PRZEGLĄD FABRYCZNY

Pismo Samorządu Pracowniczego Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych
NR 10(76) - JAWOR - PAŹDZIERNIK 1983 R. - 8 STR.

PLAN NA LATA 1984—1985

Większe zadania przy mniejszym zatrudnieniu

Rok 1983 zbliża się ku końcowi. Dotychczasowa realizacja zadań produkcyjnych, o czym pisaliśmy przed miesiącem, jest dla przedsiębiorstwa pomyślna. Zanim jednak wejdziemy w kolejny rok kalendarzowy, w którym czekają zakład nowe zadania, warto zapoznać się, przynajmniej w zarysie, z ich charakterem. Zadania te przedstawione zostały w projekcie planu gospodarczego na lata 1984—1985.

Plan gospodarczy zakłada, że wartość produkcji sprzedanej i usług wg cen zbytu nie osiągnie w najbliższych trzech latach zbyt wysokiego poziomu. Wartość sprzedaży wzrośnie w 1984 roku o 4,7 proc., w 1985 o 4,9 proc., a w 1986 roku już tylko o 2,5 proc. Ustalenie powyższych wskaźników na takim poziomie w znacznej mierze uzależnione jest od sytuacji kadrowej przedsiębiorstwa. Utrzymujący się od wielu lat ciągły spadek zatrudnienia uniemożliwia osiągnięcie korzystniejszych wyników od przyjętych w planie. Jak bardzo istotny jest to problem, najlepiej ilustruje zestawienie: 2395 osób zatrudnionych w 1978 roku i 2100 w bieżącym. W ciągu 6 lat stan załogi ZKiMR zmniejszył się prawie o 300 osób, tj. o 11,9 proc. Sądząc, że ta negatywna tendencja będzie się utrzymywać w dalszym ciągu, twórcy planu uwzględnili w nim dalsze ubytki kadrowe. Zakładają, że liczba pracowników zmniejszy się w tym czasie o 40 osób. Wydaje się jednak, biorąc pod uwagę rozmiary tego zjawiska, szczególnie w ostatnich 2—3 latach, że kalkulacja ta jest zbyt optymistyczna. Chyba, że kierownictwo przedsiębiorstwa zamierza przeciwdziałać dalszemu spadkowi zatrudnienia za pomocą czynników administracyjnych.

Uwzględniając powyższe okoliczności, plan na najbliższe 3 lata zakłada utrzymanie na dotychczasowym poziomie produkcji odkuwek i kooperacji oraz wzrost produkcji maszyn rolniczych i części zamiennych. Ogółem produkcja maszyn rolniczych wzrośnie o 35,6 proc. (1984 — o 13,1, 1985 — o 18,7 i 1986 — o 3,8 %.), a części zamiennych o 14,4 proc. (w kolejnych latach odpowiednio o 10,0, 2,1 oraz o 2,3%).

W poszczególnych asortymentach wygląda to następująco: obsypnik ciągnikowy P-431/0 — obecnie produkuje się 9500 sztuk, w roku przyszłym plan zakłada 11 000 sztuk, a na lata 1985 i 86 po 13 000 sztuk; pielnik ciągnikowy P-430/1 — obecnie 3000 szt., na kolejne lata przewiduje się 3300, 3600 i 3800 szt.; rozdrabniacze uniwersalne ogółem — w bieżącym roku 31 500, w 1984 r. wzrost do 34 000, w 1985 — 38 000, a w 1986 — 39 000 sztuk. Największy przyrost nastąpi w produkcji wieloraka ciągnikowego P-705, z 500 szt. obecnie aż do 2500 szt. w 1986 roku.

Prognozy zamówień dotychczasowych odbiorców „kołnierzy" obrobionych nie są zbyt optymistyczne. W związku z tym ich eksport spadnie z 4000 do 3300 ton. Poniesione z tego tytułu straty dewizowe mają być zrekompensowane znacznym wzrostem eksportu odkuwek. Plan przewiduje, że w latach 1984—86 produkcja odkuwek przeznaczonych na eksport powiększy się o 8,7 proc.

Planowane zadania realizowane będą przy postępującym spadku zatrudnienia. Oznacza to, że musi wzrosnąć wydajność pracy. Żeby osiągnąć zaplanowane wielkości, konieczny jest wzrost wydajności o 14,1 proc., co zagwarantowałoby przyrost średniej płacy o 17 proc. Obecnie wynosi ona 13 682 zł, w 1986 roku osiągnęłaby 16 218 zł, czyli o 2536 zł więcej. Wyższy wzrost średniej płacy może nastąpić tylko pod warunkiem jeszcze większego przyrostu wydajności pracy. Jest to, oczywiście możliwe, ale konieczna jest dalsza poprawa organizacji pracy.

W najbliższych 3 latach plan przewiduje spadek zysku do podziału w stosunku do wielkości bieżącego roku. W przyszłym będzie on mniejszy o 48,6 mln zł, co wynika głównie z faktu iż w 1983 roku przedsiębiorstwo korzysta z okresowej ulgi w podatku dochodowym z tytułu różnicy cen zbytu maszyn rolniczych w pierwszym półroczu tego roku. Wielkości bezwzględne zysku do podziału w latach 1984—86 wynosić będą odpowiednio 256,4 mln zł, 270 mln zł i 280 mln zł. Kwoty te zaspokoją niezbędne potrzeby przedsiębiorstwa.

Obciążenia na rzecz FAZ-u w latach 1984—86, ze względu na niezbyt wysoki wzrost średnich płac, ukształtują się na niskim poziomie, tylko w minimalnym stopniu obciążając zysk do podziału.

M.L.

Oto moment, kiedy piłkarze „Kuźni" odprawiają egzorcyzmy przed kolejnym meczem ligowym. Skoro zawodzą umiejętności strzeleckie, jest to może jedyna szansa na zdobycie bramki? *Fot. J. Stelczyk*

„Przegląd Fabryczny" pismem międzyzakładowym?

WIELE WSKAZUJE NA TO, że pismo załogi ZKiMR „Przegląd Fabryczny" przejdzie dość istotną przemianę. Jeszcze wiosną tego roku działacze PRON-u w Jaworze wystąpili z wnioskiem o przekształcenie dotychczasowej formy naszej gazety na pismo międzyzakładowe, które uwzględniałoby na swoich łamach tematykę miejską, jako interesującą ogół załóg. Rada Miejska PRON podjęła w tej sprawie odpowiednią uchwałę.

Inicjatywę zgłoszoną przez działaczy PRON formalnie przejęła Miejska Rada Narodowa. Sprawę przekształcenia „Przeglądu Fabrycznego" w pismo o szerszej bazie tematycznej i czytelniczej przedyskutowali najpierw członkowie odpowiedniej komisji MRN, a następnie formalną uchwałę podjęli radni MRN. Oczywiście, inicjatywą PRON natychmiast zainteresował się Komitet Miejski PZPR w Jaworze, który szczególnie aktywnie włączył się do działań, mających na celu zrealizowanie wniosku. Z ramienia partii sprawą zajmuje się bezpośrednio sekretarz KM JANUSZ AGDAN, a w imieniu MRN przewodnicząca Komisji Oświaty i Kultury EMILIA GOMUŁKA.

Wspomniana komisja MRN wystąpiła przede wszystkim do Rady Pracowniczej ZKiMR o wyrażenie zgody na przekształcenie „PF" w pismo międzyzakładowe i ją otrzymała. Inicjatorzy wystąpili także z oficjalnym wnioskiem do Głównego Urzędu Kontroli Prasy, Publikacji i Widowisk w Warszawie o zezwolenie na taką przemianę naszej gazety. Stałaby się ona w ten sposób także pismem załóg Fabryki Wyrobów Metalowych, JZChG „Pollena", POM-u, Jaworskiego Przedsiębiorstwa Budowlanego, spółdzielni pracy oraz wielu innych zakładów i instytucji, które wyrażą gotowość pokrywania części kosztów jej wydawania. Liczba „współudziałowców" byłaby w istocie nieograniczona. Właśnie stworzenie finansowych podstaw egzystencji międzyzakładowego pisma stanowi najbardziej istotny warunek zrealizowania wysuniętej na początku tego roku inicjatywy. Te właśnie sprawy znajdują się obecnie w trakcie załatwiania.

Oczywiście, dotychczasowa gazeta przeszłaby głębokie przemiany. Przede wszystkim z dotychczasowego miesięcznika zostałaby przekształcona w dwutygodnik. Zawierałaby więc bardziej aktualny serwis informacyjny i artykuły publicystyczne, bardziej odpowiadałaby chwili bieżącej. Dużo miejsca na swoich łamach poświęcałaby ZKiMR, które są przecież największym zakładem w Jaworze i jako pierwsze deklarują wysoki udział w pokrywaniu kosztów finansowych. Międzyzakładowe pismo poświęcałoby wiele materiałów wszystkim pozostałym zakładom pracy Jawora, które przyłączą się do niego jako współwydawcy. Nie mogłaby ujść uwadze także tematyka ogólnomiejska, jako że załogi wszystkich zakładów interesowałyby przecież takie sprawy, jak aktualne prace politycznych i administracyjnych władz miejskich, działalność handlu, budownictwa mieszkaniowego, gospdarki komunalnej, czy poprawa zaopatrzenia miasta w wodę itd. Bardziej aktualne byłyby informacje sportowe. Rzecz jasna, przekształcona gazeta nie straciłaby na dotychczasowym, krytycznym spojrzeniu na wiele spraw i problemów.

Na razie o gazecie międzyzakładowej piszemy w trybie warunkowym. Jest bowiem wiele spraw do załatwienia, w tym finansowe, aby zamiary przekształcić w rzeczywistość. Musimy tu dodać, że znaczną część środków na jej wydawanie przeznaczy z funduszów miejskich MRN. Do tematu powrócimy w następnych numerach „PF".

(z)

Jak płacić?

POPULARNE DO NIEDAWNA w kręgach „złotej" młodzieży powiedzonko brzmiało: czy się stoi, czy się leży, pięć patyków się należy. Dzisiaj, co prawda, za taką sumę żaden zakład nie utrzyma pracownika, ba, zarobki dwukrotnie wyższe też nie stanowią tamy dla płynności kadr. W dyskusjach, jakie ostatnio toczą się w całym kraju, wszyscy zastanawiają się, w jaki sposób, według jakich zasad płacić za robotę? Jak to zrobić, aby owe pięć tysięcy z cwaniackiego powiedzonka pracownik otrzymywał nie za samą obecność w fabryce, ale za proporcjonalne do tej kwoty, mniej lub bardziej wymierne efekty ośmiogodzinnej roboty? Twarde reguły ekonomicznej gry nie pozwalają bowiem na luksus utrzymywania darmozjadów i obiboków.

Przed paroma miesiącami, na wspólnym posiedzeniu Rady Pracowniczej i związku zawodowego, postawiono przed zakładowymi specjalistami zadanie opracowania kompleksowego systemu motywacji do pracy. Znaczy takiego, w którym byłyby zarówno zachęty materialne, jak i niematerialne, kary za złą robotę i łamanie regulaminu pracy oraz nagrody za wzorowe wywiązywanie się z obowiązków. Czynniki wiążące pracownika z zakładem, zachęcające do pozostania w nim na dłużej. Nie jest to zadanie łatwe, a przecież czas nagli. Być może, powinniśmy prace nad nowym systemem rozpocząć już rok temu, tak, jak to uczyniono w innych zakładach. Tym bardziej, że już od dawna widoczny był brak związku pracy z wydajnością i jakością pracy. Nie pomagały też drobne retusze istniejącego systemu w postaci wprowadzanych premii motywacyjnych i dyscyplinujących, nagan dla wykorzystujących płatne godziny do wystawania za kiełbasą czy innymi rarytasami. Zastanówmy się, w czym tkwi zło? Znając odpowiedź na to pytanie, jednocześnie ustalimy, czego powinni się ustrzec twórcy nowego, kompleksowego systemu.

Posłuchajmy, co mówią na ten temat sami robotnicy. Twierdzą, że średniej wysokości zarobek można osiągnąć dzisiaj nie przemęczając się zbytnio. Ten zaś, kto pracuje znacznie intensywniej niż inni, w efekcie uzyskuje zarobki niewiele większe, a w każdym razie nie rekompensujące w pełni tego zwiększonego wkładu pracy. Nie opłaca się także posiadać wysokich kwalifikacji, czy też wyróżniać się wyjątkową fachowością. Po co spędzać całe lata w szkołach, skoro nie bierze się tego pod uwagę przy ustalaniu wysokości zarobku? Natomiast fakt, że jest się dobrym fachowcem, oznacza tylko uznanie w oczach kolegów i przełożonych. Nie wystarcza jednak taka satysfakcja, gdy nie jest wzmocniona odpowiednią sumą pieniędzy. Również system premiowania za mało różnicuje dobrych i złych pracowników.

Jakie jeszcze wymieniają mankamenty obecnego systemu? Mówią, na przykład, że na pasku z wypłaty jest tyle składników, iż przeciętny robotnik nie może się połapać, za co mu zapłacono. Podnoszą też sprawę zbyt niskich dodatków za pracę w warunkach szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia. Nikt nie chce narażać zdrowia poprzez wieloletnią pracę np. w kuźni, jeśli nie idą z tym w parze wysokie dopłaty „za szkodliwe" — mówią pracownicy. Coś w tym jest, skoro właśnie w wydziałach kuźni od lat notuje się najwyższy ruch kadrowy.

W ramach naszej mini-sondy pytaliśmy robotników, jakie czynniki wpływają na wysokość wynagrodzenia, a jakie powinny wpływać po reformie płac? Odpowiedzi dają bardzo ciekawy materiał do przemyśleń. Nie chciałbym twierdzić, iż werbalne reakcje to to samo, co motywy postępowania na co dzień. Różnie z tym w życiu bywa, bo nie zawsze słowa pokrywają się z czynami. Mówiąc o obecnym stanie, wśród czynników decydujących o płacach nasi rozmówcy wymieniali na pierwszym miejscu formalnie zajmowane stanowisko, nie zawsze zgodne z faktycznie wykonywaną pracą, natomiast na dalszych: staż pracy (płaci się za ilość lat w fabryce), znajomości i różne „układy", szkodliwe warunki pracy („kowale zarabiają najwięcej, bo tam nikt nie chce pracować"), a dopiero na końcu — posiadane kwalifikacje zawodowe i faktyczną wydajność pracy.

Pytaliśmy również jak zakład powinien płacić w ramach nowego systemu płac. W zdecydowanej większości odpowiedzi, na pierwszym miejscu pojawiały się kwalifikacje zawodowe z komentarzem, że nie chodzi tu o posiadany dyplom („papierki" nie są ważne, magistrów mamy w fabryce do licha i trochę, a roboty nie widać), lecz o faktyczne umiejętności, wykorzystywane podczas pracy. Równie wysoko stawiano wydajność i jakość pracy, a także stopień odpowiedzialności. Niejednokrotnie nasi rozmówcy podkreślali, że za naturalne zjawisko uważają, iż dyrektor czy specjalista-inżynier powinni zarabiać więcej od robotników. Na dalszych miejscach wymieniali szkodliwe i uciążliwe warunki pracy oraz długość stażu zawodowego. Jak więc widać, postulowana hierarchia ważności czynników, które powinny decydować o wyso-

cd. na str. 4

W MŁODZIEŻOWEJ SPÓŁDZIELNI

W tym roku nie zaczną budowy

Młodzieżowa spółdzielnia jest już pełnoprawną jednostką. 28 września br. uzyskała bowiem numer konta w NBP w Jaworze, może więc samodzielnie dokonywać operacji finansowych.

Jak jednak zaawansowane są prace przy budowie szeregowych domków? Spółdzielcy nadal zajmują się odzyskiwaniem materiałów budowlanych z wyburzonych hal i spalonego młyna. Tym czynnościom zamierzają poświęcić czas do końca tego roku. Nie uda się im, jak początkowo zakładali, wykonać w tym okresie tzw. ław fundamentowych. Po prostu przeciągnęło się załatwianie spraw związanych z terenem, tj. wytyczenie działek i ich wykup. Biurokratyczne przeszkody udało się pokonać dopiero przy pomocy Komitetu Zakładowego PZPR i dyrektora ZKiMR. Nie jest także gotowy projekt domku. Wszystko to wpływa na opóźnienie budowy.

Jak wspomnieliśmy, do końca tego roku spółdzielcy będą gromadzić materiał budowlany oraz kompletować niezbędny do budowywy sprzęt. W tym okresie chcą też sfinalizować zakup płyt stropowych i drewna budowlanego. Liczą tu na pomoc zakładu w postaci środków transportu oraz przy załatwianiu związanych z tym formalności. Ich ambicją jest osiągnięcie do końca 1984 roku tzw. stanów surowych zamkniętych. Jest to realne pod warunkiem, że na czas otrzymają cement, wapno i inne materiały.

