PRZEGLĄD FABRYCZNY

Pismo Samorządu Pracowniczego Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych
NR 11(77) - JAWOR - LISTOPAD 1983 R. - 8 STR.

ZAKŁADOWE BUDOWNICTWO MIESZKANIOWE

Program do 1990 roku

Zakładowe osiedle przy ul. Piastowskiej systematycznie rozrasta się. W ubiegłym roku powiększyło się o 24 mieszkania w „punktowcu". Obecnie trwają prace wykończeniowe w dwóch dalszych tego typu budynkach, które zostaną zakończone najpóźniej do końca września przyszłego roku. 48 pracowniczych rodzin wprowadzi się wówczas do upragnionego „M".

Na tym nie kończy się rozbudowa osiedla. Daleko bowiem jeszcze do zaspokojenia potrzeb mieszkaniowych załogi. „Inwestprojekt" w Legnicy przygotowuje już dokumentację na budowę 2 podobnych budynków po 25 mieszkań każdy. Będą dysponowały większym niż dotychczas metrażem, co znacznie podwyższy ich standard. Przewiduje się, że budowa rozpocznie się w drugiej połowie 1984 roku, natomiast gotowe mieszkania oddane zostaną do użytku pod koniec 1985 roku.

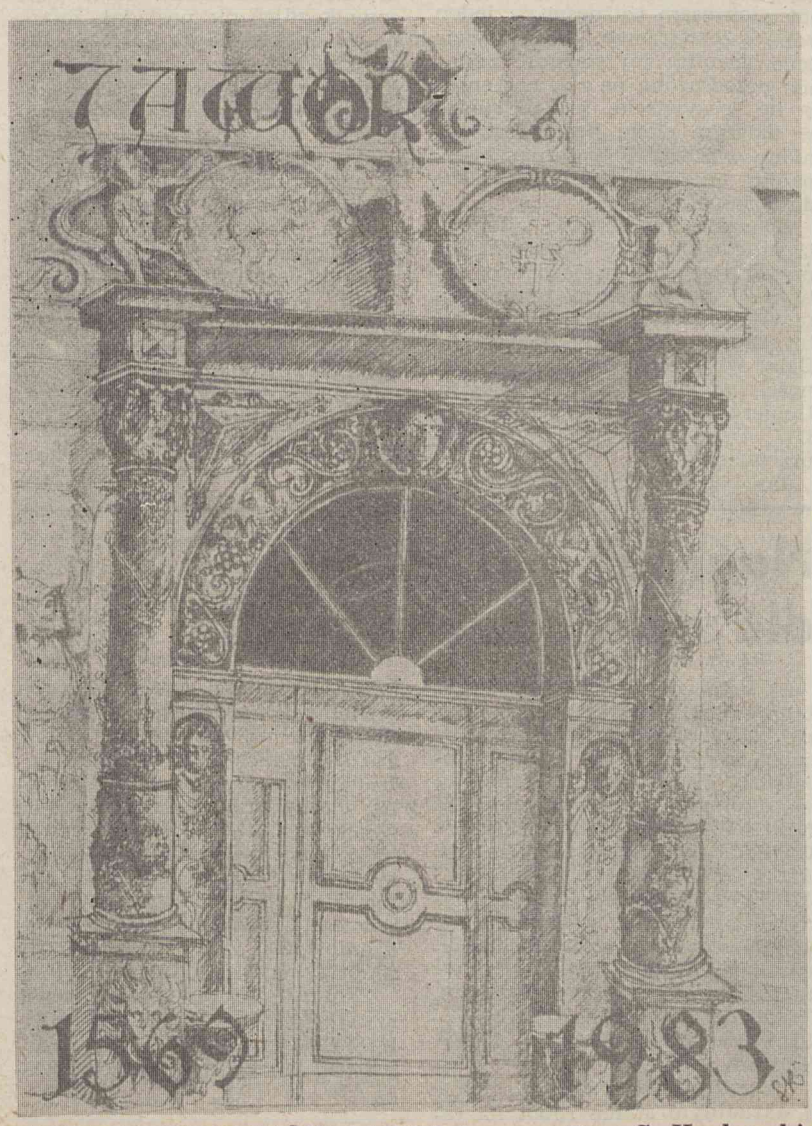
Znane są już założenia docelowego planu zagospodarowania osiedla przy ul. Piastowskiej do 1990 r. Po wybudowaniu 2 budynków, o których mowa wyżej, praktycznie wyczerpane zostaną wszystkie tereny, nadające się pod nowe domy. Zaistnieje więc konieczność wykorzystania obszaru, na którym usytuowany jest obecnie hotel robotniczy i domki typu „bungalow". Te ostatnie zostaną przeniesione w inne miejsce, natomiast hotel zostanie wyburzony. Lokatorzy zostaną przekwaterowani do pomieszczeń zastępczych. W miejscu domków stanie jeden długi blok o około 90—100 mieszkaniach, natomiast w miejscu hotelu jeden lub dwa budynki po 50—60 mieszkań. W sumie więc do 1990 roku w zakładowym osiedlu przybędzie około 250 mieszkań. Trudno oczywiście dzisiaj stwierdzić, jakie będą potrzeby załogi za 7 lat. Z pewnością jednak dzięki tym przedsięwzięciom ulegną znacznej poprawie.

Oprócz prowadzenia budownictwa wielorodzinnego zakład będzie udzielał wydatnej pomocy budującym się indywidualnie, zrzeszonym w zakładowych spółdzielniach mieszkaniowych. Niedawno zakład skończył uzbrajanie terenu pod budowę domków jednorodzinnych, przyległego do ulic Przyjaciół Żołnierza, Szpitalnej i Młyńskiej. W I kwartale przyszłego roku zostanie doprowadzona energia elektryczna, natomiast cała instalacja wykonana zostanie po osiągnięciu stanu surowego wszystkich budynków. Zakład nadal będzie udzielał pomocy organizacyjnej i finansowej zakładowej spółdzielni młodzieżowej.

Zamierzenia są bardzo ambitne. Jak do tej pory wszelkie działania przedsiębiorstwa, zmierzające do poprawy bazy mieszkaniowej, zyskują pełną aprobatę załogi. Rada Pracownicza dała temu wyraz, akceptując propozycje w sprawie dofinansowania budownictwa mieszkaniowego z zysku. Realizacja przedstawionych zamierzeń kosztować będzie w ciągu najbliższych 2 lat po 25 milionów złotych rocznie, natomiast w następnych po około 30 milionów. Podstawowym źródłem finansowania zakładowego budownictwa będzie fundusz mieszkaniowy. Przepisy o jego tworzeniu określają, iż ma on stanowić 25 procent najniższego wynagrodzenia w gospodarce narodowej (wynoszącego 5400 zł), pomnożonego przez liczbę osób zatrudnionych w przedsiębiorstwie. W przypadku ZKiMR będzie to kwota zbyt skromna, absolutnie nie wystarczająca. Stąd właśnie konieczność znacznego uzupełnienia jej częścią zysku.

Perspektywa 1990 roku nie jest chyba zbyt odległa, jeżeli skonfrontujemy ją z ofertą miejskiej spółdzielni mieszkaniowej. Możliwość otrzymania mieszkania z zakładu w jakimś stopniu powinna przyczynić się do stabilizacji sytuacji kadrowej w przedsiębiorstwie.

M. Lenkiewicz



GALERIA ZABYTKÓW JAWORA Rys. S. Kozłowski

IV Konferencja Sprawozdawczo-Wyborcza PZPR

Akceptacja pracy KZ PZPR — Adam Sawicki ponownie I sekretarzem

17 LISTOPADA br. w Klubie Technika odbyła się IV Zakładowa Konferencja Sprawozdawczo-Wyborcza partii. Delegaci, wybrani podczas zebrań w ośmiu oddziałowych organizacjach, podsumowali efekty pracy ustępującego Komitetu Zakładowego, ocenili skuteczność działań podejmowanych przez poszczególne ogniwa partii w fabryce, rozliczyli je z realizacji wniosków i uchwał, jakie zgłoszono lub podjęto w okresie od 15 maja 1981 r. Wybrali także nowe władze zakładowej organizacji partyjnej oraz komisje: rewizyjną i kontroli partyjnej. W konferencji wzięli udział przedstawiciele Komitetu Miejskiego i Wojewódzkiego PZPR oraz władz miasta Jawora.

Konferencję otworzył I sekretarz KZ PZPR ADAM SAWICKI, który w imieniu ustępującej Egzekutywy przedstawił referat sprawozdawczo-programowy. Stwierdził na wstępie, że trudno jest dokonać oceny pracy partii bez analizy czynników, decydujących o atmosferze, w jakiej przyszło jej działać w minionej kadencji. Był to okres niezwykle bogaty w wydarzenia natury politycznej i społecznej, a sytuacja w zakładzie kształtowała się w zależności od wydarzeń w kraju. Wyróżnić w nim można kilka faz. Pierwsza rozpoczęła się od momentu rozszerzania się ogólnokrajowego protestu robotników i trwała praktycznie do IX Nadzwyczajnego Zjazdu PZPR. Charakteryzowała się burzliwymi dyskusjami w grupach pracowniczych, w trakcie których wskazywano na przykłady nieudolności administracji gospodarczej, krytykowano władze za nieuwzględnianie opinii środowisk robotniczych, za nieuzasadnione, nadmierne przywileje i wystawny tryb życia. W tym też okresie wielu towarzyszy opuściło szeregi organizacji. Nie potrafili bowiem przeciwstawić się presji kolegów, obwiniających partię za popełnione błędy i niespełnione nadzieje lat siedziemdziesiątych. Był to również wynik wrogiej propagandy i nacisków ekstremalnych grup byłej „Solidarności", które wszystkimi metodami starały się osłabić znaczenie partii w zakładzie, wyizolować ze środowiska niektórych towarzyszy. Był to także czas dyskusji nad dokumentami zjazdowymi. Dokonywała się demokratyzacja życia w partii, tworzył się nowy aktyw. Wszystko to udowadniało przeciwnikowi politycznemu, że partię stać na otwarte rozliczenie się z błędów przeszłości i wyciągnięcie właściwych wniosków na przyszłość.

Druga faza, to okres do 13 grudnia 1981 roku. Charakterystyczne dla niego było wzmaganie wrogiej propagandy i ataków na partię. Podkreślić należy, że znaczna część załogi ZKiMR nie poddała się tym naciskom. W partii kontynuowano wtedy rozmowy indywidualne, dyskutowano nad założeniami reformy gospodarczej i planem na 1982 rok, wyjaśniano zasady polityki PZPR po IX Nadzwyczajnym Zjeździe. Takie działania, jak również rozsądna postawa aktywu partyjnego i związkowego, starającego się likwidować konflikty u źródeł ich powstawania, nie dopuściły do zaognienia sytuacji. A była ona niełatwa. Zebrania w OOP odbywały się przy niskiej frekwencji i nieregularnie, dyskusje były jednostronne i ogniskowały się na problemach dnia powszedniego.

Wstrząs, spowodowany decyzjami władz z 13 grudnia 1981 roku, chociaż krótkotrwały, był dla zakładowej organizacji odczuwalny. W OOP podjęto działalność statutową. Członkowie partii, uwolnieni od nacisków, odważniej włączyli się w nurt wydarzeń. Wzrosła dyscyplina i skuteczność partyjnych działań. W tym okresie partia musiała zająć się sprawami, które do tej pory załatwiały związki zawodowe i stowarzyszenia techniczne. Było to spore obciążenie, ale jednocześnie wzrosło zaufanie do odnowionej partii.

Zmniejszające się uciążliwości stanu wojennego powodowały, iż zakładowa organizacja partyjna mogła coraz bardziej skupiać się na swojej statutowej działalności. Podstawowe jej kierunki to partyjna kontrola przebiegu wdrażania reformy gospodarczej w ZKiMR, inicjowanie odradzającego się ruchu związkowego i wyborów do Rady Pracowniczej. Nastąpiła dalsza stabilizacja sytuacji. Regularnie odbywały się zebrania, ustał odpływ ludzi z partii, wzrosła aktywność szeregowych członków. Efekty są dzisiaj takie, że nie ma dziedziny życia w zakładzie, w której nie byłaby zauważalna obecność partii.

Nawiązując do analizy sytuacji wewnętrzpartyjnej w minionej kadencji. A. Sawicki powiedział, iż od 15 maja 1981 r. do konferencji liczebność zakładowej organizacji zmniejszyła się o 112 osób, z których 89 skreślono, zaś 17 wydalono z szeregów partii. 39 towarzyszy odeszło do innych zakładów, zaś 3 zmarło. Wśród 310 członków, którzy figurują w ewidencji, 166 towarzyszy to robotnicy i mistrzowie, 106 — pracownicy umysłowi, zaś 38 — emeryci i renciści. Jest wśród nich 60 kobiet. Do związku zawodowego należy 132 towarzyszy. 21 członków partii z ZKiMR wchodziło w skład władz Komitetu Miejskiego, trzech — Komitetu Wojewódzkiego PZPR.

W referacie Egzekutywy KZ PZPR przedstawiono także wyniki kampanii sprawozdawczo-wyborczej w oddziałowych organizacjach. Wybory przyniosły w czterech z nich zmiany na funkcjach pierwszych sekretarzy (OOP numer 2, 5, 6 i 7). W skład nowych władz OOP weszło 45 towarzyszy. Pięciu z nich nie przekroczyło 30 roku życia, dwudziestu to robotnicy, taką samą liczbę stanowią pracownicy umysłowi, pięciu, należących do OOP

cd. na str. 4

JAK PŁACIĆ ZA URLOP?

