanowiska.

Z. JÓZWIK: Właśnie, reforma powinna stworzyć system bodźców, zachęcający młodych ludzi z odpowiednimi kwalifikacjami do awansu. Oprócz tego musi im gwarantować stosowne do kwalifikacji, grupy zaszerogowania.

S. KWIATKOWSKI: Pracowni-

zwiększaniu wielkości produkcji, bardziej dbali o stan techniczny maszyn.

A. SAWICKI: Nie jest to sprawa nowa. Pół roku temu rozmawiałem na ten temat z głównym mechanikiem i głównym energetykiem. Ich ocena była negatywna. Twierdzili, że takie rozwiązanie jest w zakładzie absolutnie nie do przyjęcia. Kierownictwa wydziałów produkcyjnych używałyby ludzi ze służb pomocniczych do realizacji swoich zadań.

J. KRAJEWSKI: Jednak gdyby ten pracownik był jakoś zainteresowany, to pracowałby inaczej. Sam chodziłby po wydziale, sprawdzał maszyny i szybciej usuwał zauważone usterki. Wówczas gdyby kowal więcej „wyrobił”, to i on także coś by z tego miał.

REDAKCJA: Faktem jest, że prace zespołu powołanego do opracowania systemu motywacyjnego przebiegają zbyt opieszale.

R. TRZEŚNIEWSKI: W pracy tego zespołu dostrzegam pewne niebezpieczeństwo, polegające na zasklepieniu się, wyobcowaniu. Musi on mieć kontakt z ludźmi, rozmawiać z nimi.

A. SAWICKI: Też jestem trochę zaniepokojony. Trzeba będzie, w myśl przyjętej na plenarym posiedzeniu uchwały, konsekwentnie egzekwować realizację nałożonych zadań.

REDAKCJA: Czy struktura organizacyjna przedsiębiorstwa odpowiada warunkom reformy?

E. CEZAR: Uważam, że tak. Na tym etapie wprowadzania re-

formy zdaje ona egzamin. Dowodem tego mogą być wyniki finansowe. Dyrektor banku stwierdził, że ZKiMR najlepiej wykonały reformę, m.in. dzięki sprawności organizacyjnej. Reforma jest jednak procesem i zdajemy sobie sprawę, że zawsze trzeba coś w tej strukturze zmieniać.

R. TRZEŚNIEWSKI: W schemacie organizacyjnym brakuje klarownego określenia zakresu kompetencji. Np. robotnik odpowiada przed mistrzem, kiedy więc dopuszczalna jest ingerencja kierownika.

E. CEZAR: Zdaje mi się, że nasza dyskusja ma podobny charakter, jak wiele innych. Dużo mówimy o tym, że jest źle, ale mało, jak to zło usunąć, jak poprawić sytuację. Tego „jak” jest za mało.

R. TRZEŚNIEWSKI: Tu bym się nie zgodził. Wydaje mi się, że z tej dyskusji można wyciągnąć kilka pozytywnych wniosków. Mianowicie — nie powinniśmy iść dalej drogą zwiększenia dodatkowych składników płac, lecz odwrotnie; opracować skuteczny system awansowania, a jego podstawą powinien być jednolity, oparty na obiektywnych kryteriach sposób oceny pracowników; aby zaś system płac spełniał rolę motywacyjną funkcję musi być oparty na właściwej hierarchii zawodów i stanowisk pracy, umożliwiającej określenie kto, ile i za co powinien zarabiać.

Opracował: M. LENKIEWICZ

Przegląd Fabryczny 5



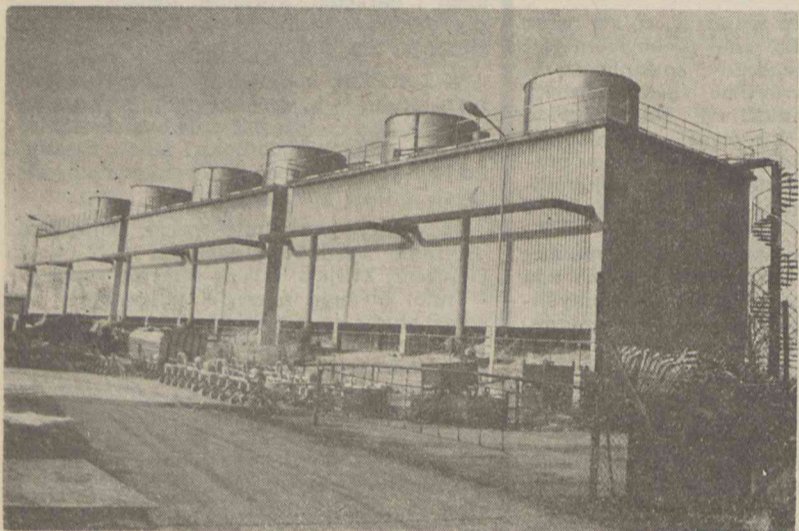
## Jeszcze w sprawie przychodni

Mój redakcyjny kolega w grudniowym numerze „Przeglądu” przypomniał temat, który przed trzema laty zrodził wśród załogi ZKiMR nadzieję na lepszą opiekę lekarską. Artykuł dotyczył zarzuconej obecnie koncepcji wybudowania przez kilka jaworskich fabryk wspólnej, międzyzakładowej przychodni zdrowia. Zwracał uwagę na niedostatki i bolączki fabrycznej służby zdrowia, wskazał na korzyści, jakie stworzyłyby uruchomienie ambulatorium z prawdziwego zdarzenia, z odpowiednimi gabinetami, specjalistycznym wyposażeniem i pełną obsadą lekarską.

Po przeczytaniu tekstu czytelnik może odnieść wrażenie, że całą winę za fakt, iż do tej pory nie sfinalizowano owej koncepcji ponosi dyrekcja ZKiMR. Oczywiście, nie o to chodziło autorowi. Z pomysłu budowy wspólnej przychodni wycofali się wszyscy pomysłodawcy za wyjątkiem Zakładów Kuzienniczych. Tak więc na przysłowiowym placu boju fabryka została sama. Z tego powodu nie jest w stanie, przynajmniej na razie, własnymi siłami odbudować pomieszczeń w byłym młynie.

