PRZEGLĄD FABRYCZNY

Pismo Samorządu Pracowniczego Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych
Nr 2 (68) JAWOR, LUTY 1983 r. str. 8

Z obrad egzekutywy KZ PZPR

Podstawowe zadania administracji

27 stycznia br. obradowała Egzekutywa Komitetu Zakładowego PZPR. W posiedzeniu uczestniczyli także przedstawiciele Tymczasowej Rady Zakładowej PRON oraz Zarządu Zakładowego ZSMP.

Egzekutywa KZ PZPR przyjęła uchwałę, w której m.in. stwierdza, że pomimo osiągnięcia przez zakład dobrych wyników gospodarczych, jest jeszcze wiele problemów, rzutujących na atmosferę pracy, stosunki międzyludzkie oraz organizację pracy. Uważamy, — czytamy w tym dokumencie — że do podstawowych zadań administracji ZKiMR powinno należeć w najbliższym czasie przeciwdziałanie tym niekorzystnym zjawiskom.

Egzekutywa widzi konieczność podjęcia takiego działania, które stworzyłoby warunki do wypełniania zadań przez samorząd załogi, związki zawodowe, organizację partyjną oraz stowarzyszenia i organizacje społeczno-polityczne. Stwierdza także, że w dużej liczbie uchwał i wniosków, wpływających do kierownictwa fabryki od wymienionych organizacji, zawarte są problemy, nurtujące załogę, ale stopień ich wykonania budzi wiele zastrzeżeń. Egzekutywa w przyjętej uchwale zobowiązuje dyrekcję ZKiMR do przygotowania odpowiedzi na przedstawione zagadnienia. Wyrazić powinno się to w formie propozycji konkretnych rozwiązań bądź też decyzji i zarządzeń.

W zakresie spraw związanych z funkcjonowaniem służb pracowniczych Egzekutywa KZ PZPR sformułowała wiele konkretnych wniosków. Przewidują one odtworzenie pionu tych służb w myśl uchwały Rady Ministrów nr 250 z uwzględnieniem podziału kompetencji pomiędzy poszczególne komórki. Egzekutywa zwraca przy tym uwagę, że problem ten był już przez nią kilkakrotnie sygnalizowany.

Dalej Egzekutywa KŻ uznaje za słuszne niezwłoczne wprowadzenie indywidualnych „kart świadczeń socjalnych" i bieżącego ich prowadzenia. Wnioskuje o wprowadzenie zasady przenoszenia przypadającej na pracownika a nie wykorzystanej w danym roku części funduszu socjalnego na rok następny. Prosi również o przedstawienie propozycji, dotyczących osób, które z racji sytuacji materialnej w decydujący sposób rzutują na wykorzystanie tego funduszu.

Inny z wniosków mówi o potrzebie przedstawienia przez administrację zakładu propozycji kompleksowego uporządkowania gospodarki mieszkaniami zakładowymi. W szczególności powinno to dotyczyć ustalenia czynszów za mieszkania według kosztów rzeczywistych wobec lokatorów nie będących pracownikami ZKiMR, a także ponownego sporządzenia umów o najem lokali zakładowych z klauzulą o wykwaterowaniu w przypadku rozwiązania umowy o pracę. Ponadto postuluje się wzmożenie nadzoru nad stanem pomieszczeń hotelowych i budynku rotacyjnego.

W związku z trudną sytuacją w zaopatrzeniu załogi w odzież roboczą i ochronną Egzekutywa wnioskuje opracowanie systemu, który zapewni pokrycie niezbędnych potrzeb w tej dziedzinie oraz wpływanie na oszczędniejsze gospodarowanie odzieżą.

Egzekutywa uważa, że należy w jak najszybszym czasie doprowadzić do wykonania ustaleń, dotyczących działalności Klubu Technika. Sprawa ta niejednokrotnie była poruszana przez instancję partyjną, uzyskała akcept dyrekcji zakładu, ale do tej pory nie została załatwiona.

W związku z negatywnymi odczuciami załogi wobec funkcjonującego regulaminu tzw. premii motywacyjnej, Egzekutywa KZ PZPR wnioskuje o przygotowanie nowego projektu tego regulaminu w oparciu o obowiązujące przepisy prawa pracy oraz konsultację z załogą i organizacjami społeczno-politycznymi. Na podstawie doświadczeń, zebranych od października ubiegłego roku, zaobserwowano negatywne skutki działania premii, np. wzrost liczby wielodniowych zwolnień lekarskich, przypadki podejmowania pracy przez osoby chore oraz urlopowania pracowników na czas choroby. Aby utrzymać dobre efekty działania systemu motywacyjnego należy, zdaniem Egzekutywy, przestrzegać warunku dysponowania funduszem motywacyjnym wyłącznie przez bezpośrednich przełożonych, bez ingerencji kierownictw wyższych szczebli.

Egzekutywa KZ PZPR oczekuje od dyrekcji zakładu pełnej informacji o sposobie realizacji uchwał partyjnych, dotyczących m.in. ruchu wynalazczego i postępu technicznego. W szczególności chodzi tu o koncepcję organizacji Działu Postępu Technicznego. Za konieczne uznano również włączenie sie administracji zakładu do realizacji inicjatywy ZZ ZSMP w sprawie Turnieju Młodych Mistrzów Techniki. Odnośnie zakładowej Komisji d.s. Kosztów i Cen Egzekutywa jest zdania, że istnieje konieczność jej reaktywowania. Podstawowym warunkiem jest tu wykonanie wcześniejszych wniosków tej komisji. Chodzi zwłaszcza o sprawę świadczeń socjalnych oraz uruchomienię punktu sprzedaży wyrobów niepełnowartościowych, materiałów odpadowych itp.

Egzekutywa KZ PZPR, mając na uwadze obecną sytuację w kraju i rejonie, a także nastroje wśród załogi ZKiMR, wnosi o szczególnie wnikliwe i terminowe wprowadzenie w życie podjętej uchwały.

Jak pracowaliśmy w 1982 roku?

ROK 1982 MOŻNA UZNAĆ za pomyślny dla ZKiMR. Zadania planowe, zresztą dość ambitne, zrealizowane zostały przed terminem, a cały rok przyniósł przekroczenie planu. Szczególnie godne podkreślenia jest to, że wyniki te osiągnięto w trudnych warunkach startu do reformy gospodarczej oraz przy licznych trudnościach wewnątrzzakładowych. Zostały jednak przezwyciężone.

O pracy Zespołu Wydziałów Matrycowni, osiągnięciach i kłopotach załogi, rozmawialiśmy z jego kierownikiem STANISŁAWEM TABASZEM, który objął to stanowisko w maju 1982 roku.

— Wyraźnie widać — stwierdził, — że sytuacja zmienia się na lepsze. Dobre wyniki ekonomiczne przedsiębiorstwa dodatkowo mobilizują do pracy. Pomimo, że od maja odeszło z wydziałów ok. 25 osób, w dalszym ciągu zwiększamy wielkość produkcji. Brakuje odzieży ochronnej, butów, narzędzi, rosną zaległości w remontach maszyn, a jednak ludzie nie szukają pretekstów do przerwania pracy. U zdecydowanej większości widać ogromne zaangażowanie. Otrzymaliśmy już nowe narzędzia i maszyny, m.in. szlifierki pneumatyczne, bez których niemożliwa była normalna praca. Dobre narzędzia są bowiem warunkiem dobrej roboty. W I kwartale brakowało wysokiej jakości stali WCL na wkładki, a jest to jedyny materiał, który daje się „azotować". Zmuszeni byliśmy zbierać złom. Uporządkowaliśmy trochę spraw płacowych w ramach niedoskonałego, jednak obowiązującego dotąd systemu. Praca jest specyficzna. 317 zatrudnionych tu ludzi, to tyleż samo indywidualności. Każdy wykonuje inną pracę, co znacznie utrudnia, głównie z powodu jej nieporównywalności, obiektywną ocenę. Poza tym matrycownia stanowi wstępne i kto wie, czy nie najważniejsze ogniwo w łańcuchu produkcyjnym. Natomiast sercem matrycowni jest z całą pewnością narzędziownia.

— Poważnym problemem jest brak ludzi do produkcji oprzyrządowania, narzędziowców najwyższej klasy. Młodzi dopiero się uczą. Przyczyny tego tkwią po części w zbyt niskich płacach w tym wydziale. Nie są one konkurencyjne nie tylko w porównaniu z innymi przedsiębiorstwami, ale nawet w odniesieniu do innych wydziałów w przedsiębiorstwie. Płace stanowią barierę trudną do przeskoczenia. Pracownicy zatrudnieni są w systemie dniówkowym. Wielu chciałoby pracować więcej, więcej dawać z siebie, ale, niestety, nie będzie to i tak miało wpływu na ich zarobki. Chętnie odchodzą więc tam, gdzie, choć się więcej pracuje, ale i więcej zarabia.

— Ciężko pracowało się nam również dlatego, że wiele maszyn od ich zainstalowania nie było jeszcze w ogóle remontowanych.

cd. na str. 4

Pożegnanie dyrektora Aleksandra Pruszkowskiego

W POŁOWIE UBIEGŁEGO roku ALEKSANDER PRUSZKOWSKI został wybrany na stanowisko dyrektora Zrzeszenia Producentów Maszyn Rolniczych „Agromet" w Warszawie. W dalszym ciągu kierował pracą ZKiMR. Pełnienie obu tych bardzo odpowiedzialnych funkcji jednocześnie było bardzo trudne, głównie ze względu na dużą odległość pomiędzy Jaworem a Warszawą. W tej sytuacji dyrektor naczelny Aleksander Pruszkowski zdecydował się na pracę w zrzeszeniu. W związku z tym w dniach 14 i 15 stycznia odbyło się oficjalne pożegnanie z załogą. 14 stycznia spotkał się z kadrą kierowniczą zakładu, a następnego dnia z najwyższą reprezentacją załogi — delegatami do samorządu pracowniczego.

Żegnając się ze swoimi długoletnimi podwładnymi i współpracownikami dyrektor Aleksander Pruszkowski serdecznie podziękował im za wspólny trud, pomoc w wykonywaniu swoich trudnych obowiązków. Dzięki temu właśnie zrozumieniu — stwierdził m.in. — osiągnęliśmy spore sukcesy. Podkreślił również ogromny wkład całej załogi w te osiągnięcia.

W imieniu kadry kierowniczej i delegatów podziękował dyrektorowi Aleksandrowi Pruszkowskiemu za wieloletnią pracę dla dobra fabryki i załogi dyrektor ALEKSANDER OLECH.

Odejście dyrektora Aleksandra Pruszkowskiego nastąpiło w szczególnym dla przedsiębiorstwa i dla niego samego momencie. Zakład przygotowuje się właśnie do obchodów swego 30-lecia, a Aleksander Pruszkowski poświęcił mu ponad 10 lat swego życia. Wierzymy jednak, że szczególne jego zasługi dla ZKiMR i ich załogi zostaną na trwałe wpisane do kart dziejów przedsiębiorstwa.

W imieniu czytelników życzymy Aleksandrowi Pruszkowskiemu sukcesów w pełnieniu nowej funkcji.

W związku z odejściem z dniem 15 stycznia br. dyrektora Aleksandra Pruszkowskiego minister przemysłu maszynowego i hutnictwa powierzył pełnienie funkcji dyrektora naczelnego ZKiMR dotychczasowemu I zastępcy Aleksandrowi Olechowi. Zalecił również dokonanie wyboru dyrektora naczelnego zakładu w drodze konkursu. Ma to nastąpić do 15 kwietnia br.

(m)

NA FORUM DELEGATÓW

Zahamować odpływ kadr

PODCZAS ubiegłorocznych obrad Ogólne Zebranie Delegatów Samorządu Pracowniczego podjęło uchwałę, w której zobowiązało się do wybrania rady pracowniczej po upływie 15 dni po odwołaniu lub zawieszeniu stanu wojennego. Kandydat do rady pracowniczej wcale nie musi być delegatem jak mylnie podaliśmy w poprzednim numerze „PF". Temu zagadnieniu, jak również ocenie realizacji uchwały z poprzedniego zebrania, poświęcone były pierwsze w tym roku obrady delegatów załogi, które odbyły się na początku stycznia.

Dotychczasową realizację uchwały ocenił w imieniu Społecznej Komisji Konsultacyjnej jej przewodniczący BRONISŁAW KĄDZIOŁKA. Stwierdził m.in., że efekty działań dyrekcji w tym zakresie można uznać za zadowalające. Nadal jednak zbyt wiele ludzi odchodzi z zakładu, a działania administracji koncentrują się głównie na pozyskiwaniu nowych pracowników. Wciąż zbyt mało uwagi poświęca się przedsięwzięciom, które powstrzymałyby odpływ kadr.

O realizacji zgłoszonych wcześniej postulatów poinformował dyrektor ALEKSANDER OLECH.

Po ustaleniu terminu rozpoczęcia wyborów do rady pracowniczej delegaci skierowali pod adresem dyrektora wiele pytań. Dotyczyły m.in. premii motywacyjnej (delegaci uznali jej regulamin za niedoskonały, z nikim nie konsultowany i wymagający weryfikacji), zsynchronizowania wolnych sobót we wszystkich trzech sąsiadujących ze sobą województwach, kosztów jakie ponosi zakład w związku z utrzymywaniem zrzeszenia i regulaminu „14" pensji.

Regulaminy premii motywacyjnej i „czternastki" — stwierdził dyrektor Aleksander Olech — zostaną przekonsultowane już z nowo wybraną radą pracowniczą. Nie jest wykluczone, że wprowadzone zostaną do nich pewne poprawki. Kwestie związane z kosztami na rzecz zrzeszenia wyjaśnił kierownik Działu Ekonomicznego WŁADYSŁAW DUDEK. W 1982 roku wyniosły one w sumie ok. 25 mln złotych, tj. ok. 18 mln zł jako fundusz założycielski zrzeszenia oraz 0,2 proc. od wartości produkcji jako składka członkowska. W bieżącym roku kwota ta będzie stanowić tylko 0,2 proc. wartości produkcji. Władysław Dudek stwierdził, też, że zaniechanie tych świadczeń przysporzyłoby przedsiębiorstwu ok. 2 mln zł, resztę zaś w formie podatku dochodowego należałoby odprowadzić do skarbu państwa.

Zdecydowanie negatywnie oceniono sposób podziału nagród, którego dokonano pod koniec zeszłego roku.

(mil)

KRONIKA

● W związku z objęciem przez A. PRUSZKOWSKIEGO funkcji dyrektora zrzeszenia, stanowisko dyrektora naczelnego ZKiMR powierzono I zastępcy ALEKSANDROWI OLECHOWI.

● Kontynuuje pracę zakładowa komisja d.s. racjonalizacji zatrudnienia. O wynikach będziemy informować w miarę postępu prac.

● Od 3 lutego br. nie istnieje Wydział Montażu W-4. W jego miejsce utworzono Wydział Produkcji i Montażu Rozdrabniaczy W-3 z mgr. inż. ANDRZEJEM KIEŁBEM na czele oraz Wydział Montażu Maszyn Pielęgnacyjnych W-4 pod kierownictwem RYSZARDA JAMY.

● Odtworzono pion służb pracowniczych. W ich skład weszły następujące działy: administracyjno-gospodarczy i socjalny, Zakładowy Ośrodek Pracy Ideowo-Wychowawczej, Szkoła Przyzakładowa, Klub Technika oraz zakładowe hotele i ośrodek wypoczynku świątecznego w Słupie. Służbą pracowniczą, podporządkowaną bezpośrednio dyrektorowi naczelnemu, kieruje główny specjalista WŁADYSŁAW GAZDA.