Związkowcy walczą o zmianę przepisów

W jednym z poprzednich numerów „PF" opublikowaliśmy list CZESŁAWA SOROKI, który w imieniu pracowników Działu Kontroli Jakości podniósł problem naliczania „dniówkowym" wynagrodzenia za czas urlopu. Na podstawie konkretnego wyliczenia udowodnił, że w ich przypadku nie jest realizowana zasada, zapisana w Kodeksie Pracy. Stanowi ona, iż za urlop pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie otrzymałby, gdyby w tym czasie pracował. Poruszeni tą sprawą, interweniowaliśmy u zastępcy dyrektora d.s. ekonomicznych. Dowiedzieliśmy się jednak, iż panie z Rachuby postępują zgodnie z obowiązującymi przepisami. Nakazują one obliczać wynagrodzenie za urlop, dzieląc średnie wynagrodzenie z 3 lub 12 miesięcy przez liczbę kalendarzowych dni roboczych z tego okresu, łącznie z wolnymi sobotami. Nic więc dziwnego, że w rezultacie wynagrodzenie za 1 dzień urlopu jest niższe od przeciętnej dniówki, zwłaszcza wtedy, kiedy pracownik bierze urlop, w którym nie przypadają wolne soboty.

Z problemem tym zwróciliśmy się do związkowców. Dowiedzieliśmy się, że przedstawiciele kilkudziesięciu organizacji związkowych rozmawiają w tej sprawie w Ministerstwie Pracy, Płac i Spraw Socjalnych. Zaproponowali zmianę przepisów na korzystniejsze dla robotników. Chodzi o to, aby przy ustalaniu urlopowego wynagrodzenia nie były uwzględniane wolne soboty. Tak wyliczona, a więc wyższa stawka, byłaby mnożona wyłącznie przez przypadającą w czasie urlopu liczbę dni, jakie dana osoba przepracowałaby rzeczywiście, zgodnie z obowiązującym ją rozkładem czasu pracy.

Jak poinformowała niedawno Polska Agencja Prasowa, prace nad skorygowanymi przepisami są znacznie zaawansowane.

(r.)

Uporządkować sprawy kadrowe

Dyrektor ZKiMR polecił opracowanie wykazu stanowisk, na których wykonywane są prace w szczególnie uciążliwych warunkach. Praca na tych stanowiskach uprawnia m.in. do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę oraz podwyższenia emerytury i renty inwalidzkiej o 10 lub 15%. Realizacja tego zadania została zlecona specjalnie powołanej komisji pod kierunkiem kierownika Działu BHP — WŁADYSŁAWA KARLIŃSKIEGO. W pierwszych dniach listopada wykaz taki został opracowany. Praktycznie więc na tym skończyła się rola tej komisji. Natomiast nie może to stanowić zakończenia większego przedsięwzięcia, jakim jest uporządkowanie spraw kadrowych. Od dawna bowiem panuje w tej sferze spory bałagan.

Wiele osób rzeczywiście wykonuje prace, które zgodnie z wykazem (Zarządzenie nr 7 Ministra Hutnictwa i Przemysłu Maszynowego z 19 maja 1983 roku) zostały zakwalifikowane do robót realizowanych w szczególnych warunkach. Niestety, może to zabrzmieć trochę paradoksalnie, ale do niedawna jeszcze były, a zapewne są nadal osoby, które prace te wykonują jakby nieoficjalnie, gdyż nie znajduje to żadnego odzwierciedlenia w ich angażach. Zdarzało się, że wynikało z nich np., iż pracujący na szlifierce formalnie jest ślusarzem. Nie mógł więc skorzystać z wymienionych wyżej uprawnień.

Podobnych przypadków, już niekoniecznie dotyczących stanowisk uciążliwych, można znaleźć w zakładzie więcej. Stąd też chyba powstał bałagan w systemie wynagradzania. Po wykorzystaniu wszelkich możliwości awansu pionowego na danym stanowisku, nie pozostawało nic innego, jak formalna zmiana stanowiska, chociaż faktycznie pracownik w dalszym ciągu wykonywał te same czynności.

Uporządkowanie tych spraw wydaje się niezbędnym warunkiem (oprócz wielu innych) sprawnego wdrożenia opracowywanego obecnie nowego systemu motywacyjnego.

(m)

RONIKA

● Od 1 stycznia przyszłego roku obowiązywać będzie nowy system przepustkowy. O jego zasadach piszemy szerzej poniżej.

● Zmieniony został tryb dokonywania zakupów, co powinno prowadzić do właściwego kształtowania się zapasów w przedsiębiorstwie. Zarządzenie dyrektora ZKiMR z 27 października br. wprowadza poważne ograniczenia w swobodnej do tej pory gospodarce zaopatrzeniowej.

● 3 listopada br. powołana została 11-osobowa Rada Programowa Klubu Techniki i Racjonalizacji. Jej przewodniczącym mianowano głównego specjalistę d.s. pracowniczych WŁADYSŁAWA GAZDĘ, zaś w skład weszli przedstawiciele działających w ZKiMR organizacji społeczno-zawodowych i stowarzyszeń technicznych. Podstawowym zadaniem Rady będzie ustalenie programów i planów działalności zakładowego Klubu.

● Od przeszło miesiąca specjalnie powołany zespół systematycznie analizuje jakość wytwarzanych wyrobów, ustalając praktyczną skalę występowania nieprawidłowości, ich źródła oraz przyczyny.

● Trwają prace nad stworzeniem własnego, zakładowego systemu motywacji do pracy. Z chwilą ich zakończenia założenia systemu zostaną poddane szerokiej konsultacji z załogą.

● Dział Socjalny zmienił siedzibę. Od 12 listopada br. mieści się w nowej części socjalnej Wydziałów „W" na drugim piętrze, naprzeciwko kompresorowni.

Asocjacje filmowe '83

Od 9 do 11 grudnia odbędzie się w Jaworze X Ogólnopolski Przegląd Amatorskiej Twórczości Filmowej. Impreza ta ma już swoją ponad 20-letnią tradycję. Bez przesadnej skromności należy stwierdzić, że tworzyli ją także jaworscy filmowcy. Dzięki ich aktywności i artystycznym osiągnięciom przegląd ten, począwszy od 1977 roku, na stałe zadomowił się w Klubie Technika. W odstępach dwuletnich zjeżdżają do Jawora filmowcy-amatorzy z całego kraju oraz z zagranicy, by zaprezentować swój artystyczny dorobek.

Organizatorami tegorocznego festiwalu są: NSZZ Pracowników ZKiMR, AKF „Jawornik", Zakłady Kuziennicze i Maszyn Rolniczych oraz Robotnicze Centrum Kultury w Jaworze. Przewodniczącym Komitetu Organizacyjnego jest dyrektor ZKiMR MARIAN NAWROCKI.

W przeddzień rozpoczęcia festiwalu przewidziany jest przyjazd jego uczestników. W tym też dniu po południu rozpocznie swoją pracę Biuro Przeglądu. Projekcje filmów konkursowych odbywać się będą dwa razy dziennie, z rana i po obiedzie. W programie przewidziane są liczne imprezy towarzyszące, m.in. warsztaty filmowe, projekcja filmów gości zagranicznych, spotkanie z jednym z twórców filmu profesjonalnego. Ostateczne rozstrzygnięcie konkursu nastąpi w niedzielę. Po odczytaniu werdyktu jury i wręczeniu nagród nastąpi pokaz filmów nagrodzonych.

Można oczekiwać, że festiwal spotka się z dużym zainteresowaniem nie tylko w zakładzie. W tym roku, podobnie jak podczas ostatniego Przeglądu, głównym kryterium oceny filmów będzie warsztat techniczno-artystyczny, a więc takie walory, jak pomysł scenariusza, reżyseria, zdjęcia, montaż, aktorstwo, udźwiękowienie. Znajomość tych kryteriów, jak też ogólnej formuły Przeglądu, powinna w znacznym stopniu ułatwić wszystkim obserwatorom oglądanie filmów oraz właściwą ich ocenę.

(m)

Członkowie AKF „Jawornik" pracują w plenerze nad kolejnym filmem
Fot. A. Wysocki

Powstała sekcja organizacji produkcji

Zarządzeniem dyrektora ZKiMR z 10 listopada br. utworzona została nowa komórka organizacyjna — sekcja organizacji produkcji. Tym samym spełniony został postulat organizacji partyjnej, wskazującej na potrzebę powołania w fabryce specjalistycznej komórki, która zajmie się analizą zakładowych niedociągnięć, przeszkadzających w rytmicznej i wydajnej pracy.

W zarządzeniu wymieniono przykładowe tematy, które powinna podjąć nowo utworzona sekcja. Zaliczono do nich: obieg technologiczny materiałów i półwyrobów, synchronizację procesów wytwórczych oraz współdziałanie wydziałów i gniazd produkcyjnych, funkcjonowanie transportu wewnętrznego i gospodarki magazynowej, organizację stanowisk roboczych i rozdzielni międzyoperacyjnych (z szerokim wykorzystaniem zasad ergonomii), eliminację zbędnych prac biurowych, zagospodarowanie odpadów materiałowych, a także rozszerzenie wykorzystania elektronicznego przetwarzania danych.

Swoje zadania sekcja będzie realizować, jak się zakłada, poprzez przeprowadzanie analiz i stawianie diagnoz, opracowywanie projektów instrukcji i zarządzeń oraz wydawanie doraźnych zaleceń kierownikom i mistrzom. Prowadzić będzie także odpowiedni instruktaż wdrażając nowe rozwiązania. Ważnym zadaniem będzie również kontrola nad wprowadzaniem zmian i ocena ich efektów.

Sekcja organizacji produkcji, na której czele stoi MICHAŁ JANCZEWSKI, podporządkowana jest kierownikowi Działu Organizacji Zarządzania. W jej skład wchodzi ponadto dwóch „organizatorów produkcji" IZABELA HEMERLING i TADEUSZ BANIUSIEWICZ. Do nich właśnie należy zwracać się z zauważonymi problemami we własnej pracy i w funkcjonowaniu zakładu.

(r.)

W MŁODZIEŻOWEJ SPÓŁDZIELNI

Trwa wykup działek budowlanych

Członkowie młodzieżowej spółdzielni budowlanej załatwiają formalności związane z wykupem działek. Taką informację otrzymaliśmy od prezesa ANDRZEJA KOWALCZYKA w pierwszych dniach listopada br. Uzyskali także, jak się dowiedzieliśmy, poważne wsparcie finansowe ze strony ZKiMR w postaci pożyczek z Zakładowego Funduszu Mieszkaniowego w wysokości po 250 tysięcy złotych. Pierwszą ratę pożyczki (150 tys. zł) już pobrali z kasy przedsiębiorstwa. Pozostałe 100 tys. zł otrzymają po przedstawieniu rachunków, dokumentujących cel, na jaki przeznaczyli pieniądze.

Pozytywne efekty przyniosły starania o zakup niezbędnych do budowy materiałów. Spółdzielcy mają już zagwarantowane dostawy płyt stropowych, wapna i drewna budowlanego. Nie jest jeszcze gotowy, niestety, projekt domku, zamówiony u jednego z legnickich architektów. Wiadomo jedynie, że „szeregowiec" będzie wznoszony z tzw. suporeksu i cegły. Przypomnijmy jeszcze — a informacja ta, jak sądzimy, przydatna będzie kolejnym odważnym — iż bank udziela pożyczek na budowę dopiero w chwili wykonania „stanu zerowego".

W poprzednim numerze wspomnieliśmy o biurokratycznych przeszkodach, w wyniku których spółdzielcy przez prawie rok załatwiali wstępne formalności, związane z zalegalizowaniem swoich działań. Pod tym określeniem rozumieliśmy obowiązujące przepisy, naszym zdaniem absolutnie nie odpowiadające duchowi uchwał władz partyjnych i państwowych, które wskazują na duże znaczenie budownictwa indywidualnego oraz zobowiązują do udzielania wszechstronnej pomocy tej formie uzyskiwania własnego mieszkania.

(r.)

W przyszłym roku dwa punktowce

Trwają prace budowlane w dwóch tzw. punktowcach w zakładowym osiedlu przy ul. Piastowskiej. W początkach listopada br. w pierwszym z nich osiągnięto stan surowy zamknięty, zaś w drugim do tego etapu zaawansowania brakowało jeszcze np. parapetów, niektórych okien i drzwi. Według ocen specjalistów uzupełnienia te wymagały jeszcze kilku dni pracy.

Pomyślny finał osiągnęły rozmowy z przyszłym wykonawcą tzw. wykończeniówki. Jak się dowiedzieliśmy, wykonania tych robót podjęło się Jaworskie Przedsiębiorstwo Budowlane. Przypomnijmy, że Wrocławskie PBP Nr 1, będące głównym wykonawcą, zobowiązało się jedynie do zmontowania budynków w stanie surowym. Sporo kłopotów i dodatkowych zabiegów kosztowało ZKiMR znalezienie firmy, gotowej podjąć się pozostałych prac.

Według wstępnych ustaleń pierwszy z punktowców zostanie oddany do użytku w początkach lipca, zaś drugi — w pierwszych dniach października przyszłego roku. Jest więc nadzieja, iż w tym terminie kolejnych 48 pracowników ZKiMR wprowadzi się do upragnionych mieszkań.

(r)

Od 1 stycznia nowe przepustki

Od 1 stycznia 1984 r. obowiązywać będą nowe przepustki. W dniu tym tracą więc ważność tzw. identyfikatory, które uprawniały do wejścia do zakładu. Oto najważniejsze zasady przyszłego systemu przepustkowego.

Stałe przepustki wydawane będą przez Dział Kadr raz na pięć lat z okresem ważności na jeden rok kalendarzowy. Po upływie tego terminu jej ważność zostanie przedłużona na rok następny, o ile, oczywiście, jej posiadacz w dalszym ciągu będzie zatrudniony w ZKiMR. W innym przypadku musi zwrócić przepustkę do Działu Kadr.

Zdarzają się i takie sytuacje, iż pracownik gubi dokument, uprawniający do wejścia do fabryki. Jak w takim przypadku powinien postąpić? Otóż o zgubie musi zawiadomić na piśmie Dział Wojskowy, podając okoliczności, w jakich do tego doszło. Dopiero po wyrażeniu zgody przez DW, Dział Kadr wystawi nową przepustkę.