Tymczasem, według oceny administracji zakładu, podstawową bolączką fabrycznej służby zdrowia nie jest brak pomieszczeń, ale odpowiedniej liczby lekarzy-specjalistów. Co na to lekarz wojewódzki?

(ryt)



Tym problemem chciałbym zainteresować działające w zakładzie zespoły, zajmujące się opracowaniem nowego systemu płac. Chodzi mianowicie o tzw. dodatek za eksploatację wózków.

Przed kilkunastu miesiącami przyjęto w fabryce, że za prawidłową eksploatację środków transportu wewnętrznego kierowca wózka może otrzymać dodatek w wysokości najpierw do 500 zł, a od niedawna do 1000 zł. Wychocono przy tym z założenia, iż tak znaczna premia, o której przyznaniu decydować mają najbardziej zainteresowani transportem wydziałowym, znacznie usprawni jego funkcjonowanie. Czy tak się stało? Twierdzą, że nie, a przynajmniej nie w takim stopniu, jak tego oczekiwano. Śmiem nawet twierdzić, że owa niewielka poprawa nie jest wynikiem oddziaływania na postawy kierowców wózków kilkusetzłotowego dodatku, lecz osiągnięta została, dzięki nowej bazie transportu, w wyniku znacznego skrócenia czasu napraw „raków” i „ekspresów”. Z rozmów z mistrzami i obserwacji wynika, iż w dalszym ciągu częstym zjawiskiem są awarie, spowodowane niedbałą eksploatacją, niedopilnowaniem elementarnych wymogów obsługi. Skąd to wynika? Moim zdaniem wpływa na to kilka faktów.

Wśród pracowników wydziałów kierowca wózka należy do najmniej zarabiających. Z reguły zatrudniony jest według szóstej grupy, na dniówkę. W dodatku panuje powszechne przekonanie, że może nim zostać każdy, kto

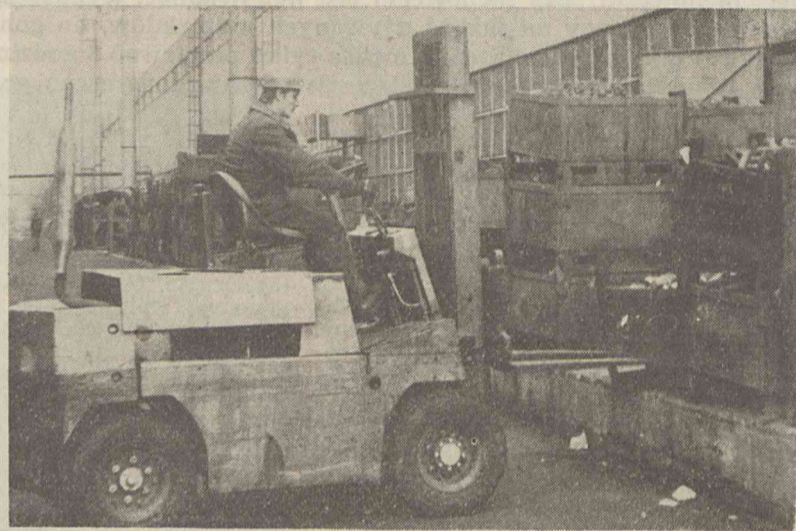
## POD ROZWAGĘ zespołom d.s. płac

nie potrafi sprostać innym obowiązkom, po prostu ten, kto umie „kręcić kółkiem”. Efekt jest taki, że wózkami jeździ coraz więcej młodocianych, którzy, na polecenie uzupełnienia oleju, wlewają go... do zbiornika z paliwem. Nic dziwnego, skoro na kursie uczono ich przede wszyst-

kim tego, jak manipulować dźwigniami i kierownicą.

Czy nie najwyższy już czas, aby wyjść z założenia, iż kierowcą w transporcie wewnętrznym powinien być dobrej klasy fachowiec, kierowca-mechanik, a nie tylko pracownik transportu?

(ryt)



## Usterki w rotacyjnym

Po ukazaniu się w poprzednim numerze „Przeglądu” artykułu o zakładowym budownictwie mieszkaniowym rozdzwonił się w naszej redakcji telefon. Mieszkańcy bloku rotacyjnego zwracali nam uwagę, iż zawierzyliśmy na słowo budowlanym pisząc, że w tym budynku usunięto już praktycznie wszystkie usterki, co nie jest zgodne z prawdą. Li-

sta niedoróbek przedstawia się bowiem następująco: w zachodniej części domu wadliwie działa ogrzewanie, dookoła okien odpada tynk uszczelniający ramy, przeciekają rynny, cieknie również z instalacji wodnej w piwnicach, nie działają także niektóre anteny telewizyjne do odbioru drugiego programu. Wystarczy?

Wraz z mieszkańcami oczekujemy od kierownictwa osiedla zakładowego rychłego usunięcia zgłoszonych usterek. Sądzimy, iż w następnym numerze, po uprzednim sprawdzeniu, będziemy mogli poinformować czytelników o tym, że w „rotacyjnym” wszystko już gra.

(r)

## Za mało pieniędzy w PKZP

Pracownicza Kasa Zapomogowo-Pożyczkowa jest organizacją, która od lat cieszy się ogromną popularnością. Należą do niej prawie wszyscy pracownicy zakładu. Osoby, które nie są jej członkami, stanowią wyjątki. Już z tego można wywnioskować, że jest to bardzo wygodna i korzy-

stna forma otrzymywania pomocy finansowej.