Jak widać, wbrew wcześniejszym pesymistycznym przypuszczeniom roboty posuwają się naprzód. Na pewno nie w takim tempie, jak to początkowo zakładano. Zważywszy jednak na rozliczne przeszkody, jakie do tej pory spółdzielcy musieli pokonać na drodze do własnego domku, osiągnięto już sporo. Było to w znacznej mierze możliwe dzięki bezinteresownej pomocy wielu osób w ZKiMR, które z pełnym zrozumieniem podeszły do koncepcji młodzieżowego budownictwa mieszkaniowego. Za to zarząd spółdzielni pragnie za naszym pośrednictwem podziękować dyrektorowi ZKiMR i jego zastępcy do spraw inwestycyjnych, kierownikowi Wydziału Remontowo-Budowlanego, kierownikowi Działu Transportu oraz wszystkim, którzy często poświęcali swój wolny czas dla spraw młodzieżowej spółdzielni. (r.)

KRONIKA

● Na budowie dwóch kolejnych „punktowców" notuje się niezłe tempo robót. Jest więc nadzieja, iż budowlani dotrzymają założonych terminów. Przypomnijmy, że w każdym budynku zaprojektowano po 24 mieszkania M-2, M-3 i M-4.

● W związku z licznymi przypadkami łamania dyscypliny pracy, dyrektor ZKiMR nakazał wzmocnienie kontroli wszystkich pracowników, opuszczających zakład w godzinach pracy. W związku z tym wychodzący z fabryki zobowiązani są do okazywania na wartowni jednorazowych przepustek osobowych. Nie dotyczy to jedynie zastępcy dyrektora do spraw inwestycji i kierownika Działu Wojskowego. W stosunku do osób, nie stosujących się do tego zarządzenia, wyciągane będą sankcje dyscyplinarne.

● Komunikatem z 28 września br. dyrektor ZKiMR zobowiązał wszystkich kierowników do zapoznania się z ustawami: o przedsiębiorstwach państwowych, o samorządzie załogi oraz o szczególnej regulacji prawnej w okresie przezwyciężania kryzysu. Chodzi o to, aby przy załatwianiu spraw o podstawowym znaczeniu dla zakładu i załogi, jak zaznaczono w komunikacie, przeprowadzać konsultacje z samorządem i związkami zawodowymi.

● Po raz kolejny przeprowadziły się do innych pomieszczeń niektóre biura. Kancelaria główna ulokowana została na parterze tzw. biurowca, do dotychczasowej siedziby kancelarii Działu Wojskowego przeprowadzono Dział Eksportu, zaś Dział Administracyjno-Gospodarczy przeniesiono do pomieszczeń obok Działu Socjalnego.

● Przedstawiciele dyrekcji, służby pracowniczej i związku zawodowego finalizują sprawy, związane z załatwieniem dla ZKiMR stałego ośrodka kolonijnego. Rozmowy prowadzono m.in. w Piasecznie k. Warszawy, gdzie jest szansa wydzierżawienia na pięć lat obiektu, który pomieści jednorazowo 150 dzieci.

40 lat

Ludowego Wojska Polskiego

Uroczysty apel z okazji święta Wojska Polskiego zorganizowali uczniowie Przyzakładowej Szkoły Zawodowej. Oprócz licznie zgromadzonej młodzieży i nauczycieli przybyli także zaproszeni goście w osobach I sekretarza KZ PZPR ADAMA SAWICKIEGO, zastępcy dyrektora d.s. produkcji ALEKSANDRA TĘCZY oraz członka ZBoWiD, st. sierż. rezerwy BAZYLEGO SWOBODZIANA.

Po odegraniu hymnu narodowego jeden z uczniów wygłosił referat okolicznościowy, przedstawiający narodziny naszej armii na ziemi radzieckiej, jej bohaterski wkład w rozgromienie wroga i odzyskanie niepodległości oraz ogromne zasługi w obronie i umacnianiu socjalistycznego charakteru naszej ojczyzny. Następnie uczniowie przedstawili montaż artystyczny. Recytowane przez nich wiersze przeplatane były piosenkami z magnetofonu.

Zaprezentowany program spotkał się z dużym uznaniem zaproszonych gości. Dali temu wyraz w swoich krótkich wystąpieniach. Weteran LWP Bazyli Swobodzian, dziękując za przygotowanie uroczystości i zaproszenie, wyraził przekonanie, że młodzież jest dobrze przygotowana, aby godnie kontynuować ich dzieło. „Myśmy wywalczyli wolność i granice ojczyzny — powiedział, — ale obowiązek ich obrony spadnie już na was".

Na ręce zaproszonych gości uczniowie przekazali wiązanki kwiatów, składając życzenia wszystkim żołnierzom LWP.

(ml)

Modelarz „Kuźni" wicemistrzem Polski

W majowm numerze „PF" pisaliśmy o udanym początku sezonu modelarskiego. Teraz możemy już powiedzieć, że był on udany w całości. Starty w zawodach modelarskich w 1983 r. przyniosły modelarzom „Kuźni" wiele sukcesów.

Największym osiągnięciem było zdobycie drugiego miejsca i tytułu wicemistrza Polski w kategorii juniorów w klasie modeli silnikowych swobodnie latających przez KAZIMIERZA GAŁUSZKĘ podczas zawodów w Lesznie Wlkp. W Gliwicach, w czasie eliminacji do tych mistrzostw, zawodnik ten również wywalczył drugą lokatę.

Zawodnicy „Kuźni" Jawor startowali także w wielu innych imprezach ogólnopolskich, odnosząc znaczne sukcesy. I tak w Poznaniu, w klasie szybowców kierowanych radiem, pierwsze miejsce zajął JÓZEF GROCHOT. We Wrocławiu był trzeci, a TADEUSZ TOKARSKI sklasyfikowany został jako piąty. W klasie modeli latających KAZIMIERZ GAŁUSZKA zdobył drugie miejsce w Radomiu, trzecie w Piotrkowie Trybunalskim i pierwsze we Wrocławiu. Trzecią lokatę wywalczył, również we Wrocławiu młodzik RADOSŁAW STANISŁAWIEC.

W wojewódzkich zawodach modeli lotniczych modelarze „Kuźni" zdobyli pięć pierwszych miejsc, jedno drugie i jedno trzecie, startując w różnych klasach. Pierwsze miejsca wywalczyli: LESZEK KULIG, KAZIMIERZ GAŁUSZKA, RADOSŁAW STANISŁAWIEC, MAREK ANDRUSZYN, drugą lokatę — KAZIMIERZ GAŁUSZKA, a trzecią JACEK NAWARA.

W sumie w sezonie 1983 modelarze „Kuźni" startowali w dwunastu imprezach, zdobywając 8 pierwszych miejsc, 6 drugich i 4 trzecie.

Na zdjęciu wicemistrz Polski Kazimierz Gałuszka z modelem, którym wywalczył tak wysoką lokatę. J.G.

Fot. A. Wysocki

„O partii w ZKiMR na łamach „GR"

„Na fabrycznej ulicy w Zakładach Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych w Jaworze zatrzymałem jednego z przechodzących robotników w wieku może 30 lat. Spieszyło ich wielu albo do pobliskiego kiosku spożywczego po konserwy, albo do „Ruchu" po przywiezione akurat gazety. Spytałem go, czy należy do partii. Potwierdził, że tak. Spytałem jeszcze, co sądzi o swojej organizacji partyjnej, jak ją ocenia?".

Takim codziennym obrazkiem, do jakiego wszyscy przyzwyczaili się w fabryce, a więc marszem do kiosku spożywczego lub „Ruchu", rozpoczyna się reportaż Henryka Smolaka, zamieszczony w „Gazecie Robotniczej" z 13 października 1983 r. pt. „Gadanie dziś niewiele znaczy". Reportaż poświęcony jest działalności partii w fabryce, odzyskiwaniu przez nią autorytetu wśród załogi, bieżącej pracy zakładowej instancji partyjnej, przynosi także wrażenia z zebrań niektórych oddziałowych organizacji partyjnych, sporo refleksji na te tematy, w tym także na temat zawarty w tytule. Liczą się bowiem tylko działania, konkretne ich efekty. Dlatego też zapewne rozmówcy wrocławskiego dziennikarza nie formułują do końca swoich ocen, wypowiedzi... I słusznie. Przecież jeszcze nie tak dawno przesadna pewność siebie doprowadziła niejednego działacza partyjnego do utraty więzi z członkami partii, z załogami.

Tych, którzy nie przeczytali reportażu o partii w fabryce, odsyłamy do wspomnianego numeru „Gazety Robotniczej".

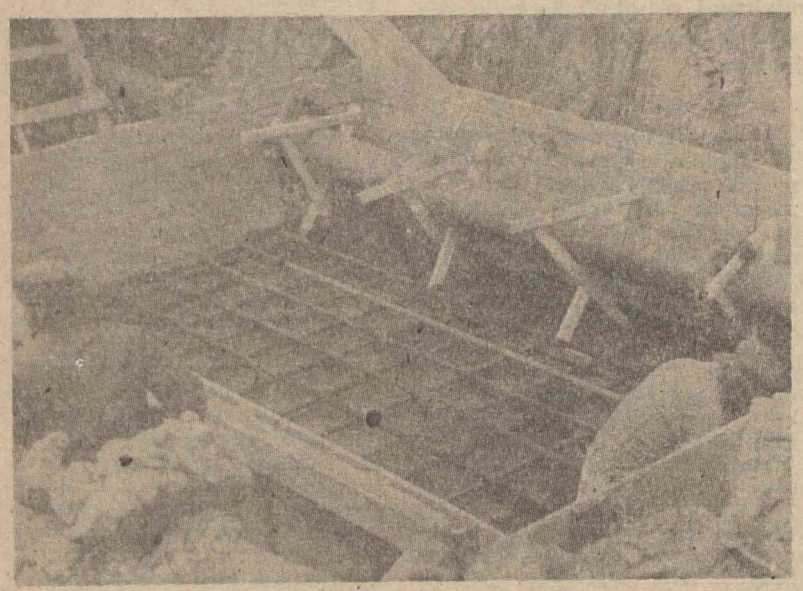
(z)

Powstają młodzieżowe drużyny ZOSP

Z inicjatywy inspektora JÓZEFA STARAKA i naczelnika Zakładowej OSP druha JÓZEFA HUŃCZAKA powstają młodzieżowe drużyny służby przeciwpożarowej. W chwili, gdy piszemy, akces swój zgłosiło już 23 uczniów pierwszych klas szkoły przyzakładowej i siedem ich koleżanek.

W przyszłości, po przejściu specjalistycznego szkolenia pierwszego stopnia z zakresu obowiązujących przepisów przeciwpożarowych i zapoznaniu się z obsługą sprzętu pożarniczego, będą stanowić cenne zaplecze Zakładowego Oddziału OSP. Zajęcia prowadzone są od pierwszych dni października br. dwa razy w miesiącu pod kierunkiem specjalistów ochrony przed pożarami. Dyrekcja ZKiMR zobowiązała się zakupić odpowiednie umundurowanie ćwiczebne i galowe.

Wypada zaznaczyć, iż jest to pierwsza w historii zakładu tego rodzaju inicjatywa. Sądzimy, że zainteresuje ona również Zarząd Zakładowy ZSMP. (r.)



Trwają prace na zakładowych budowach. Na zdjęciu: przygotowania do wylewu odcinka fundamentu pod jeden z obiektów

Fot. A. Wysocki

Niniejszym pragniemy przeprosić naszych Czytelników za nieudany tekst o inauguracji roku szkolnego. Chochlik drukarski całkowicie wypaczył sens artykułu. Szczególnie przepraszamy dyrektora szkoły panią WŁADYSŁAWĘ ZIELIŃSKĄ, której zmieniliśmy imię na Stanisława. Wyrażamy nadzieję, że w przyszłości podobne pomyłki nie będą miały miejsca.

REDAKCJA

Rozbudowa ambulatorium

Jak się dowiadujemy, podjęto decyzję w sprawie rozbudowy przychodni przyzakładowej. Ekipa z wrocławskiego „Agrometu" do końca tego roku zmontuje jeszcze jedną kondygnację, usytuowaną poprzecznie w stosunku do istniejącej. W chwili, gdy o tym pisaliśmy, budowlani przygotowywali elementy stalowej konstrukcji i kopali fundamenty pod słupy podporowe. Jak się zakłada, całość robót zakończona zostanie pod koniec przyszłego roku. W tym też terminie lekarze przyjmą w nowych pomieszczeniach pierwszych pacjentów.

W nadbudowanym piętrze o kubaturze ponad 2300 m sześc. zaplanowano pięć gabinetów lekarskich (m.in. laryngologiczny, okulistyczny i medycyny przemysłowej), gabinet EKG, badania słuchu i fizykoterapii, pracownię chemiczną, magazyn leków oraz poczekalnię dla chorych. Pomyślano także o odpowiednim, specjalistycznym wyposażeniu.

Z tego co napisaliśmy wynika, że ostatecznie zarzucono pomysł urządzenia przychodni międzyzakładowej w byłym młynie. Mamy nadzieję, że podejmując się rozbudowy obecnej przychodni, wzięto pod uwagę to, aby jej planowana powierzchnia zaspokoiła potrzeby służby zdrowia także w latach następnych. (r.)

W odpowiedzi na apel rolników

Jeszcze w tym roku ZKiMR wyprodukują ok. 10 tys. tzw. dziobów do lemieszy. Jest to odpowiedź jaworskiej Kuźni na apele rolników, uskarżających się od lat na braki w zaopatrzeniu wsi w narzędzia do uprawy gleby.

Odkute w Jaworze dzioby będą w Państwowym Ośrodku Maszynowym w Koninie przyspawane, w miejsce zużytych, do lemieszy, i w ten sposób zregenerowane narzędzie stanie się z powrotem pełnosprawne. Na uwagę zasługuje fakt, że kuty w naszym zakładzie element ponad dwukrotnie zwiększy żywotność lemieszy! Dowiodły tego badania przeprowadzone w Ośrodku Badawczo-Rozwojowym fabryki „Unia" w Grudziądzu.

Gotowa jest już dokumentacja konstrukcyjno-technologiczna nowej odkuwki, opracowana wyjątkowo szybko przez zakładowych specjalistów. Pod koniec października rozpoczną się próby kucia, czyli ruszy produkcja serii próbnej. Dodajmy, że w ZKiMR wykonywane będą tylko odkuwki, natomiast całość obróbki wykańczającej dziobów lemieszy odbywać się będzie w POM w Koninie.

(r)

Dni krwiodawstwa

W dniach od 22 do 26 listopada br. obchodzony będzie Tydzień Honorowego Krwiodawstwa. Idea ta cieszy się sporą popularnością wśród załogi ZKiMR. Bezinteresownie krew oddaje blisko 180 osób.

Jest to doskonała okazja, aby przedstawić wyróżniających się krwiodawców. Z reguły są to także wyróżniający się pracownicy.

EUGENIUSZ MORAWSKI pracuje w ZKiMR od 1975 roku. Posiada brązową i srebrną odznakę „Zasłużony Krwiodawca". Oddał już 12 litrów krwi. JERZY PRYMAS pracuje w zakładzie 16 lat. Oddał 8,250 litra krwi, za co odznaczony został srebrną odznaką. Wyróżniającym się krwiodawcą jest także JANUSZ WROCHNA, który oddał 8,300 litra krwi. Wniosek o przyznanie mu srebrnej odznaki skierowano do odpowiednich instancji. BRONISŁAWA OKO jest szczególnie ceniona w gronie wyróżniających się krwiodawców. Pracując w zakładzie od 1970 r., oddała już ponad 15 litrów krwi. Jest zasłużonym krwiodawcą.

Wszystkim honorowym dawcom krwi życzymy dalszych sukcesów w pracy i dużo wytrwałości w realizacji tej humanitarnej idei.

We wrześniu br. trwały rozmowy z przedstawicielem zachodnioniemieckiej firmy „Gelbach", głównego odbiorcy produkowanych w ZKiMR tzw. kołnierzy *Fot. J. Kredoszyński*

Dobre wyniki w produkcji to wyższe płace

MINĘŁY TRZY KWARTAŁY 1983 roku oraz 21 miesięcy działalności przedsiębiorstwa według zasad reformy gospodarczej. Stawiane są w związku z tym różne pytania, dotyczące sytuacji ZKiMR, a wśród nich najważniejsze: jak realizowana jest zasada samofinansowania, czy zakład nie ma kłopotów ze środkami pieniężnymi w okresie stosowania przez bank zasady „trudnego pieniądza"? W jakim stopniu zaspokojone zostały potrzeby inwestycyjne zakładu oraz socjalne i mieszkaniowe załogi? I wreszcie pytanie stawiane przez większość załogi: o ile wzrosły płace? Zapytaliśmy o to zastępcę dyrektora d.s. ekonomicznych EUGENIUSZA CEZARA.