● W najbliższych dniach zacznie ponownie funkcjonować hala maszyn piszących. Trzy maszynistki, jakie będą tam pracowały, podlegać będą kierownikowi Działu Administracyjno-Gospodarczego.

● 3 lutego br. został rozwiązany Dział Głównego Dyspozytora oraz zlikwidowane stanowisko głównego dyspozytora zakładu. Kierownicy zmianowi oraz referent d.s. technicznych weszli w skład Działu Organizacji Zarządzania, zaś główny dyspozytor STANISŁAW STODÓŁKA objął funkcję kierownika Działu Planowania i Zbytu, w miejsce odwołanego z tego stanowiska STANISŁAWA WICZEWSKIEGO.

● Z Działu Planowania i Zbytu wydzielono sekcję eksportu jako samodzielną komórkę i podporządkowano bezpośrednio dyrektorowi naczelnemu fabryki.

● Trwa opracowywanie koncepcji rozdzielni międzywydziałowej w Zespole Wydziałów Maszyn Rolniczych. Jednocześnie inny zespół fachowców przygotowuje dokumentację na utworzenie sklepu fabrycznego, w którym sprzedawane będą materiały odpadowe, zużyte części maszyn, prototypy narzędzi po próbach itp.

(r.)

Rekompensaty bez zmian

We wrześniu ubiegłego roku Ministerstwo Pracy, Płac i Spraw Socjalnych przedłożyło Radzie Ministrów wstępne założenia reformy zasad wynagradzania. Ukazały się one także nakładem dziennika „Rzeczpospolita" pt. „Ile? Komu? Za co?". Nowe założenia zmierzają do maksymalnego uproszczenia występujących obecnie systemów płac i podniesienia rangi płacy zasadniczej przy jednoczesnym zmniejszeniu liczby różnych dodatków, nie związanych bezpośrednio z wykonywaną pracą. Dodatki te zmniejszają motywacyjną funkcję płac. Dotyczy to w znacznej mierze wprowadzonych ostatnio rekompensat, które „wszystkich zrównały".

Porządkowanie systemów płac rozpoczęło się wraz z wprowadzeniem reformy gospodarczej. Kontynuacją tego procesu była Uchwała Rady Ministrów nr 135 z 1 lipca 1982 r., której nadano nawet przydomek „małej reformy płac". Nie dotyka ona jednak tych składników płac, które gwarantowane są kodeksem pracy czy układami zbiorowymi, nie narusza również rekompensat.

Twórcy kierunków reformy płac zakładali, że od 1 stycznia 1983 roku możliwe będzie dokonanie dalszych przekształceń w wewnętrznej strukturze płac. Zakładano m.in. zaniechanie wypłat rekompensat i włączenie ich do płacy zasadniczej. Niestety — jak nas poinformował z-ca dyr. d.s. ekonomicznych EUGENIUSZ CEZAR — brak jeszcze podstaw prawnych do przeprowadzenia tego zabiegu. W dalszym ciągu — nie wiadomo jak długo — rekompensaty będą więc wypłacane oddzielnie.

(l)

Choinka w zakładzie

Choinkowa impreza w zakładzie to w życiu dziecka dzień szczególny. Wiele atrakcyjnych zabaw, tańce, kukiełki, no i autentyczna jeszcze wiara w Mikołaja rozdzielającego paczki.

Ostatnia sobota i niedziela stycznia bieżącego roku z całą pewnością na długo zapisze się w pamięci maluchów. Atrakcji bowiem nie zabrakło, a muzyka grała w iście dyskotekowym stylu. Podobało się również przedstawienie teatrzyku lalkowego z Legnicy.

Mikołaj, mimo znanych trudności, wcale nie był mniej hojny niż w latach poprzednich. Paczki mogły zadowolić nawet najbardziej wybrednych. Jest to zasługa pracowników Działu Socjalnego, za co należą się im słowa uznania.

(m)

SREBRNE MONETY

Narodowy Bank Polski wyemitował srebrne monety z wizerunkiem Jana Pawła II o wartości nominalnej 1000 zł. Jest to szczególna gratka dla prawdziwych numizmatyków i zwykłych handlarzy, albowiem moneta osiąga na czarnym rynku wartość 8000 zł. W związku z tym tu i ówdzie zaczęły pojawiać się plotki, że zostaną rozprowadzone po cichu. Nic podobnego. Wszystko odbędzie się jawnie i sprawiedliwie. Otrzymają je długoletni pracownicy zakładu. Dyrekcja rozważa nawet propozycję przydzielenia monet w formie nagrody. Żadne losowania nie wchodzą w rachubę.

W chwili obecnej monety znajdują się w depozycie w banku. Przydział dla ZKiMR wynosi 4 procent stanu zatrudnienia. Wszystkim zawiedzionym pozostaje nadzieja, że w sierpniu, być może, zakład otrzyma dodatkowy przydział.

(m)

Co z komisją socjalną

Sposób prowadzenia działalności socjalnej w zakładach pracy po zawieszeniu stanu wojennego określa wyjaśnienie nr 16 ministra pracy, płac i spraw socjalnych z 24 grudnia 1982 r. Od nowego roku zaistniały bowiem warunki do podjęcia normalnej działalności związkowej wszędzie tam, gdzie powstały nowe związki zawodowe. W takiej sytuacji nie ma potrzeby dalszego funkcjonowania zakładowych komisji socjalnych.

W przypadku ZKiMR sprawa jest nieco skomplikowana. Istnieje tu wprawdzie organizacja związkowa, ale nie zostały jeszcze wybrane jej władze. Choć z końcem ubiegłego roku zakładowa komisja socjalna została oficjalnie rozwiązana, dyrektor naczelny wyraził jednak zgodę na przedłużenie jej działalności do chwili wyboru władz związku. Wówczas zgodnie z ustawą związek zawodowy przejmuje funkcje społecznej kontroli nad zakładową działalnością socjalno-bytową.

(m)

OŚWIADCZENIE

10 stycznia br. naruszyłem autorytet mistrza BOLESŁAWA MALCA, ubliżając słownie w obecności pracowników. W związku z tym zdarzeniem oficjalnie — publicznie ob. Bolesława Malca przepraszam. Równocześnie zapewniam, że to się więcej nie powtórzy.

Proszę o podanie mojego ogłoszenia w prasie zakładowej.

JAN ZAJDA

Prośba o mały rozdrabniacz

DO NAJBARDZIEJ poszukiwanych wyrobów wytwarzanych w ZKiMR należą rozdrabniacze. W tym roku fabryka zamierza dostarczyć rolnikom 31,4 tys. szt. tych uniwersalnych narzędzi. Pomimo znacznego zdynamizowania produkcji (w roku ubiegłym nabywcy otrzymali ok. 25,5 tys. szt. rozdrabniaczy wszystkich typów), na jaworskie maszyny czeka się po kilka lat. Handlowcy twierdzą, że i 100 tys. poszłoby jak woda!

Jak więc widać, popularnych „Bąków" brakuje i nie dziwiliby śmy się, gdyby ZKiMR bez zmian produkowały ten jeden udany model jeszcze wiele następnych lat. Przecież zbyt miałyby zapewniony. Na pochwałę i podkreślenie zasługuje postawa konstruktorów, którzy myślą wybiegli w przyszłość. Obserwują pilnie trendy w polskim rolnictwie i z wyprzedzeniem starają się reagować na zmiany w popycie na maszyny rolnicze. Cieszy równocześnie fakt, iż dyrekcja fabryki jest podobnego zdania i aprobuje perspektywiczne prace konstruktorów. Oto przykład.

W ubiegłym roku do Działu Głównego Konstruktora napłynęło kilka sygnałów od rolników indywidualnych, sugerujących podjęcie produkcji nowego typu rozdrabniacza z silnikiem jednofazowym małej mocy, a więc przydatnego w niewielkich gospodarstwach. Jeden z takich listów prezentujemy w całości, stanowi bowiem doskonałą ilustrację tej kwestii. Pochodzi od rolnika z województwa rzeszowskiego, a więc z regionu kraju, w którym dominują drobne gospodarstwa rolnicze. MICHAŁ JAKUBOWICZ z Ropienki pisze w liście do ZKiMR:

„Miałem możliwość oglądać w czasie pracy rozdrabniacz uniwersalny waszej produkcji. Jest to bardzo dobra i przydatna maszyna, ale w dużych gospodarstwach rolnych.

Czy nie byłoby możliwości produkowania takiego samego urządzenia o mniejszych gabarytach, napędzanego silnikiem jednofazowym o mocy do 2 kW — przydatnego w małych gospodarstwach? Ja sam mam 40-arową działkę i, posiadając taki właśnie rozdrabniacz, mógłbym hodować i świnkę i trochę innego inwentarza (króliki, kury, nutrie), wykorzystując nawet pasze z odpadów. Zapotrzebowanie byłoby bardzo duże, nawet bez silników napędzających, bo wielu ludzi posiada je np. przy cyrkularkach i innych urządzeniach, które można byłoby zastosować do napędu waszego rozdrabniacza. Fabryka sprzedając sama, bez pośrednika, po cenach detalicznych, a nie zbytu, zarobiłaby wiele.

Gdyby uruchomiono taką produkcję, byłbym pierwszym chętnym do kupna takiego rozdrabniacza."

Z informacji, jaką otrzymaliśmy od konstruktorów wynika, iż kończą próby rozdrabniacza takiego właśnie typu, jaki chciałby kupić M. Jakubowicz. Istnieje możliwość, że po pomyślnym ich zakończeniu, już w przyszłym roku, na rynku pojawi się jeszcze jeden model popularnego „Bąka". Jest to szczególnie ważne w sytuacji, gdy liczy się każdy kilogram dodatkowo wyprodukowanego mięsa.

(r)

Trzydziestolecie razem z „Metalowcem"

Kilkakrotnie już zmieniany termin obchodów trzydziestolecia ZKiMR jest powodem licznych spekulacji na ten temat. Aby łeb uciąć plotce informujemy, iż ostatecznie postanowiono połączyć jubileusz zakładu z Dniem Metalowca, który obchodzony jest co roku pod koniec marca. W ten sposób — argumentuje się — podkreśli się przynależność fabryki do branży metalowej.

Z informacji, jaką uzyskaliśmy od organizatorów wynika, iż zwłoka spowodowana jest przedłużającą się procedurą, związaną z załatwianiem odznaczeń dla jubilatów.

(r)

Przeciągają się wybory Rady Pracowniczej ZKiMR

POWOLI ZACZYNA stawać się tradycją, że Zebrania Delegatów Załogi ZKiMR odbywają się z poważnymi perturbacjami. Powód — rażąca niepunktualność wielu ich uczestników. Żeby podejmowane uchwały były prawomocne, wymagana jest obecność 50 proc. ogólnej liczby delegatów plus jeden. Tymczasem podczas ostatniego posiedzenia w dniu 2 lutego br. trzeba było czekać równe 60 minut, żeby na sali zebrało się kworum, umożliwiające rozpoczęcie właściwych obrad.

Okres oczekiwania wykorzystany został na „pozaplanowe" informacje. Zastępca dyrektora d.s. ekonomicznych EUGENIUSZ CEZAR poinformował zebranych na temat tzw. „13" i „14" pensji. Trzynastka za 1982 rok będzie wypłacana wg tych samych zasad, jakie obowiązywały w 1981 roku. Dyrekcja podjęła odpowiednie starania (rozmowy z bankiem), umożliwiające jej wypłacenie do 20 lutego. Podobnie rzecz się ma z czternastką. Przedsiębiorstwo zainteresowane jest w rozliczeniu jej do końca lutego, co umożliwiłoby włączenie wypłaconych kwot do bazy kosztów roku ubiegłego. W 1983 r. przedsiębiorstwo ma wolną rękę w wyborze wypłacania 13 pensji. Dyrekcja proponuje utrzymać ją w dotychczasowej formie.

Właściwy porządek zebrania obejmował dwa zagadnienia: informację o pierwszej turze wyborów do Rady Pracowniczej oraz dokonanie wyboru trzech przedstawicieli Samorządu Pracowniczego do komisji konkursowej, wybierającej dyrektora naczelnego ZKiMR.

O przebiegu wyborów do Rady Pracowniczej poinformował JERZY GEMBACKI. Na 2126 uprawnionych w głosowaniu wzięło udział 1322 osoby, to jest 62 procent. Wybory były więc prawomocne. Mandat do Rady Pracowniczej uzyskał tylko jeden kandydat — STANISŁAW LIPIŃSKI, na którego padło 207 głosów na 409 możliwych. W IV okręgu wyborczym wybory uznano za nieważne, gdyż nie wzięła w nich udziału wymagana liczba głosujących.

Mówca zaproponował rozpocząć przygotowania do II tury wyborów, zgodnie z ordynacją wyborczą, od przeprowadzenia zebrań w okręgach i zatwierdzenia listy kandydatów. Zgłosił również wniosek o zmniejszenie liczby kandydatów, wyrażając obawę, że przy tak dużej ich ilości, również druga tura najprawdopodobniej nie przyniesie rozstrzygnięcia. Na dowód przytoczył rozkład głosów na poszczególnych kandydatów w pierwszej turze. Ponieważ przyjęcie tego wniosku — zdaniem wielu delegatów — wymagałoby wprowadzenia korekty do ordynacji wyborczej, a rozbieżność stanowisk w tej sprawie była duża, postanowiono wstrzymać się z podjęciem rozstrzygnięć.

Wydaje mi się, co potwierdzili także niektórzy delegaci, że wybory w większości przypadków potraktowane zostały w sposób nieodpowiedzialny. Zostały po prostu zlekceważone. Lekceważący do nich stosunek wykazali zarówno wyborcy, jak i kandydaci. Jak bowiem inaczej ocenić fakt, gdy w głosowaniu nie bierze udziału kandydujący?

Całe zło zaczyna się z reguły już w momencie zgłaszania kandydatur. Przypomina to jako żywo wybory sołtysa na wsi, przeprowadzane kilkanaście lat temu. Ktoś dla hecy zgłasza kandydaturę Jaśka, pozostali, żeby było śmieszniej, jednomyślnie popierają i tak, zanim zdąży cokolwiek powiedzieć, zostaje pierwszą głową we wsi. Potem przez cały rok wszyscy biadolą i narzekają, że sołtys kiepski, nic nie umie załatwić, nic nie robi, żeby w wiosce było lepiej. Rok cały męczą się z przypadkowo wybranym sołtysem, a gdy przychodzą kolejne wybory, sytuacja znowu powtarza się w taki sam sposob.

Prawdopodobnie mało kto się zastanawiał, czy zgłoszona przez niego osoba jest akurat tą najbardziej odpowiednią. Dotyczy to także kandydujących. W ten sposób zrodziły się listy długie jak włoski makaron, na których wiele osób znalazło się zupełnie przypadkowo, głównie w wyniku niezrozumienia istoty samorządności. Schemat myślenia wielu osób, znajdujący zresztą swoje odzwierciedlenie również w wypowiedziach niektórych delegatów, był następujący: trzeba koniecznie mieć w Radzie Pracowniczej swojego człowieka, który będzie dbał o nasze wąskogrupkowe interesy, wtedy będzie nam w przedsiębiorstwie dobrze. Takie partykularne podejście do tego zagadnienia poważnie szkodzi samorządności. Obowiązkiem każdego członka Rady Pracowniczej, jak również delegata, jest widzenie spraw w szerszej perspektywie, dotyczących ogółu załogi, ważnych dla funkcjonowania całego przedsiębiorstwa.