Jak będzie przebiegać operacja wymiany identyfikatorów na nowe przepustki? Wszyscy kierownicy wydziałów i działów otrzymali instrukcję nowego systemu przepustkowego. W myśl jej ustaleń mieli oni zebrać od podwładnych po dwa zdjęcia i dostarczyć je do połowy listopada br. do Działu Kadr. Jeśli pracownik zdjęć nie posiadał, zostały one wykonane na koszt przedsiębiorstwa przez zakładowego fotografa.

Nowy system przepustkowy zmienia także dotychczasowe zasady opuszczania zakładu w godzinach pracy. Od nowego roku uprawniać będzie do tego jednorazowa przepustka, którą na umotywowaną prośbę pracownika wystawi kierownik wydziału lub działu i zaakceptuje kierownik Działu Kadr w czasie I zmiany, albo kierownik zmianowy na zmianie drugiej i trzeciej. Po powrocie przepustkę należy zwrócić przełożonemu w celu rozliczenia czasu pracy.

(r)

W hotelu grzejniki zamiast pieców

Od 20 października br. w tzw. pierwszym baraku hotelu pracowniczego trwają prace. Ekipa zakładowych fachowców instaluje tam w miejsce dotychczasowych elektrycznych pieców akumulacyjnych — grzejniki c.o., zasilane z sieci grzewczej. W związku z tym kierownictwo osiedla przeprasza mieszkańców tej części hotelu za kłopoty, jakie niosą z sobą niezbędne przeróbki. Jak się dowiedzieliśmy, zakończenie robót planowane jest na pierwsze dni grudnia br.

Zastąpienie pieców akumulacyjnych instalacją centralnego ogrzewania przyniesie znaczne oszczędności energii elektrycznej, zwiększając jednocześnie komfort zamieszkania. Niebagatelną korzyścią będzie także znaczna poprawa bezpieczeństwa przeciwpożarowego.

(r)

Nagrody i dyplomy dla działkowców

13 listopada br. odbyło się zebranie działkowców. W jego trakcie wyróżniającym się w pracy społecznej członkom POD „Hefajstos" wręczono okolicznościowe dyplomy. Otrzymali je: STANISŁAW BEDNARCZYK, ZYGMUNT JÓŹWIK, ROMAN STĘPIEŃ, ZDZISŁAW PYZNAR i MICHAŁ PANCEWICZ. Dyplomami uznania za wzorową uprawę uhonorowano pięciu działkowców: KAZIMIERZA JANKOWSKIEGO, EDWARDA BABIJA, ZDZISŁAWA WITKA, MIECZYSŁAWA DROGOSIA i JÓZEFA TURKA.

Zarząd przedstawił informację o aktualnym stanie robót na terenie ogrodów działkowych. Pomimo trudności materiałowych wykonano już wszystkie słupki, niezbędne do ogrodzenia alejek, a część z nich już wkopano. Pozostałe roboty zakończone zostaną wiosną przyszłego roku. O ile dyrekcja ZKiMR i Rada Pracownicza udzielą działkowcom pomocy w postaci niezbędnych materiałów, to zimą wykonają odpowiednią ilość segmentów ogrodzeniowych. Liczą, iż materiały te otrzymają nieodpłatnie.

Zebrani wybrali komisję rewizyjną z WIESŁAWEM DROŻDZIKIEM na czele oraz komisję rozjemczą, której przewodniczy RYSZARD HUNIK.

(r)

SPRAWY ZWIĄZKOWE

Konferencja delegatów

Zasadniczym przedmiotem zebrania był wybór delegata na konferencję wojewódzką oraz przedstawiciela do Federacji Związków Zawodowych Przemysłu Metalowego i Elektromaszynowego. Delegaci jednogłośnie wybrali jako delegata na konferencję wojewódzką i przedstawiciela do FZZPMiE przewodniczącego związku ANTONIEGO PRZYBYSZEWSKIEGO.

Wcześniej jednak Antoni Przybyszewski w krótkim zagajeniu przedstawił dotychczasową działalność zarządu zakładowego oraz związku w fabryce. Zrzesza on obecnie 826 członków, głównie pracowników bezpośrednio produkcyjnych z wydziałów kuźni i maszyn rolniczych. W ciągu 9 miesięcy związek pomyślnie rozwiązał sporo problemów, nurtujących całą załogę. Doprowadził m.in. do podwyższenia dodatków za pracę w warunkach szkodliwych, podwyższenia wynagrodzeń oraz poprawy zakładowej bazy wypoczynkowej. Przy udziale związku opracowany został program poprawy warunków pracy, którego realizacja kosztować będzie blisko 400 mln zł. Jeszcze w tym roku związek rozpatrzy sprawy dotyczące zakładowej służby zdrowia, ureguluje świadczenia pracownicze oraz zajmie się kwestiami związanymi z wypoczynkiem.

Następnie, w imieniu zarządu, Antoni Przybyszewski wręczył założycielom związku podziękowania, życząc im dalszych sukcesów w pracy organizacyjnej.

Zakładowy społeczny inspektor pracy JERZY TODOS zrelacjonował przebieg ostatniego spotkania inspektorów w Krakowie. Poruszano tam m.in. sprawę dodatków szkodliwych, postulując podniesienie ich do 5 zł i wyżej, w zależności od stopnia zagrożenia. Odżyła również kwestia dodatkowych urlopów dla kowali. Uregulowania wymaga też sprawa związana ze zmianą stanowisk pracy z wyżej płatnych na gorzej wynagradzane. Jak w takich sytuacjach rozstrzygnąć tę kwestię, żeby nie naruszać obowiązującego w zakładzie systemu wynagradzania. Dotyczy to szczególnie pracowników, zmuszonych do takiej zmiany ze względu na stan zdrowia. Związkowcy zamierzają wystąpić z wnioskiem, aby straty poniesione w takich przypadkach były rekompensowane ze środków ZUS.

W dalszej części konferencji delegaci poruszyli szereg spraw, których pomyślne rozwiązanie leży w najszerzej pojętym interesie pracowników. Wiele wystąpień dotyczyło warunków pracy, opieki medycznej, zaopatrzenia załogi w ubrania robocze itp. Jeden z dyskutantów wyraził niepokój, że coraz częściej w dyskusjach na temat bezpieczeństwa i warunków pracy mówi się tylko o ich szkodliwości w kuźni i malarni, pomijając zupełnie, albo mówiąc tylko półgębkiem o innych wydziałach. Jako przykład przytoczył warunki pracy w kompresorowni przy sprężarkach, w której ludzie narażeni są na wibrację i prawdopodobnie indukcję. Dyrektor zakładu MARIAN NAWROCKI obiecał przeprowadzić tam odpowiednie pomiary, które pozwoliłyby ustalić rzeczywiste zagrożenia na tych stanowiskach.

Na pytania, dotyczące gospodarki odzieżą roboczą i ochronną, odpowiadał kierownik Działu Socjalnego ADAM BABIJCZUK. Nowy taryfikator, obowiązujący od marca 1982 roku, wprowadził wiele ziman w porównaniu z poprzednim. Prawie wszędzie są to zmiany na niekorzyść pracowników, gdyż znacznie zwiększają okres używalności poszczególnych sortów. Ograniczone zostały możliwości przedsiębiorstwa, które obecnie może jedynie zmienić okres używalności o 25 procent w górę lub w dół, ewentualnie wypłacić ekwiwalent pieniężny. W przypadku ZKiMR są nawet stanowiska pracy, których w ogóle nie ma w wykazie taryfikatora. Wychodząc z założenia, że w warunkach reformy gospodarczej przedsiębiorstwo powinno mieć również w tej dziedzinie większą swobodę podejmowania samodzielnych decyzji, zaproponował, aby zobowiązać przedstawiciela związku w Federacji do podjęcia przez nią jak najszybszych działań, zmierzających do wprowadzenia do taryfikatora daleko idących zmian.

Sporo głosów krytycznych padło pod adresem zakładowej służby zdrowia. Od dawna nie wypełnia ona właściwie swoich funkcji. Główny powód to braki kadrowe. Liczne, podejmowane dotąd przez dyrekcję zakładu działania nie przyniosły spodziewanych rezultatów. Jak wynikało z wyjaśnienia głównego specjalisty d.s. pracowniczych WŁADYSŁAWA GAZDY, udało się nawiązać współpracę z Okręgowym Szpitalem Wojskowym we Wrocławiu. Z pewnością nie rozwiąże to od lat nabrzmiałego problemu. Czterech lekarzy specjalistów, przyjeżdżających do zakładowego ambulatorium raz w tygodniu na 2—3 godziny, będzie mogło konsultować najwyżej szczególne przypadki.

Zastępca dyrektora d.s. ekonomicznych EUGENIUSZ CEZAR przedstawił delegatom stan prac nad przygotowywanym obecnie nowym systemem motywacyjnym w przedsiębiorstwie. Wiele osób wykazuje już zniecierpliwienie przedłużaniem się tych prac. Nie ma ono, jak podkreślił dyrektor, żadnego uzasadnienia. Problem jest zbyt wielkiej wagi, aby wskazany był pośpiech, tym bardziej, że przedsiębiorstwo pragnie skorzystać z możliwości, jakie stworzy obowiązująca od 1 stycznia 1984 roku ustawa o eksperymentalnych zasadach wynagradzania. Prace z pewnością zakończone zostaną jeszcze w tym roku. Propozycje konkretnych rozwiązań przedstawi się organizacjom społeczno-politycznym, działającym w zakładzie, a po ich przedyskutowaniu całej załodze.

O wynikach działalności przedsiębiorstwa za 10 miesięcy tego roku poinformował związkowców dyrektor ZKiMR MARIAN NAWROCKI. Są one dość dobre, o czym może świadczyć fakt, że wykonany już został zaplanowany na cały rok zysk.

Na zakończenie obrad przewodniczący zarządu zakładowego ANTONI PRZYBYSZEWSKI przedstawił niektóre zagadnienia, dotyczące działalności Federacji. W przyszłym roku jej głównym zadaniem będzie wynegocjowanie korzystnych zmian w aktualnie obowiązującym układzie zbiorowym. Mając pełną świadomość trudnej sytuacji gospodarczej kraju — powiedział przewodniczący, — nie możemy jednak zrezygnować z osiągnięcia tego celu.

(mil)

Przewodniczący NSZZ Pracowników ZKiMR ANTONI PRZYBYSZEWSKI wręcza dyplomy uznania członkom związku, którzy przyczynili się do jego powstania *Fot .A. Wysocki*

Nowe władze oddziałowych organizacji partyjnych

Od połowy października do 17 listopada br. trwała kampania sprawozdawczo-wyborcza w oddziałowych organizacjach partyjnych, która zakończyła się konferencją zakładową (piszemy o niej w odrębnym artykule).

W ośmiu organizacjach, grupujących członków partii z poszczególnych środowisk ZKiMR, wyłoniono nowe władze. W OOP-1 wybrano I sekretarzem ponownie Michała Janczewskiego, drugim Janusza Procajłę, zaś trzecim — Jerzego Kosaka. W OOP-2 władze stanowią: Tadeusz Czerwiec (I sekretarz), Zdzisław Sokołowski (II sekretarz) i Andrzej Kowalczyk (III sekretarz), w OOP-3: Bolesław Malec (I), Jerzy Bryzek (II) i Mirosława Zaremba (III), zaś w OOP-4: Ryszard Rybczyński (I), Zbigniew Noga (II), Zofia Madera (III sekretarz).

W OOP-5 wybrano pierwszym sekretarzem Mieczysława Kopcia, drugim Jerzego Kowalskiego, trzecim — Włodzimierza Hemerlinga. Władze OOP-6 to Ryszard Trześniowski (I sekretarz), Bogdan Gut (II) i Witold Róg (III), zaś w OOP-7 stanowią je: Henryk Dziatkowiak (I) i Mieczysław Grzęda (II sekretarz).

Oddziałową organizacją partyjną nr 8, grupującą emerytów i rencistów kierować będą: Zbigniew Kulpa (I sekretarz), Józef Karpiej (II) i Jerzy Benedyk (III sekretarz).

Do operetki zamiast na rockowisko

36 osób skorzystało z oferty Działu Socjalnego, udając się do Wrocławia na operetkę „Księżniczka Czardasza" Imre Kolmana. Nie zawiódł się nikt. Spektakl dostarczył dużo przyjemnych wrażeń i przeżyć. Niestety, nie zawsze w podobnym nastroju opuszcza się występy na jaworskich scenach niektórych zespołów muzycznych i kabarecików.

Ten nowy sposób rozrywki i spędzenia czasu, szczególnie w wolne od pracy soboty, wart jest szerszego rozpropagowania wśród załogi ZKiMR. Na razie Dział Socjalny zamierza organizować wycieczki do operetki raz w miesiącu. Gdyby jednak znalazła się większa liczba chętnych, gotów jest zwiększyć ich częstotliwość. Warto więc skorzystać z tej oferty już przy najbliższej okazji.

O PRACY KOMISJI MIESZKANIOWEJ

Sprawdzono 312 wniosków

W ostatnim numerze „PF" przedstawiliśmy nowe zasady rozdziału mieszkań — pierwszy efekt pracy zakładowej komisji, powołanej przez dyrektora Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych. Dzisiaj przytaczamy wypowiedź jej przewodniczącego JANA KASPRZAKA o działalności w minionym miesiącu.

„Przypomnę, że pracujemy od 15 sierpnia br. Przewertowaliśmy już wszystkie wnioski, dostarczone przez pracowników, starających się o mieszkania. Sprawdziliśmy ich kompletność i wstępnie oceniliśmy wg zasad nowego regulaminu. Następnie członkowie komisji, podzieleni na dwie grupy, odwiedzili wszystkich wnioskodawców, sprawdzając na miejscu opisane w deklaracjach warunki mieszkaniowe. Aby zobiektywizować wyniki naszej wizji lokalnej, nie ograniczaliśmy się tylko do odwiedzin np. u rodziny jednego z zainteresowanych. Lustrowaliśmy warunki socjalne obojga małżonków, starających się o zakładowe lokum. W dodatku przyjeżdżaliśmy bez zapowiedzi, niespodziewanie.