— Pytania, oczywiście, ważne, ale w okresie reformy nie można na nie odpowiedzieć, nie uzyskawszy wprzód odpowiedzi na pytanie, jak pracowaliśmy? Realizacja zasady samofinansowania naszego przedsiębiorstwa była możliwa dzięki właściwemu wykonaniu planowych zadań w zakresie sprzedaży produkcji i obniżki kosztów. Plan sprzedaży za trzy kwartały zrealizowany został w 102,3 proc., a planowane koszty w 99,5 proc. W związku z tym zysk do podziału przekroczyliśmy o 65 mln złotych. Osiągnięty zysk pozwolił na pokrycie przyjętych w planie potrzeb pracowników fabryki poprzez odpisanie na fundusz załogi kwoty 36 mln zł z przeznaczeniem: na zasilenie funduszu socjalnego — 7,9 mln zł, funduszu mieszkaniowego — 15 mln zł, także nagrody — 13,7 mln zł. Pozostała część wypracowanego zysku do podziału przekazana została na fundusz rozwoju przedsiębiorstwa, skąd, jak wiadomo, finansujemy spłatę kredytu zaciągniętego na budowę kuźni, inwestycje własne oraz na uzupełnienie środków obrotowych. Spłata kredytu inwestycyjnego określona jest w planie, a roczna spłata z zysku wynosi 94 mln zł. Proporcja podziału pozostałych środków funduszu rozwoju na inwestycje własne oraz na sfinansowanie środków obrotowych z własnego funduszu zależy od przedsiębiorstwa. W dobie „trudnego pieniądza", wobec występujących trudności w uzyskaniu kredytu obrotowego, utrzymanie wysokich zapasów materiałowych wywołuje konieczność ponadplanowego zasilania „funduszu własnego w obrocie" środkami z funduszu rozwoju. Z kolei ogranicza to środki na inwestycje własne, a także zawęża możliwości zasilania funduszu załogi z ponadplanowego zysku. W naszym przypadku stan zapasów na koniec trzeciego kwartału br. był o 124 mln zł wyższy od planowanego i jest to jedyny minus w naszej działalności. Ostatnio dokonana została szczegółowa analiza tego niekorzystnego zjawiska, a ustalone w jej trakcie wnioski powinny przyczynić się do obniżeni zapasów na koniec roku do stanu planowanego.

— W ciągu dziewięciu miesięcy tego roku ZKiMR nie wnosiły opłat na rzecz Państwowego Funduszu Aktywizacji Zawodowej z tytułu wzrostu funduszu wynagrodzeń, chociaż na wynagrodzenia podlegające obciążeniu, a więc bez rekompensat, wydaliśmy o 35 mln zł więcej, aniżeli w analogicznym okresie roku ubiegłego oraz 2 mln zł ponad wielkości założone w planie na trzy kwartały br. Stało się to możliwe dzięki przekroczeniu planowych zadań w sprzedaży produkcji i usług, obniżeniu kosztów oraz przyznanemu zakładowi współczynnikowi korygującemu na poziomie 0,8. Chciałbym przypomnieć, że za wzrost średnich płac w 1982 roku o 22,6% przekazaliśmy na rzecz PFAZ 10 mln złotych. Ponieważ wzrost płac wyprzedzał wówczas wzrost wydajności pracy ponieśliśmy wtedy jeszcze jedną „karę", a mianowicie finansujący ZKiMR bank w Jaworze ograniczył wysokość kredytu obrotowego. Miało to bardzo poważne, ujemne skutki dla sytuacji płatniczej przedsiębiorstwa.

— Przejdźmy teraz do spraw, które najbardziej interesują załogę. Otóż średnia płaca (bez rekompensat) za 9 miesięcy br. w stosunku do analogicznego okresu roku ubiegłego wzrosła w ZKiMR o 2090 zł, czyli o 22,3 proc., zaś z rekompensatami i innymi składnikami wynagrodzeń — o 4.147 zł, tj. o 42,6%. W cyfrach bezwzględnych ukształtowała się w pierwszym przypadku na poziomie 11.470 zł, zaś w drugim — 13.893 złote miesięcznie. Na ten wzrost wywarły wpływ następujące czynniki: fundusz wynagrodzeń pracowników akordowych (związany ze wzrostem produkcji), opłacenie godzin nadliczbowych i dodatkowych zadań głównie w służbach pomocniczych (w związku z niepełnym stanem zatrudnienia) oraz skutki wprowadzanych podwyżek płac, przede wszystkim w trzecim kwartale br. W tym okresie dokonano bowiem porządkowania płac w celu większego uzależnienia wynagrodzenia pracowników od efektów ich pracy, kwalifikacji, zdyscyplinowania i przydatności w przedsiębiorstwie. Jednocześnie chodziło o silniejsze zróżnicowanie płac pomiędzy zatrudnionymi w Kuźni, i resztą zakładu w celu zahamowania odpływu kowali, a także o wyeksponowanie płac i pozycji mistrzów. Brano również pod uwagę czas, jaki upłynął od ostatniej podwyżki.

— Wspomniane porządkowanie płac przebiegało w dwóch etapach. Pierwszy, który odbył się w lipcu br., objął następujące grupy pracowników: „akordowych" w wydziałach kuźni i maszyn rolniczych (polegał na zmianie grup zaszeregowania części robót), mistrzów, specjalistów i kierowników sekcji, pracowników o płacy zasadniczej do 5.000 zł z dziesięcioletnim stażem pracy w ZKiMR oraz sprzątaczki. Roczne skutki podwyżek w tym etapie wyniosą 3,3 mln złotych. Etap drugi, wprowadzany z początkiem czwartego kwartału br., dotyczy „akordowych" głównie w wydziałach maszyn rolniczych, pracowników dniówki bezpośredniej (wydział K-4) i pozostałych „dniówkowych" w wydziałach kuźni i maszyn rolniczych, części pracowników w służbach pomocniczych (obsługujący kuźnię przekwalifikowani zostali z pierwszej na drugą tabelę płac z częściowym zmniejszeniem premii), części „umysłowych" (nie objętych pierwszym etapem) oraz pracowników zaliczonych do „kadry".

— Łączne skutki roczne wprowadzanych w drugim półroczu bieżącego roku zmian wyniosą 15,5 mln złotych. Zasadnicze porządkowanie zakładowego systemu płac nastąpi z chwilą wprowadzenia nowego systemu motywacyjnego, nad którym aktualnie pracuje powołana przez dyrektora specjalna komisja.

Nowe zasady rozdziału mieszkań

W POPRZEDNIM NUMERZE „PF" przedstawiliśmy skład nowej komisji mieszkaniowej, powołanej przez dyrektora ZKiMR, w tym — prezentujemy pierwsze efekty jej pracy, a mianowicie nowy regulamin rozdziału mieszkań, pozostających w dyspozycji przedsiębiorstwa, oczywiście, z wyłączeniem tzw. mieszkań funkcyjnych. Oto podstawowe, naszym zdaniem, założenia nowego regulaminu.

Podstawą do ubiegania się o przydział mieszkania jest spełnienie trzech warunków. Po pierwsze należy swój wniosek zarejestrować w jaworskiej spółdzielni mieszkaniowej, po drugie — odczekać co najmniej jeden rok od daty złożenia wniosku o przydział mieszkania w zakładzie. Trzeci wreszcie warunek to przepracowanie w ZKiMR co najmniej trzech lat, przy czym w przypadku kowali okres ten skrócony jest do lat dwóch.

Dopiero wtedy komisja mieszkaniowa przystępuje do rozpatrywania sytuacji materialnej wnioskodawcy, posługując się specjalną tabelą, przy pomocy której ocenia warunki mieszkaniowe i socjalne. I tak np. punktowana wielkość powierzchni mieszkalnej, przypadającej na 1 osobę rodziny wnioskodawcy. Można tu otrzymać od 1 punktu, gdy wielkość tej powierzchni wynosi 9 m², aż do (teoretycznie) 9 punktów w przypadku 1 m² na osobę. W podobny sposób oceniany będzie standard socjalny mieszkania. Tu komisja punktować będzie posiadanie lub brak łazienki, wc, kuchni, bieżącej wody i centralnego ogrzewania oraz fakt zamieszkiwania na poddaszu lub w piwnicy. Gdy kilka osób uzyska jednakową liczbę punktów, o przydzieleniu mieszkania decydować będzie opinia kolektywu wydziałowego.

Należy zwrócić uwagę na istotny, naszym zdaniem, szczegół nowego regulaminu. Otóż nie będzie się opłacać popaść w kolizję z regulaminem pracy, ponieważ wymierzona wnioskodawcy kara automatycznie powoduje odsunięcie jego sprawy aż do czasu anulowania np. upomnienia czy nagany.

Nie zapomniano przy opracowywaniu regulaminu o stypendystach zakładu. W tym przypadku przydział mieszkania następuje w terminie i na warunkach ustalonych w podpisanej przez zakład umowie stypendialnej. Obowiązują jednak i tu trzy podstawowe warunki, wymienione na wstępie, tj. zarejestrowanie w spółdzielni wniosku, roczna karencja od daty jego założenia i co najmniej trzyletni staż pracy.

Jak należy załatwiać formalności przy ubieganiu się o mieszkanie? Trzeba złożyć odpowiedni wniosek wraz z kompletem dokumentów u p. WANDY KOŁODZIEJCZYK w Dziale Socjalnym. Prowadzi ona obsługę kancelaryjną komisji mieszkaniowej. U niej także można uzyskać odpowiedź na szczegółowe pytania w tej sprawie. Następnie, po wizji lokalnej, przeprowadzonej przez członków komisji w mieszkaniach wnioskodawców, opracowana zostanie lista przydziałów, która, po zatwierdzeniu przez dyrektora ZKiMR, zostanie wywieszona w gablotach ogłoszeniowych. W terminie 14 dni od daty jej opublikowania można odwoływać się pisemnie od decyzji komisji do dyrektora ZKiMR.

Po trzydziestu dniach od chwili poinformowania załogi o podziale mieszkań — czas ten wykorzystany zostanie na rozpatrzenie reklamacji i odwołań — naczelnik miasta Jawora podejmuje ostateczną decyzję o przydziale mieszkań osobom, wskazanym przez zakład. (r)

Co słychać, sekretarzu?

O zakładowych inwestycjach

JESZCZE DO NIEDAWNA chlubiliśmy się tym, że w ZKiMR inwestuje się z rozmachem. Nic dziwnego, skoro była to szansa przejścia ze starych hal fabrycznych, pamiętających lata międzywojenne, do nowych, widnych obiektów, dysponujących obszernym zapleczem socjalnym. Dla wielu robotników łączyło się to z nadzieją iż po wielu latach niewygód nareszcie będą pracować w godziwych warunkach.

Dzisiaj nie mówimy już o tym z takim entuzjazmem. Twarde reguły ekonomicznej gry sprawiły, iż zaczynamy zastanawiać się nad tym, czy wystarczy nam na wszystko pieniędzy. Na wszystko, a więc i na nowe, piękne hale, i na zaspokojenie potrzeb mieszkaniowych, tej udręki setek pracowniczych rodzin, i wreszcie na zapłacenie tym wszystkim, którzy chcą więcej i lepiej pracować. Dyskusja o zakładowych inwestycjach toczy się również wśród członków partii. O tym, jakie jest stanowisko zakładowej organizacji partyjnej w tej sprawie, rozmawiamy z sekretarzami Komitetu Zakładowego PZPR ADAMEM SAWICKIM i ROMANEM STĘPNIEM.

P.F.: Inwestujemy w ZKiMR sporo, a nawet — zdaniem niektórych za dużo, jak na nasze możliwości. Ludzie widzą ponadto, iż wiele budów rozpoczęto i nie zdołano zakończyć w terminie.

A. SAWICKI: Problem ten wystąpił ze szczególną ostrożnością w chwili, kiedy nasz zakład „spadł" z centralnego planu inwestycji do tzw. planu przedsiębiorstw. Stąd zrodził się konflikt: z jednej strony interes ogólnospołeczny wymaga rozwijania produkcji maszyn rolniczych, a więc inwestowania, z drugiej zaś interes załogi, czyli niezaspokojone potrzeby mieszkaniowe i socjalne, konieczność poprawy warunków pracy oraz płace... Jest to szczególnie trudny problem. W dodatku z analizy sytuacji wynika kolejna sprawa: skąd wziąć dodatkowo 177 osób do obsadzenia stanowisk pracy w nowych halach? Karygodny w obecnej sytuacji kraju byłby widok pustych obiektów, nie dających produkcji. Następna wątpliwość: czy wystarczy pieniędzy na spłatę kredytu bankowego i jednocześnie na poprawę warunków pracy, budowę mieszkań dla załogi, na płace? Co będzie, jeżeli budowlani nie wywiążą się z przyjętych umów?

II sekretarz KZ PZPR ROMAN STĘPIEŃ: Egzekutywa Komitetu Zakładowego podjęła właśnie ten temat 8 września br. Wyraziła swój niepokój i zaleciła niezwłoczne podjęcie rozmów z wykonawcami inwestycji w celu jednoznacznego określenia ostatecznych terminów, zakończenia robót. Zaleciła także przedstawienie załodze docelowej polityki inwestycyjnej poprzez zakładowe środki przekazu, a więc i w „Przeglądzie Fabrycznym". Chodzi o to, aby ludzie dowiedzieli się o wszystkich skutkach tej polityki i ustosunkowali się do niej np. poprzez swoje organa przedstawicielskie.

A. SAWICKI: Rangę tych spraw podnosiliśmy w ostatnim czasie przy różnych okazjach. Np. tow. JANUSZ MIKSIŃSKI w imieniu organizacji portyjnej w ZKiMR zapytał wręcz ministra Bakę, co stało się z „zielonym światłem dla rolnictwa"? Postawił również wniosek, aby w stosunku do przedsiębiorstw, które inwestują w posiadaną bazę produkcyjną, stosować ulgi podatkowe, bądź inne formy pomocy. W odpowiedzi na to w uchwale Plenum KW PZPR zapisano, iż sprawy inwestycji w ZKiMR będą rozpatrywane indywidualnie.

R. STĘPIEŃ: Trudno w tej chwili powiedzieć, na czym to indywidualne traktowanie będzie polegać. Pewne jest jedno: realizacja celów ogólnospołecznych nie może odbywać się kosztem załogi.

„PF": Przejdźmy teraz do problemów mieszkaniowych. Jest to, naszym zdaniem, szczególnie ważna sprawa dla młodej w większości załogi?

R. STĘPIEŃ: Egzekutywa postawiła wniosek, aby zwiększyć tempo budownictwa mieszkaniowego. Po prostu, naszym zdaniem, w ZKiMR zbyt długo jeszcze czeka się na mieszkanie. Zbyt długo, w porównaniu do potrzeb i do potencjalnych możliwości zakładu. A przecież mieszkania decydują dzisiaj w znacznym stopniu o poziomie płynności kadr...

A. SAWICKI: Kolejny problem to niezgodne z duchem reformy funkcjonowanie zakładowego osiedla. Chodzi o to, że koszty jego utrzymania w jednakowym stopniu obciążają całą załogę. Stąd jednoznaczny wniosek, aby osiedla usamodzielnić, zwłaszcza że już w niedalekiej przyszłości będzie ono dość pokaźne. Konkretnie zaś nasz postulat brzmi: koszty utrzymania osiedla powinni ponosić jego mieszkańcy, z wyjątkiem, oczywiście, hotelu pracowniczego i tzw. budynku rotacyjnego. Najlepszym rozwiązaniem byłoby utworzenie zakładowej spółdzielni mieszkaniowej. Musi tu zadziałać prosty mechanizm: zakład inwestuje w budynki, spółdzielnia przejmie je np. w dzierżawę lub poprzez wykup (gdy już będzie miała na to odpowiednie środki), zaś użytkownikami mieszkań będą wyłącznie pracownicy ZKiMR. Oczywiście, jest to tylko wizja rysowana grubą kreską. Taka jest jednak intencja uchwały Egzekutywy.

— Wiadomo, że funkcjonowanie osiedla jest krytycznie oceniane przez jego mieszkańców. Są kłopoty z wodą, z niedoróbkami budowlanych. Możliwości kierownictwa osiedla są niewielkie. Należy to zrozumieć. Uważamy też, że musi zmienić się na lepsze stosunek mieszkańców do mienia, którym dysponują. Obraz, jaki na co dzień można ujrzeć w osiedlu, nie najlepiej świadczy o jego lokatorach. A przecież deklarowali, że z chwilą otrzymania kluczy będą dbać o mieszkania i o urządzenia osiedla, jak o swoje...

Rozmawiał:
R. TRZEŚNIOWSKI

Dlaczego zawodzi fabryczny transport

TRANSPORT WEWNĘTRZNY zwykło się określać „nerwami" zakładu. Bez jego sprawnego funkcjonowania nie jest możliwe normalne działanie przedsiębiorstwa. Transport fabryczny zapewnia bowiem przepływ odpowiednich surowców, materiałów i detali pomiędzy wydziałami oraz przewóz produktów finalnych do miejsc składowania.

W funkcjonowaniu transportu wewnętrznego w ZKiMR obserwuje się od dłuższego już czasu wiele niekorzystnych zjawisk. Oprócz tych o obiektywnym charakterze, są też i takie, dla których trudno znaleźć jakieś usprawiedliwienie. Powszechny w całym kraju brak akumulatorów powoduje, że transport jest znacznie droższy, niż mógłby być w normalnych warunkach. Praktycznie w pracy wózka nie ma przerwy. Większość pracuje w cyklu pięciodniowym. Oznacza to, że pojazd uruchomiony w poniedziałek na rannej zmianie jest nieustannie „na chodzie" aż do końca nocnej zmiany w piątek. Nie ma mowy o wygaszaniu silnika nawet na przerwę śniadaniową, czy też na styku zmian. Oczywiste jest więc, że koszty takiej eksploatacji znacznie wzrastają. Nie tylko zresztą poprzez większe zużycie paliwa. Szybciej zużywają się też silniki i inne elementy pojazdów.