Przebieg drugiej tury wyborów, być może, zweryfikuje wyrażone wyżej opinie. Jeżeli nie, prawdopodobnie słowo „lekceważenie" można będzie zastąpić nieco mocniejszym.

W drugiej części obrad delegaci w głosowaniu jawnym wybrali ze swego grona trzech przedstawicieli samorządu do komisji konkursowej, która będzie wybierała dyrektora naczelnego ZKiMR. Są to: STANISŁAW LIPIŃSKI i CZESŁAW CZEKIEL, którzy otrzymali po 37 głosów oraz JAN STELCZYK — 28 głosów. Oprócz nich w 9-osobowej komisji (zgodnie z art. 35 pkt. 2 ustawy o przedsiębiorstwach) ZKiMR reprezentować będą: ADAM SAWICKI — I sekretarz KZ PZPR, MAREK ŁUKASIK — przewodniczący zakładowego koła NOT, ZBIGNIEW ŁAPIN — przedstawiciel związku zawodowego i TADEUSZ CHARYTONOWICZ — jako przedstawiciel organizacji młodzieżowej.

Społeczna Komisja Konsultacyjna zwróciła się do departamentu kadr w ministerstwie o odpowiedź na dwa pytania: czy ZKiMR znajdują się na liście przedsiębiorstw o szczególnym znaczeniu dla gospodarki narodowej oraz jakie zasady obowiązują przy przeprowadzaniu konkursu na stanowisko dyrektora naczelnego, dotyczące jego strony technicznej. W dniu obrad odpowiedź nie była jeszcze znana.

Zasady przeprowadzania konkursu określa rozporządzenie Rady Ministrów z 30 listopada 1981 roku. Konkurs ogłasza organ uprawniony do powoływania dyrektora. W przypadku ZKiMR jest nim minister. Postanowienie o ogłoszeniu konkursu podaje się do wiadomości całej załogi przedsiębiorstwa w sposób zwyczajowo przyjęty oraz publikuje w prasie. Ponadto powinno ono zawierać: określenie składu komisji konkursowej, ustalenie formalnych kryteriów doboru kandydatów i termin zakończenia postępowania konkursowego.

Przebieg konkursu może mieć charakter jedno- lub wieloetapowy. W pierwszym przypadku odbywa się w formie posiedzenia komisji konkursowej z udziałem kandydatów, na którym prezentowane są podstawowe kwalifikacje formalne, inne cechy umiejętności fachowe i kierownicze kandydata. Kandydat może przedstawić swoją koncepcję działania i rozwoju przedsiębiorstwa. W drugim przypadku konkurs obejmuje kilka etapów, a mianowicie: zasięgnięcie na piśmie opinii o kandydatach; przeprowadzenie przez właściwe placówki naukowe na zlecenie komisji konkursowej odpowiednich testów mających na celu ocenę predyspozycji fizycznych i psychicznych kandydatów oraz sprawdzenie ich umiejętności kierowniczych; zaprezentowanie podstawowych kwalifikacji formalnych oraz wyników w.w. działań podczas posiedzenia komisji z udziałem kandydatów.

Rozstrzygnięcie konkursu odbywa się w głosowaniu tajnym poprzez wyłonienie kandydata lub kandydatów na stanowisko dyrektora. W przypadku, gdy jest ich kilku, komisja konkursowa ustala ich kolejność. Wyniki konkursu wraz z dokumentacją komisja konkursowa przedstawia organowi powołującemu dyrektora.

M. LENKIEWICZ

Komisja wyborcza przy obliczaniu wyników pierwszej tury głosowania

Fot. J. Kredoszyński

LISTY CZYTELNIKÓW

Na pierwszych i ostatnich miejscach

Ostatnio, choć nieśmiało, zaczęły pojawiać się zespoły artystyczne, produkujące swój dorobek. Robotnicze Centrum Kultury zaczęło dawnym, sprawdzonym sposobem rozprowadzać bilety wśród jaworskich załóg. Dalszy etap zależy już od zakładu, jego służb. Chodzi o to, aby jak najbardziej sprawiedliwie rozprowadzać bilety wśród załogi. Szczególnie pracownicy fizyczni czują się omijani przy ich rozdziale. Posłużę się przykładem.

Pewnego razu w moim wydziale pokazały się dwie panie z Działu Socjalnego, oferując z dużą życzliwością bilety na występ bliżej nieokreślonego zespołu. Pomyślałem sobie — no, proszę, jaka troska o szarego robotnika. Wciśnięto mi dwa bilety, a nazajutrz wraz z dziewczyną udałem się na występ. Trochę było mi głupio, gdy na sali, oprócz nas, było jeszcze około 40 osób, choć mogło pomieścić się ponad 200 widzów. Epilog był taki, że w dalszym ciągu pędzę kawalerski żywot, bo chłopak mojej dawnej dziewczyny ma lepszą orientację, na jaki występ warto pójść, a z jakiego zrezygnować. I bynajmniej nie da sobie wcisnąć byle jakiego biletu.

Innym razem udało mi się dostać bilet na występ Ireny Santor. Tym razem poszedłem sam. Otrzymałem miejsce w ostatnim rzędzie. I tak byłem zadowolony, bo w wydziale nie było żadnego ogłoszenia o rozprowadzaniu biletów. Dowiedziałem się o tym przypadkowo, udając się do Działu Socjalnego w zgoła innej sprawie.

Na chwilę przed występem porozglądałem się po sali i stwierdziłem zaskakującą sytuację. Przedstawiała się następująco: W początkowym rzędzie zasiadali pracownicy Działu Socjalnego, w następnym Działu Kadr, dalsze zajmował personel pokrewnych działów. W tylnych rzędach siedziały działy nie mające już takiego przebicia, jak wymienione. Zastanowiłem się nad prawidłowościami, czy też raczej nieprawidłowościami takich układów. Przede wszystkim należałoby pracować w Dziale Socjalnym lub innym, będącym z nim w dobrych stosunkach. A że pracuję w wydziale dość odległym od tego ośrodka dyspozycyjnego, zostały mi ostatnie rzędy. Pozostało tylko pocieszyć się, że o ile będą bilety na film, otrzymum najlepsze miejsce. I wtedy zasiądę przed samym ekranem.

Imię i nazwisko znane redakcji

Co słychać, sekretarzu?

Zaufanie i trudne rozmowy

Charakterystyczna sylwetka JANA STELCZYKA jest dobrze znana pracownikom Działu Kontroli Jakości i pionu z-cy dyrektora d.s. handlowych. Nie tyle z racji stanowiska, jakie zajmuje w zakładzie — jest kierownikiem sekcji w Centralnym Laboratorium — ile z tytułu zajmowanej od stycznia 1980 r. funkcji sekretarza OOP nr 7. Z tego to właśnie powodu często, jak na to tylko pozwalają obowiązki zawodowe, spotyka się z ludźmi, załatwia problemy, jakie ich nurtują. W jego kręgu działania nie ma ich, na szczęście, zbyt wiele. Najczęściej są to sprawy, które z powodzeniem załatwiłby przedstawiciel związku zawodowego. Ponieważ związek dopiero tworzy się w fabryce, jego zadania z konieczności musiał przejąć w dziale sekretarz oddziałowej organizacji partyjnej.

Zdarzyła się np. taka sytuacja, że nowy kierownik nie potrafił ułożyć sobie pracy z podwładnymi. Napięta atmosfera, wzajemne pretensje, czyli charakterystyczne objawy narastającego konfliktu. Czy udało się go rozładować? Oto na wniosek egzekutywy OOP dyrektor zwołał zebranie pracowników działu. Na tym zebraniu sekretarz przedstawił zarzuty, jakie wpływały od ludzi pod adresem przełożonego. Atmosfera stała się nieszczególna, kiedy skarżący się nie potrafili publicznie potwierdzić swoich obiekcji. Być może, bali się, iż po zebraniu kierownik „odegra się" na swoich oponentach, może też nie umieli wysłowić się w obecności szefa pionu? — No, cóż, i takie sytuacje w pracy sekretarza partii zdarzają się — uśmiecha się Jan Stelczyk i dodaje: najważniejsze, że był widoczny skutek tej rozmowy. Atmosfera pracy wyraźnie się poprawiła.

Chociaż wprost tego nie stwierdził, z wypowiedzi mojego rozmówcy wynika, jak niewdzięczna jest rola sekretarza oddziałowej organizacji partyjnej. Z jednej strony zaszczyt, wynikający z faktu, iż towarzysze okazali zaufanie, z drugiej zaś — trudne rozmowy z ludźmi, w których często brakuje argumentów na zarzuty pod adresem władz i partii, zwłaszcza gdy nie można dać gwarancji rychłej poprawy. — Cóż bowiem można odpowiedzieć, gdy sprawy te są poza zasięgiem moim, Komitetu Zakładowego, czy nawet wyższej instancji? — mówi z żalem. Trudno jest od zaraz wykorzenić zło, które rozpleniło się przez lata, nawet wśród członków partii. Partia w znacznym stopniu oczyściła swoje szeregi, proces ten trwa nadal, minie jednak jeszcze trochę czasu, zanim pozbędzie się ludzi przypadkowych, złych, którzy trafili do niej w okresie tzw. naboru ilościowego.

Bardzo ciężko jest pogodzić funkcje społeczne z zawodowymi, zwłaszcza gdy te pierwsze pochłaniają wiele czasu. — Muszę uczciwie powiedzieć, że gdyby nie praca społeczna, to wiele spraw natury organizacyjnej, nowatorskiej, znacznie popchnąłbym do przodu w pracowni chemicznej — mówi Jan Stelczyk. — Ale niejednokrotnie sprawy ludzkie są równie ważne, jak to, co wykonuję w godzinach pracy. Zgadzam się, że obowiązki zawodowe powinny stać na pierwszym miejscu. Ale kto np. ma zająć się takimi sprawami, które staramy się rozwiązać wspólnie z innymi członkami komisji d.s. racjonalizacji zatrudnienia, a które dotyczą tak ważnej dla całej załogi kwestii, jak przyszły system płac i motywacji? Nie wiem, czy ktoś poświęciłby na to kilkadziesiąt godzin swojego wolnego czasu, ot, tak, z czystego tylko zainteresowania tą problematyką.

— Na czym polega praca sekretarza OOP? Najogólniej mówiąc na przekazywaniu informacji „z góry" do członków partii i od nich — do władz partyjnych. Nie jest to proste. Ludzie pracują na zmiany, jest kłopot z dotarciem do każdego z towarzyszy. Do tego dochodzi, jak wspomniałem, to wszystko, czym powinna zajmować się Rada Pracownicza i związek zawodowy. Chodzi tu zwłaszcza o liczne interwencje w sprawach pracowniczych. Mam nadzieję, iż już wkrótce przejmą je na swoje barki przedstawiciele tych właśnie organów.

Jan Stelczyk pracuje w ZKiMR od 1969 r. Przez cały czas w kontroli technicznej. Zaczynał od stanowiska kontrolera, zajmując się badaniem materiałów i farb. Wykonywał sam to wszystko, czym dzisiaj zajmuje się całe Centralne Laboratorium, oczywiście, na znacznie mniejszą skalę. Ówczesne potrzeby fabryki były znacznie skromniejsze w porównaniu z tym, co robi się dzisiaj.

Jest członkiem Komitetu Miejskiego PZPR, a w zakładzie — delegatem na walne zebranie załogi. Sporo swojego wolnego czasu poświęca na pracę z młodzieżą w Jaworskim Ośrodku Kultury, gdzie jest instruktorem fotografii. Mówi o sobie, że nie potrafi żyć w próżni, bez zajęcia, które wypełnia czas po pracy zawodowej. W jego życiorysie nie ma okresu, w którym nie zajmowałby się pracą społeczną. Przez kilka lat był radnym MRN, od 1969 r. do 1975 r. działał aktywnie w ruchu młodzieżowym, pełniąc funkcje od szeregowego członka ZMS, poprzez przewodniczącego Zarządu Zakładowego, aż do stanowiska wiceprzewodniczącego Zarządu Powiatowego d.s. młodzieży pracującej.

(r)

PRZECIW MITOM

Za dużo umysłowych?

W TYM NUMERZE gazety chciałbym zmierzyć się z następnym z mitów, który głosi, iż ZKiMR zatrudniają nadmierną w stosunku do robotników liczbę tzw. pracowników umysłowych. Piszę tak zwanych, ponieważ jest to określenie wysoce nieprecyzyjne i, moim zdaniem, tu m.in. tkwi źródło wspomnianego mitu, obok — oczywiście — niewiedzy o faktycznym kształcie struktury zatrudnienia. W dalszej więc części artykułu będę posługiwał się pojęciem bardziej precyzyjnym: podziałem na zatrudnionych na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych.

Przyznam się, iż początkowo wahałem się, jakiemu tematowi poświęcić kolejny artykuł cyklu, który zapoczątkowałem w numerze styczniowym. O tym, że wybrałem ten właśnie, zadecydowało kilka godzin, jakie przesiedziałem na dwóch posiedzeniach zespołu d.s. racjonalizacji zatrudnienia. To właśnie atmosfera tych posiedzeń przełamała moje wątpliwości. Niech mi wybaczą członkowie zespołu, w których intencje nie wątpiłem. Nie chcę też krytykować ich pracy, ale sam sens ich wysiłku, w wyniku którego wyszukano wśród ponad dwutysięcznej załogi kilka osób, zatrudnionych niezgodnie z angażami. Powtarzam: niezgodnie z angażami, bo co do przydatności tych osób w danej komórce zdania członków zespołu były podzielone. Gdzie tu więc problem? Moim zdaniem kilkunastu pracowników ZKiMR poświęciło sporo godzin, płatnych i niepłatnych, tylko dlatego, że zbyt późno uświadomiono im skalę (a właściwie nikłość) całej sprawy.

Natomiast prawdą jest, że w trakcie przeglądu wyszło na jaw kilka kwestii równie ważnych, o których mówiło się od dłuższego czasu pomiędzy specjalistami. Było to jednak zbyt wąskie grono, zresztą wszystko przesłaniał mit o nadmiarze umysłowych.

Przejdźmy do konkretów. W początkach tego roku ZKiMR zatrudniały 392 osoby na stanowiskach nierobotniczych, co stanowiło 18,1 proc. liczącej 2157 pracowników załogi. W tej liczbie kryło się 78 mistrzów, 50 kierowników i tylko 62 osoby, które wg instrukcji GUS zaliczono do tzw. administracji. I jeszcze inny podział: wśród 392 umysłowych aż 330 to przedstawiciele kadry inżynieryjno-technicznej, a więc konstruktorzy, technolodzy, kontrolerzy jakości, referenci techniczni, inżynierowie i technicy wszelkich specjalności. Czy to dużo, czy mało? Nie podejmuję się oceny, zwracam jedynie uwagę na fakt, że pracujemy w naprawdę nowoczesnym zakładzie, produkującym odkuwki i maszyny rolnicze, przy których wyrobie liczy się nie młotek i łopata, ale wkład myśli technicznej. Chciałbym również podkreślić, iż od 1978 roku liczebność tej grupy stale maleje i w ciągu pięciu analizowanych przeze mnie lat ubyło z fabryki aż sześćdziesięciu „umysłowych". Odczuto to dotkliwie. Tak dotkliwie, że na zebraniu delegatów oficjalnie stwierdzono, iż w niektórych komórkach praca ucierpiała na skutek braku właśnie umysłowych!