Niestety, nie zawsze i nie wszyscy uświadamiają sobie istotę funkcjonowania PKZP. Otóż fundusze jej pochodzą z dobrowolnych składek. Nie można więc pożyżać więcej, niż wynosi ogólna suma wkładów. Tymczasem

w listopadzie złożono w kasie wnioski o pożyczki na sumę 3,5 mln złotych, podczas gdy na koncie było tylko 2 mln zł. Podobnie sytuacja wyglądała w poprzednich miesiącach. Już od dłuższego czasu PKZP nie jest w stanie, właśnie z powodu zbyt szczerpnych środków finansowych, w pełni zaspokoić potrzeb wnioskodawców. Komisja, zajmująca się rozdziałem kasowych pieniędzy, bardzo często musi przyznawać pożyczki znacznie niższe od proponowanych we wnioskach. Rodzi to, oczywiście, spore niezadowolenie.

Niezadowolenie, które w tej sytuacji nie ma żadnego uzasadnienia, nie doprowadzi do sensownego rozwiązania tego problemu. Jest ono bardzo proste. Jeżeli chcemy pożyżać więcej pieniędzy, musimy również więcej wkładać do wspólnej kasy. Bo w myśl wyświechtanego już powiedzenia, z pustego i Salomon nie należy. Obecna wysokość miesięcznych wkładów do PKZP pozostaje w jaskrawej sprzeczności z maksymalną kwotą pożyczki, wynoszącą 50 tys. zł. Bezsporne jest więc, że muszą one wzrosnąć. Czas chyba przełamać opór, że się nie opłaca, bo zamrażamy pewną sumę pieniędzy bez oprocentowania. Nie zapominajmy, że 50-tysięczny kredyt w PKZP także nie podlega oprocentowaniu. Rozwiązaniem najlepszym byłoby chyba złożenie przez każdego pracownika dobrowolnej deklaracji o wysokości miesięcznej wpłaty do kasy. Powinny za tym pójść zmiany w regulaminie PKZP w kierunku przyznania większych preferencji pracownikom o wysokich wkładach, a nie o wysokich poborach.

(m)

## Wszystko o przyczepach kempingowych

Od chyba pięciu lat ZKiMR posiadają sześć przyczep kempingowych. Niedostatek informacji o zasadach korzystania z nich zrodził wśród niektórych czytelników naszej gazety podejrzenia, że służą one niewielkiej grupie osób ze ścisłego kierownictwa zakładu, iż przeciętny pracownik fabryki nie ma do nich dostępu. Chcemy rozwiać te podejrzenia.

Z informacji ROMUALDA WINIARSKIEGO wynika, że na stanie Działu Socjalnego figurują trzy przyczepy typu N-126 oraz trzy tzw. przyczepy bagażowe. Zakupiono je na wniosek i staraniem członków Automobilklubu z uzasadnieniem iż będą stanowiły uzupełnienie bazy czasowej. Z tej racji ich dysponentem jest zarząd koła Automobilklubu, który gospodarzy przyczepami w oparciu o stosowny regulamin. Zawarto w nim następujące ustalenia.

Wypożyczającym może być każdy pracownik fabryki z zastrzeżeniem, że pierwszeństwo mają członkowie Automobilklubu. Gdy zostanie stwierdzony fakt, że ktoś z nich odstąpi przyczepkę np. znajomemu, płaci o 100 proc. więcej i traci swój przywilej. W ko-

lejności rozpatrywane są podania osób, nie korzystających w danym roku z wczasów zakładowych, następnie tych, które w latach poprzednich, w pełni sezonu, nie wojażowały z domkiem na kółkach. Jakże są stawki? Za przyczepę N-126 opłata wynosi 30 zł za dobę, za bagażową — 15 zł.

Jak załatwiać formalności? Do końca kwietnia należy złożyć u p. Winiarskiego odpowiedni wniosek, który do 15 maja zostanie rozpatrzony przez zarząd koła z uwzględnieniem powyższych zasad. Uprzedzamy, że w okresie od 1 lipca do 15 sierpnia z reguły jest wielu zwolenników takiej właśnie formy spędzenia urlopu. Sporo natomiast szans mają osoby, które wybiorą się na urlop w innym terminie, najwięcej zaś amatorzy wyjazdów na sobotnio-niedzielny weekend.

W tym roku przyczepy N-126 wyposażono w nowe pokrowce na materace i telewizory. Są w nich także kuchenki gazowe. Planuje się wyposażyć je dodatkowo w lodówki i przystawki namiotowe. Niewiele jest natomiast szans na kupienie jeszcze kilku takich przyczep.

(r)

### ANKIETA DLA CZŁONKÓW PKZP PRZY ZKiMR

PKZP, chcąc poznać opinię załogi na temat ewentualnego podniesienia miesięcznego odpisu na fundusz kasy do wysokości minimum 5 proc. podstawowego wynagrodzenia, prosi o wypełnienie niniejszej ankiety.

1. Imię i nazwisko .....
2. Wiek .....
3. Stan cywilny .....
4. Liczba osób na utrzymaniu .....
5. Ogólny staż pracy .....
6. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia z rekompensatami .....
7. Deklaruję miesięczny odpis na fundusz PKZP w wysokości\*
  - a) na dotychczasowym poziomie,
  - b) 5 proc. podstawowego wynagrodzenia,
  - c) 300 zł lub więcej (podać ile) .....