Jeżeli te okoliczności można uznać za względnie obiektywne, to zdecydowana większość innych świadczy o niewłaściwym użytkowaniu środków transportu. Nie od dziś wiadomo, iż większość kierowców bardzo lubi nadmiernie szybką jazdę. Oprócz tego, że nie przestrzegają elementarnych zasad bezpieczeństwa, świadomie dewastują sprzęt poprzez gwałtowne skręcanie lub zawracanie. Powoduje to niszczenie tzw. zmiennika momentu, czyli sprzęgła służącego do zmiany kierunku jazdy. Jest to urządzenie importowane z tzw. drugiego obszaru płatniczego (kraje kapitalistyczne), a więc jego oszczędność w obecnej sytuacji gospodarczej jest szczególnie wskazana. Bardzo często, w wyniku zbyt dużego obciążenia podnośnika, ulegają awarii bezpieczniki przechyłu.

Będąc w bazie transportu, widziałem sterty opon nie nadających się do dalszej eksploatacji. Były wśród nich także całkiem nowe, tyle tylko, że rozcięte z boku lub z wypaloną dziurą. Dotyczy to szczególnie wózków jeżdżących w wydziałach kuźni. Tam szczególnie łatwo najechać na gorącą odkuwkę czy też ostry przedmiot. Nieuwaga kierowców? Być może, w jakimś stopniu tak, trudno jednak wymagać od nich jazdy slalomem w celu ciągłego omijania „gorących" przeszkód, a tym samym obciążać ich winą za panujący w tych wydziałach bałagan, od nich przecież niezależny.

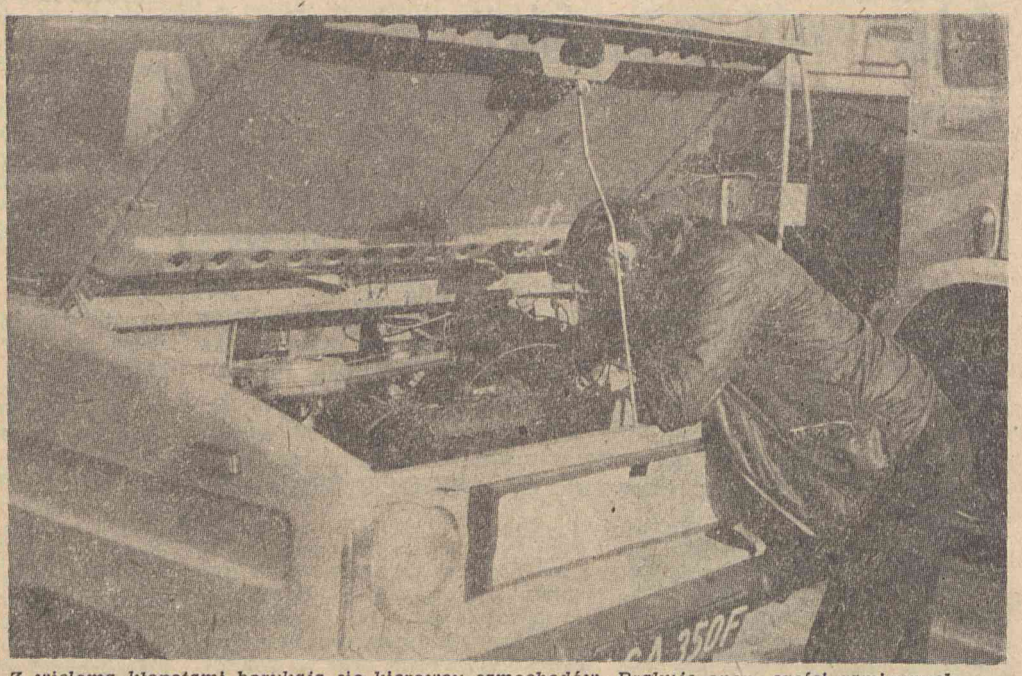
Perturbacje w funkcjonowaniu zakładowego transportu wynikają po części także z samej jego organizacji. Najbardziej korzystną byłaby sytuacja, w której każdy kierowca miałby do własnej dyspozycji wózek i za niego wyłącznie on odpowiadał. Niestety, z różnych przyczyn tak nie jest. Bardzo trudno jest więc wyegzekwować od kierowców przestrzeganie zasad właściwej eksploatacji i poszanowania powierzonego mienia. W takich sytuacjach zawsze jeden „zwala" winę na drugiego. Tym bardziej, że wózkami jeżdżą nie tylko kierowcy, posiadający odpowiednie przeszkolenie. Wystarczy, że któryś z nich nie stawi się do pracy, aby na wózek wsiadła zupełnie przypadkowa osoba, orientująca się zaledwie w przeznaczeniu poszczególnych dźwigni. Efekty tego często widać już po paru dniach. Właściwy kierowca niekiedy nie poznaje swojego pojazdu, wszystkie mechanizmy są bowiem rozregulowane. No, ale wozić przecież trzeba. Dysponentami wózków są poszczególne wydziały i w praktyce prawie nie notuje się przypadków, aby zdarzały się jakieś przemieszczenia środków transportu pomiędzy wydziałami, w zależności od aktualnych potrzeb.

Istotny problem stanowi także brak odpowiednich miejsc na garażowanie pojazdów. Najczęściej zostają one w halach produkcyjnych, praktycznie bez żadnego zabezpieczenia. Jak powiada stare przysłowie, okazja czyni złodzieja. Giną więc różne części, najczęściej te, które na rynku są na ogół niedostępne, a przydają się do posiadanego w domu sprzętu. Szczególnym wzięciem cieszą się paski klinowe. Wyniesienie takich drobiazgów za bramy zakładu nie nastręcza kłopotów. Kierownictwo Działu Transportu proponowało swego czasu wybudowanie w pobliżu swojej bazy czegoś w rodzaju zajezdni dla pojazdów transportu wewnętrznego. Jak do tej pory propozycja ta nie zyskała poparcia.

Sytuacja taka sprzyja nie tylko kradzieżom. Zdarza się, że pracownicy remontowi transportu znajdują w kolektorach wózków szmaty, a nawet rękawice robocze czy metalowy śrut. Ten ostatni bardzo łatwo dostaje się do silnika, powodując natychmiastowe jego zatarcie. Czyżby miała to być oryginalna forma zrobienia koledze kawału czy też złośliwości? Prędziej jednak głupota i bezmyślność.

Wydaje się, że przypadki takie nie miałyby miejsca, gdyby w poszczególnych wydziałach zapewniono właściwe warunki ochrony mienia, a odpowiedzialni za pojazdy wraz z wydziałowym dozorem skrupulatniej przestrzegali ich prawidłowej eksploatacji.

M. LENKIEWICZ



Z wieloma kłopotami borykają się kierowcy samochodów. Brakuje opon, części zamiennych... poprawiły się natomiast warunki w jakich przeprowadzane są remonty i przeglądy wozów
Fot. A. Wysocki

Konkursy racjonalizatorskie

NAJLEPSZY PROJEKT 1983 ROKU

Na prośbę sekcji postępu technicznego przypominamy założenia ciekawych konkursów racjonalizatorskich, jakie co roku organizują ZKiMR. Piszemy o nich dlatego, iż w ich zasadach zawarto konkretne problemy zakładu, których rozwiązanie zaproponowano racjonalizatorom i wynalazcom. W przypadku pierwszego zastosowanie zgłoszonych na konkurs pomysłów powinno dać korzyści w postaci likwidacji bolączek utrudniających pracę. Do spraw, z którymi jak dotąd,bezskutecznie boryka się kadra inżynieryjno-techniczna, należą:

- mechanizacja otwierania i zamykania bram wjazdowych w halach produkcyjnych,
- mechanizacja wyjmowania śrutu spod oczyszczarek OWCD-20 i OWT-1000,
- mechanizacja załadunku odkuwek do oczyszczarek bębnowych i pionowych OWT-400 w Wydziale K-4,
- mechanizacja czyszczenia ze zgorzeliny i oleju skrzyń fundamentowych przy młotach w Wydziale K-2 i przy prasach do kucia w Wydziale K-3,
- wyeliminowanie promieniowania cieplnego przy otwartych zasuwach okien wsadowych pieców „Alino",
- wyeliminowanie odkształceń i deformacji matryc do młotów i wkładek do pras podczas ich obróbki cieplnej,
- smarowanie i chłodzenie matryc w czasie kucia,
- regeneracja gniazd zaogonowania w bijakach młotów, które ze względu na duży stopień zużycia nie podlegają napawaniu i zostały wycofane z pracy,
- opracowanie konstrukcji urządzenia (przyrządu) do profilowania belek narzędziowych do pielników i obsypników na całej długości jednocześnie,
- opracowanie konstrukcji gardzieli i uszczelek rozdrabniaczy, aby bez klejenia uszczelka ta trzymała się pewnie gardzieli,
- zmiana technologii wykonawstwa tzw. kroju do koła podporowego P-430/1.

Przypominamy, iż na autorów najciekawszych rozwiązań czekają, oprócz pieniędzy za efekty wdrożeniowe, atrakcyjne nagrody w wysokości 6, 4 i 2 tys. zł.

NAJLEPSZY RACJONALIZATOR 1983 ROKU

Wzorem lat poprzednich również w tym roku organizowany jest w fabryce konkurs o tytuł „najlepszego racjonalizatora roku". Jego tematyka została tym razem dostosowana do aktualnych realiów gospodarczych, preferuje więc rozwiązania oszczędnościowe, szczególnie w zakresie zużycia materiałów na detal lub wyrób, stali i innych surowców, paliw i energii, pracochłonności oraz wykorzystania odpadów technologicznych. Tradycyjnie już chętnie będą widziane wszelkie pomysły, dotyczące poprawy warunków pracy i jej bezpieczeństwa.

Niezależnie od wynagrodzenia, przysługującego wynalazcy zgodnie z obowiązującymi przepisami (patrz „PF" nry 2/68, 3/69, 5/70, 5/71), dyrekcja ZKiMR ufundowała cztery nagrody. Ich wysokość, a zarazem i miejsce w konkursie, uzależniona będzie od sumy efektów, uzyskanych z wdrożenia pomysłów, zgłoszonych przez daną osobę w bieżącym roku. W przypadku pierwszego miejsca (łączne efekty zastosowania wniosków powyżej 1 mln zł) nagroda wynosi od 10 000 do 15 000 zł, drugie miejsce (efekty pow. 0,5 mln zł) uhonorowane będzie nagrodą w wysokości 7 000—9 000 zł, za miejsce trzecie (efekty pow. 300 tys. zł) przewidziano od 4 000 do 6 000 zł, zaś za czwarte (efekt co najmniej 150 tys. zł) w granicach od 2 000 do 3000 zł.

(r.)

Jak płacić?

cd. ze str. 1

kości wynagrodzenia, wygląda akurat odwrotnie do tego, jak jest dzisiaj.

Przyjrzyjmy się teraz, jak wyglądają w praktyce stosowane w ZKiMR systemy płacowe? Zatrudnieni na tzw. stanowiskach nierobotniczych otrzymują wynagrodzenie zasadnicze, wynikające z przyznanej stawki miesięcznej oraz wiele dodatków, które w skrajnym przypadku osiągają ponad połowę płacy brutto. Przykładowo są to: premia regulaminowa (20 do 35 proc.), dodatki — funkcyjny, stażowy (tzw. wysługa), „za szkodliwe", za pracę na drugiej i trzeciej zmianie oraz za czynności dodatkowe i premia motywacyjna. W przypadku robotników dniówkowych do płacy zasadniczej, wyliczanej według grupy osobistego zaszeregowania, dochodzą również dodatki, np. stażowy, „szkodliwy", za pracę na II i III zmianie, za samokontrolę i ew. za obsługę wielostanowiskową, brygadierski, za obsługę wózków oraz premie — regulaminowa i motywacyjna. Trochę inaczej wygląda sytuacja, gdy chodzi o robotników zatrudnionych w akordzie. Tu płaci się przede wszystkim za efekty pracy, liczone według schematu: ilość wykonanych detali razy stawka za jedną sztukę (w przypadku tzw. akordu złotówkowego), bądź też ilość wykonanej roboty pomnożona przez stawkę, wynikającą z kategorii zaszeregowania tej roboty, ustalonej w karcie technologicznej. Dochodzą do tego, oczywiście, dodatki. Np. u kowali są to: premia akordowa, dodatek dla kowali prowadzących, za staż pracy, „szkodliwy", za pracę na II i III zmianie oraz premia motywacyjna.

Sytuację dodatkowo komplikuje fakt, iż w zakładzie stosowane są dwie tabele płac. Według jednej wynagradzani są wszyscy „akordowi" w wydziałach kuźni oraz hartownicy, wyżarzacze, oczyszczacze, sortowacze, pakowacze i malarze. Druga, z niższymi stawkami, stosowana jest do pozostałych robotników dniówkowych i zdecydowanej większości pracowników ze stanowisk nierobotniczych.

Tyle o stanie aktualnym, to jest o stosowanym w zakładzie systemie płac oraz o opiniach na ten temat. Przedstawimy teraz, w jakim kierunku idą prace nad nowym, kompleksowym systemem motywacyjnym, prowadzone przez społeczny zespół, powołany przez dyrektora.

Na wstępie przyjęto, że zespół ten przygotuje dwa warianty systemu. Pierwszy, eksperymentalny, będzie diametralnie różny od stosowanego obecnie, drugi — w istocie uporządkuje tylko obowiązujące zasady i regulaminy, włączy też część z licznych obecnie składników płacowych do zarobku zasadniczego. Nie spowoduje więc znaczących zmian w istniejącym stanie faktycznym, z jednym jednak zastrzeżeniem, iż założy wprowadzenie jednolitej dla całej załogi tabeli płac. Zatrzymajmy się dlatego dłużej przy systemie eksperymentalnym jako tym, który proponuje nieomal rewolucyjne zmiany w mechanizmach płacowych.

Generalnie rzecz biorąc, polega on na przyjęciu następujących założeń. Po pierwsze, wynagrodzenie za pracę będzie składać się z trzech elementów: płacy zasadniczej, 10-procentowej premii i tzw. części socjalnej zarobku (rekompensata, deputat itp.). Zakłada się także, iż udział płacy zasadniczej w zarobku brutto osiągnie 80%. Następną fundamentalną zasadą przyszłego systemu będzie automatyczna rewaloryzacja płac w stosunku do aktualnej krajowej płacy minimalnej. Jak to proponuje się robić? Otóż wszystkie zawody w fabryce uszeregowane będą według hierarchii, w zależności od stopnia samodzielności pracy, jej odpowiedzialności, uciążliwości, wymaganych kwalifikacji i deficytowości. Punktowane będzie również to, czy konkretna praca ma charakter twórczy, czy wyłącznie odtwórczy. Z kolei każdy w ten sposób umiejscowiony w hierarchii zawód będzie miał przypisany współczynnik krotności do krajowej płacy minimalnej. Np. robotnik niewykwalifikowany, który najprawdopodobniej znajdzie się na samym dole zakładowej hierarchii, „wyceniony" zostanie w ten sposób na 1,5 płacy minimalnej. Przyjmijmy, że wynosi ona 5400 zł, czyli jego potencjalny zarobek osiągnie w danym roku 8100 zł miesięcznie. Gdy zmieni się wysokość płacy minimalnej, automatycznie podniesiona zostanie i płaca owego robotnika.

Warto w tym miejscu wyjaśnić, dlaczego użyliśmy określenia „potencjalny zarobek". Otóż autorzy projektu zakładają, iż dopiero w wyniku oceny faktycznego wkładu pracy określone zostanie wynagrodzenie konkretnej osoby. Tak więc zarobić będzie można więcej od owej bazowej płacy, ale również także... znacznie mniej. Jak wyglądać będą mierniki ilości i jakości pracy? Pracuje nad tym wspomniany zespół, a ze szczegółami będziemy mogli zapoznać czytelników, jak sądzimy, w listopadzie br.

Jeszcze jeden istotny szczegół polega na przyjęciu zasady, że komórka organizacyjna (dział, wydział) samodzielnie gospodaruje ustalonym i przyznanym funduszem płac, określanym stosownie do nałożonych zadań. Oznacza to np., że w przypadku pełnego wykonania planu produkcji przy zatrudnieniu niższym niż zakładano, większość sumy z zaoszczędzonego w ten sposób funduszu płac pozostaje do dyspozycji wydziału i przeznaczana będzie na opłacenie tych, którzy wnieśli większy wkład w wykonanie zadań. W podobny sposob proponuje się potraktować problem oszczędniejszej gospodarki materiałami i energią.

Jak się przewiduje, nowy system płac gotowy będzie najprawdopodobniej na początku przyszłego roku i w formie umowy społecznej przedstawiony zostanie załodze. Oczywiście, proponowane w nim rozwiązania poddane zostaną wcześniej szerokiej konsultacji, m.in. z ekspertami, związkiem zawodowym i Radą Pracowniczą. O postępie prac będziemy szczegółowo informować na naszych łamach.

RYSZARD TRZEŚNIOWSKI

O JAKOŚCI

Czy rolnicy mają rację?

„Kto ponosi winę za to, że na przykład jakość maszyn rolniczych produkowanych przez Kuźnię w Jaworze jest zła? Winnych nie ma". Słowa te wypowiedział członek Komitetu Centralnego PZPR rolnik indywidualny z gminy Zagrodno KAZIMIERZ PIECZAJKO podczas plenum KW PZPR w Legnicy. Cytat zaś zaczerpnąłem z 39 numeru „Konkretów", które zamieściły „zapis partyjnej dyskusji" pod takim właśnie tytułem. Z rolnikiem próbował polemizować obecny na plenum Janusz Miksiński, wyrażając wobec jego wypowiedzi zdziwienie. „I to w chwili — powiedział, — kiedy nasze wyroby otrzymują znaki jakości".