Poświęćmy więcej uwagi pracownikom administracyjnym, gdyż pod ich adresem kierowane są uwagi krytyczne. To właśnie w tej części załogi przeciętny człowiek widzi ową narośl, ów pasożytniczy grzyb, żyjący kosztem robotników. Czy ma rację? Wszak w skład tej grupy wchodzą panie z rachuby i księgowości, pionu handlowego oraz te, które załatwiają sprawy socjalne, pracownicy Domu Technika i zaopatrzeniowcy. Czy bez ich pracy zakład mógłby funkcjonować? Śmiem wątpić.

Skoro zgodzimy się ze zdaniem, że praca tych osób jest jednak niezbędna, pójdźmy dalej i spróbujmy odpowiedzieć na kolejne pytanie: czy sześćdziesięciu dwóch pracowników administracji to przypadkiem nie za dużo w porównaniu do liczby załogi? O odpowiedź poprosiłem zastępcę dyrektora d.s. handlowych MARIANA NAWROCKIEGO.

— Czy w ZKiMR pracuje dużo umysłowych? Postawiłbym ten problem inaczej: czy praca tych osób jest w przedsiębiorstwie potrzebna? Co do ich liczby, to przedsiębiorstwa w krajach zachodnich zatrudniają więcej umysłowych, niż w naszym przypadku. Co prawda, są oni inaczej ugrupowani w strukturze zakładów, przede wszystkim w działach postępu technicznego i przygotowania produkcji oraz w instytutach badawczo-wdrożeniowych.

— Robotnicy kwestionują sens papierkowej roboty, czyli sprawozdawczości. Istotnie, jest tego naprawdę bardzo dużo. Nie zależy to jednak od dyrekcji zakładu. Centralne sterowanie przemysłem pociągnęło za sobą konieczność powołania komórek, pracujących na potrzeby centrali. Rozbudowano sprawozdawczość, która pozostała do dziś, chociaż jednostki centralne ulegają stopniowej likwidacji. Dzisiaj, w warunkach reformy, należałoby przyjrzeć się, czy ta masa sprawozdań jest potrzebna. Osobiście uważam, że co najmniej 30 proc. jest zbędnych, przez nikogo nie wykorzystywanych, tworzonych siłą przyzwyczajenia.

— Niestety, istniejące przepisy nie pozwalają na likwidację tej, moim zdaniem, zbędnej pisaniny. Jakie jest wyjście? Widzę je w usprawnianiu organizacji pracy, przy minimum zatrudnienia w administracji. Należałoby w związku z tym przeanalizować schemat organizacyjny fabryki. Jestem zdania, iż poprzez łączenie stanowisk i działów o tych samych funkcjach możliwe jest znaczne zredukowanie liczby stanowisk w tych komórkach. Posłużę się przykładami z pionu, którym kieruję. Np. jeszcze przed dwoma laty działały w ZKiMR trzy teleksy, każdy w innym pomieszczeniu i łącznie z kancelarią ogólną zatrudniano pięć pracownic. Po zgrupowaniu wszystkich aparatów w jednym pomieszczeniu, liczbę obsługi zmniejszono do 3 osób. Inne przykłady: utworzenie zespołu magazynów pozwoliło na rezygnację z 6 stanowisk kierowników magazynów. W dziale zaopatrzenia likwidacja komórki kooperacji i utworzenie w to miejsce dwóch sekcji dała oszczędność jednego etatu. W gospodarce materiałowej ten sam efekt uzyskano dzięki rezygnacji ze zbędnych czynności i lepszego rozdzielenia obowiązków.

— Mówiąc o wynikach, jakie dała reorganizacja w moim pionie, chciałbym zwrócić uwagę, że każde przedsięwzięcie w tej dziedzinie wymaga dokładnego przemyślenia, przygotowania decyzji. Chodzi o to, aby w zapale usprawniania pracy nie likwidować stanowisk czy komórek, niezbędnych do funkcjonowania zakładu. Klasycznym tego przykładem była decyzja o rozwiązaniu hali maszyn piszących. Wydawało się, że w ten sposób uzyska się cztery etaty. Obecnie wiemy, że nie było to przemyślane posunięcie i musimy powrócić do poprzedniego stanu.

— Mówi pan, że wiele uwag kierują robotnicy pod adresem służby socjalnej, iż nie wywiązuje się należycie ze swojej roli. Ale, po pierwsze, proszę zwrócić uwagę na fakt, że w ZKiMR nie ma praktycznie działu administracyjno-gospodarczego. Cała komórka to kierownik i dwie pracownice. Z konieczności więc służba socjalna musi przejmować wiele zadań administracji. Cierpi na tym, rzecz jasna, obsługa socjalna załogi. Od tego roku ZKiMR będą dysponować trzema ośrodkami wczasowymi, więc na dział socjalny spadną dodatkowe obowiązki. Obawiam się, czy nie odbędzie się to ze szkodą dla sprawnego załatwiania spraw ludzkich, zwłaszcza jeśli nie zwiększymy tam obsady kadrowej. I jak to pogodzić z żądaniami robotników, domagających się zmniejszenia liczby umysłowych? Wątpię, czy ci, którzy wysuwają takie postulaty wiedzą, że dla zapewnienia prawidłowej obsługi załogi należałoby zatrudnić co najmniej jednego pracownika socjalnego na każdych 250 zatrudnionych w fabryce! I to pracowników na bardzo wysokim poziomie, dysponujących wieloletnim doświadczeniem w załatwianiu spraw ludzkich.

Tyle z rozmowy z dyrektorem Marianem Nawrockim. Z przykładów, jakie przytoczył wynika, że tu i ówdzie, w drodze doskonalenia organizacji pracy dałoby się, być może, zaoszczędzić kilka etatów umysłowych. Można to robić jednak na bieżąco, zwyczajnie, bez specjalnych akcji i powoływania zespołów. Z rozmowy wynika też, iż nie można doszukiwać się w tej grupie zbyt wielkich rezerw kadrowych. Nie możemy przecież pozwolić sobie na likwidację służby socjalnej czy księgowości. Pewna liczba osób musi swoje czynności wykonywać. Wynikają one i z życia i z istniejących przepisów.

Czytelnicy osądzą zapewne sami, na ile moje stwierdzenie wynika z przedstawionych powyżej liczb. Moim zdaniem robimy z przysłowiowej igły widły. Problem tzw. umysłowych nie jest właściwie żadnym problemem! Przynajmniej, gdy idzie o ich liczbę w ponad dwutysięcznym przedsiębiorstwie.

Zajmijmy się natomiast znacznie poważniejszymi sprawami. Ot, np. nadmierną płynnością kadr, rosnącą absencją chorobową, poprawą dyscypliny pracy, czy też szwankującą organizacją pracy! To są, moim zdaniem, problemy, których rozwiązanie przyniesie wymierne korzyści.

RYSZARD TRZEŚNIOWSKI

cd. ze str. 1

Jak pracowaliśmy w 1982 roku?

Drobne awarie usuwaliśmy w sposób doraźny. Stan techniczny tych maszyn nie pozwala na uzyskiwanie wymaganych wysokich dokładności. Doszła do tego jeszcze nie najlepsza jakość materiałów dostarczanych przez huty. Sami we własnym zakresie musieliśmy je ulepszyć poprzez wyrażanie. Duże nadzieje wiążemy z uruchomieniem nowej hali głównego mechanika, która umożliwi dokonywanie remontów maszyn.

Główny mechanik EUGENIUSZ GÓRANOWSKI informuje:

— Mieliśmy w minionym roku dobre i trudne momenty. Największy problem stanowiły remonty ciężkich młotów w Wydziale K-2, które nie były remontowane od chwili uruchomienia fabryki. Nie dysponujemy odpowiednimi maszynami i urządzeniami, szczególnie brakuje nam wiertarko-frezarki. Stąd wszystkie ciężkie elementy młotów zlecaliśmy do naprawy Hucie „Zygmunt" w Bytomiu. Dysponujemy odpowiednią kadrą fachowców i, jak tylko zakupimy taką maszynę w NRD (termin nie jest jeszcze określony), będziemy mogli robić to sami. Nie posiadamy także frezarki bramowej do obróbki ważących ok. 75—80 ton szabot do młotów. Dotychczas wypożyczaliśmy ją z „Bumaru" w Łabędach. Duże trudności mieliśmy także z zakupem odpowiedniej jakości brązów na łożyska do ciężkich pras w Wydziale K-3.

— Wiele z tych trudności staraliśmy się rozwiązać we własnym zakresie. Pracownicy działu opracowali przy współudziale fachowców z Lubina i Wrocławia projekt specjalnej konstrukcji nośnej, umożliwiającej wyjmowanie i wkładanie z powrotem na fundamenty ciężkich szabot. Jej montaż i pierwsze próby zaplanowano na początek lutego. Pomyślne rozwiązanie tych problemów zlikwiduje naszą zależność od czynników zewnętrznych i umożliwi bardziej precyzyjne planowanie i dotrzymywanie terminów realizacji remontów.

— Pomimo tych trudności udało się, przy dużej mobilizacji załogi, wykonać zaplanowany zakres remontów. Ich ewentualne rozszerzenie uwarunkowane jest zwiększeniem zatrudnienia. Do sprawnego przebiegu prac remontowych w dużym stopniu przyczyniły się zmiany organizacyjne w dziale. Pozwoliły na ścisłe określenie kompetencji i odpowiedzialności, usprawniły zarządzanie.

Ubiegłoroczny plan Zespołu Wydziałów Kuźni zakładał wyprodukowanie 45 tys. ton odkuwek, w tym 33 tys. ton na sprzedaż o wartości 2.134.358 tys. zł. Wykonano 41.025 ton, a na sprzedaż 33.012 ton o wartości 2.222.681 tys. zł. Różnica wynika z kucia odkuwek mniejszych od zakładanych.

— Rok 1982 — powiedział kierownik Zespołu Wydziałów „K" STANISŁAW LIPIŃSKI — rozpoczęliśmy mając 575 pracowników, a zakończyliśmy z 527 osobami. Blisko 10-procentowy spadek zatrudnienia nie pozostał bez wpływu na realizację zadań. Pomimo to zwiększyła się wydajność pracy. Momentem przełomowym była decyzja o przejściu na złotówkowy system wynagradzania. Szczególnie wyraźnie dało się to odczuć w IV kwartale. Mieliśmy też dużą absencję chorobową. Dopiero po wprowadzeniu premii motywacyjnej uległa znacznemu obniżeniu. Dla porównania w styczniu tego roku przeciętnie 40 osób korzystało z druku L-4, podczas gdy w ubiegłym liczba ta wynosiła ok. 60. Zmniejszyły się wyraźnie nieobecności nieusprawiedliwione. Konsekwencją tego była poprawa dyscypliny pracy. Trzon załogi kuźni jest już ustabilizowany. To już nie ta sama załoga, co przed 2—3 laty.

— Nie obeszło się, oczywiście, bez pewnych trudności i kłopotów. Dotyczyły m.in. programu kucia, chociaż wszystkie zamówienia w zasadzie zostały zrealizowane oraz jakości materiałów hutniczych, która znacznie pogorszyła się, a wady często ujawniają się dopiero w końcowym etapie procesu technologicznego. Przeszkadzały w produkcji także zbyt częste korekty zamówień. Bywało, że wycofywano je całkowicie jeszcze przed rozpoczęciem produkcji.

— Praca kuźni jest bezpośrednio powiązana z matrycownią. Mogę powiedzieć, że współpraca układa się nam dość dobrze. Trochę gorzej jest w odniesieniu do Działu Głównego Energetyka. Zastrzeżenia dotyczą przede wszystkim pracy służb na II i III zmianie, kiedy dozór jest znacznie słabszy.

— Bieżący rok rozpoczęliśmy z podobnymi problemami. Głównie to brak ludzi oraz materiałów hutniczych, zwłaszcza w Wydziale K-3.

— Miniony rok — powiedział kierownik Zespołu Wydziałów Maszyn Rolniczych JULIAN GANCARZ — był dla nas, jeżeli chodzi o produkcję, udany. Wszystkie zadania zostały zrealizowane w pełni. Dotyczy to zarówno produkcji maszyn rolniczych, części zamiennych, jak też kooperacji. Wydaje się warte podkreślenia, że osiągnęliśmy te wyniki przy średnim niedoborze 34 pracowników. Wzrosła jednak wydajność pracy, głównie za sprawą funduszu nagród, który mobilizował ludzi do lepszej pracy. W efekcie utrzymaliśmy znak jakości na 4 wyroby. Mieliśmy, oczywiście, pewne kłopoty, wynikające m.in. z braku silników 7,5 kW i 5,5 kW, puszek rozruchowych do rozdrabniaczy, czy też odlewów. Natomiast jeżeli chodzi o maszyny pielące i obsypujące, nie odczuwaliśmy większych trudności materiałowych. Zakłócenia w rytmiczności produkcji wynikały z ciągłego braku pracowników.

— Korzystając z okazji, chcę podziękować załodze za duże zaangażowanie i dobrą pracę. W zdecydowanej większości są to ludzie zdyscyplinowani i odpowiedzialni, którym zależy na pracy i prestiżu całego zespołu. U progu roku bieżącego odpadły kłopoty materiałowe. Praktycznie nic jednak nie zmieniło się w zatrudnieniu. Nadal brakuje nam ponad 40 osób do planowanego zatrudnienia, zwłaszcza spawaczy, malarzy, monterów i tokarzy.

Główny energetyk MAREK GRABARCZYK mówi, że dla pracowników jego działu nie był to rok łatwy. — Borykaliśmy się z licznymi trudnościami, wynikającymi z braku części, materiałów oraz ludzi. Pomimo wystąpienia awarii oraz ogromu prac remontowych dział zapewnił ciągłość produkcji, gwarantując fabryce niezbędne ilości energii elektrycznej, gazu, sprężonego powietrza i węgla. Utrzymany został również ruch ciągły tam, gdzie było to konieczne.

— Zużycie czynników energetycznych, tj. energii elektrycznej, gazu ziemnego zaazotowanego i węgla kształtowało się poniżej limitów. Dzięki wykonaniu m.in. takich czynności, jak wymiana angielskich agregatów pompowych na polskie przy piecach do obróbki cieplnej typu „Fuel Furnaces", utrzymanie w pełnej sprawności automatycznej regulacji podczas spalania w piecach gazowych, czy też optymalne obciążenie zespołów elektromaszynowych w Wydziale K-3, zaoszczędziliśmy 210 ton paliwa umownego. Oznacza to oszczędność ponad 1700 MWh energii elektrycznej (wystarczającej na 10 dni pracy zakładu) albo 296 tys. m^3 gazu lub 297 ton węgla (w obu przypadkach na ok. tydzień pracy fabryki).

— Dokuczliwy jest brak zaplecza. Posiadamy tylko 1 tokarkę, a to stanowczo za mało. Przekazaliśmy do działu TM 5 ludzi. Główny mechanik będzie odpowiadał teraz za remonty urządzeń energetycznych, głównie pieców. Pozostałe czynności naprawcze w dalszym ciągu pozostają w zakresie naszych obowiązków, pomimo znacznego braku pracowników. Rok ubiegły był pod tym względem najgorszy od 7 lat. Już dawno bowiem poziom zatrudnienia nie był taki niski.

Wypowiedzi szefów wydziałów doskonale obrazują sytuację roku ubiegłego. Motyw powracający we wszystkich wypowiedziach to braki w zatrudnieniu. W głównej mierze one decydowały o realizacji planowych zadań. Aktualna sytuacja wskazuje na to, że niewiele się w tej materii zmieni w roku bieżącym. Godny podkreślenia jest także fakt, że liczne kłopoty przezwyciężane były poprzez większe zaangażowanie pracowników, wzrost wydajności pracy oraz korzystne zmiany w jej organizacji. Te czynniki będą zapewne decydowały także przy realizacji tegorocznych zadań produkcyjnych.