W ten sposób sprawdziliśmy wstępnie 312 wniosków, odrzucając aż 170. Nie spełniały one bowiem wymogów regulaminu. Np. niektórzy nie dołączyli zaświadczeń o wkładzie w spółdzielni mieszkaniowej, bądź też odpowiednie wnioski złożyli dopiero w tym roku. Przypomnę, że wg regulaminu obowiązuje roczny okres wyczekiwania od daty złożenia wniosku. Następnie komisja odbyła pięć posiedzeń, podczas których opracowała projekt listy przydziału mieszkań. Teraz, po zapoznaniu z nim załogi, przez dwa tygodnie będziemy przyjmować reklamacje i uwagi od zainteresowanych. Osoby, które uważają się za pokrzywdzone, mają prawo odwołać się od decyzji komisji do dyrektora ZiKMR. Po upływie okresu zgłaszania reklamacji opublikujemy ostateczną listę przydziału mieszkań, którą przedstawimy naczelnikowi miasta.

Mamy do dyspozycji w dwóch budowanych obecnie „punktowcach" 42 mieszkania z ogólnej liczby 48 (6 mieszkań na mocy wcześniejszej umowy przypada dla budowlanych — przyp. red.). Dochodzi do tego 10 lokali, które zwolnią rodziny, przenoszące się do większych pomieszczeń. Tak więc łącznie 52 rodziny poprawią swoje warunki mieszkaniowe.

Chciałbym podkreślić, że komisja wydaje swoje decyzje wyłącznie w oparciu o zasady regulaminu i wyniki wizji lokalnej. Nie ma mowy o żadnych „układach" czy innych niewłaściwościach, chociaż próby takiego „załatwiania" sobie mieszkania już były. Każdy wniosek jest oddzielnie, skrupulatnie rozpatrywany."

Notował: (r)

O junakach z OHP

Zmiany na lepsze

Ochotniczy Hufiec Pracy dla dochodzących przy ZKiMR skupia 56 junaków, w tym 8 dziewcząt. O ich problemach, pracy i nauce mówi komendant LESZEK DRABCZYK.

— Jest to młodzież w wieku od 15 do 17 lat, która z różnych przyczyn przerwała naukę w szkole podstawowej, bądź też, po jej ukończeniu, nie podjęła dalszego kształcenia. Przychodzą do nas także młodzi ludzie, skierowani przez sąd, którzy weszli w kolizję z prawem, bądź też przedwcześnie zmuszeni zostali do samodzielności. We wrześniu przyjęliśmy np. 40 nowych junaków. Chciałbym podkreślić, że każdy zgłaszający się do hufca zostaje przyjęty. Nie jest im łatwo. Ciężko jest pracować, a po południu uzupełniać wykształcenie. Nie bez kłopotów poddają się obowiązującej w OHP dyscyplinie. Duży procent junaków po ukończeniu 18 lat pozostaje w zakładzie, z powodzeniem włącza się w fabryczne życie. Staramy się zrobić wszystko, aby ci, którzy do nas trafili, zaadaptowali się w zakładzie, ukończyli szkołę, zdobyli zawód. Mamy w tych poczynaniach wielu pomocników, ale i przeciwników nie brakuje. Nie wszyscy bowiem chcą zrozumieć, iż wychowanie to proces długotrwały, a na wyniki trzeba poczekać, że młodzież z OHP potrzebuje szczególnej pomocy.

— 36 junaków uzupełnia wykształcenie w Państwowym Studium Zawodowym, 7 uczęszcza do przyzakładowej ZSZ, zaś 6 poznaje tajniki spawania. Pozostali od grudnia br. będą zdobywać tytuł robotnika wykwalifikowanego na odpowiednich kursach. Jednocześnie przechodzą szkolenie obronne i polityczne. W dni wolne od pracy organizujemy dla nich imprezy sportowo-turystyczne i kulturalne, uwzględniając indywidualne potrzeby i możliwości uczestników. Szczególnie dużo uwagi poświęcamy sprawom rozwoju intelektualnego i fizycznego junaków. Np. w tym roku wzięli udział w II Junackim Biegu Zwycięstwa, w Ogólnopolskim Rajdzie Wiosennym OHP oraz w kilkunastu turniejach sportowych. Byli na obozie w Rozewiu i na obozie wędrownym w Beskidzie Śląskim oraz uczestniczyli w manifestacji pokojowej w Zgorzelcu. Hufcowe koło ZSMP, któremu przewodniczy ALEKSANDER SŁONECKI, zbiera surowce wtórne, zamierzając część uzyskanych w ten sposób pieniędzy przekazać na budowę Pomnika Matki Polki. W październiku br. byli dwa razy w kinie, a także na koncercie grupy Lombard i RSC. Wielu zwolenników mają imprezy sportowe. W ostatnich zawodach strzeleckich najlepszym okazał się DARIUSZ SIWIEC. W listopadowym turnieju tenisa sportowego zwyciężył ANDRZEJ PLUCIŃSKI.

Tyle Leszek Drabczyk. Brzmi to trochę jak reklama OHP dla dochodzących przy ZKiMR. Naprawdę obecny OHP jest świadectwem dużych, korzystnych zmian, jakie nastąpiły ostatnio w pracy z junakami. Zmieniły się także zasady ich wynagradzania. Jak poinformował nas ROMAN DUSZEŃKO, junacy otrzymują w okresie przyuczania do konkretnej pracy miesięczny ryczałt w wysokości 1340 zł oraz premię do 25 procent. Tak więc, po przepracowaniu wszystkich dni roboczych (po 6 godzin dziennie, bo tak stanowi Kodeks Pracy w odniesieniu do młodocianych), mogą oni zarobić 1675 zł bez rekompensaty. Po okresie przyuczenia, tj. po 5—6 miesiącach i złożeniu egzaminu z pozytywnym wynikiem, otrzymują awans do I grupy zaszeregowania ze stawką 16 zł na godzinę i 20 procent premii. W tym układzie zarobek wynosi już 3416 zł, oczywiście, pod warunkiem postępowania zgodnego z regulaminem pracy. Junacy wyróżniający się w pracy i nauce otrzymują dodatkowo nagrody pieniężne i rzeczowe oraz premie motywacyjne. Najlepsi mogą więc uzyskać miesięcznie nawet 5200 złotych.

(r)

Wypoczynek nad „Słupem" dopiero pod koniec lat 80.

WE WRZEŚNIOWYM NUMERZE „PF" pisaliśmy, iż od czerwca br. obowiązuje zakaz uprawiania sportów wodnych na zbiorniku „Słup". Nie będzie więc mógł korzystać z niego Klub Wodny ZKiMR, dysponujący żaglówkami. Główną bazą klubu był właśnie zbiornik „Słup". Zakaz był zresztą znacznie szerszy. Dotyczył bowiem także kąpieli, plażowania oraz parkowania samochodów. Pisała o tym również „Gazeta Robotnicza", wyrażając niezadowolenie z pewnych zakazów, dotyczących wypoczynku nad „Słupem".

Niestety, odwołanie wodniaków przy ZKiMR, ani też interwencje prasowe „PF" i „Gazety Robotniczej", nie przyniosły właściwych rezultatów. Wydział Ochrony Środowiska, Geologii i Gospodarki Wodnej Urzędu Wojewódzkiego w Legnicy podtrzymał decyzję władz wojewódzkich, precyzując, iż zakaz plażowania oraz korzystania ze zbiornika „Słup" dotyczy wyłącznie jego czaszy oraz urządzeń hydrotechnicznych, znajdujących się we władaniu Okręgowej Dyrekcji Gospodarki Wodnej we Wrocławiu. Przez czaszę należy rozumieć obszar przeznaczony do napełniania wodą. Wynika z tego, iż w pewnej odległości od „Słupa", niewielkiej zresztą, będzie można wypoczywać. Potwierdził to w rozmowie z nami dyrektor wspomnianego Wydziału Jan Piotrowski.

Głównym tematem naszego artykułu nie mają być jednak aktualne zakazy korzystania ze zbiornika „Słup", ale nieco dalsze perspektywy. Województwo legnickie ubogie jest w naturalne zbiorniki wodne, nadające się do masowego wypoczynku i rekreacji. W dodatku kilku niewielkim jeziorom, jak Kunickie, Koskowickie, Jaśkowickie i Tatarak położonym w pobliżu Legnicy, grozi całkowite osuszenie w związku z przewidywaną eksploatacją pokładów węgla brunatnego. Nic więc dziwnego, że wybudowanie zbiornika „Słup" oraz projektowaną budowę zbiornika „Rzymówka" potraktowano jako doskonałą okazję do urządzenia trwałych miejsc na wypoczynek po pracy. Ba, Wojewódzkie Biuro Planowania Przestrzennego w Legnicy opracowało nawet „Studium zagospodarowania rekreacyjnego obrzeża zbiornika «Słup»" oraz „Studium zagospodarowania turystycznego i rekreacyjnego rejonu Jawor - Złotoryja", w którym leży także wspomniany zbiornik. Kryzys gospodarczy odłożył jednak realizację zawartych w tych dokumentach projektów.

Głównym przedmiotem obrad ostatniej sesji WRN w Legnicy było zatwierdzenie „Programu turystyki i zagospodarowania turystycznego w województwie legnickim do 1990 roku i perspektywicznie po 1990 roku". Omówimy tu tylko te części programu, które zainteresują załogę ZKiMR oraz wodniaków z zakładowego klubu. Otóż z przyjętego przez WRN programu wynika, że głównym rejonem województwa, przeznaczonym do tzw. zagospodarowania turystycznego, będzie obszar położony pomiędzy drogami z Legnicy do Jawora i Złotoryi.

Program przewiduje realizację pierwszego etapu „Studium zagospodarowania rekreacyjnego obrzeża zbiornika «Słup»", opracowanego przez WBPP w Legnicy w 1979 roku. Ta część przedsięwzięcia obejmuje wykonanie zadań, niezbędnych do zorganizowania nad „Słupem" wypoczynku masowego, a więc głównie sobotnio-niedzielnego oraz po pracy. Program przewiduje budowę kempingu z zespołem basenów kąpielowych i polem biwakowym, obliczonym na 150 miejsc noclegowych, przystani sprzętu pływającego, boiska sportowego, ogródka jordanowskiego oraz parkingów. Powstanie tu także zaplecze handlowo-gastronomiczne. Wokół zbiornika urządzi się spacerowy szlak turystyczny. W sumie wszystkie te urządzenia obliczone będą na jednorazowe przyjęcie 3700 osób, którym stworzy się w ten sposób warunki do właściwego wypoczynku. Zadanie to realizować ma WPGT „Piast-Tourist" w Legnicy, a nadzorować będzie Wydział Kultury Fizycznej, Sportu i Turystyki Urzędu Wojewódzkiego.

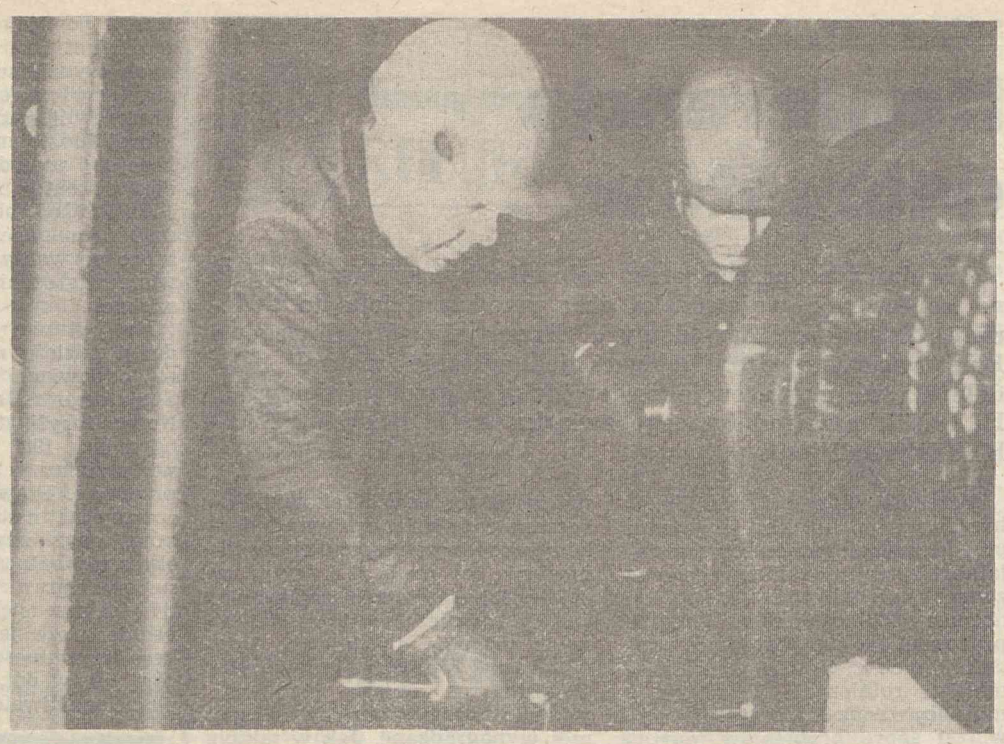
Inicjatywie można tylko przyklasnąć. Program, choć nie obejmuje budowy bazy wczasowej, jest wspaniały, jako że mieszkańcy Jawora, w tym i załoga ZKiMR korzystać będą raczej z bieżącego, masowego wypoczynku po pracy oraz w wolne soboty i niedziele. Urządzeń sporo i po przyjechaniu nad „Słup" będzie co robić. Nie powinno wiać nudą. Najistotniejszy jednak mankament, to czas realizacji tej części programu. Ma to nastąpić dopiero w latach 1987—90. Termin jest więc bardzo odległy, a przecież do tego czasu mogą zdarzyć się jeszcze różnorodne poślizgi, ujawnić nowe trudności itp. Oby więc nie było zwłoki.