Problem wydostał się więc poza nasze zakładowe podwórko. Dalsze unikanie tego drażliwego tematu na dobrą sprawę do niczego nie prowadzi. Stosowanie strusiej taktyki może tylko pogłębić niekorzystną sytuację. O tym bowiem, że jakość produkowanych przez fabrykę wyrobów nie jest ostatnio najlepsza, mówiło się dość często, ale rzadko kiedy głośno i otwarcie. Nieco wcześniej problem jakości produkowanych w ZKiMR wyrobów podniosła na swoim posiedzeniu Egzekutywa KZ PZPR. Ocena była dość surowa. Stwierdzono bowiem pogorszenie jakości produkcji. Co ciekawsze, świadomość tego mają nawet sami wytwórcy, a więc ludzie zatrudnieni bezpośrednio na stanowiskach roboczych.

Innego zdania są natomiast pracownicy kontroli jakości. Kierownik tego działu GRZEGORZ LISOWSKI uznał wypowiedź K. PIECZAJKI za zupełnie pozbawioną podstaw. Jest to typowy przykład sytuacji — powiedział — kiedy na podstawie pojedynczych przypadków dokonuje się uogólnień. Przede wszystkim nie powinno się tego robić, gdyż sądy takie, pozbawione szerszego materiału dowodowego, najczęściej rozmijają się z prawdą. Wyraża on pogląd ogólny na podstawie maszyn użytkowanych w prowadzonym przez siebie gospodarstwie, ewentualnie będących w posiadaniu sąsiadów we wsi. Jest to z całą pewnością zbyt słaba podstawa do tak daleko idących uogólnień. Poza tym, czy jest to rzeczywiście problem o takiej skali, jak to próbuje się tu i ówdzie sugerować? Ktoś, kto przeczyta tylko wypowiedź K. Pieczajki, nie znając dokładniej zakładowych realiów, będzie przekonany, że produkujemy same buble. Wiadomo przecież, że jest to nieprawda. Trzeba więc zachować właściwe proporcje. To prawda, że z jakością nie jest u nas najlepiej, ale jest to problem całego kraju, a nie tylko naszej fabryki. Faktem jest, że moglibyśmy produkować lepsze wyroby.

Oczywiście, trudno mówić o wysokiej jakości, jeżeli z konieczności pomija się niektóre operacje technologiczne, stosuje nieodpowiednie materiały, brakuje właściwego oprzyrządowania itp. Pewien obraz warunków produkcji w wydziałach maszyn rolniczych daje nam protokół z przeprowadzonej niedawno kontroli. Stwierdzono m.in., że przy produkcji rozdrabniaczy uniwersalnych używa się prowizorycznych przyrządów spawalniczych do spawania dna pojemnika i kosza. Prawdopodobnie matrycownia wykonała 2 komplety przyrządów spawalniczych, ale nikt nie wie, co się z nimi stało. Montaż rozdrabniaczy nie odbywa się zgodnie z procesem technologicznym, tj. na taśmie montażowej, lecz na stanowiskach bocznych. Prawidłowy montaż jest w obecnych warunkach, przy braku odpowiedniej ilości pracowników i nierytmicznym spływie detali, niemożliwy. Tak więc uruchomioną w marcu linię montażową zdemontowano. Malowanie podzespołów odbywa się poza kabiną malarską, często z pominięciem farby podkładowej, tj. tylko farbą nawierzchniową. W wyniku stosowania niewłaściwych smarów nastąpił 3-krotny wzrost, w porównaniu z I półroczem ubiegłego roku, ilości reklamacji na rozdrabniacze. Podobne uchybienia stwierdzono również przy montażu maszyn rolniczych (W-4) i przy obróbce plastycznej oraz w spawalni (W-2).

Konieczność, która zmusza do pomijania pewnych operacji technologicznych, nazywa się ilością. Ilość zawsze dominowała i wciąż dominuje nad jakością. Zapewne jest jednak jakaś granica, po przekroczeniu której zwiększanie ilości musi odbywać się kosztem jakości. Wtedy jest to już świadome marnotrawstwo ludzkiej pracy, materiałów itp. Wciąż jeszcze sprawa jakości nie jest traktowana we właściwy sposób. Dzieje się tak właśnie m.in. za sprawą fascynacji ilością. Każdy kierownik, mając do wyboru podniesienie jakości albo zwiększenie ilości, zawsze wybierze tę drugą możliwość. Jest to po prostu znacznie łatwiejsze. Łatwiej jest także robotnikom. Zawsze przecież można usprawiedliwić się zbyt dużymi zadaniami ilościowymi. Ponadto, gdy produkuje się więcej, lepiej się to opłaca. Dzisiaj robotnik potrafi bardzo dobrze liczyć. Za jakość nikt mu nie płaci. Dobrze wie, że jeżeli więcej zrobi, to więcej zarobi. Nawet, gdy odliczy mu się potrącenia za braki, co nie zawsze ma miejsce, to i tak nie zmienia to jego sposobu myślenia.

„Dział Kontroli Jakości jest szczególnie wrażliwy na wszelkiego rodzaju sądy, oceniające jakość. Jest zrozumiałe, że zainteresowany jest tym, aby były to sądy pozytywne. Zainteresowanie to ma jednak szczególne podłoże. Wynika bowiem z błędnego moim zdaniem przekonania, jakoby odpowiedzialność za jakość produkcji spoczywała wyłącznie na komórkach kontroli. Stąd prawdopodobnie bierze się odruch obronny pracowników tych komórek na jakiekolwiek negatywne opinie o jakości produkowanych przez zakład wyrobów. Natychmiast idą w ruch różnego rodzaju wskaźniki, opinie jednostek z zewnątrz, argumenty o przyznanych znakach jakości. Absurdem przecież byłoby wymagać od kilkudziesięciu ludzi, aby zagwarantowali wysoką jakość produkcji. Pracuje na nią przecież cała załoga, w przypadku ZKiMR ponad 2 tysiące ludzi, zajmujących się zwłaszcza przygotowaniem produkcji (etap technologiczno-konstrukcyjny) oraz jej realizacją. W teoretycznych opracowaniach twierdzi się nawet, że na tym pierwszym etapie w 60 procentach decyduje się o jakości. Komórki kontroli nie są więc jedynym adresatem różnego rodzaju pretensji w tym zakresie. W przeciwnym bowiem razie polegałoby to na ustawianiu DKJ w roli „chłopca do bicia". W tej właśnie roli ustawia wspomniany dział nie kto inny, jak właśnie producent, który w świetle ustawy o jakości z 1979 roku ponosi pełną odpowiedzialność za swoje wyroby. To, że DKJ sobie na to pozwala, jest już tylko jego sprawą.

Formalna odpowiedzialność personelu „kontroli jakości" za jakość produkcji absolutnie nie idzie w parze z faktycznymi możliwościami wpływania na jej poziom. Dość znamiennym przykładem zilustrował tę sprawę GRZEGORZ LISIECKI, kierujący wydziałową kontrolą jakości maszyn rolniczych. Zdarzają się przypadki, a wcale nie należą one w zakładzie do rzadkości, że jeden materiał trzeba zastąpić drugim, najczęściej gorszym. Wiadomo, że wpłynie to automatycznie na obniżenie jakości, zarówno danego podzespołu, jak również wyrobu końcowego. Jeżeli komuś się wydaje, że DKJ może wpłynąć na zaniechanie takiej produkcji, jest w wielkim błędzie. O jej kontynuacji, mając zapewne świadomość gorszej jakości, decyduje producent, czyli kierownictwo przedsiębiorstwa. Rozliczany jest bowiem także z wykonania planu ilościowego. Jak zresztą wyobrazić sobie zatrzymanie produkcji na tydzień czy dwa tylko dlatego, że brakuje akurat np. jednego z potrzebnych odpowiednich materiałów? Dla DKJ pozostaje jedynie formalne zgłoszenie sprzeciwu, bez żadnego wpływu na dalszy bieg wypadków.

W istocie rola kontroli jakości ogranicza się jedynie do eliminowania z procesu produkcyjnego (kontrola międzyoperacyjna) tych produktów, które nie odpowiadają ustalonym normom. Rzadziej (albo wcale) ma to odniesienie do gotowego wyrobu. ZKiMR nie osiągnęły jeszcze niestety stanu, w którym „kontrola" nie ograniczałaby się jedynie do selekcji negatywnej. Spełnienie warunków normy oznacza zrobienie wszystkiego dla jakości. Jest to zresztą charakterystyczna postawa wobec tego problemu w skali całego kraju.

Bardzo skutecznym czynnikiem, destrukcyjnie wpływającym na jakość, jest funkcjonowanie jej pseudomierników, takich jak chociażby tzw. rejestr strat na brakach. Skłania on raczej do nieujawniania braków, niż zapobiegania ich powstawaniu. Niewiele też mówi o jakości, szczególnie dzisiaj, w sytuacji nienormalnego rynku, tzw. wskaźnik reklamacji uznanych. Dotkliwy brak maszyn rolniczych sprawia, że naprawdę naiwnością byłoby twierdzić, iż rolnicy reklamują każdą usterkę. Większość naprawiają we własnym zakresie, gdyż prace w gospodarstwie muszą być wykonane na czas. Reklamują uszkodzenia szczególnie ważne, których usunięcie we własnym zakresie jest albo niemożliwe, albo zbyt kosztowne.

Lektura takich i podobnych wskaźników sugeruje, że ZKiMR produkują maszyny wysokiej jakości. Wskaźnik produkcji oznaczonej znakami jakości wynosi blisko 80%, co w porównaniu ze średnią krajową, kształtującą się na poziomie ok. 30%, ma określoną wymowę. Właśnie ten wskaźnik, na tle potocznych opinii o jakości naszych wyrobów, wzbudza sporo emocji i nieporozumień. Mówienie źle o jakości produkowanych maszyn w sytuacji, kiedy znaczna ich część otrzymuje państwowe znaki jakości jest oczywiście w jakimś stopniu ryzykowne. Znaków jakości jednak nikt nikomu nie przyznaje raz na zawsze. Trzeba je utrzymać, a nie jest to bynajmniej zadanie łatwe, zwłaszcza w aktualnych, bardzo trudnych warunkach produkcji i przy założeniu dalszego jej ilościowego wzrostu. Bez widocznego postępu techniczno-organizacyjnego wzrost produkcji z całą pewnością spowoduje dalsze obniżenie jakości. Nie są to prognozy oparte na przypadkowo zasłyszanych plotkach, ale na opiniach ludzi dobrze orientujących się w tej problematyce.

Reforma gospodarcza nie zdołała do tej pory, niestety, przełamać wszechwładnie panującego monopolu ilości. Jej mechanizmy nie przeciwdziałają złej produkcji. Wprowadzenie systemu ekonomicznego, który w sposób naturalny wymuszałby wytwarzanie tylko wyrobów dobrych, prawdopodobnie nie rozwiąże problemu, jeżeli nie nastąpią jednocześnie zasadnicze przemiany w świadomości ludzi.

M. LENKIEWICZ

KARTA MISTRZA

Przełamanie starych barier

W poprzednim nurze „PF", w stałej rubryce „Nasze sygnały", powrócił temat statusu mistrza w przedsiębiorstwie. Problem dotyczy, oczywiście, uprawnień i obowiązków mistrza w ogóle, a nie tylko w ZKiMR. W tej skali sprawę reguluje Uchwała nr 258 Rady Ministrów z 8 grudnia 1982 roku, określająca wzorcowy status mistrza w państwowym zakładzie pracy. Uchwała ta stała się podstawą do opracowania karty podstawowych uprawnień i obowiązków mistrza w ZKiMR. Jej projekt, jeszcze wprawdzie nie zatwierdzony przez dyrektora naczelnego, ujrzał światło dzienne na początku października br. W tym samym też mniej więcej czasie opracowano zakładowy regulamin, określający zasady tworzenia i gospodarowania funduszem mistrzowskim.

Zakres obowiązków i odpowiedzialności mistrza określa rozdział drugi karty. W zasadzie obejmuje on wszystkie dotychczas ciążące na nim zadania. Jego podstawowym obowiązkiem jest organizowanie pracy podległego mu zespołu w sposób zapewniający jak najlepsze wykorzystanie maszyn i czasu pracy oraz gwarantujący planowe wykonywanie zadań produkcyjnych. W praktyce oznacza to, że właśnie do mistrza należy przygotowanie tzw. frontu robót, tj. zaopatrzenie stanowisk w dokumentację, niezbędne materiały i narzędzia oraz rozdzielenie zadań pomiędzy pracowników lub brygady, a następnie kontrolowanie i rozliczanie z ich wykonania. Mistrz powinien też dokonywać okresowych ocen pracy i postaw swoich pracowników. Systematyczne prowadzenie w formie notatnika ewidencji osiągnięć i niedociągnięć w pracy podwładnych powinno zapewnić rzetelność i obiektywność tych ocen. Na mistrzu spoczywa również obowiązek egzekwowania od podległych pracowników przestrzegania wymogów procesu technologicznego w produkcji oraz osiągania jak najlepszych parametrów jakościowych i ilościowych wykonywanej pracy.

W celu zapewnienia mistrzowi możliwości właściwego sprawowania swoich funkcji w przedsiębiorstwie, karta wyposaża go w szczególne uprawnienia. Traktuje o tym rozdział trzeci. W gestii mistrza znajduje się wyłączne dysponowanie funduszem mistrzowskim wg zasad określonych w zakładowym regulaminie tworzenia i wykorzystywania tych środków. Wysokość tego funduszu na każdy kwartał ustala kierownik komórki organizacyjnej. Zależy ona od ważności i złożoności zadań do wykonania, wyznaczonych kierowanemu przez danego mistrza zespołowi oraz od liczebności tego zespołu.

Fundusz mistrzowski przeznaczony jest na premie dla robotników za wykonanie zadań, które mają szczególne znaczenie dla poprawy wyników funkcjonowania przedsiębiorstwa. Może to być np. wykonanie pilnych, doraźnych prac, nie wchodzących normalnie do zakresu obowiązków robotników, czy też ważnego przedsięwzięcia, których efektem będzie poprawa jakości produkcji. Bardzo istotne jest to, że premię z tego funduszu mistrz może wypłacić natychmiast po wykonaniu powierzonego zadania w formie bonów, wymienialnych na pieniądze w kasie przedsiębiorstwa. Jednorazowa indywidualna premia z tego tytułu nie może przekraczać 500 złotych. Wysokość nagród wraz z wyszczególnieniem zadań, za które zostały przyznane, powinna być podawana do publicznej wiadomości.

Uprawnienia mistrza, oczywiście nie kończą się na dysponowaniu tym funduszem. Osobiście decyduje, jako że odpowiada za właściwą organizację pracy, o składzie poszczególnych brygad i obsadzie stanowisk brygadzistów, jak również o wysokości premii i nagród w ramach ogólnej kwoty, przypadającej na jego zespół. Do niego należy także prawo występowania z wnioskami o awansowanie, przyznanie wyróżnień i odznaczeń dobrze wypełniającym swoje obowiązki pracownikom oraz wnioskowanie o ukaranie pracowników naruszających dyscyplinę pracy, czy też nie wywiązujących się z powierzonych zadań.

Karta precyzuje również reguły wynagradzania mistrzów. Generalną zasadą jest uzależnienie ich zarobków, obejmujących płacę zasadniczą, dodatek funkcyjny i premię regulaminową od poziomu płac podległego zespołu oraz od wyników jego pracy. W praktyce zależność ta plega na tym, że wynagrodzenie zasadnicze mistrza musi być zawsze wyższe od najwyższego wynagrodzenia zasadniczego, wynikającego z kategorii osobistego zaszeregowania podległych mu pracowników. Jeżeli w zespole zatrudnieni są brygadziści, to dodatek funkcyjny mistrza musi być wyższy od najwyższego dodatku brygadzisty. Konsekwencją stosowania tych zasad powinno być ustalenie wynagrodzenia mistrzów i starszych mistrzów na takim poziomie, aby przy normalnym wymiarze czasu pracy przewyższało ono odpowiednio co najmniej o 20 i 30% przeciętne wynagrodzenie, uzyskiwane przez podległych pracowników. Ponadto za posiadanie tytułu mistrza dyplomowanego przysługują im stałe dodatki do wynagrodzenia w wysokości od 500 do 1000 złotych. Mistrz dyplomowany korzysta także z prawa pierwszeństwa, przy spełnieniu wymaganych warunków, w awansowaniu na bezpośrednio wyższe stanowisko oraz w otrzymaniu branżowej lub zakładowej odznaki zasłużonego pracownika.

Rozstrzygnięcie kwestii płacowych, problemu nabrzmiałego od dawna, wydaje się być podstawową zaletą omawianej karty. Argument o niskiej randze tej funkcji, głównie ze względu na zbyt niskie wynagrodzenie, przestaje być aktualny. Powyższe rozwiązania powinny nie tylko zahamować postępującą degradację tego stanowiska ,ale też stanowić silny czynnik motywujący, umożliwiający odbudowanie i ugruntowanie wysokiej pozycji mistrza w zakładzie. To, czy tak się stanie, czy też karta pozostanie martwym dekalogiem „pobożnych" życzeń, w dużej mierze zależeć będzie od samych mistrzów. Nie powinni oni o tym zapominać.