M. LENKIEWICZ

Czy maszyny ZKiMR odpowiadają potrzebom?

W ZKiMR panuje przekonanie, że są one wielkim producentem maszyn rolniczych, co ma oznaczać, że nie tylko produkują ich bardzo dużo i tanio, ale także, że są to wyroby wysokiej jakości. Ponieważ fabryka produkuje narzędzia pielęgnacyjne i maszyny do przygotowania pasz, na które istnieje bardzo duże zapotrzebowanie rolnictwa, zarówno indywidualnego, jak i uspołecznionego, jej pracę cechuje pewien luz, komfort psychiczny, wynikający z faktu, iż nie za bardzo obawia się konkurencji. Sposób myślenia jest następujący: koszty produkcji takich samych maszyn rolniczych w zakładach zatrudniających 200—250 osób, bo właśnie takie małe fabryki najczęściej podejmują ich produkcję, na pewno będą wyższe od kosztów w ZKiMR, zatrudniających 10 razy więcej osób. A jeśliby nawet były takie same, to obniży się je i w rezultacie zakład pozostanie sam na rynku. Proste. Tylko jakoś nigdy nie mówi się, w jaki to niby sposób obniżyć koszty własne. A póki co — rosną ceny niektórych maszyn, gdyż koszty kształtują się wysoko, są wyższe, niż się spodziewano. Właśnie ten fakt jest jednym z tych, które nie pozwalają mi czuć się „wielkomocarstwowo".

Druga moja wątpliwość to negatywna odpowiedź na pytanie, czy ZKiMR są dużym producentem maszyn rolniczych. Rzeczywiście, fabryka zatrudnia sporo ponad dwa tysiące osób, tylko że przy produkcji maszyn rolniczych pracuje ich 600—650. Wydziały „W" wcale nie należą do najliczniejszych, a i one nie w całości produkują maszyny rolnicze. Jako przykład można podać Wydział W-5. Poza tym dużo ludzi z wydziałów pomocniczych pracuje na rzecz kuźni i matrycowni, w której z kolei tylko niewiele osób robi oprzyrządowanie na potrzeby produkcji maszyn rolniczych. To samo dotyczy administracji i działów konstrukcyjno-technologicznych. Jak by nie liczyć, wynika, że z całej załogi mniej niż trzecia jej część pracuje przy wyrobie bardzo potrzebnych maszyn rolniczych. A jeśli tak, to spoglądanie z góry na podejmujących taką samą produkcję jest ryzykowne, gdyż stwarza z gruntu rzeczy fałszywą perspektywę przyszłości, zarówno bliższej, jak i dalszej.

Zgoda, nie wszyscy nowi producenci zatrudniają 600 ludzi, ale zatrudnianie 200 lub 300, to jest już 1/3 lub 1/2 stanu tej części jaworskiej fabryki. Trzeba też pamiętać, że wśród uruchamianych zakładów są i takie, które zatrudniają znacznie więcej, że ograniczę się do wymienienia „Mostostalu" w Chojnicach, czy FSM w Bielsku-Białej, lub tylko nieco mniej, jak np. Kętrzyńskie Przedsiębiorstwo Mechanizacji Rolnictwa, POM w Kutnie, Oddział ŻIiB w Mirosławicach.

Trzeci mit, funkcjonujący w ZKiMR, to przekonanie, że produkują one maszyny rolnicze wysokiej jakości. Nie tak dawno miałem zaszczyt, czy raczej nieprzyjemność, a w każdym bądź razie okazję, być w Instytucie Budownictwa, Mechanizacji i Elektryfikacji Rolnictwa w Warszawie na naradzie poświęconej stanowi produkcji maszyn do uprawy roślin okopowych. Usłyszałem tam z ust przedstawicieli użytkowników wiele zarzutów, dotyczących jakości produkcji. Brzmiało to, jak płyta nagrana parę lat temu, a mimo to ciągle aktualna.

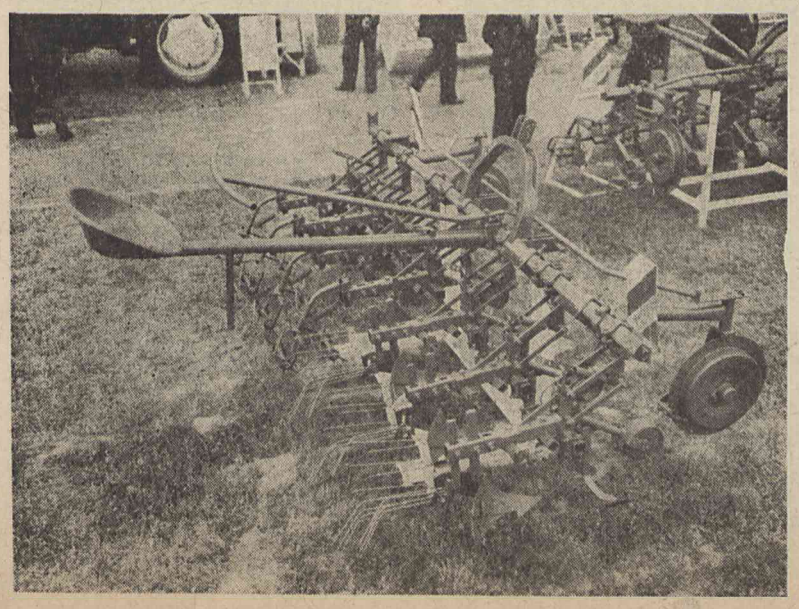
A więc w pielnikach nie obracają się wałki strunowe, w obsypnikach wyginają się pręty zgrzebeł, niska jakość połączeń spawanych, obróbki cieplnej itd. Poza tym działania ZKiMR w kierunku podnoszenia jakości są jakieś anemiczne, mniej otwarte, konserwatywne, trzymają się utartych schematów. Dlaczego? Bo oto w POM-ie w Kutnie niską jakość zębów redliczkowych kultywatorów, wchodzących w skład agregatów do uprawy przedsiewnej, podniesiono przez ich azotowanie. Niewielki zakład, mający niewielkie możliwości, a mimo to, zdecydował się na trudniejsze rozwiązanie. Przy tym obniża systematycznie ceny wyrobów, np. agregatu o szerokości roboczej 2,1 m z 56 do 49 tys. zł, tak że jest ona już konkurencyjna do ceny wyrobu innego z „wielkich", a mianowicie „Unii" Grudziądz.

Sprawa następna, to wielkość produkcji. Zgoda, ZKiMR produkują dużo. W roku ubiegłym produkcja maszyn rolniczych wzrosła w porównaniu z poprzednim o 43 procent, w tym roku wzrośnie o dalsze 16,7 proc. Zapotrzebowanie jest również duże. Jeśli zważy się, że coraz więcej zakładów uruchamia produkcję maszyn rolniczych, różnica między podażą a popytem będzie malała. Fabryka nie jest jednak otwarta na wprowadzanie nowych rozwiązań, dotyczących modernizacji aktualnie produkowanych maszyn, czy to nowych uruchomień. Chciałbym wierzyć, że jest to podyktowane wyższą koniecznością. Po prostu, potrzeby są duże, a więc róbmy to, co jest aktualnie potrzebne i nie traćmy na razie energii i czasu na nowe uruchomienia, na które przyjdzie czas. Boję się jednak, abyśmy w międzyczasie nie zostali gdzieś w tyle.

Z problemem wielkości produkcji wiąże się bezpośrednio sprawa cen produkowanych maszyn. Nie chcę kwestionować rzetelności ich ustalenia, a jedynie zwrócić uwagę na podnoszoną na wspomnianej już naradzie przez użytkowników okoliczność. Otóż przedstawiciel Związku Plantatorów Roślin Okopowych stwierdził, a nie był w swej wypowiedzi osamotniony, że, biorąc pod uwagę przeciętną wielkość plantacji buraków, ziemniaków czy też innych upraw oraz przeciętną wielkość plonów, ceny maszyn rolniczych, wg jego oświadczenia, „przechodzą ludzkie pojęcie". Nie mam podstaw, by nie wierzyć, że tak w istocie nie jest. A jeśli tak, to należy liczyć się z tym, że ze strony rolnictwa będą miały miejsce naciski na podniesienie cen na produkty rolne. Jeśli do tego dojdzie, każdy łatwo może sobie wyobrazić, co to będzie oznaczało. Jeżeli zaś ceny na produkty rolne nie pójdą w górę, należy liczyć się, moim zdaniem, ze stopniowym zmniejszeniem popytu na maszyny rolnicze w ogóle, w tym także produkowane przez ZKiMR. Co to z kolei oznacza, również łatwo można się domyślić.

Być może jestem zbytnim pesymistą. Chciałbym, by tak było, by moje wątpliwości okazały się przedwczesne. Ale póki co, nie mam poczucia, że pracuję w wielkim zakładzie, że jest on wielkim producentem maszyn rolniczych. Uważam, że dorównuje mu niemal POM w Brodnicy, który w bieżącym roku wyprodukuje 6,5 tysiąca sztuk agregatów do uprawy przedsiewnej lub ŻIiB w Mirosławicach, produkujący kilka tysięcy sztuk wyorywaczy buraków. W zakładach tych widzę realnych konkurentów. Dopóki mniej niż połowa naszej załogi będzie pracowała na rzecz wytwarzania maszyn rolniczych, dopóty będę ZKiMR traktował właśnie w ten sposób.

JERZY BIAŁCZYK



Ciągnikowy wielorak P-705/0 produkowany w ZKiMR

Radosna twórczość

ROZGRZESZAM tych wszystkich, którzy traktują zakładową bibliotekę jako poradnię językową. Być może dzięki temu nie produkują dziwolągów językowych, przyprawiających czytającego o zawrót głowy, wywołujących uczucia zgrozy, śmiechu i politowania. Z całą pewnością znajomość języka ojczystego przez twórców wielu biurowych „arcydzieł" można byłoby propagować na łamach „Przekroju" w humorach z zeszytów szkolnych. Szkoły ukończyli oni jednak dość dawno i, niestety, zapomnieli, czego się tam uczyli.

Sprawozdawczość w zakładzie jest dość bogata. Krążą więc pomiędzy różnymi komórkami organizacyjnymi pisma, zamówienia, sprawozdania, protokoły itp. Włos się jeży na głowie, gdy czyta się takie „kwiatki" współczesnej polszczyzny. Oczywiście, zdaję sobie sprawę, że ludzie ci znajdą coś na swoje usprawiedliwienie, a to pośpiech, a to brak czasu. Nie przyjmuję takich usprawiedliwień. Jest to po prostu zwykłe niechlujstwo i brak szacunku dla języka polskiego.

Pozwolę sobie zacytować niektóre z tych „kwiatków", tym razem jeszcze bez wskazywania ich autorów. Pewien protokolant, cieszący się zresztą w zakładzie opinią jednego z lepszych w tej dziedzinie, pozwala sobie na napisanie w sąsiednich zdaniach raz *ajent*, a drugi raz *ajęt*. Przynajmniej raz nie popełnił błędu. W innym z kolei miejscu napisał *skolei*. Nie mogę też zbyć milczeniem jego błyskotliwego stylu. W taki oto sposób przelewa na papier swoje myśli: *...w dyskusji głos zabrali: inżynier X, który poruszył sprawę wykorzystania szkoły do produkcji, a szczególnie klas trzecich.* I dalej: *Poruszył on również sprawę zatrudnienia pracowników z Sycowa, który powiedział, że zatrudnienie jest niemożliwe z uwagi na brak mieszkań.* Natomiast *...ob. Y o pracy klubu powiedział, że klub pracuje tak, jakie ma stworzone warunki, że podstawowym warunkiem to jest to, że brak jest etatów do prowadzenia działalności klubowej. Ponadto sprawa sprawności maszyn jest też zła, maszyny są już stare i zużyte, które wymagają remontu.*

Prawdziwe mistrzostwo w kaleczeniu języka polskiego wykazała jednak inna osoba na kierowniczym stanowisku. Spod jej pióra wyszły takie oto zdania: *Brak podstawowych detali zmusza wydział do zastępywania ich cięciem z blachy co obniża jakość produkcji. Dla przykładu wykrojniki na lemiesz... po wykrojeniu 150 szt. należy zdjąć z prasy i odwieźć do naprawy gdzie po pobycie 2 dniowym wraca na wydział nie mając nic wspólnego ze ślusarzem.* Całe szczęście, że autor cytowanych zdań nie pracuje już w zakładzie.

W celu pełnego zabezpieczenia wydziały produkcyjne... — to ulubiona i często stosowana przez inżyniera „Z" konstrukcja stylistyczno-gramatyczna.

W protokole pewnej społecznej komisji znalazłem stwierdzenie: *Braki podstawowych narzędzi (elektrycy, ślusarze, spawacze, murarze).* Pozostawiam to bez komentarza, choć cierpkie słowa cisną się na usta.

Wymieniony na wstępie protokolant twierdzi, że wybrano *Ignaca*, a nie Ignacego. Czyżby nadano mu imię, którego nie ma w kalendarzu — Ignac? Inny znowu kierownik pisze *ruźnic*.

Na razie chyba wystarczy. Zmobilizujcie się jednak sprawozdawcy, protokolanci i wszyscy piszący. A jeżeli ktoś nie posiada lub nie ma możliwości korzystania choćby z ortograficznego słownika, niech zajrzy przynajmniej do zeszytu syna lub córki, niby pod pretekstem sprawdzenia dyktanda lub pracy domowej. (m)

Obliczanie efektów ekonomicznych projektów racjonalizatorskich

W ROKU UBIEGŁYM w jednym z ostatnich numerów „Przeglądu Fabrycznego" pisaliśmy o częstych kłopotach pracowników ZKiMR, składających wnioski racjonalizatorskie, z ustaleniem rzeczywistych efektów ekonomicznych, wynikających z ich zastosowania. Kontynuując tę tematykę, chcemy wyjść naprzeciw naszym racjonalizatorom i w kilku najbliższych numerach zakładowej gazety zamieścić małe kompendium na ten temat.

Otóż przy ustalaniu efektów ekonomicznych projektów racjonalizatorskich obowiązują od 1 stycznia 1973 roku „zasady obliczania efektów, stanowiących podstawę do ustalenia wysokości wynagrodzeń za pracownicze projekty wynalazcze", będące załącznikiem do zarządzenia ministra nauki, szkolnictwa wyższego i techniki z dnia 20 marca 1972 roku, opublikowanego w Monitorze Polskim nr 16, poz. 98.

Wymienione wyżej „zasady" odróżniają, najogólniej rzecz biorąc, efekty uzyskiwane przez stosowanie projektu wynalazczego oraz efekty uzyskiwane przez udzielenie licencji. Stanowią one równocześnie, że podstawą do wypłacenia pracownikowi składającemu wniosek racjonalizatorski wynagrodzenia jest efekt netto. Oznacza to, że chcąc określić ostateczne efekty projektu, od których zależy wysokość wynagrodzenia, należy odjąć od efektów uzyskanych bądź to przez stosowanie projektu, bądź to przez udzielenie licencji, nakłady niezbędne do ich uzyskania.

Ponadto „zasady" odróżniają efekty wymierne oraz efekty niewymierne. Efekty wymierne występują wówczas, gdy osiągane korzyści, wynikające z zastosowania projektu, dadzą się wyrazić ilościowo i mogą być ujęte rachunkowo, natomiast efekty niewymierne występują wówczas, gdy korzyści nie dają się określić ilościowo, jak na przykład w przypadku ułatwienia obsługi maszyn.