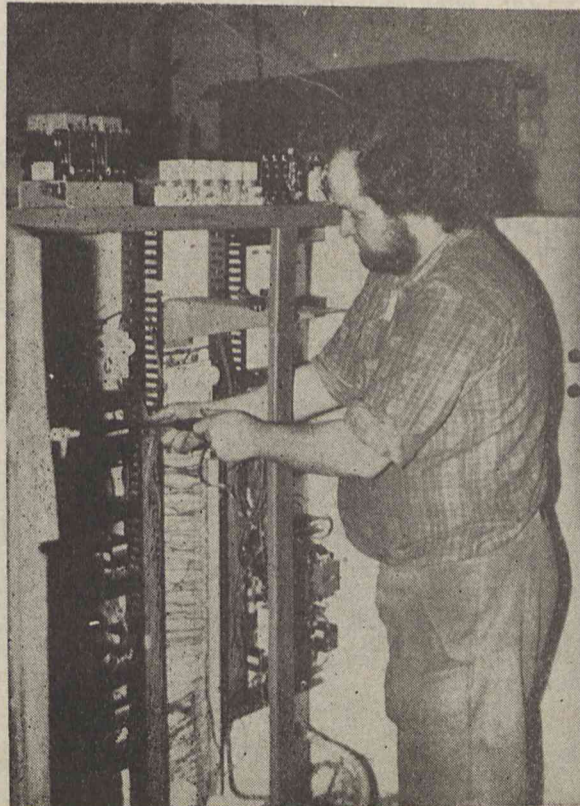
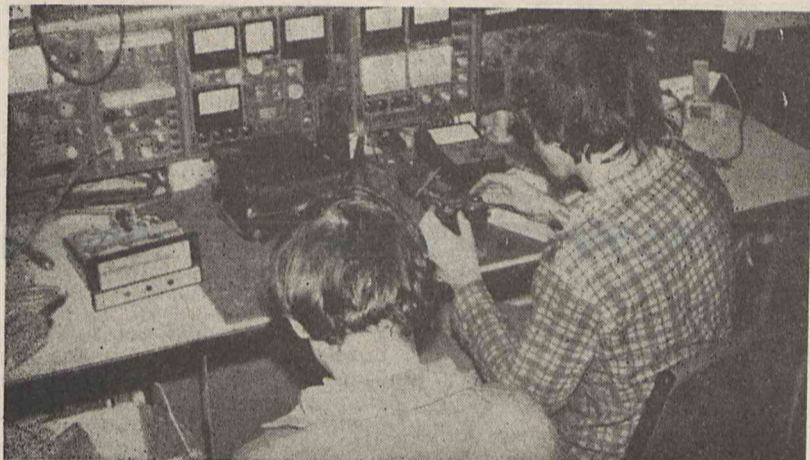
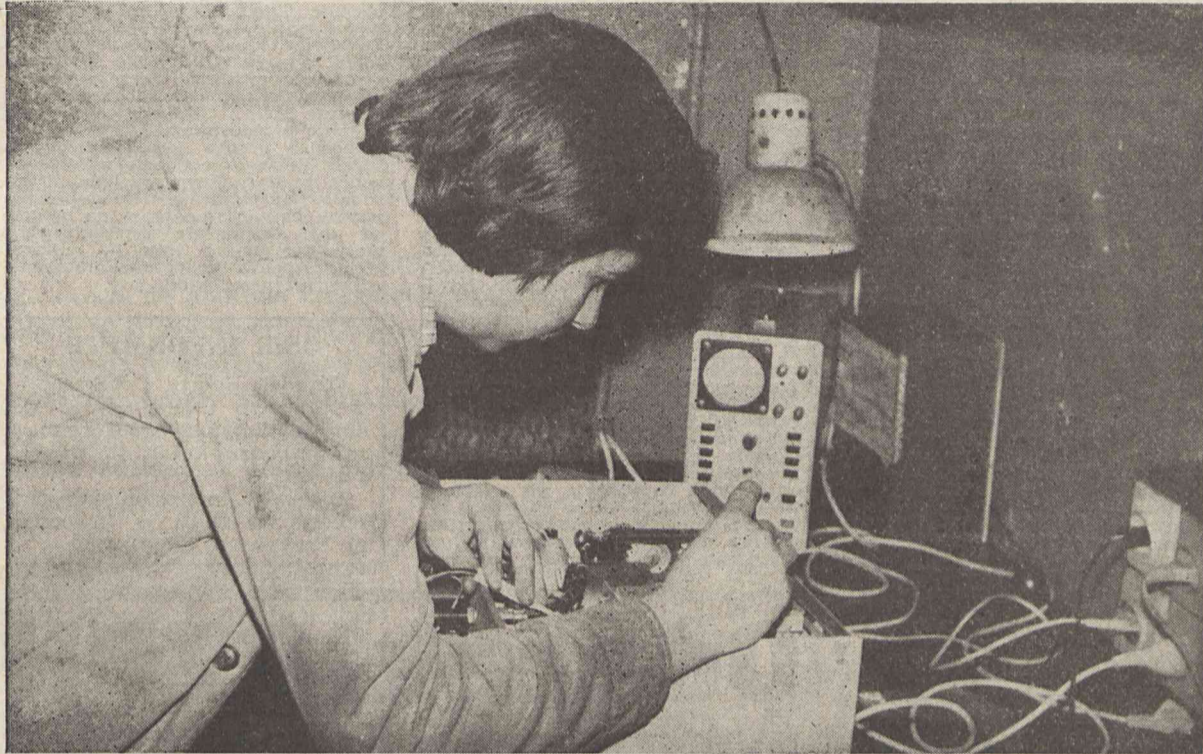
\* właściwe podkreślić

Wypełnione ankiety prosimy składać w terminie 5 dni od daty ukazania się gazety w lokalu PKZP lub redakcji. Niezłożenie ankiety będzie traktowane jako wyrażenie zgody na podwyższenie odpisu do wysokości 5 proc. podstawowego wynagrodzenia.



# W NASZYM BIEKTYWIE

## Zawód — elektryk



## CZAS na myślenie

# ZE ZEM

**Z**AWIESZONO stan wojenny. Na taką decyzję władz wiele osób wyczekiwało z utęsknieniem, nieliczni zaś z obawą. Brała się ona z tego, że nie bardzo wyobrażali sobie, jak dadzą radę z kierowaniem ludźmi w warunkach, gdy przywrócone zostaną normalne swobody demokratyczne. Gdy trzeba będzie dokładnie przygotować każdą decyzję, kiedy zaczną funkcjonować instytucje które w imieniu załogi i zgodnie ze swoimi uprawnieniami domagać będą się uzasadnienia wydawanych poleceń i zarządzeń. A było przecież tak fajnie. Wystarczyło wydać rozkaz i dopilnować jego terminowego wykonania. Na nieposłusznych czekały ostre sankcje dyscyplinarne. A że nie wszyscy pracownicy wiedzieli, że przełożony nie jest jednak wszechwładnym władcą, iż działają przecież przepisy prawa, więc wszystko grało, jak w szwajcarskim zegarku. Ludzie siedzieli cicho.