M.L.

Z ZEBRANIA DELEGATÓW

Zatwierdzono statuty i ordynację

POD KONIEC WRZEŚNIA odbyło się kolejne posiedzenie Ogólnego Zebrania Delegatów załogi ZKiMR. Głównym tematem obrad było zatwierdzenie opracowanych wcześniej projektów trzech podstawowych dokumentów: statutu przedsiębiorstwa, statutu samorządu pracowniczego oraz ordynacji wyborczej do organów samorządu.

Statut przedsiębiorstwa został zatwierdzony jednogłośnie. Delegaci nie wnieśli do projektu żadnych zmian. Poprawki i zmiany wprowadzono natomiast do dwóch pozostałych dokumentów. Jeżeli chodzi o statut samorządu załogi, dotyczą one ograniczenia biernego prawa wyborczego w stosunku do osób zatrudnionych w zakładzie w niepełnym wymiarze czasu np. na 1/2 etatu. Ponadto § 36 rozdz. V, dotyczący liczebności rady pracowniczej wg ustalonej normy przedstawicielskiej 1:100 zatrudnionych, uzupełniony został określeniem: „jednak nie mniej niż 15 osób".

Najwięcej zmian wprowadzono do ordynacji wyborczej. W § 3 skreślono pkt 4, ograniczający bierne i czynne prawo wyborcze w stosunku do osób pozbawionych praw publicznych. W § 10 skreślone zostały pkty 3 i 4 dotyczące okręgów wyborczych, ustalające ich liczbę na 31. Delegaci stanęli na stanowisku, że jednoznaczne określenie przez ordynację wyborczą ilości okręgów nie jest wskazane, a decyzja w tej sprawie powinna należeć do zakładowej komisji wyborczej. W punkcie 5 tego paragrafu skreślono ustęp ostatni, wychodząc z założenia, że aktywność społeczna poszczególnych komórek, wykazana w czasie działalności poprzednich kadencji organów samorządu, nie może stanowić kryterium przy podziale na okręgi wyborcze. Konsekwencją takiego stanowiska było skreślenie również punktów 4 i 5 w § 11. Skreślono również punkt 1 § 22 uważając, że wystarczające jest określenie kryteriów, wg których głos uznaje się za nieważny. Bardzo istotną zmianę wprowadzono do § 26, rezygnując z przeprowadzenia wyborów w trzech turach. Wybory będą jednostopniowe przy uwzględnieniu zwykłej większości głosów. W związku z tym wykreślono § 24 i 25. Po uwzględnieniu tych zmian ordynacja wyborcza została zatwierdzona.

O dotychczasowej działalności Rady Pracowniczej poinformował delegatów jej przewodniczący WŁADYSŁAW DUDEK. Dwa razy w miesiącu zbiera się ona na posiedzeniach plenarnych. Od chwili wyboru Rada wystąpiła do dyrekcji zakładu z wieloma wnioskami i inicjatywami. Z reguły są one pozytywnie załatwione, co może świadczyć, że współpraca z dyrekcją układa się dobrze. Rada Pracownicza pozytywnie zaopiniowała i zleciła wdrożenie m.in. zakładowych programów — antyinflacyjnego i oszczędnościowego; zainicjowała opracowanie nowego systemu motywacyjnego i regulaminu pracy, zaakceptowała nowy regulamin wypłat z tzw. funduszu mistrza.

W najbliższych planach Rada zajmie się poprawą warunków pracy i socjalno-bytowych załogi oraz sytuacji mieszkaniowej. Domagać będzie się bezwzględnego dotrzymania przyjętych terminów realizacji budownictwa mieszkaniowego.

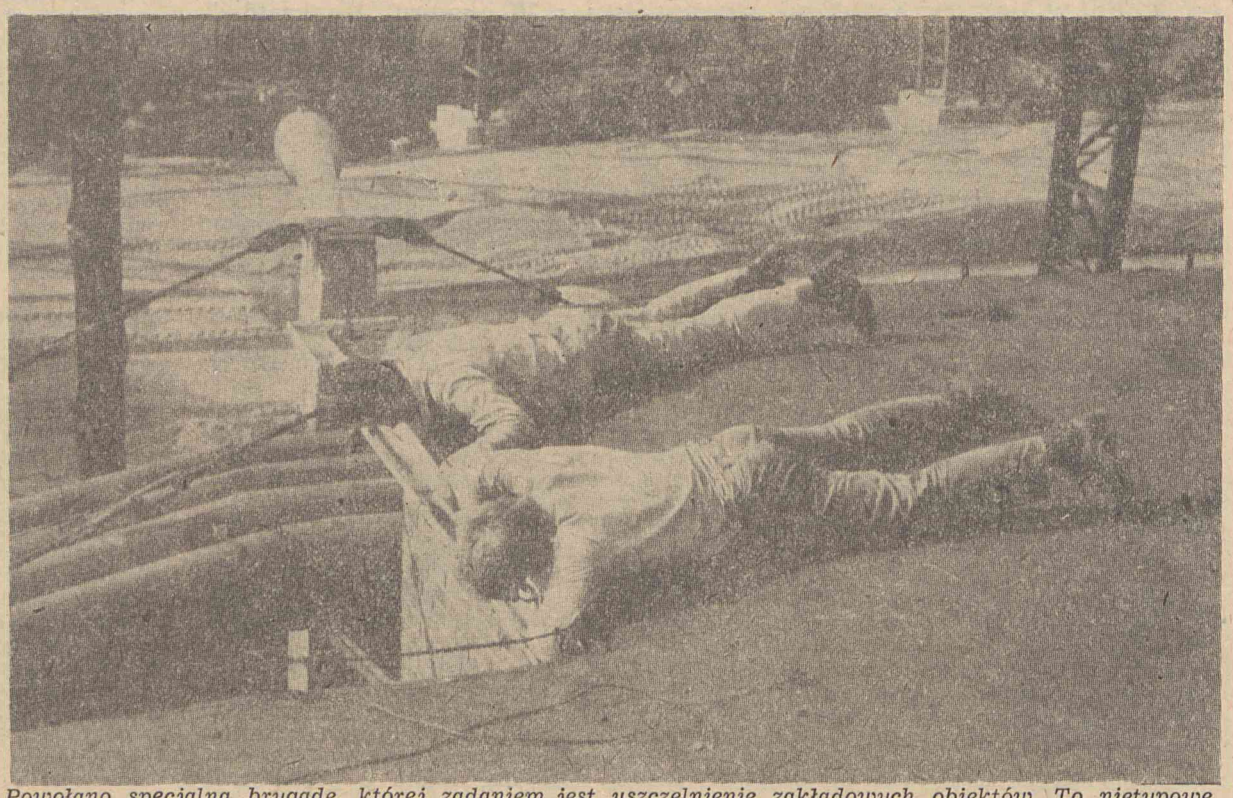
Dyrektor ZKiMR MARIAN NAWROCKI poinformował delegatów o wynikach działalności przedsiębiorstwa w ciągu 8 miesięcy bieżącego roku. Ogólnie są one dość dobre. Szczególnie korzystnie wygląda sytuacja w produkcji maszyn rolniczych. We wszystkich asortymentach zanotowano niewielkie przekroczenie planu, a w niektórych przypadkach, np. w produkcji wieloraka czy brony ciągnikowej, wykonano już zadania całego roku. Nieco gorzej jest z odkuwkami i produkcją tzw. kołnierzy na eksport. Tu sytuację znacznie skomplikował brak zamówień na początku roku. Wprawdzie obecnie ZKiMR mają już zamówienia, ale plan może być zagrożony.

— Pozytywnym przejawem w działalności przedsiębiorstwa — powiedział dyrektor — jest znaczna obniżka kosztów produkcji, co upoważnia do wyciągnięcia wniosku, że poprawiła się gospodarność. Zużycie materiałów i przedmiotów nietrwałych zmniejszyło się o 3 %, a o ponad 5% wzrosła oszczędność energii. W ciągu 8 miesięcy osiągnięto zysk w kwocie 237 mln zł w stosunku do planowanych na ten rok 274 mln zł.

Można wobec tego mieć nadzieję, że dotychczasowe pozytywne tendencje zostaną utrzymane i 1983 rok zostanie zamknięty korzystnym bilansem.

Debatę zakończyła krótka dyskusja.

M. LENKIEWICZ



Powołano specjalną brygadę, której zadaniem jest uszczelnienie zakładowych obiektów. To nietypowe ujęcie wykonał nasz fotoreporter w trakcie pracy tej brygady na dachu jednej z fabrycznych hal

SPRAWY ZWIĄZKOWE

Wybrać rady wydziałowe i mężów zaufania

W połowie października rozpoczęła się w związku zawodowym kampania wyborcza, której celem jest wyłonienie rad wydziałowych i mężów zaufania. Rady zostaną powołane we wszystkich zespołach wydziałów, natomiast mężowie zaufania w każdym dziale. Uzależnione jest to oczywiście, od liczby członków w danej komórce. Jest to zadanie dla związku bardzo ważne. Powstanie niższych struktur powinno nie tylko wzmocnić związek organizacyjnie, ale też zwiększyć skuteczność jego działania.

W najbliższym czasie związkowcy zamierzają także wybrać delegatów na konferencję zakładową. Konferencja natomiast wybierze swego przedstawiciela na Zjazd Federacji Związków Zawodowych Przemysłu Metalowego i Elektromaszynowego, który odbędzie się najprawdopodobniej w I dekadzie grudnia.

Pod koniec października związek dokona oceny funkcjonowania zakładowej służby zdrowia. Do tej pory nie były one raczej korzystne. Zakładowa służba zdrowia od dłuższego już czasu, z różnych przyczyn, nie może właściwie spełniać swojej roli. Do udziału w debacie związkowej zaprosili przedstawicieli dyrekcji zakładu oraz Zespołu Opieki Zdrowotnej w Jaworze.

Płace w przedsiębiorstwie to temat dla związku zawodowego wciąż aktualny. Zdaniem przedstawicieli związkowych władz trzeba szukać skutecznych sposobów ich podnoszenia. Pomimo bowiem przeprowadzonych niedawno podwyżek, w dalszym ciągu poziom zarobków nie jest zadowalający. Średnia płaca za 8 miesięcy tego roku wyniosła 12.362 zł, podczas gdy średnia w województwie aż 18.828 zł. Związek będzie konsekwentnie dążył do dalszego wzrostu średniej płacy w przedsiębiorstwie, wychodząc z założenia, że najskuteczniejszym sposobem na to jest wzrost wydajności pracy, głównie poprzez lepszą jej organizację i podniesienie dyscypliny.

Budownictwo mieszkaniowe to także podstawowe zagadnienie w działalności związku. Znaczną część załogi stanowią ludzie młodzi, nie posiadający własnego mieszkania. Oczekują więc pomocy od zakładu i związku zawodowego. Obecnie blisko 350 rodzin oczekuje w kolejce do zakładowego mieszkania. Związek zawodowy, traktując budownictwo mieszkaniowe jako jeden z podstawowych warunków stabilizujących załogę, pragnie popierać wszystkie inicjatywy, zmierzające do rozwiązania tego problemu. Szczególnie istotne jest tu terminowe przekazanie do użytku aktualnie budowanych przez zakład bloków mieszkalnych.

Na wniosek związku zweryfikowany został regulamin organizowania wycieczek na grzybobrania i wykorzystania do tego celu zakładowego transportu. Związek uznał, że pobieranie z tego tytułu opłat od uczestników nie ma żadnego uzasadnienia. Przedsiębiorstwo powinno — zdaniem A. PRZYBYSZEWSKIEGO — absolutnie zaniechać pobierania tego rodzaju opłat, ograniczając je co najwyżej do kwoty pokrywającej składkę ubezpieczeniową. Zresztą sezon grzybobrania trwa zaledwie kilka tygodni. (m)

Nowy zarząd działkowców

18 września odbyło się zebranie sprawozdawczo wyborcze użytkowników przyzakładowych ogrodów działkowych „Hefajstos". Wybrano nowe władze z MICHAŁEM PANCEWICZEM na czele. W skład ośmioosobowego zarządu weszli ponadto: ZYGMUNT JÓŹWIK (z-ca przewodniczącego), ZDZISŁAW PYZNAR (sekretarz), STANISŁAW BEDNARCZYK (gospodarz ogródków) oraz EDWARD BABIJ, ROMAN STĘPIEŃ i KAZIMIERZ KAWCZYŃSKI, a także RYSZARD IZDEBSKI, przedstawiciel Fabryki Wyrobów Metalowych.

Nowy zarząd postanowił zająć się nie rozwiązanymi do tej pory sprawami. Należą do nich m.in. uporządkowanie dróg i alejek oraz postawienie wewnętrznych ogrodzeń, wybudowanie sanitariatów i urządzenie parkingu dla samochodów. Nie zapomniał również o takich sprawach, jak doprowadzenie energii elektrycznej, urządzenie placu zabaw dla dzieci, czy wykopanie dwóch studni z wodą pitną. To wszystko zapisano do planu pracy na lata 83—85, dodatkowo ujmując w nim wybudowanie do 1986 roku na terenie ogrodów „domu działkowca".

Nowo wybrane władze działkowiczów zastrzegają się jednak, iż do pełnego zrealizowania zamierzeń nie wystarczą tylko siły użytkowników działek. Liczą na pomoc patrona, czyli Zakładów Kuzienniczych.

(r.)

Działkowcy przy budowie kolejnej studni w POD „Hefajstos".
Fot. A. Wysocki

W SPRAWIE SZLIFIERZY

Nie jest to proste

PO OSTATNIM ARTYKULE na temat szlifierzy odwiedzili redakcję ich przełożeni. W rozmowie z nami stwierdzili, iż nie bardzo rozumieją skąd bierze się zainteresowanie „Przeglądu Fabrycznego" tą grupą zawodową. Przecież inni pracownicy ZKiMR, np. kowale czy hartownicy, zatrudnieni są w znacznie cięższych warunkach, niż szlifierze.

Zmuszeni więc jesteśmy do wyjaśnienia, skąd na łamach „PF" znalazła się akurat „sprawa szlifierzy". Otóż kilka miesięcy temu, a dokładniej w marcu br., do redakcji trafił list tej części załogi, podpisany przez dwudziestu pracowników wydziału M-2 i M-3. Zgodnie z przyjętą przez nas zasadą, treść listu opublikowaliśmy. Wyszliśmy bowiem z założenia, iż problemy w nim podnoszone możliwe są do załatwienia. Fakt, że zostaną rozwiązane, prawdopodobnie przekona kompetentne osoby, iż walka o poprawę warunków pracy nie jest li tylko walką z wiatrakami. Zakładaliśmy, i chyba słusznie, iż właśnie poprzez zwalczanie zagrożeń w takich właśnie małych środowiskach, prostymi sposobami można będzie osiągnąć poprawę w skali całych wydziałów. W myśl zasady, że ziarnko do ziarnka... Okazało się jednak, że nie jest to jednak takie proste. Na przykładzie szlifierzy wyszło bowiem na jaw, że pewne sprawy w ZKiMR są nie do „przeskoczenia". Z różnych zresztą względów, także i dlatego, że już w fazie projektowania nowych hal dopuszczono się licznych błędów, niemożliwych dzisiaj do naprawienia bez znacznych nakładów finansowych i robocizny. Tak jest w przypadku szlifierzy.

Przyznajemy, że bezpośrednio po opublikowaniu pierwszego artykułu o warunkach pracy pracowników z M-2, zainteresował się tą sprawą społeczny inspektor pracy i służba bhp. W wyniku interwencji przeprowadzono szczegółowe pomiary zapylenia i hałasu (potwierdzające notabene spostrzeżenia szlifierzy), spowodowały też, iż mechanicy zajęli się urządzeniami wentylacyjnymi. Niestety, wkrótce okazało się, że bez gruntownej przebudowy tych urządzeń, a właściwie bez założenia nowych instalacji, niemożliwe jest poprawienie skuteczności odpylaczy i wyciągów. Oczyszczono więc tylko gruntownie istniejące przewody i kanały, zlecając jednocześnie wykonanie projektu nowej, skuteczniejszej wentylacji specjalistycznej firmie. Stwierdzono tym samym, że zakładowi spece są w tym przypadku bezradni. Złe warunki pracy zrekompensowano szlifierzom odpowiednim dodatkiem „za szkodliwe". Dopiero po 1984 roku, na podstawie gotowej dokumentacji, będzie można zmienić dotychczasowy stan rzeczy.

I na tym właściwie powinniśmy naszą historię zakończyć, przyznając się jednocześnie do porażki. Problem podjęto, a że nie został rozwiązany, winić należy warunki obiektywne. Gdzieś na dnie duszy kołacze w nas jednak wątpliwość, czy aby zrobiono wszystko, co było możliwe? Nie mamy tu na myśli kierownictwa samej Matrycowni, które stara się, jak może i dlatego warunki pracy są tam, ogólnie biorąc, dobre. Nasze odczucia biorą się mianowicie stąd, że niektórzy nadal nie uzmysławiają sobie oczywistego związku pomiędzy ilością wykonanych sztuk wyrobów i tonami odkuwek a warunkami, w jakich ludzie je wytwarzają.