Jak już pisaliśmy, przy efektach wymiernych przed wypłaceniem racjonalizatorowi odpowiedniego wynagrodzenia zgodnie z tabelą, stanowiącą załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 grudnia 1972 roku w sprawie projektów wynalazczych, ogłoszonego w Dzienniku Ustaw nr 28/82 pod poz. 200, należy obowiązkowo obliczyć efekt netto. Z kolei przy efektach niewymiernych wysokość wynagrodzenia racjonalizatorów oblicza się szacunkowo, biorąc pod uwagę z jednej strony wartość użytkową projektu i zakres jego zastosowania, z drugiej zaś — koszty niezbędne do ich osiągnięcia.

Przy obliczaniu efektów wymiernych obowiązuje zasada, że dokonuje się tego na danych ścisłych, a jedynie w wyjątkowych przypadkach na danych przybliżonych. Z kolei, jeżeli do obliczeń używa się danych przybliżonych, które ze swojego charakteru nie dają jednoznacznego wyniku, ulegającego zmianie w zależności od sposobu ujęcia tych danych, obliczenia należy wykonać w dwóch wariantach. Pierwszy wariant musi zawierać dane korzystniejsze dla racjonalizatora, drugi zaś dane mniej korzystne. Dopiero średnia arytmetyczna jest podstawą do obliczenia efektu netto.

Podczas obliczania efektów ekonomicznych, wynikających z zastosowania projektów racjonalizatorskich, bardzo ważną sprawą jest okres stosowania projektów, za który efekty te wylicza się. Otóż zgodnie z art. 94 ustawy o wynalazczości z 19 października 1972 roku, opublikowanej w Dzienniku Ustaw nr 43, poz. 272, efekty netto oblicza się za 12 kolejnych miesięcy, przy czym okres obliczeniowy należy wybrać — zgodnie z § 6 „zasad" — z okresu dwóch lat, licząc od daty zastosowania projektu racjonalizatorskiego, w taki sposób, aby uzyskać maksymalną wielkość efektu.

Należy podkreślić, że wymieniona ustawa rozróżnia efekty netto dla produkcji już wytwarzanej (jest to różnica między efektami brutto, a niezbędnymi nakładami dla zastosowania projektu) oraz efekty netto dla produkcji wyrobów nowych (jest to różnica między wartością produkcji, a jej kosztem własnym). Ważne jest to, że czas próbnego stosowania projektów racjonalizatorskich nie może być brany pod uwagę przy ustalaniu okresu obliczeniowego, a także to, że liczy się on od chwili zakończenia rozruchu eksploatacyjnego. Wyjątek od wyżej wymienionych zasad ustalania efektów racjonalizatorskich stanowi jedynie produkcja o charakterze jednostkowym.

„Zasady" podnoszą jeszcze jedną ważną kwestię. Określają mianowicie, że przy obliczaniu efektów należy eliminować czynniki niezależne. W tym celu trzeba zawsze doprowadzać do porównywalności kosztów, cen, stawek i taryf. Należy też pomniejszać efekty ekonomiczne o proporcjonalną część w przypadkach, gdy np. projekty racjonalizatorskie opierają się na projektach już wdrożonych lub dotyczą procesów inwestycyjnych bądź modernizacyjnych. Najlepiej zilustruje to przykład: Jeśli pracownik zgłosi wniosek racjonalizatorski, dotyczący unikalnego narzędzia do zakupionej maszyny, to może on otrzymać wynagrodzenie tylko za tę część efektów, jakie narzędzie to przyniosło. Oczywiste bowiem jest, że również samo zainstalowanie nowej maszyny przyczyniło się do uzyskania odpowiednich efektów. Zasada jest taka, że twórca projektu może otrzymać wynagrodzenie tylko z jednego źródła i za rzeczywiście wniesiony wkład pracy.

JERZY BIAŁCZYK

W zakładowych bibliotekach mało czytelników

W BIBLIOTECE TECHNICZNEJ zarejestrowanych jest 468 czytelników. Porównując tę liczbę z ogólnym stanem załogi, można wyciągnąć optymistyczne wnioski. Oznaczałoby to bowiem, że średnio co piąty pracownik ZKiMR korzysta z biblioteki. Niestety, gdybyśmy zawierzyli liczbom, mielibyśmy obraz iluzoryczny. Rzeczywistość nie nastraja już optymistycznie. Biblioteka to nie ambulatorium, gdzie nie ma dnia bez interesanta. W bibliotece technicznej rzadko kto zakłóca spokój. Za to dość często robi to dzwonek telefonu i głos w słuchawce, proszący o pomoc w kwestii „rz" czy „ż", razem czy osobno, albo jaka rzeka w Polsce ma w nazwie 4 litery.

Swego czasu wszedł do biblioteki mężczyzna w wieku dojrzałym i wyraził chęć zostania jej czytelnikiem. Wcześniej jednak postanowił rozejrzeć się po księgozbiorze. Ponieważ trwało to już dość długo, bibliotekarka, widząc jego nieporadność, zaoferowała swoją pomoc. Odmówił. Po upływie kolejnego kwadransa ponowiła swoją ofertę. Tym razem zgodził się i poprosił o jakąś książkę „szpiegowską". Gdy w odpowiedzi usłyszał, że — jak wskazuje ogromny napis na drzwiach — jest to biblioteka techniczna i nie ma tu takich książek, w uniesieniu stwierdził: cóż to w ogóle za biblioteka, w której nie ma książek szpiegowskich, po czym wyszedł.

Wydarzenie to wcale nie jest anegdotą, lecz zdarzyło się nie tak dawno w tej właśnie bibliotece. Daje tym samym pewne wyobrażenie o tym, jak wśród załogi rozumiana jest rola tej placówki. Nawet najlepsze wskaźniki liczbowe niewiele mogą zmienić w tej dziedzinie. Decydujący jest bowiem sposób, czy też forma korzystania z biblioteki.

Fakt, że ludzie nie korzystają z biblioteki, nie rozumieją jej funkcji, nie świadczy jeszcze, że nie wypełnia ona swoich zadań. Jej rola może być pojmowana przynajmniej dwojako: jako instytucja podręczna, umożliwiająca zdobywanie informacji, gdy ktoś ich potrzebuje, bądź jako placówka, stwarzająca warunki do samokształcenia, uzupełniania wiedzy zawodowej. Biblioteka stoi otworem przed czytelnikami codziennie przez 8 godzin.

O tym, że istnieją takie możliwości, wie niewielu pracowników zakładu. O istnieniu biblioteki wielu przypomina sobie dopiero wówczas, gdy zmusi ich do tego konieczność. Z konieczności przychodzą więc tu uczniowie szkoły przyzakładowej, mistrzowie przy okazji uczestnictwa w kursie mistrzowskim oraz inni, kontynuujący naukę w szkołach wieczorowych. Wewnętrzną potrzebę dokształcania odczuwają tylko niedawni absolwenci szkół wyższych oraz znikoma część kadry inżynieryjno-technicznej. Mógłby ktoś powiedzieć — dobre i to. Oczywiście, dobre, gdyby nie świadomość, iż bezużytecznie leży na półkach księgozbiór na wysokim poziomie, ze specjalistycznymi czasopismami w języku angielskim i rosyjskim, zawierający najnowocześniejsze rozwiązania techniczne.

Wcale nie lepiej, a może nawet gorzej, wygląda sytuacja w bibliotece beletrystycznej, mieszczącej się w Klubie Technika. Tym bardziej, jeśli zważymy, że ze względu na zgromadzony księgozbiór, oczekuje ona na masowego odbiorcę. Cyfry dają obraz jeszcze smutniejszy. W bibliotece zarejestrowanych jest 389 czytelników, z czego zaledwie około 120 korzysta z niej w miarę systematycznie. W liczbie tej znikomy odsetek stanowią osoby o trwałym nawyku czytelniczym. Zdecydowana większość korzysta z biblioteki albo z konieczności, albo od przypadku do przypadku. Uczniowie zaglądają tu najczęściej przy okazji opracowywania jakiejś lektury. Tylko niektórzy czytają więcej, niż się wymaga od nich w szkole. Niewielki skutek odnoszą prowadzone przez pracującą w bibliotece panią KRYSTYNĘ KREDOSZYNSKĄ różnorodne akcje propagandowe. Stosunek pracowników ZKiMR do książki od lat nie ulega zmianie. Dane z ubiegłego roku w pełni to potwierdzają. Średnio na jednego zarejestrowanego przypadło ok. 13 wypożyczonych książek, co na jednego zatrudnionego daje zaledwie 2 woluminy.

Książka — zdaniem pani Kredoszyńskiej — nie cieszy się już zbyt dużą popularnością. Coraz więcej wolnego czasu zabiera ludziom telewizja. Często ponad książkę przedkładają inne łatwiejsze rozrywki.

Wydaje się, że bardzo wiele tracą ci, którzy z różnych powodów nie zaglądają do zakładowej biblioteki. Wśród niezbyt licznego księgozbioru (ok. 6 tys. woluminów) można znaleźć wiele interesujących pozycji. Zapewne znajdą coś dla siebie czytelnicy o nieskonkretyzowanych jeszcze zainteresowaniach, jak również ci, którzy przychodzą z zamiarem wypożyczenia określonych tytułów. Ci pierwsi zawsze mogą liczyć na fachową pomoc pani Krystyny Kredoszyńskiej, która bardzo często podsuwa im, w zależności od zainteresowań, ciekawe pozycje. Jak do tej pory, wszyscy chwalą sobie jej porady, gdyż nigdy jeszcze nie zdarzyło się, żeby książka, którą poleciła komuś, nie spodobała się. Przez wiele lat pracy zdążyła doskonale poznać upodobania czytelników.

W księgozbiorze dominuje literatura piękna, polska i obca. Największą popularnością cieszą się powieści kryminalne oraz wspomnienia z okresu II wojny światowej. Przy okazji wszystkim zainteresowanym tą problematyką polecam wspomnienia dwu wybitnych dowódców radzieckich: G. Żukowa: „Wspomnienia i refleksje" i K. Rokossowskiego: „Żołnierski obowiązek". Chętnie czytane są także książki K. Bunscha, A. Dumasa, J. I. Kraszewskiego, M. Rodziewiczówny, S. Fleszarowej-Muskat, T. Łopalewskiego i F. Dostojewskiego. Są tu też pozycje popularno-naukowe, jednak bardzo rzadko czytane. Wiele ciekawych książek z dziedziny ogrodnictwa, wędkarstwa, sportu, gry w szachy znajdą dla siebie liczni amatorzy nowości z tych dziedzin.

Dość bogaty jest również dział z książkami dla dzieci i młodzieży. Na miejscu można też korzystać z księgozbioru podręcznego. Są to przeważnie książki o wielkiej wartości, trudno dostępne na rynku księgarskim. Jest to właściwie jedyny sposób ochrony biblioteki przed rozkradaniem księgozbioru. Wielu bowiem czytelników chętnie zapłaci za książkę, rzekomo zaginioną, trzykrotną jej wartość. Wiadomo przecież, że i tak wyjdzie się na swoje, bo ich ceny wzrosły trzy-, czterokrotnie, w księgarniach wielu pozycji nie ma, a na czarnym rynku są zbyt drogie. Wydaje się, że konieczne są tu działania, które uniemożliwiłyby opłacalność takiego procederu. Ustalenie wysokości kary na poziomie 10- czy 15-krotnej wartości książki z pewnością zmniejszyłoby skalę zjawiska.

Biblioteka zaprasza. Tylko tu można wypożyczyć książkę i trzymać ją tak długo, aż przeczyta się w całości.

M. LENKIEWICZ

NOWA HALA I PROBLEMY MECHANIKÓW

W POŁOWIE GRUDNIA b.r. pracownicy Działu Głównego Mechanika zaczęli urządzać się w nowych pomieszczeniach. Lista usterek, rosnąca w miarę zagospodarowywania się, stłumiła jednak radość z widnej, przestronnej hali.

Trzeba stwierdzić, iż budowlani nie popisali się przy wznoszeniu tego obiektu. Z nieszczelnego dachu woda spływa po ścianach, tworząc widoczne gołym okiem brunatne zacieki i zalewając tzw. rozdzielnie okapturzone. Aż dziwne, że nie zainteresowali się tym inspektorzy bhp.

Osoba, projektująca halę, nie orientowała się chyba w specyfice pracy remontowców. Do takiego stwierdzenia upoważniają nas uwagi, zgłaszane przez użytkowników hali. Nie pomyślano bowiem o zlokalizowaniu na miejscu wypożyczalni narzędzi, po które trzeba chodzić aż do matrycowni. Wątpliwości budzi też lokalizacja stolarni obok stanowisk spawaczy. Chyba przepisy przeciwpożarowe nie dopuszczają takiego rozwiązania. Sporo kłopotów sprawia brak stanowiska do mycia korpusów remontowanych maszyn, wyposażonego w odpowiednie urządzenia. Gdy dodamy do tego złe oświetlenie stołów ślusarskich i małą wydajność wentylacji w spawalni, to nasze wątpliwości stają się w pełni zasadne.

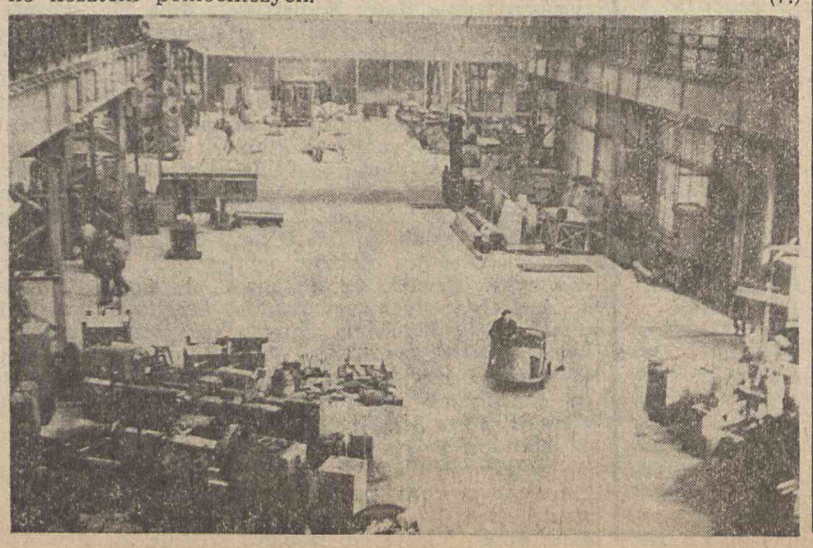
Pod adresem Działu Inwestycji kierujemy prośbę o przyśpieszenie zakupów frezarki bramowej, dużej wiertarko-frezarki, ostrzarki do narzędzi i szlifierki do dużych wałków. Brak tych maszyn poważnie utrudnia, a nawet uniemożliwia dokonywanie napraw własnymi siłami. Tymczasem koszty remontów, dokonywanych w specjalistycznych firmach, są bardzo wysokie. Np. za frezowanie kompletu części do jednego młota trzeba dziś zapłacić kilkaset tysięcy złotych! W planie robót Działu TM przewidziano coroczne przeprowadzenie siedmiu remontów młotów. Należy również zastanowić się nad odnową mocno już zużytych starych frezarek i tokarek. Przy obecnym maksymalnym ich wykorzystywaniu w ciągu trzech zmian, praktycznie nie ma możliwości przeprowadzenia renowacji części i podzespołów. Warto wspomnieć też o celowości wymiany spawarek wirujących na nowocześniejsze urządzenia typu „Bester" oraz o konieczności zamówienia odpowiedniej liczby butli acetylenowych. Ich brak poważnie komplikuje pracę remontowcom.