Program obejmuje wiele innych zadań, które realizowane będą na terenach Pogórza Kaczawskiego pomiędzy Jaworem a Złotoryją, i to znacznie szybciej, niż w rejonie zbiornika „Słup". Jako pierwszą pozycję ta część programu obejmuje modernizację ośrodka wypoczynku świątecznego „Jawornik". Przewiduje się budowę domków turystycznych z 40 miejscami noclegowymi, pola biwakowego na 100 miejsc, ogródka jordanowskiego oraz rekonstrukcję zaplecza handlowo-gastronomicznego. Ośrodek ma być obliczony na przyjęcie jednorazowo 1500 osób, a wytyczony program realizowany będzie przez Ośrodek Sportu i Rekreacji w Jaworze w latach 1984—85. Od siebie musimy dodać, iż „Jawornik" nie jest obecnie w dostatecznym stopniu wykorzystany. Uważamy, że jedną z przyczyn, iż nad ten zbiornik nie ciągną dostateczne rzesze ludzi, jest jakość wody. Niestety, nie zachęca ona do kąpieli. Szkoda więc, że w programie nie ujęto działań, które poprawiłyby czystość wody w „Jaworniku". Wydaje się to istotnym mankamentem najbliższych zamierzeń.

Kolejne zadania to modernizacja i podniesienie standardu sezonowych schronisk młodzieżowych w Myśliborzu i Kondratowie, budowa szałasów turystycznych w Stanisławowie, Muchowie oraz na wzniesieniach Radogost i Górzec, zagospodarowanie Stanisławowa na potrzeby wypoczynku zimowego oraz budowa baru gastronomicznego, wytyczenie szlaku wędrówek narciarskich na trasie Jawor - Stanisławów - Złotoryja oraz szlaku wędrówek pieszych i rowerowych na trasie Jawor - Słup - Winnica - Warmątowice - Legnica. Warto tu dodać, iż Stanisławów oraz Kłonice to miejscowości, w których zimą pokrywa śnieżna utrzymuje się najdłużej. Jeśli na Pogórzu Kaczawskim zalega ona od pojawienia się śniegu do jego zniknięcia średnio około 50 dni, to w Stanisławowie okres ten trwa 139 dni, a w Kłonicach — 127 dni. Dlatego właśnie tam lokalizuje się wypoczynek zimowy. Ponadto program obejmuje wykonanie prac niezbędnych do udostępnienia do zwiedzania takich obiektów zabytkowych, jak Kościół Pokoju w Jaworze, park w Mściwojowie oraz pałace w Kłonicach, Targoszynie, Luboradzu i Snowidzy. Wszystkie te zadania mają być realizowane w latach 1984—87.

Należałoby więc zapamiętać i później sprawdzić, co rzeczywiście z tych zamierzeń doczeka się realizacji.

(z)



Poważne zadania stoją dzisiaj przed służbami utrzymania ruchu i przygotowania produkcji. O ich problemach, a także o postulowanych zmianach napiszemy w następnym numerze.

Fot. A. Wysocki

Akceptacja pracy KZ PZPR — Adam Sawicki I sekretarzem

cd. ze str. 1

nr 8, przebywa na emeryturze. 18 towarzyszy po raz pierwszy weszło do władz OOP. Wśród 45 członków egzekutyw oddziałowych jest 24 związkowców.

Znaczący dorobek zakładowej organizacji partyjnej stanowi 58 uchwał i 42 wnioski, wypracowane w minionej kadencji. Do węzłowych problemów, poruszanych na zebraniach, należały: sprawy socjalne, organizacja pracy, warunki pracy, stosunki międzyludzkie, rytmika produkcji oraz zaopatrzenie w narzędzia i surowce. Często podnoszono sprawy ideologicznego oddziaływania na środowisko, doskonalenia form i metod szkolenia partyjnego. Wszystko to znalazło odbicie w pracy Komitetu Zakładowego i w działaniach dyrekcji, dzięki czemu nastąpiła znaczna poprawa w wielu dziedzinach zakładowego życia. Trzeba wspomnieć również o tych wnioskach i uchwałach, które zostały zrealizowane w stopniu niezadowalającym, lub też nie zostały w ogóle podjęte przez administrację — powiedział A. Sawicki. Należą do nich np.: postulowane utworzenie centralnej rozdzielni w zespole wydziałów „W", ustalenie jednoznacznych i znanych załodze zasad polityki kadrowej i upowszechnienie ich wśród załogi, zmiany w systemie świadczeń socjalnych, otwarcie fabrycznego sklepu (sprzedającego zbędne materiały i niepełnowartościowe części).

Sporo miejsca w referacie zajęły zakładowe inwestycje. Ustępująca Egzekutywa prezentowała stanowisko, że trzeba dokonać ponownej, pogłębionej analizy całokształtu spraw w realiach dnia dzisiejszego. Błędem byłaby, wobec braku możliwości zwiększenia zatrudnienia, dalsza rozbudowa zakładu. Należałoby raczej modernizować obecne obiekty, polepszając warunki pracy i unowocześniać istniejące ciągi technologiczne. Na uwagę zasługuje także wniosek o umożliwienie pracownikom ZKiMR podjęcia dodatkowej pracy. Chodzi o to, aby stworzyć wszelkie warunki organizacyjne, pozwalające uczciwie zwiększyć zarobki, bez konieczności szukania pracy poza fabryką. Podniesiono też ciekawy pomysł, który w efekcie przyniósłby oszczędności w gospodarce odzieżą roboczą. Otóż, wzorem NRD, zaproponowano przyjęcie zasady, iż pracownik otrzymywałby — zgodnie z taryfikatorem — odpowiedni ekwiwalent pieniężny, zaś niezbędną odzież kupowałby sam w sklepie fabrycznym. Naszym zdaniem jest to warte głębszego zastanowienia.

Niepokój budzi — stwierdził Adam Sawicki — liczba skarg i wniosków, które w omawianym okresie wpłynęły do Komitetu Zakładowego. To, że zdecydowaną większość, po interwencji, załatwiono pozytywnie, świadczy, iż bez należytej troski, po urzędniczemu traktowane są sprawy ludzkie. Egzekutywa KZ PZPR przedstawiła w tej sprawie odpowiednie wnioski, dotyczące m.in. struktury organizacyjnej służb pracowniczych. Do dzisiaj pozostały one jednak bez odpowiedzi.

Kolejnym punktem obrad IV Zakładowej Konferencji były wybory nowych władz. 57 delegatów w tajnym głosowaniu ponownie powierzyło funkcję I sekretarza ADAMOWI SAWICKIEMU. W skład Komitetu Zakładowego wybrano: Tadeusza Czerwca (TS), Eugeniusza Gancarza (K-2), Włodzimierza Hemerlinga (Gł. Tech.), Stanisława Kaźmierczaka, Andrzeja Kowalczyka (TE), Jerzego Kowalskiego (W-5), Ryszarda Kulpę (M), Bolesława Malca (K-2), Janusza Miksińskiego (K-4), Ryszarda Pawełka (M), Jerzego Popławskiego (DKJ), Ryszarda Rybczyńskiego (W-2), Adama Sawickiego, Jurgena Sossnę (K-5), Romana Stępnia (ZOPIW), Janusza Szurka (K-5), Ryszarda Trześniowskiego („PF") i Władysławę Zielińską (Szkoła Przyzakładowa). Na pierwszym posiedzeniu nowo wybranego Komitetu wyłoniono także siedmioosobową Egzekutywę. Weszli do niej: Adam Sawicki, Roman Stępień (II sekretarz), Janusz Miksiński (III sekretarz), Ryszard Kulpa (IV sekretarz), Jerzy Popławski, Tadeusz Czerwiec i Eugeniusz Gancarz. Dokonano także wyboru komisji rewizyjnej i komisji kontroli partyjnej.

W dyskusji, która zajęła ponad trzy godziny, zabrało głos kilkunastu towarzyszy. Zastępca dyrektora d.s. inwestycji MARIAN BORUŃ stwierdził, że nie podziela obaw Egzekutywy KZ PZPR i Rady Pracowniczej, związanych z zakresem zakładowych inwestycji. Stać nas z całą pewnością — powiedział — na spłacenie zaciągniętego na nie kredytu. Byłoby błędem, w sytuacji, gdy inne przedsiębiorstwa walczą o kredyt bankowy, rezygnować z już przyznanych pieniędzy. Musimy dokończyć rozpoczęte budowy, bo inaczej nie ma co myśleć o poprawie warunków pracy i jakości produkcji.

ZBIGNIEW KULPA, zabierając głos w imieniu emerytów i rencistów zgrupowanych w OOP nr 8, wystąpił z wnioskiem o uwzględnienie ich trudnej sytuacji materialnej przy podziale wypracowanego zysku za 1983 rok. Zostało to zapisane w uchwale Konferencji.

TADEUSZ CZERWIEC przedstawił opinie swojego środowiska po przywróceniu reglamentacji tłuszczów. Stwierdził, iż sposób, w jaki to zrobiono, wywołał wiele uwag pod adresem władz państwowych.

Szkolenia partyjne wtedy będą przynosiły pożądane efekty, kiedy lektorzy będą dysponowali szerszym zasobem wiedzy, aniżeli szkoleni — stwierdził RYSZARD RYBCZYŃSKI. — Musimy również pomyśleć o znacznie bardziej komunikatywnych, nowocześniejszych metodach szkoleniowych, a także zadbać o aktualniejszą i pełniejszą informację.

ALEKSANDER PRUSZKOWSKI nawiązał do wypowiedzi zastępcy dyrektora M. Borunia. W całym zrzeszeniu notuje się niedobór ludzi, sięgający kilkudziesięciu tysięcy — powiedzia. — Stąd zrozumiały jest niepokój o zapewnienie obsady stanowisk roboczych w nowych halach. Ale jednocześnie, kto nie inwestuje, ten cofa się w rozwoju i skutki tego mogą być za kilka lat nieodwracalne. Znając doskonale realia ZKiMR stwierdził, że najważniejsza w obecnej sytuacji jest maksymalna oszczędność materiałów i surowców. Taki wniosek nasuwa się m.in. w wyniku analizy gospodarki światowej. Jest to nasz problem „żyć albo nie żyć". Mówiąc o sprawach wewnątrzpartyjnych, zwrócił uwagę na konieczność dopływu młodych ludzi do PZPR. Jest to niełatwe zadanie, ale inaczej partia będzie się starzeć, kostnieć.

IV Zakładowa Konferencja Sprawozdawczo-Wyborcza PZPR zakończyła się podjęciem uchwały, wyznaczającej kierunki pracy dla całej organizacji w nadchodzącej kadencji

Ryszard Trześniowski

ZAKŁADOWY PROGRAM OSZCZĘDNOŚCIOWY

W ZKiMR lepiej niż w kraju

WKRÓTCE MINIE ROK, jak przedsiębiorstwa zaczęły realizować programy oszczędnościowe. Wstępne oceny na szczeblu krajowym raczej nie skłaniają do optymistycznych wniosków. Założenia tych planów oraz ich realizacja miały wspomagać wykonanie Narodowego Planu Społeczno-Gospodarczego w latach 1983—85. Niestety, w wielu przypadkach nie spełniają one odpowiednich wymogów i oczekiwań. Najważniejszym ich zadaniem było dążenie do racjonalnego gospodarowania zasobami materiałowymi i paliwowo-energetycznymi, lepszego wykorzystania zdolności produkcyjnych, poprawy jakości i wzrostu wydajności pracy, a więc, ogólnie mówiąc, powinny inspirować wzrost efektywności gospodarowania.

Tymczasem zakładowe programy nie wykazują takiego kierunku. Listę zarzutów można ująć następująco: ograniczają się tylko do 1983 roku, a powinny uwzględniać zadania wieloletnie; obejmują zbyt dużo ogólnikowych przedsięwzięć porządkowych, które powinny być rozwiązywane w bieżącej działalności przedsiębiorstwa; nie przewidują przeprowadzenia przeglądu produkowanych wyrobów oraz stosowanych technologii i nie proponują konkretnych zmian konstrukcyjnych, które miałyby na celu obniżenie zużycia materiałów; nie porządkują zakładowych norm pracy oraz nie przewidują poprawy jakości wyrobów; nie wskazują, w jaki sposób realizacja zamierzeń oszczędnościowych wpłynie na poprawę wykonania zakładowych planów 3-letnich.

Zdecydowana większość tych zarzutów nie dotyczy opracowanego w ZKiMR programu oszczędnościowego. Efekty osiągnięte przez przedsiębiorstwo za trzy kwartały tego roku, tj. wartość zaoszczędzonych materiałów, robocizny, energii i gazu, wyniosły ponad 9200 tys. złotych.

Największe oszczędności, bo aż 6,5 mln zł, przyniosło wykorzystanie niektórych braków. 870 tys. zł zaoszczędzono dzięki zunifikowaniu profili hutniczych przy produkcji 18 rodzajów odkuwek. Efekt oszczędnościowy uzyskano w wyniku różnicy ceny poszczególnych profili oraz dzięki zmniejszeniu ilości braków poprzez zmianę stosunku spęczania.

Jeden z punktów programu zakładał opracowanie i zastosowanie w kuźni przyrządów do okrawania i dziurowania 20 rodzajów odkuwek. Wykonano obudowę do jednoczesnego wykonywania obu operacji przy wytwarzaniu 15 asortymentów odkuwek, co przyniosło efekt w postaci 295 tys. zł. Natomiast 510 tys. zł zaoszczędzono dzięki likwidacji anonimowego kucia odkuwek. Odkuwki powyżej 5 kg znakowane są symbolem kowala. Zastosowanie oprzyrządowania do indukcyjnego odpuszczania zębów, zamiast wykonywania tej operacji w piecach gazowych, dało oszczędności w kwocie prawie 140 tys. zł, a wprowadzenie kucia tzw. przedkuwek — 120 tys. zł.