(r.)

W MAGAZYNIE HUTNICZYM

Kuszenie diabła

Niedawno pisaliśmy, jako to wizyta pewnej osobistości zupełnie przypadkowo zapobiegła tragedii. Podobne przypadki zdarzają się jednak niezmiernie rzadko. Czekanie na kolejną okazję może skończyć się bardzo smutno. Wskazuje na to obrazek, jaki na własne oczy ujrzałem w magazynie materiałów hutniczych przy starej krajalni.

Magazyn jest przepełniony. Intensywne ostatnio dostawy spowodowały, że trudno już układać oddzielnie poszczególne asortymenty. Coraz częściej jedne trzeba składać na drugich. Konsekwencje tego dają o sobie znać, gdy do produkcji trzeba dostarczć akurat te rodzaje materiałów, które znajdują się na samym spodzie.

Tymczasem sterty stalowych rur niebezpiecznie rosną w górę. Jedna z nich jest szczególnie niebezpieczna. Dwa stalowe słupy nie wytrzymują ciężaru nagromadzonej stali. Konieczne okazały się prowizoryczne wzmocnienia. Sposób ich wykonania, polegający na podparciu przechylających się słupów kawałkami stalowych rur i drewnianą belką, absolutnie nie gwarantuje bezpieczeństwa. Wprost przeciwnie, w każdej chwili „prowizorka" ta grozi zawaleniem.

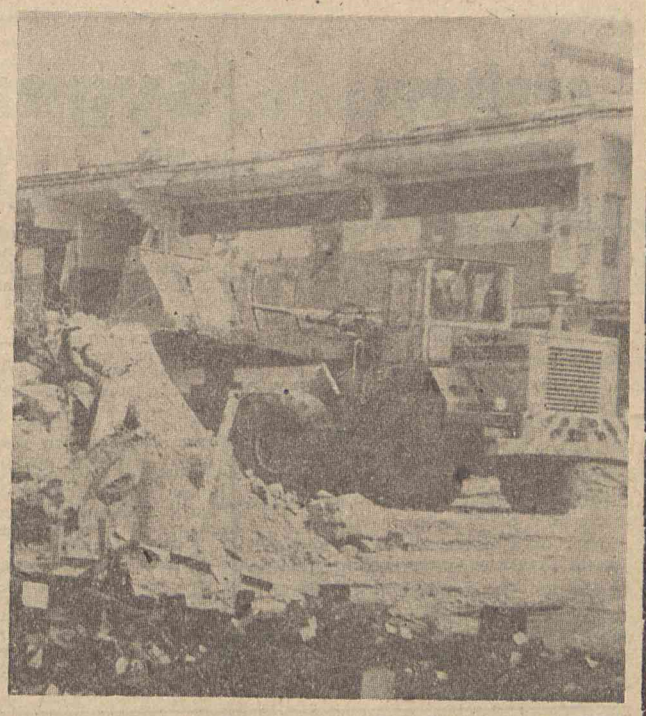
Dodatkowej grozy dodaje sprawie fakt, że tuż obok tej sterty rur znajdują się inne materiały. Wyjęcie ich wymaga wejścia w strefę bezpośredniego zagrożenia. Dreszcze przechodzą na samą myśl o tym, co by się stało, gdyby te rury zwaliły się w momencie wyciągania np. zwoju „bednarki". Ktoś przecież musi podczepić materiał do suwnicy. Jak jednak to zrobić, nie narażając życia czy zdrowia na szwank?

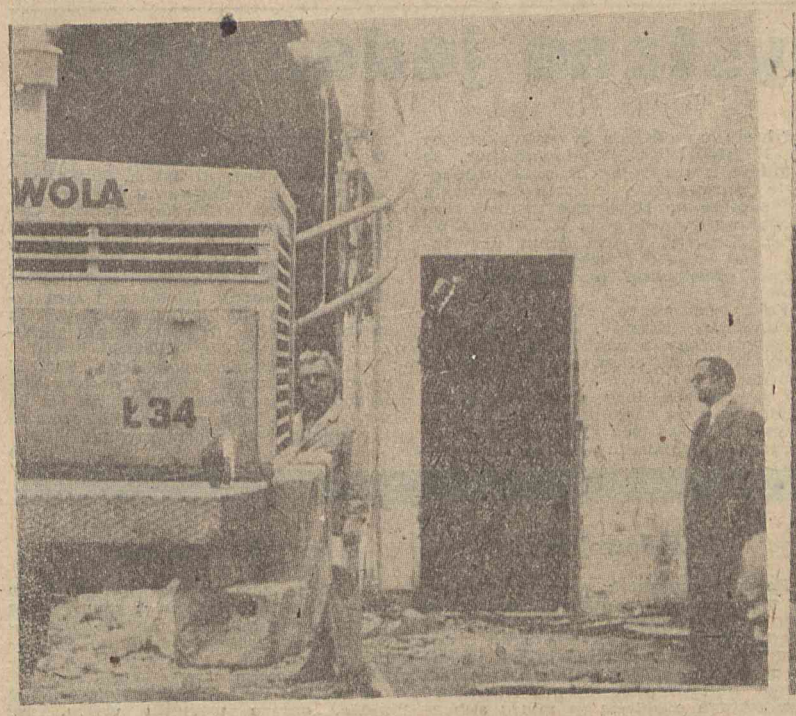
(m)

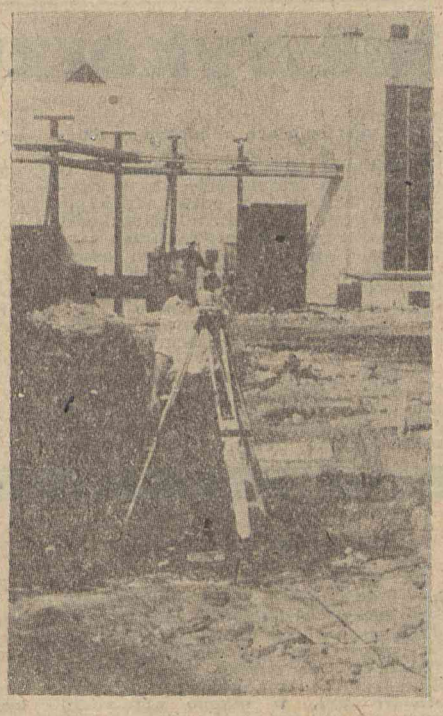
naszym obiektywem

Na zakładowych budowach

Czy stać nas obecnie na prowadzenie inwestycji na tak szeroką skalę? Według dyrekcji przedsiębiorstwa — tak. Co okaże przyszłość, zobaczymy. Tymczasem w zakładzie prace idą pełną parą. Nikną stare, wysłużone hale, a na ich miejscu mają powstawać nowe. Wybuduje się więc wydział obróbki wiórowej i dział obróbki plastycznej. Generalnym wykonawcą jest Wrocławskie Przeds. Budow. Przemysł. nr 1. Przesuwa ono jednak ustalone terminy wykonania inwestycji. Place budowy wyglądają niczym pobojowisko. Przyglądając się tym obrazom, trudno nie ulec sugestii, że następny termin, wyznaczony na 1985 rok, też będzie nierealny. Służba inwestycyjna życzyłaby sobie, aby budowy te zostały na czas zakończone. My przyłączamy się do tych życzeń.







Z ŻM

Sposób na niechcianych lokatorów

TYM RAZEM o sprawie, która od lat budzi emocje, czyli o tym, kto mieszka w zakładowych lokalach. Chociaż kilkakrotnie już pisano o tym na naszych łamach — wyjaśniając m.in., dlaczego nie można „ruszyć" pewnych osób z fabrycznych domów — nadal w ludziach burzy się krew, kiedy słyszą, ile mieszkań zajmują rodziny, nie mające już nic wspólnego z Zakładami Kuzienniczymi.

Sprawę tę administracja zakładu próbowała rozwiązać przed trzema laty. Zmuszona została nie wyrzutami sumienia na widok dziesiątek pracowników, wyczekujących na klucze do ciasnawych „M" w fabrycznym bloku, ale w wyniku interwencji organizacji partyjnej i związkowej. Sprawa oparła się aż o Naczelny Sąd Administracyjny i okazało się, że niechcianym lokatorom możemy co najwyżej gwizdać pod ich mieszkaniami, i to po cichu. Zgodnie bowiem z prawem musimy im zapewnić lokale zastępcze o odpowiednim standardzie. A że o takie mieszkania równie trudno, jak o, nazwijmy to, normalne, więc wszystko pozostało po staremu.

No dobrze, powie ktoś, ale to wszystko było jeszcze „przed wojną". Od tego czasu zmieniło się wiele. Czy dzisiaj, w warunkach reformy, musimy utrzymywać z własnej kieszeni osoby, które z fabryką nie mają nic wspólnego? Czy nie można wprowadzić zasady, że płacić będą tak wysokie czynsze, iż nie będzie się im po prostu kalkulowało zajmowanie zakładowego mieszkania? Wystarczy przecież obciążyć ich rzeczywistymi kosztami utrzymania fabrycznego osiedla, a wyjdą kilkutysięczne czynsze. W porównaniu z kilkusetzłotową opłatą, jaką dzisiaj wnoszą, będzie to olbrzymia różnica. Rychło okazało się jednak, że byłoby to bezprawie. Oto we wrześniowym numerze „Rzeczypospolitej" opublikowano wyjaśnienie w tej sprawie. Wynika z niego czarno na białym, że fabryczne lokale zaliczane są do tzw. zasobów państwowych. Oznacza to, iż nie wolno śrubować w nich czynszów ponad stawki obowiązujące np. w przypadku wynajmowania mieszkań kwaterunkowych. Jednocześnie potwierdzono znaną już wcześniej zasadę, że jeśli zakład chce się pozbyć niechcianych lokatorów, musi zapewnić im mieszkania zastępcze.

Czyżby więc nie było wyjścia? Otóż znajomy opowiedział mi historię swojego brata, który pracuje w kopalni na Górnym Śląsku i tam właśnie otrzymał nie tak dawno mieszkanie. Aby ustrzec się sytuacji jakie zdarzają się u nas, zastosowano tam następujące rozwiązanie. Mianowicie wprowadzających się lokatorów obowiązuje wysoka, bo ponad dwustutysięczna kaucja, którą w formie pożyczki płaci za nich macierzysty zakład. Po przepracowaniu dziesięciu lat umarzana jest połowa tej sumy, zaś po następnych pięciu — kolejne dwadzieścia pięć procent pożyczki. Jeżeli ktoś wpadnie na pomysł odejścia z kopalni, musi jednorazowo zwrócić całą pożyczkę. Co prawda, poważną wadą tej metody jest to, że można ją stosować wtedy, gdy zakład posiada pieniądze na takie pożyczki. Skoro jednak nie może sobie w inny sposób poradzić ze sprawą, czy nie warto byłoby mocniej potrząsnąć zakładową kiesą?

JAN KOWALSKI

NASZE SYGNAŁY

Posucha w pomysłach

Czyżby pracownikom ZKiMR brakowało konceptu? Do takiego wniosku dochodzimy, dowiadując się, że w okresie od marca do końca sierpnia tego roku na Giełdach Pomysłów zgłoszono zaledwie 12 wniosków. Sięgamy przy tym pamięcią do nie tak odległych lat, kiedy to jednorazowo oferowano na „giełdzie" niewiele mniejszą liczbę pomysłów. Być może, pracownicy ZKiMR zapomnieli już zasady, według których organizowane są imprezy pod hasłem „Dziś pomysł — dziś wypłata". Przypominamy więc najistotniejsze ustalenia.

Rozwiązania na giełdę należy zgłaszać na specjalnych formularzach „zgłoszenie pomysłu", które można dostać w sekcji postępu technicznego u p. BARBARY MAREK. Należy w nim podać: opis stanu dotychczasowego oraz istotę nowego rozwiązania wraz ze szkicem lub schematem, a także cel, jaki w wyniku jego zastosowania powinien zostać osiągnięty. Takie zgłoszenia można również wypełnić już w czasie trwania giełdy. Pomocy przy formułowaniu technicznych szczegółów udzielają doradcy, doświadczeni konstruktorzy i technolodzy.

Za każdy pozytywnie oceniony pomysł komisja giełdowa przyznaje nagrody w zależności od przypuszczalnych efektów, możliwych do osiągnięcia w wyniku jego wdrożenia. Ich wysokość kształtuje się od 500 do 2000 zł, przy czym za wnioski o charakterze projektu racjonalizatorskiego (wynalazczego) przyznawane są nagrody w wysokości najniższej. Racjonalizator otrzymuje ponadto gratyfikacje zgodnie z przepisami prawa wynalazczego. Ważny jest fakt, iż wypłata nagród następuje bezpośrednio po ocenieniu przez komisję wartości wniosku.

Jak widzimy, założenia giełdy są atrakcyjne. Dlaczego więc uczestniczy w nich tak niewielka liczba pomysłodawców? Na wstępie zastanawialiśmy się, czy przypadkiem racjonalizatorom nie zabrakło konceptu. Chyba tak nie jest, skoro w rozmowach, bardziej lub mniej oficjalnych, wręcz tryskają inwencją, zgłaszają ciekawe i oryginalne pomysły poprawienia fabrycznej rzeczywistości, usunięcia mankamentów w pracy i produkcji. W czymże więc trudności?

Niewątpliwie straciła już swoją siłę motywacyjną wysokość minimalnej nagrody, nie imponuje też nagroda najwyższa. Czy tylko to jednak decyduje o spadku zainteresowania tą, przynoszącą obopólne korzyści (tzn. fabryce i pracownikom) formą aktywizacji ruchu wynalazczego? Przyczyn zapewne jest więcej i warto byłoby się nad nimi zastanowić. Zwłaszcza dzisiaj, kiedy liczy się każdy dobry pomysł, który pomógłby np. w zmniejszeniu zużycia surowców i energii, w usprawnieniu procesu produkcyjnego. *(r.)*

Powiało optymizmem

PO FATALNYM występie w Kluczborku piłkarze „Kuźni" bardzo chcieli zrehabilitować się przed własną publicznością w meczu z ROW-em Rybnik — byłym I ligowcem i niedawnym II-ligowcem. Nic więc dziwnego, że przystąpili do gry bardzo skoncentrowani. Rozpoczęli nerwowo. Trudno powiedzieć, czy z respektu przed „markowym" przeciwnikiem, czy też ze względu na wagę tego spotkania. Ewentualna porażka poważnie skomplikowałaby sytuację zespołu w tabeli oraz jeszcze bardziej pogłębiła niezadowolenie sympatyków piłki w Jaworze. Odnosiło się wrażenie, że zespół bardziej myśli o tym, aby nie stracić bramki, niż strzelić ją przeciwnikowi. Zresztą goście także niezbyt chętnie atakowali bramkę „Kuźni". W efekcie takiej taktyki obserwowaliśmy niezbyt interesujące widowisko.

Na dobre mecz rozpoczął się dopiero po przerwie. Oba zespoły, jak na komendę, ruszyły do generalnego ataku. Znacznie wzrosło tempo gry, głównie za sprawą gospodarzy, którzy, pozbywszy się tremy i respektu, śmiało i z rozmachem zaatakowali bramkę rybniczan. Goście też nie pozostawali dłużni. Akcje zmieniały się, jak w kalejdoskopie. Chociaż w obu zespołach dobrze grały formacje obronne, to bliżsi zdobycia gola byli gospodarze. Ich akcje były groźniejsze. Niestety, do ostatniego gwizdka sędziego nie padła ani jedna bramka. Bezbramkowy remis, chociaż nie krzywdzi żadnej drużyny, bardziej usatysfakcjonował gości. Gospodarzom pozostał niedosyt, bowiem pokonanie przeciwnika — mimo jego wysokiej klasy — było w tym dniu możliwe.

Ważne jest jednak zdobycie kolejnego punktu. Zademonstrowana w drugiej połowie gra była chyba sygnałem wzrostu formy, co pozwalałoby na pewien optymizm przed następnymi spotkaniami. Mecz ten może stanowić — pod warunkiem, że drużyna wyciągnie właściwe wnioski — moment przełomowy w jej dalszych losach w III lidze. Powodzenie zagwarantować może tylko konsekwentna gra przez 90 minut, duża waleczność i żelazna dyscyplina taktyczna na boisku. Do tej pory zespół tylko od czasu do czasu spełniał te wymogi.

Puchar zdobył Jan Talar

18 września br. odbyła się zakładowa spartakiada w sportach obronnych, zorganizowana przez Koło Oficerów Rezerwy i Zarząd Zakładowy ZSMP. Na strzelnicy Ligi Obrony Kraju w Grzegorzowie, korzystając z pięknej, słonecznej pogody, spotkało się ponad pięćdziesięciu entuzjastów strzelania z broni sportowej. Rywalizowali o nagrody, ufundowane przez dyrektora ZKiMR.