Ktoś powie, że takich naiwniaków nie było. Niestety, byli, a jakże. Sam byłem świadkiem rozmowy, w której pewien kierownik przedstawiał w taki właśnie sposób podwładnym swoje uprawnienia w okresie stanu wojennego. I chociaż byli to ludzie o inteligencji powyżej przeciętnej, słuchali tego ze zwieszonymi głowami, w milczeniu. Być może, zwątpili w sprawiedliwość, w zdrowy rozsądek, w możliwości organizacji partyjnej. Może też uważali, iż w tak trudnej sytuacji lepiej się nie wychylać. W nawale kłopotów o skali makro, problem ich ewentualnej mikrokrzywdy może ująć bezkarnie!

Nie chciałbym roztrząsać tego, czy owi pracownicy mieli rację, nie reagując na ewidentny wygłup swojego przełożonego. Piszę o tym, zadając sobie pytanie, czy taki szef jest w stanie pokierować ludźmi w warunkach, które wymagają szczególnego taktu, o-bok, co jest oczywiste, wielkiej wiedzy fachowej, jaką powinien

posiadać. Czy zdaje on sobie sprawę z ogromnej różnicy w określeniu „konsekwencja w postępowaniu” i „twardość”?

— Przyglądam się nieraz pracy swojego kierownika i zastanawiam się, w jaki sposób znajduje czas na organizowanie roboty, na myślenie o sprawach produkcyjnych, wreszcie na kontakt z podwładnymi. Przecież cały dzień biegnie z jednej operatywki na drugą, trzecią... — stwierdził mój znajomy.

— No, chyba nie zajmują mu one całych ośmiu godzin — zauważyłem.

— Jak to nie — zaperzył się. — Popatrz tylko, jak wygląda rozkład dnia! Przychodzi zwykle do fabryki kilka minut przed siódmą. Zanim rozsiądzie się za biurkiem, uzgodni z mistrzami plan działania, musi lecieć na operatywkę do dyrektora. Po powrocie, przez kilkadziesiąt minut załatwia różne papierki, a właściwie analizuje jeszcze raz to, co tam usłyszał. Ledwie z tym skończy, biegnie na kolejną naradę u zastępcy szefa. Potem przychodzi czas na kolejną u sąsiadów, w kuźni, a później już pozostaje niewiele czasu do godz. 15. Gdzie tu znaleźć czas na myślenie, kierowanie robotą?

Przyznaję, iż zabił mi solidnego ćwieka. Istotnie, czy nie za dużo tych operatywek? Czy nie wystarczyłoby ich o połowę mniej? Rzecz jasna, na różnych szczeblach powinny odbywać się z różną częstotliwością. Np. codziennie spotkaliby się mistrzowie z kierownikiem, ten raz w tygodniu czy dekadzie ze swoim przełożonym itp. W ten sposób każdy zaoszczędziłby sporo czasu, który mógłby spożytkować na konkretne czynności kierownicze, zamiast tracić go na wysiadywanie na operatywkach.

JAN KOWALSKI



## GDZIE była kontrola

nasze SYGNAŁY

W październiku ubiegłego roku kowale z Wydziału K-2 odkuli ok. 14 tys. tzw. zębów dla niemieckiego odbiorcy. Następnie trafiły one do Wydziału Obróbki Wiórowej W-5, gdzie poddane zostały kolejnym operacjom toczenia i gwintowania. Stamtąd dotarły do K-4 do ostatecznej obróbki i dokładnych oględzin przed wysłaniem do RFN.

W trakcie tych prac okazało się, iż z wymienionej liczby zębów zaledwie 5,5 tys. odpowiada określonym warunkom jakościowym. Pozostałe były za krótkie, posiadały wżery lub napalenia, bądź też widoczne nawet gołym okiem pęknięcia, a więc wady, które dyskwalifikują ten wyrób nawet w świetle stosunkowo liberalnych norm krajowych.

Rodzi się więc pytanie, w jaki sposób wadliwy wyrób ujawniony został dopiero podczas obróbki wykańczającej. Wszystkie wady powinny bowiem zostać wychwycone już w Wydziale K-2,

jeżeli nie przez kowala, to przez mistrza lub kontrolera jakości. Tymczasem bubble jakimś cudem przeszły nie tylko przez ten etap wytwarzania, ale nie ujawnili ich również pracownicy Wydziału Obróbki Wiórowej W-5: tokarz, mistrz i kontroler! „Wpadły” dopiero przy trzecim, bardzo rygorystycznym etapie przygotowania wysyłki eksportowej. Rodzi się w tym miejscu pytanie: co byłoby, gdyby chodziło o „zwykłą” partię dla krajowego odbiorcy? Jest powszechną tajemnicą, iż wtedy odkuwki sprawdza się nie tak wnikliwie! Ale do rzeczy.

Wyprodukowano ponad 60 proc. bubbli! Zmarnowano znaczne ilości stopowej stali, sporo czasu produkcyjnego, zapłacono wreszcie ludziom za bezwartościowy wyrób. Ciekawi jesteśmy, co odpowiedzą na to szef Zespołu Wydziałów Kuźni oraz kierownik Działu Kontroli Jakości. (ryt)



# Jesień w statystyce

SEZON PIŁKARSKI mamy już wprawdzie za sobą, lecz w oczekiwaniu na wiosenne emocje, żeby nie zapomnieć zupełnie o piłce, wzorem wielu gazet sportowych, prezentujemy kompleksową analizę zakończonych niedawno rozgrywek w jeleniogórsko-legnickiej klasie okręgowej.