Blisko ćwierć miliona zaoszczędzono na lepszej gospodarce rękawicami roboczymi. 2430 par zabrudzonych rękawic przeznaczono — po wyprani u — do powtórnego użytkowania. Zmiany w procesie technologicznym obróbki odkuwek, tj. przeniesienie z młotów na prasy tzw. widłaków i zębów przyniosło prawie 150 tys. zł oszczędności. Wprowadzono także zmiany konstrukcyjne w oprzyrządowaniu kuźniczym, co zwiększyło jego żywotność i poprawiło jakość odkuwek (czop zwrotnicy, końcówka cięgła, korpus zaworu sterującego i ramię podnośnika).

Zakładowy program oszczędnościowy ma charakter otwarty, co oznacza, że wciąż można go uzupełniać o nowe przedsięwzięcia i dokonywać w nim zmian. Szczególnie cenne byłoby więc uczestnictwo załogi, nie tylko w realizacji już sformułowanych zadań, ale także we wzbogaceniu programu poprzez zgłaszanie pomysłów oszczędnościowych. Wiadomo jednak, że głównym czynnikiem, aktywizującym działania oszczędnościowe, jest właściwy system motywacyjny. Zmniejszenie zużycia materiałów, a zatem także kosztów, musi być dostrzegane nie tylko przez kadrę zarządzającą, ale przede wszystkim przez bezpośrednich wykonawców, czyli tych, którzy są realizatorami obniżki kosztów materiałowych. Musi to im także dawać określone korzyści osobiste. Jak do tej pory, w gąszczu obowiązujących obecnie zarządzeń, naprawdę trudno jest określić, jak na tym oszczędzaniu wyjdzie przedsiębiorstwo i poszczególni pracownicy. Prawdopodobnie nie najlepiej, gdyż przy założeniu skrajnie niekorzystnych warunków podatkowych, dodatkowy zysk, uzyskany poprzez obniżkę kosztów, tylko w nieznacznej części pozostanie do podziału wśród załogi. Z zaoszczędzonego 1000 złotych zakład może wypłacić w formie premii zaledwie około 60 zł, oczywiście, w warunkach, o których mowa wyżej. Możliwe, że kwota ta będzie większa, jednak nieznacznie. Nie chciałbym, aby wyliczenia te wykorzystane zostały jako argument do zdyskredytowania idei oszczędzania, ale naprawdę trudno w takich warunkach do niej się przekonać.

W tej sytuacji dotychczas osiągnięte w wyniku realizacji programu efekty oszczędnościowe należałoby uznać za dobre. Trzeba przy tym pamiętać, że są to rezultaty uzyskane w stosunkowo krótkim czasie. Program zaś ma charakter wieloletni. Korzyści nie można, oczywiście, mierzyć tylko sumą zaoszczędzonych złotówek. Programy są zaledwie początkiem poszukiwań źródeł lepszej efektywności gospodarowania. Czy doprowadzą do głębszych przemian w świadomości społecznej?

M. Lenkiewicz

Czy w ZKiMR brakuje ludzi

PROBLEM ZATRUDNIENIA w przedsiębiorstwie towarzyszy właściwie każdej większej dyskusji. Najczęściej o sprawach kadrowych mówi się w kontekście negatywnym, mając na uwadze przede wszystkim utrzymujący się od dłuższego czasu niedobór pracowników. Przeprowadzane co pewien czas przeglądy zatrudnienia, mające na celu poprawę jego wewnętrznej struktury, a więc lepsze wykorzystanie załogi, którą przedsiębiorstwo dysponuje, z reguły ujawniają dalsze braki rąk do pracy. Niewielu jest w zakładzie kierowników, którzy nie przyjęliby z chęcią chociażby paru ludzi.

Zgodnie z planem na bieżący rok ZKiMR powinny zatrudniać 2230 pracowników, w tym 400 inżynieryjno-technicznych. Zgłaszane przez poszczególne komórki organizacyjne potrzeby wynoszą aż 2450 osób. Na tę liczbę należałoby jednak patrzeć z dużą rezerwą, gdyż bardzo często potrzeby są określane na wyrost. Średnie zatrudnienie w tym roku było bliskie 2100 pracowników. W liczbie tej uwzględniono junaków OHP i wychowanków Domu Wychowawczego, razem 66 osób. W dalszym ciągu utrzymują się niekorzystne relacje pomiędzy ilością przyjętych do pracy i zwolnionymi. W ciągu 11 miesięcy br. przyjęto 46 pracowników, w tym także powracających do zakładu po odbyciu zasadniczej służby wojskowej, natomiast odeszło z fabryki aż 454 pracowników. Przeciwdziałać temu jest niezmiernie trudno. Blisko 70 procent odchodzących z ZKiMR jako powód podaje zbyt ciężkie warunki pracy i brak konkretnej perspektywy na otrzymanie zakładowego mieszkania. Odchodzą więc w poszukiwaniu pracy lżejszej, nawet jeżeli jest gorzej płatna.

Realizacja zakładowych programów poprawy warunków pracy i budownictwa mieszkaniowego wymaga dłuższego czasu. Zmiany widoczne będą dopiero za kilka lat. Podobne problemy towarzyszą także przyjmowaniu nowych pracowników. Jaworski rynek pracy jest, niestety, bardzo skromny. Pierwsze „żelazne" pytanie przychodzących spoza Jawora brzmi: jak długo będę czekał na mieszkanie? Jak do tej pory, przedsiębiorstwo nie może dać kandydatowi konkretnych gwarancji. Zasób środków pozwalających skutecznie werbować nowych pracowników jest coraz uboższy. Kilka lat temu można ich było przyciągać magią wielkości i nowoczesności zakładu, obiecankami wysokich zarobków. Dzisiaj prestiż największego przedsiębiorstwa w mieście nie jest dla nikogo magnesem. Coraz trudniej też przyciągać płacami, bowiem pod tym względem także trudno konkurować z innymi jaworskimi przedsiębiorstwami, w których średnia płaca jest wyższa niż w ZKiMR.

Prognozy kadrowe na zbliżający się rok zakładają utrzymanie zatrudnienia na dotychczasowym poziomie, czyli ok. 2100 pracowników. Nie zostaną więc spełnione oczekiwania tych, którzy chcieliby mieć w podległych sobie zespołach więcej ludzi. Zresztą, jak to już wcześniej napisałem, nie wszędzie są oni potrzebni. Bardzo często wystarczy lepsza organizacja, pełniejsze wykorzystanie czasu pracy, a okaże się, że dodatkowi ludzie są zbędni. Ich zatrudnienie mogłoby być niekorzystne tak dla przedsiębiorstwa, jak i dla pracowników. Mało kto bowiem bierze pod uwagę, że nowo zatrudnionym trzeba przecież płacić. W tym roku zakładowy fundusz płac dzieli się na 2100 osób. Co natomiast oznaczałoby jego podzielenie np. na 2400 pracowników, dociec bardzo łatwo. Zresztą wyniki gospodarcze przedsiębiorstwa w ostatnich latach dowodzą, że ekstensywne metody z powodzeniem mogą być zastąpione metodami intensywnymi, a więc np. wzrostem wydajności pracy. Wzrastające zadania produkcyjne realizowane są przy zmniejszającym się zatrudnieniu. Fakt ten ma, oczywiście, określoną wymowę. Pozwala bowiem uprzytomnić, jak ogromne i wciąż mało wykorzystane są możliwości wzrostu produkcji bez zwiększenia zatrudnienia.

W okresie, gdy reforma gospodarcza znajdowała się jeszcze w stadium koncepcyjnym, zatrudnienie miało być ważnym parametrem w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa. Myślenie postulujące zmniejszenie zatrudnienia bardzo szybko zyskiwało zwolenników. Dzisiaj, z perspektywy czasu, trudno się oprzeć wrażeniu, że miało ono li tylko koniunkturalne podłoże, związane z okresowym nadmiarem siły roboczej na rynku pracy. Obecnie, gdy ludzi wszędzie zaczyna brakować, następuje zwrot w sposobie myślenia. Wartość siły roboczej w Polsce jest niska, w związku z czym koszt pracy w niewielkim stopniu ciąży na ogólnych kosztach produkcji. Korzyści osiągane w wyniku spadku zatrudnienia nie są więc dostatecznie silną zachętą do podejmowania działań w tym kierunku.

Sytuacja kadrowa przedsiębiorstwa wcale nie jest aż tak zła, jak to próbuje się niekiedy przedstawiać. Ryzyko popełnienia błędu w twierdzeniu, że nawet przy dotychczasowym poziomie zatrudnienia możliwy jest dalszy wzrost produkcji, jest chyba niewielkie. Wzrost wydajności pracy wcale nie musi następować kosztem zwiększonego wysiłku pracowników. Konieczne jest jednak spełnienie pewnych warunków organizacyjnych, wśród których na plan pierwszy wysuwa się stwarzanie właściwej motywacji do bardziej wydajnej pracy oraz poprawa jej organizacji.

Dotychczasowy system wynagradzania ma zbyt wiele luk, szczególnie jeżeli chodzi o zatrudnionych poza akordem. W przypadku pracowników dniówkowych, absencja jednego czy kilku nie zwalnia pozostałych z wykonania zadań. Podobnie rzecz się ma w odniesieniu do całej komórki organizacyjnej, nawet gdy jej stan zatrudnienia nie odpowiada planowanemu. Nie istnieje, niestety, możliwość rekompensowania im tego zwiększonego wy-

cd. na str. 6

Pracownicy matrycowni o systemie płac

W październiku odbyło się w wydziale matrycowni spotkanie załogi z dyrektorem naczelnym ZKiMR MARIANEM NAWROCKIM. Tematem wiodącym były płace w świetle reformy gospodarczej.

Siedząc na sali, spostrzec było można, iż załoga matrycowni to w większości ludzie młodzi. Starszych wiekiem można było policzyć na palcach. Skłaniało to do przypuszczeń, że błędna polityka puszczania ludzi na przedwczesne emerytury zadziałała i tutaj. Zostali młodzi, od pracy których w dużym stopniu zależy powodzenie reformy gospodarczej.

Z wystąpienia dyrektora można było wywnioskować, iż jest on zainteresowany, aby płaca była bardziej adekwatna do wykonywanej pracy. Nie ukrywał też, że zarobki są zbyt niskie lub zgoła nie odzwierciedlają faktycznie wykonywanej roboty. Zastrzegł się, że nie będzie podawał własnej koncepcji systemu płac, zachowując swoje zdanie do zakończenia pracy zespołu, powołanego do opracowania nowego systemu płac. Wydaje się, że jest to słuszne posunięcie, nie pozbawiające tego zespołu własnego punktu widzenia na te sprawy. W dalszej części wystąpienia dyrektor naczelny omówił wyniki ekonomiczne przedsiębiorstwa. Stwierdził, że przedstawiają się bardzo obiecująco.

Następnie rozpoczęła się dyskusja. Jeden z mówców porównał swoje wynagrodzenie z zarobkami sprzątaczki. Odzew był natychmiastowy. Zainteresowana pani stwierdziła, że o ile zabierający głos ma pretensje do zbyt małej różnicy w zarobkach jego i jej, to niech przekwalifikuje się na sprzątaczkę, to nic nie kosztuje. Dała tym samym do zrozumienia, że każda praca jest potrzebna. Trudno jednak nie przyznać racji fachowcowi, który pracuje ponad 30 lat w fabryce, zauważa pogorszenie osobistej sytuacji materialnej, choć robi więcej, aniżeli kiedyś.

W dalszej części zebrania wypowiadał się mówca, który stwierdził, że pracuje tak, aby robota wystarczyła mu na jak najdłużej, bo gdy szybciej ją skończy, to dostanie drugą. Pensję zaś otrzyma tę samą. Należałoby powiedzieć tu otwarcie, aby skończyć z mitem, że polski robotnik nie chce pracować. Jest jednak pewne grono, którego najlepszy nawet system motywacyjny nie pobudzi do lepszej pracy. Większość jednak to ci, którzy widząc, iż są doceniani pod względem finansowym, będą pracować o wiele wydatniej. To powinno być punktem wyjścia przy opracowywaniu nowego systemu płac.

Na razie płace są zbyt niskie i to w szczególności w matrycowni, gdzie zatrudnieni są robotnicy wykwalifikowani z dużą fachowością. Widać to na przykładzie średniej płacy krajowej. Pracownik posiadający X grupę zaszeregowania o długoletnim stażu pracy, ledwie zbliży się do tej średniej, już ona wzrośnie i nie może zdołać jej przekroczyć. Jest to więc jakieś nieporozumienie.

Poprzednio kierownictwo ZKiMR kładło nacisk na produkcję, zapominając o pracownikach pośrednio produkcyjnych. Doprowadziło to do tego, że wykwalifikowany tokarz bądź frezer nie zarabia połowy tego, co kowal. O ile nadal ta sytuacja będzie miała miejsce, praca przy tzw. produkcji pośredniej całkowicie straci swoją rangę.

Jednym z nielicznych wniosków, wysuniętych podczas spotkania, było wydelegowanie czterech pracowników do huty Zawadzkiego, gdzie matrycownia dopracowała się własnego systemu płac, zadowalającego obie strony. Pomysł, na pierwszy rzut oka doskonały, po chwili zastanowienia wydał mi się niezbyt trafny. Czy robotnik, nie znający zależności ekonomicznych, zdoła sobie poradzić z rozeznaniem sprawy? Nawiasem mówiąc, z tymi doskonałymi pomysłami też jest różnie. Dają się zastosować w jednym miejscu, a w drugim nie. A swoją drogą, w skład zespołu powinien wejść choć jeden ekonomista.