Zawody odbyły się w trzech konkurencjach: strzelaniu z karabinka małokalibrowego „standard" w pozycji leżącej bez podpórki na odległość 50 metrów, strzelaniu z pistoletu sportowego do tarczy umieszczonej w odległości 25 metrów oraz rzucie granatem ćwiczebnym do celu, który stanowił okrąg o średnicy 3 m, odległym o 20 metrów. W pierwszej z nich zwyciężył pracownik Wydziału M-5 JAN TALAR, który jednocześnie uzyskał najwięcej punktów w łącznej klasyfikacji trójboju. Mistrzem w strzelaniu z pistoletu okazał się MAREK ZIELIŃSKI z Zespołu Wydziałów Maszyn Rolniczych, zaś najcelniej rzucał granatem WALDEMAR CZERMAŃSKI z Wydziału K-3. W końcowej klasyfikacji liczyły się łączne wyniki z trzech konkurencji. Pierwsze miejsce w trójboju zajął, jak wspomnieliśmy, JAN TALAR. Na kolejnych pięciu punktowanych miejscach uplasowali się: MARIAN ZIÓŁKOWSKI (K-5), STANISŁAW JĘDREJKO (TS), WALDEMAR CZERMAŃSKI (K-3), STANISŁAW BIAŁOWĄS (TEc) i ANDRZEJ WROCHNA (M-2).

Impreza była bardzo udana — tak ocenili ją uczestnicy spartakiady. Oby więcej takich zawodów, nawet bez cennych nagród, jak to tyło w niedzielę, 18 września. Wystarczą symboliczne dyplomy dla najlepszych. Najważniejszy jest fakt, że jest to sposób na pożyteczne spędzenie wolnego od pracy czasu.

(r.)

I miejsce jaworskich ratowników

18 września br. odbyły się w Kunicach k. Legnicy wojewódzkie zawody w ratownictwie wodnym. Wzięły w nich udział dwie drużyny z Jawora, w skład których wchodzili m.in. junacy z Ochotniczego Hufca Pracy dla dochodzących przy ZKiMR. Wystartowali bardzo udanie, bowiem jaworskie drużyny uplasowały się na miejscach pierwszym i ósmym.

Zwycięska ekipa w której wystąpił junak MAREK MYŚLIŃSKI, składała się ponadto z ROBERTA REMUSA i JACKA BŁAŻEWSKIEGO. W drugim jaworskim zespole, który ostatecznie zajął ósmą lokatę, startował junak ALEKSANDER SŁONECKI.

Sygnał alarmowy dla „Kuźni"

Optymistyczne prognozy po spotkaniu z ROW-em, niestety, nie potwierdziły się w Oleśnicy. „Kuźnia", mimo niezłej okresami gry, przegrała 0:3, do przerwy 0:2. Chociaż przez cały czas meczu była dla „Pogoni" równorzędnym przeciwnikiem, chwilami nawet zdecydowanie przeważając, zeszła z boiska pokonana.

Losy meczu rozstrzygnięte zostały przed przerwą. Początek był nawet obiecujący. „Kuźnia" grała odważnie, imponując przed wszystkim szybkością i groźnie atakując bramkę gospodarzy. Znakomitym strzałem popisał się J. RYBICKI, jednak bramkarz „Pogoni" skutecznie interweniował. W okresie dość dobrej gry „Kuźni" gospodarze zdobyli w niewielkim odstępie czasu dwie bramki, obie po szybkich kontratakach. W obu przypadkach zadanie ułatwił im fatalnie interweniujący jaworski bramkarz. Można powiedzieć, że łatwość, z jaką piłkarze oleśniccy osiągnęli prowadzenie, zaskoczyła zarówno ich samych, jak i też sporą grupę miejscowych kibiców. Cóż z tego, że w dalszym ciągu inicjatywa należała do zespołu z Jawora, skoro wynik wciąż był niekorzystny. Nawet w najbardziej dogodnych sytuacjach zawodnicy „Kuźni" nie potrafili pokonać bramkarza „Pogoni".

Druga połowa spotkania to nieustanny napór jaworskich piłkarzy. Gospodarze ograniczyli się właściwie tylko do kontrataków. W dalszym ciągu zawodziła skuteczność. Zmarnowane zostały kolejne, znakomite okazje na poprawienie rezultatu zmagań. Wykorzystanie chociażby połowy z tych akcji zapewniłoby „Kuźni" nawet zwycięstwo. Tymczasem kolejny kontratak gospodarzy prawą stroną boiska przyniósł im na 5 minut przed końcem meczu trzecią bramkę. Wprawdzie zdobyta została z ewidentnego spalonego, sędzia jednoznacznie wskazał na środek boiska. Tak więc spotkanie, które mogło przynieść „Kuźni" dalsze punkty, zakończyło się, niestety, kolejną porażką.

Zmiana trenera

Na mecz do Wrocławia z rezerwami „Śląska" zespół „Kuźni" udał się pod opieką nowego trenera. Po spotkaniu z „Metalem" Kluczbork zarząd powierzył obowiązki pierwszego trenera JERZEMU DWERNICKIEMU, który dotychczas prowadził drużynę juniorów. Pomaga mu BOGUSŁAW KOPEĆ, zajmujący się głównie trenowaniem bramkarzy.

Zwykle przy takich okazjach zespoły odmieniają się nie do poznania, jakby dopiero po zmianie trenera przypomniały sobie, że jednak potrafią grać w piłkę. We Wrocławiu nie nastąpiło cudowne odrodzenie. Zespół poniósł kolejną, czwartą już porażkę, chociaż tym razem w minimalnym stosunku 0:1. Nie zademonstrował też jakiejś rewelacyjnej gry. Jedynym właściwie pozytywnym elementem była większa niż dotychczas konsekwencja i dyscyplina taktyczna. Taki sposób gry, przy odrobinie szczęścia, mógł nawet przynieść powodzenie, bowiem jedyną bramkę drużyna „Śląska" zdobyła z bardzo problematycznego i zbyt pochopnie podyktowanego rzutu karnego dopiero w 70 minucie meczu. Potwierdziło się więc, że tylko właściwa mobilizacja i koncentracja daje szansę na pozytywny wynik. Zbytnia zapalczywość kończy się z reguły tak, jak w spotkaniach w Kluczborku czy Oleśnicy.

We Wrocławiu „Kuźnia" od początku grała bardzo ostrożnie i rozsądnie, korzystając z każdej sprzyjającej okazji do przeprowadzenia szybkiego kontrataku. Nie było ich, oczywiście, zbyt wiele, gdyż inicjatywa należała, szczególnie do przerwy, do gospodarzy. Trudno oczywiście temu dziwić się, skoro ze względu na przerwę w rozgrywkach ekstraklasy w meczu mogli wziąć udział zawodnicy o pierwszoligowym, a nawet reprezentacyjnym stażu (Kuniczuk, Machaj, Partyński, Benke). „Kuźnia" poczynała jednak dość dzielnie, nie wykazując specjalnego respektu dla przeciwnika. Prawdopodobnie, gdyby nie karny, mecz zakończyłby się remisem, bowiem wszystkie akcje gospodarzy były skutecznie powstrzymywane przez jaworską obronę. Szkoda tego jednego, pechowo straconego punktu. W obecnej, wciąż niewesołej sytuacji bardzo przydałoby się zespołowi.

Przed „Kuźnią" jeszcze tylko 4 mecze w jesiennej rundzie i teoretyczna możliwość zdobycia 8 punktów. W praktyce jest to jednak mało prawdopodobne. Żeby zachować szanse na wiosnę, zespołowi potrzeba minimum 5—6 punktów. Zdobycie ich w spotkaniach z takimi zespołami, jak Lechia, Kryształ, Sparta czy nawet Bielawianka, na pewno nie będzie zadaniem łatwym.

Niewykorzystane jedenastki

Coś zastraszająco niedobrego dzieje się z drużyną „Kuźni". Zespół zatracił umiejętność zdobywania bramek, a tym samym odnoszenie zwycięstw. Jeszcze raz potwierdziło się to w meczu z „Metalem" Kluczbork. Cóż z tego, że inicjatywa przez cały czas należała do gospodarzy, skoro nie potrafili udokumentować tego bramkami. Okazji do ich zdobycia było wiele. „Kuźnia" zawiodła jednak na całej linii, zaledwie remisując ze słabiutkim „Metalem" 1:1 (0:0).

Początek, jak zwykle, zapowiadał się dobrze. Ostrożna, nawet bojaźliwa gra „Metalu" umożliwiła gospodarzom przeprowadzenie szybkich i groźnych ataków. Jeden z nich zakończył się podcięciem w polu karnym J. RYBICKIEGO. Wydawało się, że zgodnie z tradycją „Kuźnia" zdobędzie prowadzenie z rzutu karnego, gdyż piłkę na 11 metrze ustawił niezawodny do tej pory Z. BORKOWSKI. Niestety, nawet jemu przytrafił się błąd. Niezbyt precyzyjny strzał efektownie obronił bramkarz gości.

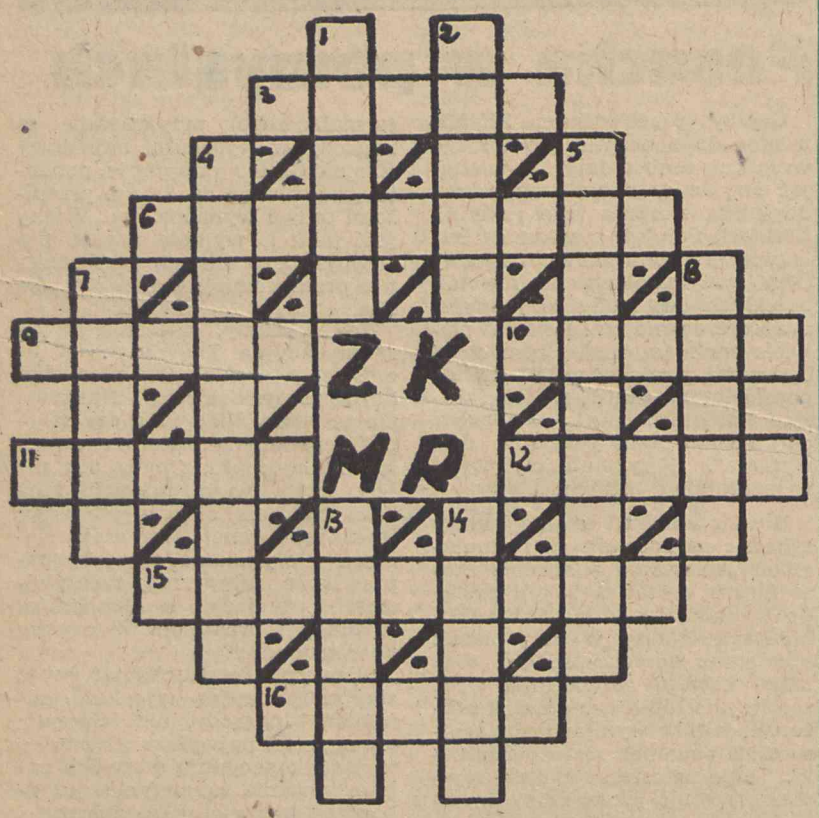
Fakt ten mocno zdeprymował zawodników „Kuźni". Wprawdzie w dalszym ciągu z pasją atakowali, ale były to ataki chaotyczne i nieskuteczne.

Po przerwie losy spotkania potoczyły się dość nieoczekiwanie. Goście uzyskali prowadzenie. Utrata bramki, wbrew dotychczasowym doświadczeniom, wpłynęła na zespół mobilizująco. Dość szybko padło wyrównanie, a strzelcem bramki był A. STRYJAK, który, po dośrodkowaniu z rogu, głową skierował piłkę do bramki. Gospodarze jeszcze bardziej zwiększyli tempo gry. W 85 min. ponownie w polu karnym został sfaulowany S. BLISKOWSKI. Sędzia podyktował drugi rzut karny. Niestety, i tym razem szansa na zwycięstwo została zaprzepaszczona. Niefortunnym strzelcem okazał się Cz. UNTON.

Do niedawna zawodnicy „Kuźni" zdobywali bramki tylko z rzutów karnych. Czyżby zanosiło się na to, że nawet w takich sytuacjach strzelenie gola będzie wielką sztuką?

(mil)

KRZYŻÓWKA Nr 9



POZIOMO: 3 — plakat, 6 — zespół przyrządów, 9 — hazardowa gra w karty, 10 — tępy człowiek, 11 — błazen, arlekin, 12 — rodzaj materiału, 15 — pleciony sznur naramienny noszony od XVII w. przez generałów, oficerów, 16 — strumień, wartki, nurt wody.

PIONOWO: 1 — nieczysta sprawa, 2 — psikus, żart, 4 — kobieta-aptekarz, 5 — siedzi w kozie, 7 — rewia, 8 — rodzaj nawozu, 13 — na dworcu, 14 — na niebie.

WŚRÓD CZYTELNIKÓW, którzy nadeślą do 20 listopada 1983 roku prawidłowe rozwiązania, zostaną rozlosowane nagrody książkowe. 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 5 w Matrycowni.

ROZWIĄZANIE KRZYŻÓWKI z wrześniowego numeru „Przeglądu Fabrycznego". POZIOMO: sopel, spotkanie, płoza, psota, smycz, pułap, skarbonka, szata. PIONOWO: porto, pedał, sprzątaczka, piastunka, słoma, straż, proza, poeta.

Perypetie z nagrodami

W każdym numerze „PF", pod krzyżówką, umieszczana jest formułka: „wśród czytelników, którzy nadeślą prawidłowe rozwiązania, zostaną rozlosowane nagrody książkowe". Wprawdzie co miesiąc wpływają takowe do redakcji, ale z przykrością stwierdzamy, że nikogo nie udało nam się do tej pory uhonorować. Na przeszkodzie stoi już nie tyle brak wartościowych książek w jaworskiej księgarni, ile brak pieniędzy na ich zakup. Wierzymy jednak, że sytuacja ta nie zniechęci zakładowych szaradzistów. Ufamy też w to, że wkrótce zostanie pomyślnie rozwiązana.

Przez dziurę w płocie

Zaiste trzeba być frajerem, aby brać przepustkę i nadkładać drogi, przechodząc przez dyżurkę, gdy w godzinach pracy chce się opuścić ZKiMR, aby coś załatwić w mieście. Można uniknąć wszelkich kłopotów z uzyskaniem zgody i przepustki, wychodząc przez dziurę w płocie. Za składem węgla nie ma nawet płotu. Mocno wydeptana ścieżka sugeruje, że szlak ten jest bardzo często uczęszczany. Jak na razie, bez przeszkód. Co najwyżej należy się tylko rozglądnąć dookoła, czy jakiś przełożony też chce sobie w ten sposób skrócić drogę.

Po malarzach tylko ślady

Niestety, nawet przez jeden dzień nie udaje się utrzymać w ZKiMR porządku. Niedawno pomalowano na biało wszystkie zakładowe krawężniki i obrzeża chodników. Kilku ludzi solidnie się napracowało. Efekt ich pracy okazał się jednak nadzwyczaj krótkotrwały. Jeszcze tego samego dnia na krawężnikach można było dostrzec mnóstwo śladów obuwia, odcisków kół fabrycznych wózków, a nawet ciężarowych samochodów.

Wygląda na to, że nie przejmujemy się stanem naszego „obejścia", co niezbyt dobrze świadczy o nas, jako o jego gospodarzach. Dzisiaj po malowaniu pozostały tylko „ślady".

Zadowoleni

Po serii wysokich porażek „Kuźni" w meczach wyjazdowych, niektórych wprost zaskoczyła skromna przegrana we Wrocławiu z rezerwami „Śląska". Byli nawet tacy, którzy uznali to za sukces, mając świeżo w pamięci bagaż goli przywiezionych z Kluczborka. Bardzo osobliwa to miara sukcesu. Piłkarze, weźcie się wreszcie w garść, zacznijcie wygrywać i nie pozwólcie się dłużej obrażać.

Nasze zdanie

— Narzekacie na warunki pracy w jaworskiej „Kuźni", więc powinniście wybrać się do „Ursusa" — stwierdzili znajomi technolodzy po powrocie z delegacji. — Tam dopiero mielibyście o czym pisać!

To, że w innych zakładach są, być może, gorsze warunki pracy, nie zwalnia nas, panowie, od starań o poprawę takowych w ZKiMR. Takie jest nie tylko nasze, dziennikarskie, zdanie.

Strip-tease w korytarzu

W wyburzonych halach produkcyjnych znajdowały się także pomieszczenia socjalne. Po szatniach nie pozostał już nawet ślad. Przeniesione stamtąd szafki ubraniowe ustawiono, gdzie się tylko dało. Dzisiaj więc za rozbieralnię służą nawet korytarze. Spotkanie się z przebierającym się akurat pracownikiem, delikatnie mówiąc, jest trochę żenujące dla obu stron. Szczególnie, gdy ma to miejsce w pobliżu często odwiedzanego lokalu związku zawodowego.

Przypominamy

Po raz któryś z kolei przypominamy delikatnie kierownictwu: Działu Kontroli Jakości, służby pracowniczej, Rachuby, Działu Głównego Mechanika i Wydziału Remontowo-budowlanego o obowiązku odpowiedzi na krytyczne uwagi i zapytania nasze i czytelników.

Nie sądzimy, iż nasi dłużnicy wyznają zasadę, że skoro o czymś cicho to problem nie istnieje. Przypuszczamy, że po prostu zapomnieli o takiej „drobnostce" w nawale codziennych spraw.

PRZEGLĄD FABRYCZNY — pismo Samorządu Pracowniczego Zakładów Kuziennicznych 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. 1503-83-C-1300 — Nakład 2500 egz. — A3 — U-21