Poniższe tabele przedstawiają dorobek poszczególnych zespołów, występujących w roli gospodarzy i gości.

	il. m.	z.r.p.	pkt.	bramki
1. KUŹNIA	14	9-2-3	20	28-15 +13
2. ZAGŁĘBIE	14	8-3-3	19	24-15 +9
3. OLIMPIA	14	8-2-4	18	29-15 +14
4. CHOJNOWIANKA	14	8-2-4	18	18-13 +5
5. KONFEKS	14	7-2-5	16	22-16 +6
6. ORZEŁ	14	7-2-5	16	15-12 +3
7. CZARNI	14	5-6-3	16	14-12 +2
8. ŁUŻYCE	14	6-2-6	14	15-13 +2
9. OLSZA	14	6-2-6	14	21-27 -6
10. BKS	14	4-5-5	13	14-13 -1
11. CEMENT	14	5-2-7	12	20-24 -4
12. GRYP	14	4-3-7	11	19-23 -4
13. STAL	14	4-3-7	11	16-21 -5
14. GÓRNIK Złotoryja	14	3-2-9	8	9-23 -14
15. GÓRNIK Polkowice	14	1-2-11	4	8-30 -22

## GOSPODARZE

				proc. skuteczności
1. KUŹNIA	5	5-0-0	10	16-2 100
2. CHOJNOWIANKA	7	6-0-1	12	13-6 86
3. ZAGŁĘBIE	6	4-1-1	9	12-6 75
4. ORZEŁ	8	5-2-1	12	12-7 75
5. KONFEKS	7	5-0-2	10	12-5 71
6. CEMENT	8	4-2-2	10	15-9 67
7. GÓRNIK Złotoryja	6	3-1-2	7	6-5 58
8. CZARNI	7	3-2-2	8	9-7 57
9. STAL	7	3-2-2	8	6-4 57
10. ŁUŻYCE	7	3-2-2	8	6-5 57
11. OLSZA	8	4-1-3	9	16-15 56
12. OLIMPIA	7	3-1-3	7	13-9 60
13. GRYP	7	3-1-3	7	12-10 50
14. BKS	8	1-4-3	6	6-9 37
15. GÓRNIK Polkowice	7	1-1-5	3	5-14 21

## GOŚCIE

1. OLIMPIA	7	5-1-1	11	16-6 78
2. ZAGŁĘBIE	8	4-2-2	10	12-9 62
3. BKS	6	3-1-2	7	8-4 58
4. CZARNI	7	2-4-1	8	5-5 57
5. KUŹNIA	9	4-2-3	10	12-13 55
6. CHOJNOWIANKA	7	2-2-3	6	6-8 44
7. KONFEKS	7	2-2-3	6	6-8 43
8. ŁUŻYCE	7	3-0-4	6	6-8 43
9. OLSZA	6	2-1-3	5	5-12 41
10. ORZEŁ	6	2-0-4	4	3-5 33
11. GRYP	7	1-2-4	4	7-13 28
12. STAL	7	1-1-5	3	10-17 21
13. CEMENT	6	1-0-5	2	5-15 16
14. GÓRNIK Polkowice	7	0-1-6	1	3-16 7
15. GÓRNIK Złotoryja	8	0-1-7	1	3-18 6

# SPORT

# RYWALE KUŹNI

Zadziwiająca jest chimeryczna postawa dwóch zespołów: „Olimpia” Kamienna Góra i BKS Bolesławiec, które znacznie skuteczniej grały na obcych boiskach, niż przed własną publicznością.

W rozegranych 105 meczach padły 273 bramki, z czego 158 zdobyli gospodarze, natomiast goście 115. Daje to bardzo wysoką przeciętną 2,6 bramki w jednym meczu. 53 razy zwyciężali gospodarze, 20 razy padł wynik nierozstrzygnięty, a 32 razy zwycięstwo odnieśli goście.

Najczęściej padali wyniki: 1:0 — 24 razy; 2:1 — 15 razy; 1:1 — 11 razy; 2:0 — 9 razy; 0:0 — 1:1. Tylko po razie zanotowano wyniki 4:1, 5:0, 5:2, 4:3, 6:2, 6:1, 6:0. Zdecydowana większość spotkań, bo aż 48, zakończyła się zwycięstwem różnicą tylko jednej bramki, a zaledwie w 29 meczach jeden z zespołów potrafił udokumentować swoją wyższość dwiema i więcej bramkami.

Najwyższe zwycięstwa odniosły zespoły „Kuźni” — 6:0 z „Olszą”, „Zagłębia” — 5:0 z „Cementem” i „Olimpia” — 6:0 z „Górnikiem” Złotoryja. Wszystkie zostały odniesione na własnym boisku. Także „Olimpia” odniosła najwyższe zwycięstwo na wyjeździe, pokonując 4:0 „Górnika” Polkowice.

Najwięcej bramek padło w meczach: „Cement” — „Stal” 6:2, „Olimpia” — „Stal” 3:4, „Olsza” — „Olimpia” 2:5, „Gryf” — „Konfeks” 4:2 i „Czarni” — „Zagłębie” 2:4. Najdłuższ bez porażki grało lubińskie „Zagłębie”. Dopiero w ósmej kolejce doznało pierwszej porażki w Jaworze z „Kuźnią”. Również „Zagłębie” najpóźniej straciło bramkę. Zespołem, który pierwszy pokonał bramkarza lubinian był „Górnik” Złotoryja.

Najsukuczniejszy atak ma „Olimpia” — 29 bramek (śr. 2,0 na jeden mecz). Najmocniejsze linie defensywne mają „Orzeł” i „Czarni”; oba zespoły straciły tylko po 12 bramek w 14 meczach, co daje średnią 0,85 gola na jeden mecz.

Runda rewanżowa rozpocznie się w marcu br. W jednym z kolejnych numerów postaramy się poinformować kibiców o przygotowaniach do decydującej batalii piłkarzy „Kuźni” oraz innych faworytów grupy.