Kończąc pragnę stwierdzić, iż płace stanowią szczególnie nabrzmiały problem. Zachwiane są proporcje między poszczególnymi zawodami. Robotnicy nie dostrzegają wystarczających bodźców do wydajniejszej pracy. Ponadto nie ma zbyt jasnego punktu widzenia na to, w jaki sposób udoskonalić system. Zadziwiające jednak było, że w zebraniu nie uczestniczył nikt z zespołu do spraw zreformowania sposobów wynagradzania. Jest to dowodem, że pracuje on w oderwaniu od realiów życia codziennego. I na koniec ostatnie spostrzeżenie. Najmniejszą grupę zawodową stanowili na sali pracownicy umysłowi. Czyżby ich system płac nie budził zastrzeżeń?

Antoni Wysocki

RÓŻNE PUNKTY WIDZENIA

Jeszcze w sprawie szlifierzy

Po ukazaniu się artykułu w sprawie szlifierzy „Nie jest to takie proste" postanowiłem raz jeszcze zabrać głos na ten temat.

Pisząc o pewnych sprawach na łamach gazety, staram się mieć całkowitą pewność, że dysponuję sprawdzonymi wiadomościami. To może sprawia, że na większość moich artykułów nie otrzymuję odpowiedzi. Któż bowiem będzie przyznawał się do złego. Powracając jednak do głównej myśli, zacytuję słowa wymienionego artykułu: „I na tym właściwie powinniśmy naszą historię zakończyć, przyznając się jednocześnie do porażki." Jak z tego wynika redakcja odpuściła i stwierdziła, że z wiatrakami nie wygra. Gdy rozpoczynała tę batalię, sceptycy uśmiechali się ironicznie, twierdząc, że nic to nie da. Stało się jednak inaczej i, mimo oporów, przyznano nam wyższe stawki „szkodliwego". W myśl przepowiedni niektórych osób, powinny one mieć obecnie kaktusy na dłoni.

Nieważne, kto przyczynił się do przyznania nam szkodliwego, ważne jest to, że są sprawy, które można załatwić pozytywnie. Trzeba tylko chcieć i nie poddawać się. Zwijanie żagli na pełnym morzu mija się z celem i oddala moment przybicia do brzegu. A uczynić to można szybciej, nie czekając 1984 czy 1985 roku. Można zrobić jeszcze wiele. Nie zrekompensuje to całkowicie trudnych warunków pracy, ale przybliży nas do celu.

Autor artykułu pisze „...już w fazie projektowania nowych hal dopuszczono się licznych błędów, niemożliwych dzisiaj do naprawienia bez znacznych nakładów finansowych i robocizny." Można tu polemizować z autorem, czy były to błędy. Był to po prostu wymóg chwili, kiedy — przy pomocy złych technologii — budowano szybciej. Wyniki zaś zaowocowały dzisiaj.

Nie łudźmy się jednak opracowanym na lata 1984—85 planem poprawy warunków pracy. Niejednokrotnie mieliśmy już tego przykłady. Posiadaliśmy przecież o wiele ładniejsze plany i nic z tego nie wyszło. Jestem pewien, że i obecnie może być podobnie. O ile nawet posiadać będziemy te 300 mln zł, to zabraknie wykonawców. Zastanawiam się, dlaczego idzie się znów na hurra. Nawet gdyby zrobiło się to wszystko, co zaplanowano, to i tak tylko pobieżnie, a za parę lat problem znów powróci, i to na daleko większą skalę. Tym samym zamiast poprawiać warunki pracy, będziemy je sami bezwiednie pogarszać. Czy nie lepiej byłoby zmniejszyć założenia o połowę, ale wtedy z żelazną konsekwencją wykonać je w pełni.

Dalej cytuję „Stwierdzono tym samym, że zakładowi spece są w tym przypadku bezradni". Jest to, niestety, prawda, ale dlaczego? Wytłumaczenie jest proste. Widzi się przede wszystkim duże sprawy, a zapomina o drobnostkach. Na przykładzie szlifierzy mogę stwierdzić, że sytuacja uległaby poprawie, gdyby zadbano o kamienie szlifierskie właściwych rozmiarów, opracowano nowy sposób sporządzania odlewów, dokładniej przyjrzano się instalacji wyciągowej, ponieważ nie jest ona aż tak zła, jak się wydaje. Jest jeszcze wiele innych drobnostek, których załatwienie uczyniłoby te parę procent poprawy.

Swego czasu związkowcy pragnęli załatwić u pana ministra dodatkowy urlop w ilości 9 dni dla osób pracujących w trudnych warunkach pracy. Nic z tego nie wyszło, gdyż otrzymali odpowiedź, że nie ma sensu, bo pracownik i tak powróci do złych warunków pracy. Należy więc poprawić te warunki, czyli zrealizować plan, choćby ograniczony, ale w sposób skuteczny.

(A.W.)

Przed zimą

Do zimy każdy z nas przygotowuje się co roku bardzo solidnie. Specjalnych przedsięwzięć wymaga też przygotowanie do pracy w tym okresie przedsiębiorstwa. W tym celu powołano specjalny zespół, którego zadaniem było opracowanie programu niezbędnych prac, gwarantujących właściwe funkcjonowanie fabryki oraz zapewnienie pełnej realizacji planów.

Prace rozpoczęto od przygotowania urządzeń grzewczych. Kotłownia ruszyła 15 października, a więc z początkiem sezonu grzewczego. Wszystkie kotły, węzły cieplne i sieć centralnego ogrzewania zostały dokładnie sprawdzone. W pierwszej kolejności ciepło otrzymało osiedle przy ul. Piastowskiej, przedszkole, Klub Technika oraz hotel w Roztoce, a następnie obiekty produkcyjne i biurowce w zakładzie. Zgromadzone zapasy węgla zapewnią normalną pracę kotłowni.

Specjalnego przygotowania wymagają zakładowe budynki. Stan dachów nad większością jest bardzo zły, bo przeciekają nawet przy niewielkich opadach. W chwili pisania tej informacji trwały jeszcze prace konserwatorskie, a termin ich zakończenia nie był znany. Ukończono natomiast uszczelnianie okien i wstawianie szyb. W tym roku nie było kłopotów z nabyciem szkła okiennego.

Utworzono specjalne brygady do likwidacji niektórych uciążliwości zimy, a więc do usuwania śniegu z dachów, torów i rozjazdów na bocznicy kolejowej, odśnieżania i posypywania piaskiem chodników. Ustawione w stałych miejscach zakładu skrzynie zostały już napełnione piaskiem. Dział Socjalny został zobowiązany do zapewnienia ludziom pracującym przy usuwaniu skutków zimy ocieplanej odzieży ochronnej. W minionych latach różnie z tym bywało, a szczególnie dokuczliwy był brak ciepłego obuwia. Mamy nadzieję, że w tym roku służby socjalne dołożą więcej starań, aby pomyślnie rozwiązać ten problem.

Bardzo istotne jest też właściwe przygotowanie sprzętu zmechanizowanego, tj. przeprowadzenie jesienno-zimowych obsług samochodów i ciągników. Obowiązek ten spoczywa na pracownikach Działu Transportu.

Termin wykonania większości przedsięwzięć upłynął z końcem października. Okresowe kontrole wykazały, że ich realizacja przebiegała sprawnie. Pewne kłopoty, związane z brakiem źródeł światła (jarzeniówek), wystąpiły tylko podczas uzupełniania oświetlenia w halach produkcyjnych i w zakładzie.

P.S. Wszelkie zauważone usterki czy niedomagania w ogrzewaniu fabryki można zgłaszać, telefonując na numer 469.

(m)

ŚLADEM ARTYKUŁU

W odpowiedzi na pytania lokatorów

We wrześniowym numerze „PF" opublikowaliśmy artykuł Antoniego Wysockiego, w którym autor, obok opisu osiedlowej rzeczywistości, zawarł także kilka pytań pod adresem administracji. Dzisiaj odpowiada na nie lokatorom kierownik osiedla Jan Kasprzak.

„PF": Ludzi interesuje, czy płacą też za oświetlenie korytarzy, piwnic i klatek schodowych, kiosku „Ruchu" i punktu „Eldomu"?

J. Kasprzak: Koszty oświetlenia ponosi zakład. Osoby prowadzące kiosk „Ruchu" i punkt usługowy „Eldomu" płacą za korzystanie z energii elektrycznej ryczałt, który w pierwszym wypadku wynosi 200 złotych, zaś w drugim 380 zł miesięcznie. Jeszcze raz chciałbym podkreślić, że koszty te nie obciążają lokatorów.

„PF": Mieszkańcy osiedla proszą także o wyjaśnienie, kiedy wreszcie dzieci otrzymają plac zabaw. Dwukrotnie już niwelowano teren przed blokami, ale na tym poprzestano.

J.K.: Wiąże się to z faktem, że nadal trwają tam prace, związane ze zbrojeniem terenu. Otóż przekłada się w tym miejscu kanalizację, aby wygospodarować plac pod budowę garaży. Ogródek dla dzieci zaczniemy urządzać wtedy, kiedy zakończone zostaną wspomniane roboty. Wcześniej szkoda i pieniędzy, i robocizny. Jeszcze w tym roku wyrównamy teren, wydzielony na plac zabaw, posadzimy drzewka i żywopłot. Wiosną wyposażymy to miejsce w piaskownice, huśtawki i karuzele.

„PF": Jednoznacznej odpowiedzi wymaga też postulat przegrodzenia długich korytarzy w budynku „rotacyjnym". Czy oczekiwania lokatorów zostaną spełnione?

J.K.: Kiedy mówiłem, że przegrody takie zrobimy, opierałem się na informacji z Działu Inwestycji, który przygotowywał niezbędną dokumentację. Niestety, sprawa przedłuża się, bo chociaż dokumentacja jest już gotowa, to wykonawca nie kwapi się z rozpoczęciem roboty. Być może poskutkuje wasz artykuł?

Na zakończenie chciałbym dodać, iż nadal podtrzymuję swoje stwierdzenie, że nasze osiedle będzie najładniejszym osiedlem w Jaworze. Oczywiście, po zakończeniu inwestycji i związanych z nimi prac. Już teraz, tam gdzie budowlani zakończyli swoją działalność, porządkujemy otoczenie budynków, zakładamy trawniki, sadzimy róże i drzewka. Liczę, że mieszkańcy nam w tym pomogą.

Rozmawiał: (r)

Czy w ZKiMR brakuje ludzi

cd. ze str. 5

siłku nawet przez przeznaczenie do podziału premii motywacyjnej osoby nieobecnej w pracy. Stąd prawdopodobnie rodzi się u tych ludzi przekonanie, że w takich sytuacjach jednostronne korzyści ciągnie tylko zakład, natomiast oni świadczą część pracy po prostu za darmo. Przekonanie to jest fałszywe, bowiem cały fundusz płac jest wykorzystywany, o czym była mowa wcześniej, chociaż zainteresowani w różnym stopniu w nim partycypują.

Optymalnym rozwiązaniem tego problemu, choć ryzykownym, byłoby przekazanie do dyspozycji kierowników wydziałów planowanego na dany rok funduszu płac. Wygospodarowane nadwyżki, właśnie dzięki mniejszemu od planowanego poziomowi zatrudnienia, mogłyby być (po ewentualnym podziale pomiędzy przedsiębiorstwo i pracowników lub też w całości przeznaczone dla zatrudnionych) wykorzystane na dodatkowe premie i nagrody. Gdyby przedsięwzięcie to z różnych względów nie mogło zostać urzeczywistnione, należałoby takie rozwiązanie zastosować przynajmniej w odniesieniu do premii motywacyjnej. Pozwoliłoby to, być może, powstrzymać nacisk na nie zawsze uzasadniony wzrost zatrudnienia. Kierownik, stając wobec dylematu zatrudnienia dodatkowego pracownika i obniżena przez to funduszu płac pozostałych, musiałby się mocno zastanowić nad celowością tego posunięcia.

M. Lenkiewicz

Zaplecze socjalne dla wydziałów „W"

Załoga Wydziałów Maszyn Rolniczych otrzymała nareszcie nowe zaplecze socjalne. 8 listopada br. odebrano tzw. obiekt 105, wybudowany naprzeciw kompresorowni. Wg opinii zakładowych specjalistów, sprawujących nadzór nad budową, robota wykonana została wyjątkowo solidnie przez fachowców z Przedsiębiorstwa Budowlano-Montażowego Przemysłu Maszyn Rolniczych, w dodatku w ustalonym terminie. Brawo!

W nowym, dwupiętrowym budynku będą mieściły się: kiosk spożywczy, biura, jadalnia, szatnia męska i damska, łaźnie, umywalnie i sanitariaty oraz baza smarownicza.

Nie postąpiły naprzód, niestety, prace przy budowie zaplecza socjalnego w nowej bazie Działu Głównego Mechanika. Wykonuje je WPBP nr 1, które wielokrotnie już przesuwało terminy zakończenia robót, tłumacząc się brakiem ludzi i pilniejszymi zadaniami na licznych budowach na terenie całego Dolnego Śląska. Gdy piszemy tę informację, zaawansowanie robót wynosi zaledwie ok. 30 procent. Poza prowizorycznie przygotowaną szatnią, ubikacją i jednym pomieszczeniu biurowym, obiekt ten znajduje się w stanie surowym zamkniętym. Budowlani obiecują, że roboty nabiorą tempa w miesiącach zimowych. Po prostu nie będą mogli kontynuować prac pod gołym niebem i z konieczności zajmą się „wykończeniówką". Problem tylko, czy zdążą przed nadejściem zimy zainstalować tam ogrzewanie. Wiadomo bowiem, że przy ujemnych temperaturach nie można np. układać tynków, posadzek, malować pomieszczeń itp.

Śledząc tempo robót na budowie zaplecza socjalnego Działu Głównego Mechanika, nie jesteśmy, niestety, optymistami. Wątpimy, czy na wiosnę obiekt ten zostanie przekazany do użytku. Obyśmy się mylili.

W nowym budynku wydziałów „W" ulokowano m.in. Dział Socjalny

Fot. A. Wysocki

A gdyby otworzyć sklep fabryczny?