Do Działu Zaopatrzenia adresujemy prośbę o pełniejsze dostawy tzw. normalii, czyli uszczelek, śrub, łożysk, okładzin ściernych i pasków. Mechanicy są zdania, że pod tym względem faworyzowane są wydziały produkcyjne kosztem pomocniczych.

Najwięcej jednak kłopotów sprawia zakładowym mechanikom kompletny brak zaplecza socjalnego. Robotnicy spożywają posiłki bezpośrednio na stanowiskach pracy, najbliższa umywalnia i ubikacja znajdują się w starej części zakładu, zaś do szatni jest dobre kilkaset metrów. Zaawansowanie robót w nowych pomieszczeniach socjalno-bytowych nie rokuje nadziei na szybką zmianę tego stanu rzeczy.

Mechanicy otrzymali nowy obiekt w stanie, który znacznie utrudnia należyte wywiązywanie się z ciążących na nich obowiązków. Waga zadań, jakie spełniają w zakładzie, wymaga udzielenia im natychmiastowej pomocy w usunięciu sygnalizowanych usterek. Tym bardziej, iż własnymi siłami nie są w stanie tego uczynić. Przypomnijmy, że do pełnego zatrudnienia brakuje w Dziale Głównego Mechanika kilkunastu robotników i trzech inżynierów w biurze konstrukcyjno-technologicznym.

(r.)



Szansa na własny domek

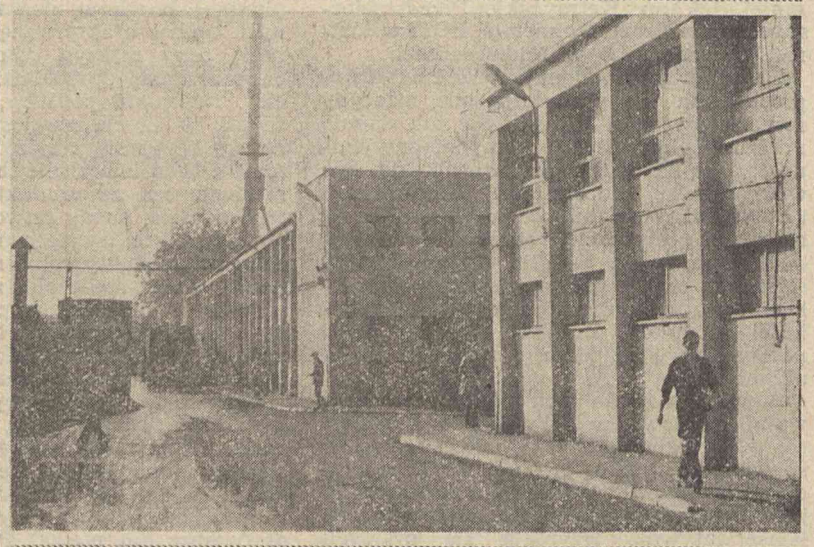
Wielu ludziom posiadanie własnego domku jednorodzinnego śni się po nocach. Takiego, nawet niedużego, ale stojącego w zielonym ogródku. Bez sąsiadów, stukających w ściany. Przy dzisiejszych cenach materiałów budowlanych i usług jest to jednak marzenie ściętej głowy, jeśli nie posiada się na koncie kilku milionów złotych. Tak przynajmniej na ogół się myśli. Czy słusznie?

Przedstawiciele zakładowej organizacji młodzieżowej są innego zdania. KRZYSZTOF CHEŁCHOWSKI, członek Zarządu Zakładowego ZSMP twierdzi, iż w pełni realne jest wybudowanie wolno stojącego domku jednorodzinnego za 1,2 do 1,4 mln zł. Nie będzie to, co prawda, piętrowa willa z luksusowym wyposażeniem wnętrz, ale skromny, parterowy, nie podpiwniczony budynek, za to o powierzchni mieszkalnej, liczącej ponad 80 m kw.

Wielu czytelników zapyta zapewne: no, dobrze, jest to możliwe pod warunkiem posiadania owych 1,2 mln złotych. Co mają jednak robić ci, którzy mają najwyżej szóstą część tej sumy? Powinni skorzystać z szansy, jaką daje utworzenie młodzieżowej spółdzielni budowlanej — odpowiada Krzysztof Chełchowski, oraz z pomocy państwa. Jak wiadomo od tego roku można starać się o pożyczkę budowlaną do 1,5 mln zł, spłacaną ratami w ciągu 40—50 lat, obciążoną 3 procentami. Przy znacznej pomocy zakładu w postaci sprzętu technicznego, w zakupie niezbędnych materiałów i transporcie, a także przy koniecznej w tym przypadku kolektywnej pomocy wszystkich członków spółdzielni możliwe jest zrealizowanie swoich marzeń.

W chwili, gdy piszemy ten artykuł wiadomo, że chęć wstąpienia do młodzieżowej spółdzielni wyraziło już ponad dwudziestu śmiałków, takich, którzy naprawdę wierzą w pomoc zakładu i państwa oraz we własne siły. Rozpoczęli już starania o przydział działek budowlanych, wybrali wstępnie kilka projektów najtańszych domków jednorodzinnych. O ich dalszych losach poinformujemy za miesiąc.

(ryt.)



Buty, koszule czy pieniądze

Obowiązkiem zakładu pracy jest zapewnienie wszystkim swoim pracownikom odzieży ochronnej. Leży to także w interesie fabryki. Właściwa odzież ochronna zapewnia bowiem bezpieczną pracę. Ostatnio kłopoty z zaopatrzeniem się we właściwe i w niezbędne ilości sortów nie ominęły także ZKiMR. W związku z tym postanowiono nie realizować zaległych przydziałów, a wypłacać ekwiwalent pieniężny. Dotyczy to odzieży nie pobranej do 1982 roku.

W obliczu istniejących obecnie trudności jest to chyba rozwiązanie słuszne. Jeżeli ktoś może pozwolić sobie na czekanie na ubranie parę lat, to z całą pewnością nie jest mu ono aż tak niezbędne. Trudno jednak przewidzieć, czy posunięcie to przyczyni się do lepszej gospodarki tym deficytowym towarem. W takiej sytuacji ubrania powinni otrzymywać ci, którzy najbardziej je potrzebują. Doświadczenie jednak wskazuje, że wcale tak nie jest. Handel odzieżą ochronną to praktyka dość powszechna w całym kraju. ZKiMR nie stanowią chyba pod tym względem wyjątku.

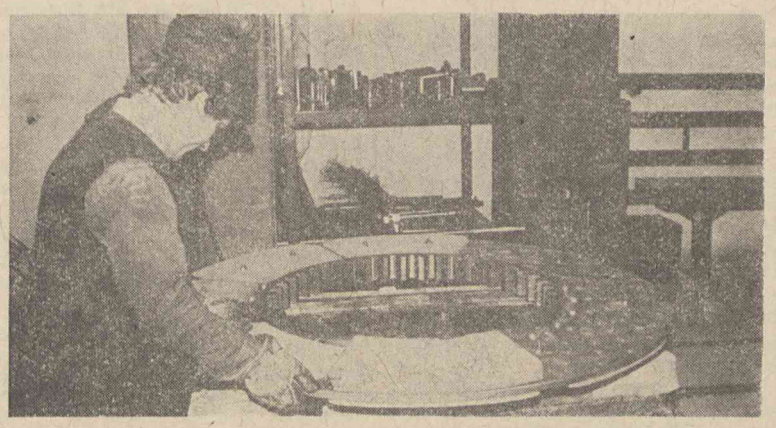
Sprawę braku odzieży roboczej należałoby ująć także w szerszym aspekcie ogólnej sytuacji rynkowej w kraju. Wciąż jeszcze pewne artykuły przemysłowe nie są dostępne poza reglamentacją. Na kartki kupujemy obuwie, ręczniki za surowce wtórne, koszule zaś praktycznie są niedostępne, chyba że u ajenta. Cóż zatem z pieniędzy, jeżeli trzeba przyjść do pracy w butach kupionych na talon? Za pieniądze nie kupi się również ręcznika, trzeba więc sięgać do dawnych zapasów, jeżeli ma się je w domu. Podobnie w przypadku koszul.

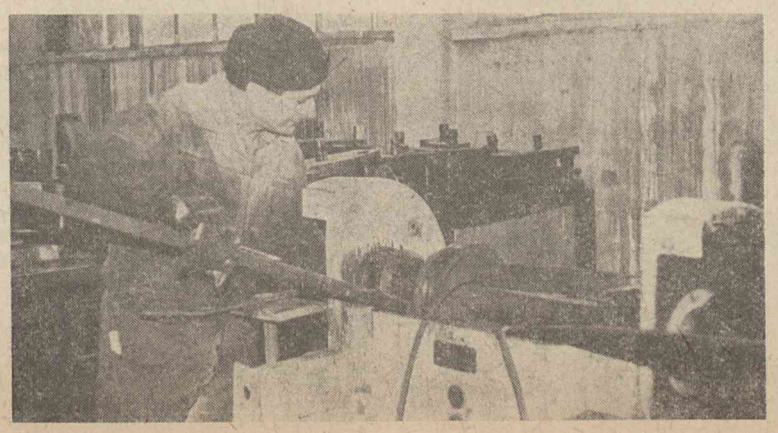
Wydaje się, że przynajmniej z ręcznikami nie powinno być kłopotów. Znalazłoby się chyba w zakładzie sporo makulatury. Jeżeli nawet nie rozwiązałoby to problemu, to na pewno znacznie by go złagodziło.

(mil)

W NASZYM OBIEKTYWIE

REMONTOWCY





Nie tylko ZEZEM krytykujmy

ATMOSFERA, w jakiej odbywała się pierwsza tura wyborów do Rady Pracowniczej, przywodziła na myśl dzień, w którym zdawałem maturę. Ten sam nastrój oczekiwania na wynik egzaminu, którego pozytywna ocena oznaczała, iż od tej pory oficjalnie stawałem się człowiekiem dojrzałym, który mógł już sam zadecydowdć o tym, czy może zapalić papierosa, wypić kieliszek wódki, czy wrócić z randki tuż przed północą.

Załoga ZKiMR zdała ten swoisty egzamin dojrzałości. W wyborach wzięło udział więcej niż 50 proc. pracowników fabryki. Co prawda, w pierwszym podejściu nie wyłoniono wszystkich członków Rady, ale fakt pozostaje faktem. Ludzie uświadamiają sobie niezbędność Rady Pracowniczej w przedsiębiorstwie. Nie wszyscy, to prawda.

Niepokoi mnie tylko jedna sprawa. Otóż w wyborczej gorączce jakby zapomniano o, moim zdaniem, najważniejszej sprawie. Nie tyle chodzi przecież o to, aby wybrać iluś tam przedstawicieli załogi. Nierównie ważniejsze jest, czy znajdą się w ich gronie ludzie, którzy podołają przyszłym obowiązkom.

W poprzednim numerze „Przeglądu" sporo miejsca poświęcono dyskusji nad kształtem nowego systemu płac. Nie chcę wypowiadać się na temat wystąpień uczestników dyskusji, być może uczynię to przy innej okazji. Chciałbym jedynie zatrzymać się przez chwile nad reakcjami niektórych osób, wywołanymi ową publikacją. Otóż nie krytykowali oni sposobu ujęcia tematu przez dyskutantów, nie polemizowali z argumentami, ale zaatakowali... ich skład społeczno-zawodowy. Podnoszono więc, że w dyskusji wzięło udział tylko dwóch robotników, za to aż czterech „umysłowych". Czy jednak niezadowoleni dokładnie przeczytali sam wstęp artykułu, gdzie podane jest wyraźnie, iż dyskusja stanowi zaczątek szerszej wymiany poglądów na temat płac i motywacji? Śmiem wątpić. Coś mi to przypomina nie tak odległe czasy, kiedy koronnym zarzutem wysuwanym w ważnych dyskusjach była... przynależność do niezbyt dobrze widzianej ówczesnej organizacji. Czy niczego się nie nauczyliśmy od tego czasu?

We wspomnianej dyskusji dyrektor Eugeniusz Cezar ubolewa, że krytykować, to, owszem, lubimy i umiemy. Na każdym nieomal kroku słyszy się narzekania, jak to źle rozwiązano takie czy inne sprawy. W tym miejscu przyznaję mu rację. Przy okazji chciałbym uzupełnić jego wypowiedź. Nie tylko krytykujemy, i to jakby dla samej li tylko przyjemności krytykowania, robotę innych ludzi. Nie przedstawiamy też, jak to na powyższym przykładzie widać, żadnych racjonalnych, własnych kontrargumentów, ba, często ukrywamy się za plecami współkolegów, a zdarza się też, że przeinaczamy fakty.

Na koniec chcę przytoczyć słowa jednego z robotników, jakie padły przy okazji rozmowy na temat reformy gospodarczej. — Ja, — powiedział — wtedy uwierzę w to, że ona działa, kiedy przyjdę do pracy i będę mógł punktualnie o siódmej rozpocząć robotę. Kiedy terminowo dostarczą mi na stanowisko materiał, gdy bez żadnych przeszkód będę mógł przepracować pełne osiem godzin. I kiedy odpowiednio do swego wysiłku zarobię. Inaczej szkoda czasu na gadanie o reformie.

Nic dodać, nic ująć.

JAN KOWALSKI

PROBLEM nasze SYGNAŁY

rękawic

CO ROKU DO ZAKŁADOWYCH magazynów sprowadzamy rękawice robocze i ochronne. Wiadomo, przy pewnych rodzajach prac, jakie wykonywane są w fabryce, są nieodzowne.

Jeszcze przed dwoma laty jedna para najczęściej używanych, jednopalcowych rękawic drelichowych kosztowała ZKiMR kilkadziesiąt złotych. Pięciopalcowe, obszyte skajem, były prawie dwukrotnie droższe. Dzisiaj ich cena wynosi, odpowiednio, stokilkanaście i ponad dwieście złotych.

W roku ubiegłym zużyto prawie osiemdziesiąt tysięcy par takich właśnie rękawic za sumę kilkunastu milionów złotych! Ktoś powie, że na sprawy związane z ochroną zdrowia i poprawą warunków pracy nie można skąpić środków. Zgoda, ale przypatrzmy się bliżej, w jaki sposób gospodarzymy rękawicami roboczymi.

Na tzw. kwit RW, wystawiony przez kierownika wydziału, pobrać można praktycznie każdą ilość rękawic. Nie ma przecież żadnych norm zużycia i nikt nie jest w stanie stwierdzić, czy liczba wpisana na kwicie przez kierownika określa faktyczne potrzeby jego podwładnych. Wszystko zależy od uczciwości i gospodarskiego podejścia jego i pracowników. Znamy przykłady, że wielu z nich daleko odbiega od ideału.

Na zakładowych drogach, w pojemnikach, w różnych zakątkach stanowisk można zobaczyć porzucone rękawice, pojedyncze lub pary. Tak na oko, oprócz tego, że są pobrudzone, nic im nie brakuje i po upraniu nadawałyby się do użytku. W kotłowni widzieliśmy kilkaset par takich rękawic, przeznaczonych do spalenia. Taki obraz niegospodarności po prostu szokował!

Z podzielenia sumy wydatkowanej na zakup rękawic, poprzez liczbę robotników zatrudnionych w ZKiMR wynika, że corocznie każdy z nich zużywa owych rękawic za kilkanaście tysięcy złotych! Proszę policzyć, o ile można zmniejszyć koszty przedsiębiorstwa, a więc proporcjonalnie zwiększyć zyski, czyli sumę do podziału pomiędzy pracowników, gdyby udało się w wyniku racjonalnego postępowania zmniejszyć wydatki w tej dziedzinie, powiedzmy, o połowę.