(ml)

Diugoletni kibice jaworskich piłkarzy dostrzegli, że w ostatnich latach zmienili się rywale „Kuźni”, nie tylko dlatego, iż w miejsce poprzedniej klasy wojewódzkiej utworzono międzywojewódzką, obejmującą województwa legnickie i jeleniogórskie. Przez wiele lat w dawnej klasie wojewódzkiej rywalizowały ze sobą o pierwsze miejsce właściwie trzy zespoły: „Kuźnia” Jawor, „Górnik” Polkowice i „Stal” Chocianów. Na zmianę plasowały się na czołowych miejscach, a o wejście do wyższej klasy walczyły zazwyczaj między sobą „Górnik” i „Kuźnia”. Jaworscy piłkarze wywalczyli nawet awans do III ligi ale po rocznych niestety nieudanych występach, powrócili do klasy międzywojewódzkiej.

Plany walk o pierwsze miejsce krzyżowały tej trójce inne zespoły dawnej, legnickiej klasy wojewódzkiej, a mianowicie: „Chojnowianka”, „Górnik” Złotoryja i „Prochowiczanka”, przy czym pierwsza z nich stanowiła z reguły, ze względu na wyrównany stosunkowo na przestrzeni wielu lat poziom gry, największe zagrożenie. Oczywiście, po połączeniu grup legnickiej i jeleniogórskiej w jedną klasę międzywojewódzką zespół rywali „Kuźni” zmienił się. Obecnie np. skutecznie współzawodniczą z nią zespoły: rezerwowy „Zagłębie” Lubin, „Olimpia” Kamienna Góra i „Chojnowianka”. Ta ostatnia, jak widzimy, wciąż utrzymuje się w czołówce rywali. W rundzie wiosennej wszystkie te trzy zespoły będą stanowiły duże zagrożenie dla jaworskich piłkarzy

w walce o powrót do III ligi, zwłaszcza że zawodnicy „Kuźni” potrafią pisać kibicom niespodziewany w postaci przegranych z drużynami, plasującymi się na ostatnich miejscach w tabeli.

Dawni rywale „Kuźni” zdecydowanie jednak obniżyli swoje loty, oczywiście nie dlatego, że muszą grać obecnie z jeleniogórskimi zespołami. Zupewnie nie liczy się już „Górnik” Polkowice, który w jesiennej rundzie zdołał wygrać tylko jedno spotkanie, a dwa zremisować. Jest najpoważniejszym kandydatem do spadku do niższej klasy. „Górnik” Złotoryja zajmuje przedostatnią lokatę w tabeli, a bardzo groźna jeszcze niedawno „Stal” Chocianów trzeecie miejsce od końca ze stosunkowo względny dorobkiem 11 punktów. Ten zespół ma jeszcze największe szanse na odrobienie dna. Oczywiście, wytyczenie może być tylko jedno — piłkarze tych zespołów grają nieporównanie gorzej niż przed kilku laty.

(z)

## OSIR INFORMUJE

Ośrodek Sportu i Rekreacji w Jaworze informuje, iż w okresie zimy 1982/83 zorganizować będzie kuligi dla dzieci i dorosłych.

Bliższych informacji udziela sekretariat OSIR w Jaworze, ul. Parkowa 7, tel. 21-41.

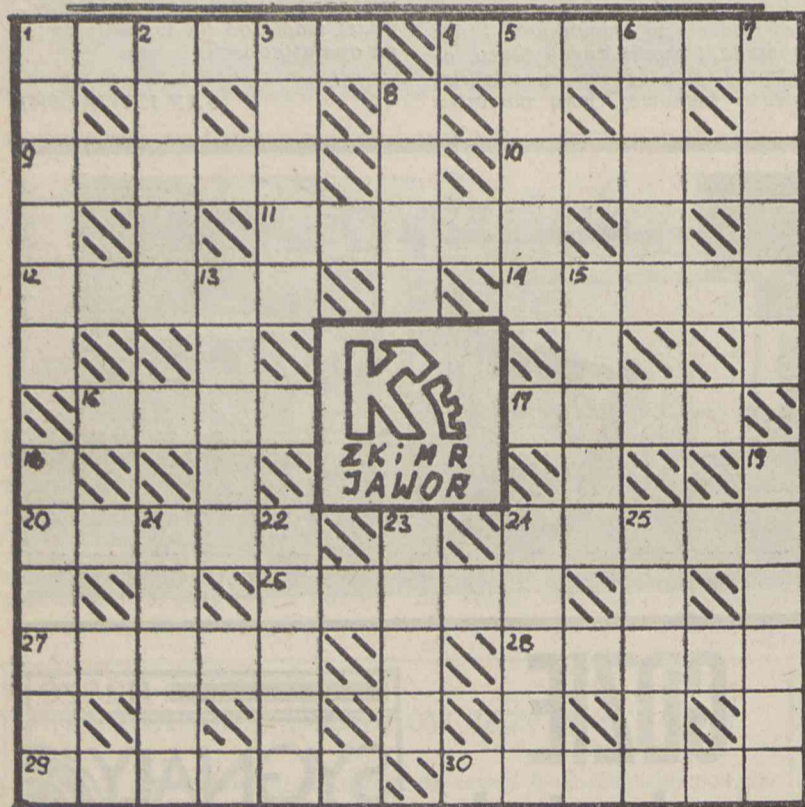
# Odznaki PZPN

Działacze piłkarscy województwa legnickiego podsumowali kolejny okres swojej działalności podczas odbytego w połowie grudnia ubiegłego roku zebrania sprawozdawczego. Wielu zostało wyróżnionych honorowymi odznakami PZPN. Wśród udekorowanych znaleźli się także dyrektor naczelny ZKiMR ALEKSANDER PRUSZKOWSKI i kierownik

Działu BHP WŁADYSŁAW KARLIŃSKI. Obaj otrzymali Honorowe Srebrne Odznaki PZPN.

W środowisku sportowym Jawora od lat znani są jako gorący wielbiciele piłki nożnej, ofiarni i doświadczeni działacze, którzy w dużym stopniu przyczynili się do sportowego awansu miasta.