Poddajemy to pod rozwagę wszystkim tym, którzy korzystają w pracy z rękawic ochronnych i roboczych. Natomiast do służby pracowniczej i pracowników gospodarki materiałowej apelujemy o jak najszybsze opracowanie nowych, bardziej rygorystycznych zasad rozliczania z ich zużycia.

(ryt)

Czy tylko wyczyn?

SZANOWNY REDAKTORZE!

Od czasu, kiedy zacząłem czytać „Przegląd Fabryczny", a mija już 3,5 roku, zawsze pisanie Wasze o sporcie sprowadzało się do „Kuźni", a co za tym idzie, do piłki kopanej. Hasłem piłka nożna określany jest zakładowy sport, jego wzloty i upadki.

Nie dziwię się, że na mecze przychodzi tak mało pracowników naszej fabryki, wiodącej bądź co bądź prym wśród jaworskich zakładów pracy. Nie dziwię się dlatego, że do znudzenia czytać można tylko o piłce. Jednak gwoli sprawiedliwości muszę przyznać, że daliście jedną wzmiankę o żaglach i to już było coś. Niestety, to „coś" zniknęło ze szpalt naszego poczytnego pisma.

Mój wniosek, a myślę, że nie tylko: sprawę sportu w pełnym tego słowa znaczeniu należałoby rozpropagować, najpierw w gazecie, a następnie wśród członków załogi. Piłkę kopie wybrana elita — 30—40 młodzieńców. Biegać po zdrowie może każdy, na łyżwach potrafi jeździć większość, na nartach sporo, grać w tenisa czy bilarda można się nauczyć, ale te hasła trzeba rozpropagować — a to już należy do Was. *N. N.*

SPORT

P. S. Stanowisko, zawarte w liście naszego anonimowego Czytelnika, zarzucające nam zbyt skromne informacje i słabe propagowanie wśród załogi sportu masowego, uważamy w pewnym sensie za uzasadnione. Rzeczywiście, szpalty nasze ostatnio zdominowane były głównie przez sport wyczynowy. Staramy się bowiem zaspokajać w tym względzie potrzeby szerokiej rzeszy kibiców — pracowników zakładu. Nie oznacza to wcale, że ludzie satysfakcjonują się tylko kibicowaniem, a ich potrzeby rekreacyjno-sportowe w ogóle zniknęły z pola widzenia redakcji. O tym, że tak nie jest, świadczyć może dość obszerna relacja z ubiegłorocznej spartakiady. Byliśmy przekonani, że za tą imprezą nastąpią kolejne o podobnym charakterze. Niestety, tak się nie stało. Podzielając więc niepokój naszego Czytelnika, zamieszczamy dwa artykuły, dotyczące tego tematu. Jeżeli zaistnieje potrzeba, będziemy energiczniej propagować sport masowy.

Co się zaś tyczy wniosku, że zespół „Kuźni" traci swoich kibiców przez to, że w „Przeglądzie Fabrycznym" pisze się o nich tak dużo, uważamy za mocno przesadzony. Bardziej chyba zależy od gry zawodników, niż od pisania.

Gdzie są animatorzy sportu masowego?

OD DŁUŻSZEGO już czasu sport wyczynowy posiada w ZKiMR wysoką rangę. Dzieje się to głównie za sprawą zespołu piłkarskiego „Kuźnia", który, szczególnie dzięki osiągnięciom w ostatnich latach, może stanowić dobrą wizytówkę zakładu. Uzyskiwane rezultaty były i są możliwe dzięki ogromnemu zaangażowaniu szerokiego kręgu ludzi związanych bezpośrednio z zespołem oraz przychylnemu stosunkowi dyrekcji. Jej to właśnie główną zasługą jest stworzenie korzystnych warunków dla rozwoju sportu kwalifikowanego oraz sprzyjającej atmosfery wśród załogi.

Kibiców i sympatyków sportu mamy w zakładzie bardzo wielu. Są wśród nich także ludzie, którzy jeszcze nie tak dawno sami biegali po boisku. Dzisiaj o wyczynie wprawdzie już nie marzą, ale daleko im jeszcze do wieku, kiedy potrzebuje się już tylko „świętego spokoju". Czasem, czy to przy okazji ligowego meczu „Kuźni", czy też oglądając transmisję w telewizji, ożywa czar dawnych wspomnień. Chciałoby się wówczas poskakać, poganiać po boisku, czy pobiegać z kimś po parku, nie narażając się na niedwuznaczne gesty napotkanych przechodniów.

Niestety, to poletko sportu masowego w zakładzie od pewnego czasu leży odłogiem. Przyczyna jest bardzo prosta — nie ma kto się tym zająć. Mimo usilnych starań udało mi się ustalić tylko tyle, że były w ZKiMR kiedyś zakładowe koła TKKF i PTTK. Czy istnieją dzisiaj, nikt na dobrą sprawę nie wie. Chyba nie, skoro nie widać na co dzień ich pracy. Gdyby nie inicjatywa ZSMP i Zakładowego Ośrodka Pracy Ideowo-Wychowawczej, nie byłoby prawdopodobnie ubiegłorocznego festynu sportowo-rekreacyjnego na stadionie „Kuźni". Cieszył się dużą popularnością. Potrzebne są więc załodze takie imprezy, organizowane znacznie częściej, a nie tylko przy jakiejś okazji, od czasu do czasu. Niezbędne są też konkretne działania, zmierzające do uaktywnienia całej załogi, stwarzające pracownikom możliwości aktywnego wypoczynku i sportowej zabawy. Potrzebni są ludzie, którzy zechcą poświęcić swoje umiejętności i sportową pasję, dając wielu innym okazję do udowodnienia, a także samemu sobie, że nie jest się jeszcze takim „starym".

Podejrzewam, że skoro istniały ogniska TKKF i PTTK, znajduje się w zakładzie sporo nie wykorzystanego sprzętu sportowo-rekreacyjnego. Warto więc chyba podjąć kroki, zmierzające do wznowienia działalności tych organizacji. Musimy to zrobić sami, bo nie załatwia tego żadne administracyjne posunięcie. Nie będzie przecież dyrektor wydawał polecenia służbowego Nowakowi, aby zorganizował koło TKKF, jeżeli ten nie ma o tym najmniejszego pojęcia i nie uświadamia sobie korzyści płynących z jego istnienia. A są one bezsporne. Miast gnuśnieć przez wolną sobotę i niedzielę przed telewizorem, można byłoby z ogromną korzyścią dla zdrowia poruszać się trochę po świeżym powietrzu. Jeszcze przecież nie tak dawno na imprezy o charakterze rekreacyjnym przychodziło po kilkaset osób. Przeszłość jak najszybciej powinna więc stać się teraźniejszością.

(mil)

„Nie mam czasu na sport"

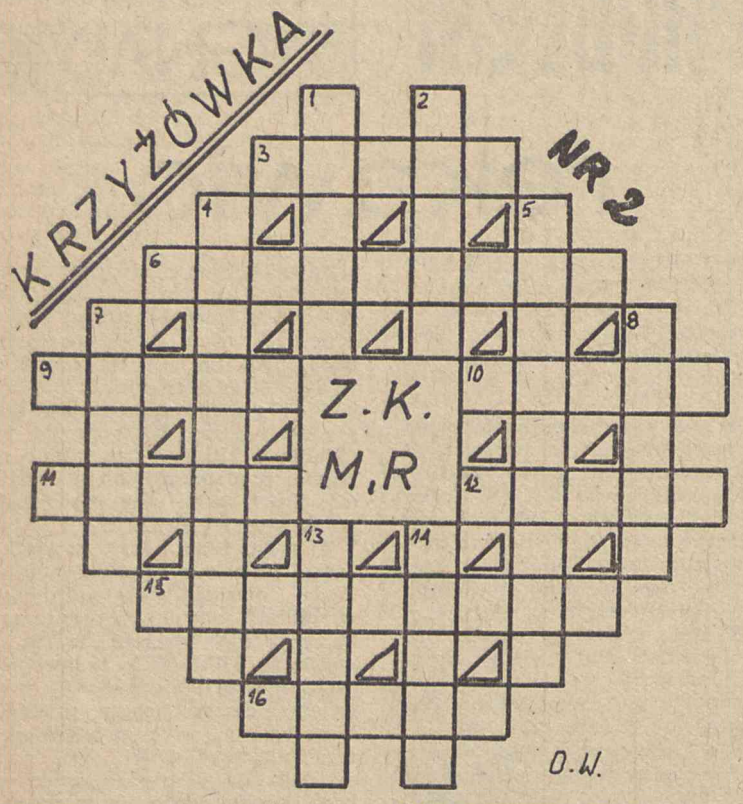
Tak właśnie odpowiedziała mi pewna moja znajoma, gdy zaproponowałem jej basen i lodowisko. O bieganiu po zdrowie wolałem już nie mówić. Córka znajomego inżyniera nie może chodzić na treningi, bo akurat musi przygotowywać się do matury. Agnieszka z trzeciego piętra chciałaby grać w siatkówkę, ale mama nie pozwala. Mama strasznie boi się o Agnieszkę. Jeszcze coś ci się stanie — wciąż powtarza. Zresztą sama też chętnie pozbyłaby się kilku kilogramów, bo w szafie spodni przybywa i żądne już nie dopinają się. Ale kiedy to człowiek ma na to czas. Tyle jest zawsze innych spraw do zrobienia.

I tak oto, od żłobka aż do emerytury, nie mamy czasu na sport. Najgorsze w tym wszystkim wydaje się to, że większość z nas w ogóle nie uświadamia sobie konieczności ruchu i wielkości strat, jakie ponosi organizm ludzki z powodu braku tego ruchu. Każdy lekarz bardzo łatwo stwierdzi zakres zmian w organizmie człowieka przymusowo unieruchomionego. Wszyscy odczuwamy niedostatek zdrowego ruchu. Dodatkowo podtruwamy się jadem nikotyny i bezpowrotnie zabijamy szare komórki w mózgu kolejnymi porcjami w kieliszkach. Czy w tej sytuacji może kogoś dziwić fakt, że przybywa nam rocznie 150 tysięcy chorych psychicznie i nerwowo? Czy rzeczywiście powinniśmy dobrowolnie skazywać się na biologiczną degenerację? Czy nie powinniśmy już nie tylko zrozumieć, ale i znaleźć czas na uprawianie sportu masowego?

Naukowcy wyliczyli, że dla prawidłowego rozwoju człowieka, utrzymania jego organizmu w należytej kondycji, dla prawidłowej przemiany materii konieczne jest dziecku w wieku przedszkolnym 5 godzin sportowego ruchu dziennie, młodzieży — 2 godziny, pracującym zawodowo — 1 godzina, a emerytom — 2 godziny. Odpowiedzmy więc sami sobie na pytanie — ile godzin dziennie na uprawianie sportu poświęca każdy z nas?

(mil)

Powiedzieli, że mam grać dzisiaj pierwsze skrzypce!!!



POZIOMO: 3 — pismo sądowe, 6 — samochód ciężarowy bez dachu, 9 — kobyła, 10 — stal, mosiądz, 11 — sceniczny dramat muzyczny, 12 — kamień w czajniku, 15 — odmiana jabłoni, 16 — złotówka w NRD.

PIONOWO: 1 — termin w rachunkowości, 2 — czwarty okres ery paleozoicznej, 4 — środek stosowany w przemyśle chemicznym i kosmetycznym, 5 — bywa kliką lub elitą, 7 — zdobi kobietę, 8 — napór, 13 — mieszkanie, pomieszczenie, 14 — śliwowica, żubrówka.

WŚRÓD CZYTELNIKÓW, którzy nadeślą do 15 marca 1983 roku prawidłowe rozwiązania, 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 ze styczniowego numeru „Przeglądu Fabrycznego":

POZIOMO: odmowa, Carter, tęcza, baton, rybki, klaka, tango, kant, kino, plant, wisus, elana, kleks, nadir, Riazań, partia.

PIONOWO: optyka, macka, wiara, ambit, Tytan, rankor, ABBA, kanon, alibi, Epikur, Asyria, ameba, Tesla, kapa, Wanda, Sadat.

Gdzie suwnice?

To pytanie dedykujemy budowlanym: w jaki sposób mechanicy mają podnosić kilkutonowe części maszyn? Ktoś tu chyba nie ma rozeznania, na czym polega praca mechaników, skoro suwnice w nowej hali ma zmontować dopiero w kilka miesięcy po jej oddaniu do użytku.

Odpowiedź komputera

W grudniowym numerze „PF" w rubryce „Pod młotem" żartobliwie potraktowaliśmy zakładowy komputer. Jego odpowiedź była błyskawiczna. Wynika z niej, że komputer, w „nagrodę" za kompletną ignorancję w dziedzinie informatyki, wyróżnił profesora, którym posłużyliśmy się w tekście, tytułem doktora honoris causa największego młota pięciotonowego w ZKiMR.

Nie wnikając w merytoryczną stronę sporu przyznajemy, że komputer ma jednak fantastyczny refleks.

Dobry przykład

Mile zaskoczono nas w pierwszych dniach lutego br., urządzając sprzedaż wyrobów garmażeryjnych w stołówce obiadowej. A przecież można było postąpić inaczej, zamykając cały interes, związany ze sprzedażą śniadań. Pretekst był dobry — zachorowały bowiem panie, prowadzące bufet w kuźni i kawiarenkę.

Postąpiono inaczej i stąd nasze zdziwienie oraz pochwała pod adresem pań z zakładowej stołówki. Za odwagę w przełamywaniu złych, dotychczasowych sposobów myślenia i dobry przykład dla innych.

POD MŁOTEM

Klasówka z reformy

10 i 18 stycznia bieżącego roku odbył się sprawdzian wiedzy kadry kierowniczej ministerstw i urzędów centralnych na temat znajomości podstawowych zasad reformy gospodarczej. Zapowiedziano podobną „klasówkę" dla kadry kierowniczej zrzeszeń i przedsiębiorstw.

Dyrektorom ZKiMR życzymy powodzenia, przypominając jednocześnie o zabraniu ze sobą odpowiednich ściąg. Wierzymy, że nie będą potrzebne, albowiem od pewnego czasu w obu bibliotekach poważnie wzrosło zainteresowanie książkami z zakresu ekonomii politycznej, ekonomiki, organizacji i zarządzania przedsiębiorstwem itp.

Ciekawe zjawisko

Pracownicy korzystający z posiłków regeneracyjnych i profilaktycznych spostrzegli ciekawą zależność. Otóż po każdej interwencji u kierowniczki stołówki jakość zup znacznie się poprawia.

Czyżby zmysł smaku pań, gotujących posiłki, lepiej funkcjonował po każdej „pieprznej" awanturze?

Istna zagadka

W wielu wydziałach produkcyjnych są pokoje śniadaniowe, urządzone niegdyś przy sporym nakładzie społecznej pracy. Dlaczego więc pracownicy wolą spożywać śniadania na stanowiskach pracy? Czyżby przyzwyczajenie?

Zapomnieli?

W kącie Wydziału K-4 stoi od dobrych paru lat kilkanaście pojemników z różnymi odkuwkami. Najwyższy już czas na podjęcie decyzji, co zrobić z tym fantem. Widok rdzewiejących odkuwek źle świadczy bowiem o gospodarności w fabryce.

A może zakładowi planiści po prostu już zapomnieli, kto te odkuwki zamawiał?

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. Seniora 4 Zam. 521-83/C-1300. Nakład 2500. A3. U-21