## KRZYŻÓWKA Nr 1



W. Ostapiuk

POZIOMO: 1 — odrzucenie jakiejś propozycji, prosby, 4 — następcą Forda, 9 — bywa po deszczu na niebie, 10 — rodzaj czekoladki, 11 — pływak w akwarium, 12 — brawa za piniadze, 14 — powolny taniec pochodzenia argentyńskiego, 16 — krawędź, 17 — „jubilat”, 20 — nawierzchnia nasytu kolejowego, 24 — urwis, 26 — materiał na ubrania, 27 — nie będzie spod długopisu, 28 — punkt sklepienia niebieskiego, znajdujący się pod horyzontem, przeciwny zenitowi, 29 — miasto obwodowe w Rosyjskiej FSRR, 30 — termin brydżowy.

PIONOWO: 1 — dział fizyki, 2 — pomocniczy przybór pomiarowy do przenoszenia wymiarów, 3 — ufnosć, 5 — objęcie wokół przeterminum w kościołach romańskich, 6 — syn Uranosa i Gai, 7 — dawniej: gniew, złość, 8 — Popularny zespół szwedzkiej piosenkarzy, 13 — prawidło, reguła, 15 — ratuje podejrzanego, 18 — filozof grecki (ok. 341-270 p.n.e.), 19 — starożytne państwo semickie ze stolicą w Assurze, 21 — pełzak, 22 — wynalazca transformatora powietrznego, 23 — narzuca na łóżko, 24 — obchodzi imieniny 23 czerwca, 25 — polityk egipski (1918-81).

WSRÓD CZYTELNIKÓW, którzy nadesła do 20 lutego 1983 roku prawidłowe rozwiązanie, zostaną rozlosowane nagrody w postaci książek. Rozwiązania 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 „Świątecznej z grudniowego numeru „Przeglądu Fabrycznego”:

POZIOMO: kontur, Sylwester, słalom, merkizeta, orografia, Kain, akcja, atak, Panna, syrop, narty, kroczek, aloes, nosze, oraczka, tafla, kanon, rzeka, czop, karaś, Erie, paprotka, piramida, akustyka, estetyka, nota, spław, trop, straż, saga, krata, element, Irena, oktan, reaktor, seter, Atena, trawa, wada, marka, knur, aglomerat, alizaryna, trutka, krynolina, aktywny.

PIONOWO: kankan, tran, Raksa, sezon, Luta, tara, rugby, siano, Avia, Mark, mikroskop, akrobata, ojczyzna, atmosfera, pyłek, akron, skwar, pasta, naczelnik, metropia, adresat, ostrzyga, zwrotka, kumotra, parka, Kamas, śpiew, edykt, Atlantyda, Argentyna, preparat, aseptyka, sarna, zebra, start, Niasa, okwiat, roraty, Troja, nieuk, różga, Warta, agat, masy, alki, knot.

## Strzelec

W wojsku odbywa się pierwsze strzelanie. Do jednego z żołnierzy podchodzi dowódca i beznadziejnie macha ręką.

— Hańba! Na dziesięć strzałów ani jednego punktu. Kim pan był w cywilu?

— Piłkarzem „Kuźni”.

## Co może kierownik?

— Co może zrobić kierownik dla pracownika, który sumiennie przepracował cały miesiąc?

— Może pozostawić 15 proc. premii motywacyjnej, jeżeli nikt mu jej wcześniej nie obciął.

## Świetne zajęcie

W korytarzu fabrycznego biurowca spotkały się dwie koleżanki.

— Czym się zajmujesz? — pyta jedna.

— Niczym.

— Świetne zajęcie.

— Tak, tylko konkurencja duża.

## Demonstracja

Szefowa zwraca się do nowej pracownicy:

— Na początek niech pani weźmie miotłę i solidnie zamiecie biuro.

— Ależ proszę pani — obraziła się panienka, — ja ukończyłam uniwersytet.

— Ach tak? To niech pani poda mi miotłę. Pokażę pani, jak to się robi.

## Zmylić mole

Klientka zwraca się z pretensją do sprzedawcy:

— Wczoraj, gdy kupowałam ten sweter, zapewniał pan, że jest ze 100-procentowej wełny. W domu natomiast dostrzegłam w nim etykiety, z której wynika, że to tylko bawełna.

— Proszę się nie denerwować. Etykieta jest jedynie po to, by oszukać mole.

## Bogobojny

— Wydaje mi się, ojczulku, że prowadzę bogobojny tryb życia. Nie piję, nie zabawiam się i nawet nie spojrzę na kobiety. Co wieczór kładę się spać o 10 i w każdą niedzielę jestem na mszy.

— Obawiam się, mój synu, że wszystko to zmieni się, gdy tylko wyjdiesz z więzienia.

## Wyleczony

— Dziękuję, doktorze, za wyleczenie mnie z manii wyższości. Teraz jestem człowiekiem prostym o fantastycznej, uprost fenomenalnej skromności.

## Za co płacimy

Szkot skarży się do Szkota: — To niewiarygodne, Płacimy wysokie podatki tylko po to, żeby utrzymać urzędników, których jedynym zajęciem jest pilnowanie, abyśmy płacili podatki.

## Wynalazek

— Czy to prawda, że ostatnio pracujesz nad jakimś ważnym wynalazkiem?

— Tak, i uważam, że to, co wynajdę, raz na zawsze wykończy telewizję.

— Cóż to ma być?

— Kolorowe radio.



## Zobowiązanie

Przyjaciel zwraca się do przyjaciela:

— Na początku każdego tygodnia stawiam przed sobą 10 zasadniczych zadań.

— Jakich?

— Pięć razy w tygodniu przyjść rano do pracy i pięć razy powrócić wieczorem do domu.

## PRZED OPERATYWKĄ



## PO OPERATYWCE



PRZEGLĄD FABRYCZNY — pismo Samorządu Pracowniczego Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych w Jaworze. Redaguje kolegium. Adres redakcji: 59-400 Jawor, ul. Kuziennicza 4, telefon 30-51, wewn. 446. DRUK: Wrocławskie Zakłady Graficzne - Zakład w Jaworze, pl. Seniöra 4 Zam. 231-83/C-1300. Nakład 2500. A3. U-21