Ostatnio modne stają się sklepy przyzakładowe, prowadzące sprzedaż materiałów bezużytecznych w zakładzie, a znajdujących wzięcie u prywatnych odbiorców. Można więc w nich znaleźć wszystko, począwszy od kawałka deski, kończąc na wyzłomowanej części maszyny. Nasuwa się tu pytanie — a gdyby tak u nas?

Nie trzeba nikogo przekonywać o słuszności takiego przedsięwzięcia. Przechodząc codziennie przez zakład, spotykamy porozrzucane śruby, kawałki blach itp. Wiele z tych przedmiotów przydałoby się w gospodarstwach domowych pracowników fabryki. Cóż z tego, gdy schylenie się po taki przedmiot i wyniesienie go za bramy zakładu koliduje z obowiązującymi przepisami. Jest jeszcze drugie wyjście. Mianowicie można załatwić to formalnie. Trzeba jednak napisać podanie do dyrekcji o zgodę na zakup np. dwóch kątowników typ 25 o długości 0,5 metra. Po uzyskaniu zgody, „zbieramy" parę podpisów, płacimy należność w kasie, następnie załatwiamy jeszcze przepustkę i kątownik legalnie wynosimy z zakładu. Wszystkie te formalności zajmują prawie 8 godzin, czyli okrągłą dniówkę.

Otwierając sklep przyzakładowy z przedmiotami bezużytecznymi w zakładzie, uniknie się tych formalności i wielu drobnych kradzieży, zaś pracownicy, i nie tylko oni, będą mogli zaopatrzyć się w nietypowe elementy, choćby do budowy altanek. Ręczę za opłacalność tego interesu dla jednej i drugiej strony.

A. Wysocki

III miejsce drużyny z ZKiMR

15 października br. na strzelnicy LOK w Grzegorzowie odbyły się zawody w sportach obronnych z udziałem trzyosobowych reprezentacji jaworskich zakładów pracy. Zawodnicy startowali w trzech konkurencjach: w strzelaniu z kbks, pistoletu sportowego oraz w rzucie granatem ćwiczebnym do celu.

W silnej konkurencji kilkunastu drużyn, z których większość występuje w niezmienionych składach od kilku lat, reprezentacja ZKiMR wywalczyła trzecie miejsce, ustępując nieznacznie drużynie „Polleny" i Fabryki Wyrobów Metalowych. W skład ekipy ZKiMR wchodzili: ANDRZEJ WROCHNA, MIECZYSŁAW ZIÓŁKOWSKI i KRZYSZTOF STOPYRA.

* * *

NATOMIAST w niedzielę, 6 listopada br., odbyły się na trzelnicy LOK w Grzegorzowie międzywydziałowe zawody w sportach obronnych. Wystarowało w nich dziewięć zespołów trzyosobowych, które rywalizowały o puchar przechodni, ufundowany przez głównego specjalistę d.s. pracowniczych WŁADYSŁAWA GAZDĘ. Każdy z zawodników wziął udział w trzech konkurencjach: w strzelaniu z karabinka sportowego, w strzelaniu z pistoletu małokalibrowego i w rzucie granatem ćwiczebnym do celu. O wyniku końcowym drużyny decydowała suma punktów, uzyskanych przez wszystkich jej członków.

Ostatecznie zwyciężyła drużyna z Matrycowni w składzie: ANDRZEJ WROCHNA, JAN TALAR i RYSZARD KULPA, która o ponad dziewięćdziesiąt punktów wyprzedziła zespół Działu Głównego Kuźnika w składzie TADEUSZ CHARYTONOWICZ, ZYGMUNT JÓŹWIK i WŁODZIMIERZ HEMERLING. Na trzecim miejscu uplasowała się druga drużyna Matrycowni, w której występowali: ANDRZEJ HYZIAK, MIROSŁAW RATAJCZAK i HENRYK IDZIK. Członkowie zwycięskich drużyn otrzymali nagrody w postaci książek i gier planszowych oraz okolicznościowe dyplomy.

(r)

naszym obiektywem

KREW - DAREM ŻYCIA

Honorowe krwiodawstwo posiada w Zakładach Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych wielu zwolenników. Liczba zarejestrowanych honorowych dawców krwi zbliża się do 200 osób. W dniach od 22 do 26 listopada w całym kraju obchodzony był Tydzień Honorowego Krwiodawstwa. Akcja ta oprócz propagowania tej humanitarnej idei daje również okazję do zaprezentowania społeczeństwu konkretnych ludzi.

Nasz fotoreporter mógł przedstawić tylko niektórych z nich w momencie oddawania krwi w jaworskim punkcie honorowego krwiodawstwa.

Fot. J. Kredoszyński

ZD z CM

Memento dla reformy

W ISTNY KABARET przerodziła się impreza pod nazwą „robienie zdjęć do nowych przepustek". Krygujące się panie, żarty opowiadane w długachnej kolejce przed drzwiami redakcji i wreszcie gromy, rzucane często i gęsto na głowy autorów pomysłu tworzyły niepowtarzalną atmosferę wspaniałej zabawy, czegoś w rodzaju kabaretu właśnie. Gwoli prawdy, nie wszystkim było do śmiechu, a zwłaszcza osobom, które kilkakrotnie zmuszone były wybierać się do fotografa, i do tego na próżno. Nie do śmiechu było także redaktorom naszego zakładowego organu, którzy, Bogu ducha winni, mocno oberwali za błędy, popełnione przez innych. Ale do rzeczy.

Winien jestem czytelnikom wyjaśnienie, skąd bierze się ów budzący cmentarne skojarzenie tytuł, jakim opatrzyłem niniejszy tekst. Nie przystaje on, jak widać, do poczynionego wstępu. Otóż obserwując ten, jak to nazwałem, kabaret, doszedłem do wniosku, że jest to wyśmienity przykład dla tych wszystkich, którzy twierdzą, że reforma gospodarcza nie może się udać. Stąd ten tytuł. Niektórzy naukowcy twierdzą, że o powodzeniu reformy zadecyduje kadra kierownicza. Jeżeli potrafi myśleć, samodzielnie przygotowywać decyzje gospodarcze, to wszystko potoczy się dobrze. Kiedy ta sama kadra, wychowywana przez lata całe jak maminsynek przez władze, troskliwie wyręczające ją od najmniejszego wysiłku myślowego, pozostawiona nagle bez opieki, zacznie tylko płakać i biadolić, to reforma będzie kuleć, by w końcu umrzeć śmiercią naturalną.

Zarządzając nowy system przepustkowy i zlecając zrobienie zdjęć (na koszt zakładu) wszystkim, którzy się w tym celu zgłoszą do redakcji „Przeglądu Fabrycznego", pomyślano prawie o wszystkim. Określono miejsce i czas, wypisano odpowiednie ogłoszenia, rozdzielono zadania. Nie pomyślano tylko o jednym: czy zrobienie zdjęć wszystkim chętnym spośród dwutysięcznej załogi ZKiMR jest przedsięwzięciem realnym do wykonania w tak krótkim czasie, jaki założono? A przecież wystarczyło dokonać prostej kalkulacji.

Przyjmijmy, że do fotografa zgłosi się, powiedzmy, tysiąc osób. Zakładając, że na zrobienie „twarzowej" fotki musi on poświęcić tylko 3 minuty. Daje to łącznie 3 tysiące minut, czyli 50 godzin „zdjęciowych", gdy tymczasem na całą tę operację przewidziano raptem 28 godzin (14 dni po 2 godziny). A gdzie czas, który musi on zużyć na wywołanie negatywów i wykonanie odbitek? Dodajmy, że faktycznie amatorów darmowych zdjęć było grubo więcej, niż ów tysiąc. Stąd brały się kilkudziesięciosobowe kolejki przed drzwiami redakcji. Dlatego też wielu chętnych odeszło sprzed nich z przysłowiowym kwitkiem.

Nie chciałbym być posądzony o tanie moralizatorstwo, ale naprawdę, będąc na miejscu dyrektora ZKiMR, urządziłbym niektórym osobom klasówkę z rachunków. Właśnie z rachunków, a nie z zasad reformy gospodarczej, bo wszyscy już prawie nauczyli się recytować z pamięci pięknie brzmiące reguły o reformie. A później przepytałbym wszystkich z zasad przygotowywania decyzji.

Jan Kowalski

NASZE SYGNAŁY

Nie dorośliśmy do taśmy

NIE TAK DAWNO pisaliśmy o taśmie montażowej, uruchomionej w Wydziale W-3, gdzie kompletuje się rozdrabniacze uniwersalne. Podjęliśmy ten temat nie tylko z kronikarskiego obowiązku. Sądziliśmy, że produkcja taśmowa, wymuszająca w swojej istocie wzorową organizację pracy, porządek oraz równy rytm roboczy, nie tolerująca wyjść „na papieroska" czy do kiosku, spowoduje pewien przełom w fabryce. Przełom, który będzie polegał na udowodnieniu załogom innych wydziałów, że możliwa jest praca bardziej wydajna, lepiej zorganizowana, mniej nerwowa przez to nie tak uciążliwa.

W tym miejscu odezwą się zapewne moraliści, przypominając stwierdzenia klasyków o dehumanizującej roli taśmy, o tym, że od takiego sposobu produkcji kapitaliści właśnie odchodzą, dostrzegając w nim wiele istotnych wad, że wreszcie od czasów Taylora wymyślono kilka innych, lepszych sposobów organizowania pracy ludzkiej. Być może. Nie o to nam przecież chodzi. Twierdzimy bowiem, że „taśmę" rozdrabniaczy zlikwidowano nie z tych właśnie powodów. Decyzję tę podjęto, ponieważ... nie potrafiliśmy pracować właśnie takim — jednym z najprostszych — sposobem! Skąd bierze się nasze stwierdzenie? Otóż w nieoficjalnym, ale powszechnie znanym uzasadnieniu mówi się, że taki tryb produkcji nie sprawdził się. A to nie dostarczono na czas ze współpracujących wydziałów niezbędnych do montażu detali, to znów nie stawiła się w komplecie zatrudniona przy taśmie brygada, albo też „rzucono" coś do kiosków i wszyscy pobiegli do kolejki. Zdarzały się i takie sytuacje, że przy odbiorze jakościowym okazywało się nagle, iż czegoś tam w rozdrabniaczu brakuje i trzeba to „coś" poprawić. Już poza taśmą. W rezultacie więc „taśma" nagle zaczęła wszystkim przeszkadzać. I kierownictwu, i robotnikom. Stąd ta decyzja: rozmontować i odstawić na bok, aby nie zawadzała.

Prawda, przytaczano i powody bardziej racjonalne. Pisaliśmy o tym już w chwili jej uruchomienia. Powołując się na słowa robotników wspominaliśmy, że trzeba w niej to i owo usprawnić, poprawić. Oto np. jej konstruktorzy nie pomyśleli o mechanizmie, blokującym paletę w ustalonym na taśmie miejscu. Na pewno jeżdżąca w prawo i lewo platforma przy mocniejszym stuknięciu utrudniała robotę. Nie przewidziano także i tego, że powinna znajdować się na poziomie podłogi hali, bowiem męczące jest ciągłe wskakiwanie i zeskakiwanie z podestu. Można było również wymyślić obrotownik, pozwalający ustalić montowany rozdrabniacz w żądanym położeniu oraz zmechanizować powrót palet z końca taśmy. Wszystko to jednak są usterki typowe dla prototypu, który ujawnia swoje ukryte wady dopiero w toku normalnej eksploatacji. Nic, naszym zdaniem, nie stało na przeszkodzie, aby je usunąć. Skwapliwość, z jaką zrezygnowano z taśmy świadczy, naszym zdaniem, że po prostu jeszcze nie dorośliśmy do takiego sposobu produkcji.

(r)

Znowu remis „Kuźni"

SPORT

Był to już czwarty remis na własnym boisku. Tym razem z „Lechią" Piechowice.

Mecz rozpoczął się obiecująco. „Kuźnia" od początku uzyskała lekką przewagę. Po jednym z rzutów rożnych MILEWSKI precyzyjnym strzałem głową zdobył prowadzenie. Rosnący napór nie przyniósł jednak dalszych bramek, chociaż okazji po temu nie brakowało. Tymczasem po przerwie wiele się na boisku zmieniło. Przede wszystkim znacznie lepiej zaczęli grać goście. Odnosiło się wrażenie, że występuje zupełnie inny zespół. Już nie ograniczali się tylko do kontrataków, ale odważnie atakowali bramkę „Kuźni", stwarzając mnóstwo doskonałych okazji do wyrównania. Znakomicie jednak spisywał się KASPRZAK, broniąc wielokrotnie w bardzo trudnych sytuacjach.

„Kuźnia" ograniczała się do wypadów. Były one bardzo groźne, a jeden mógł przynieść podwyższenie wyniku. Co nie udało się gospodarzom, osiągnęła wkrótce drużyna gości. Źle rozegrany przez jaworzan rzut karny w okolicy pola karnego „Lechii" umożliwił zawodnikom z Piechowic przeprowadzenie szybkiego ataku, który przyniósł im wyrównanie. Do końca meczu inicjatywa należała już do „Lechii", która mogła się nawet pokusić o wywiezienie z Jawora obu punktów.

Gospodarze nie byli w tym dniu dobrze dysponowani. „Lechia" zaprezentowała się znacznie korzystniej, szczególnie pod względem dojrzałości taktycznej, co w jakiejś mierze jest wynikiem jej długoletniego stażu w III lidze.

W Stroniu Śląskim zgodnie z tradycją

Tradycją w Stroniu Śl. jest, że przegrywają tu wszyscy. Gościom gra się wyjątkowo ciężko, nie tylko ze względu na nie najlepsze boisko. O przyczynach pisali już felietoniści „Gazety Robotniczej" i „Rzeczypospolitej". W dotychczasowych meczach „Kryształ" zdobył u siebie komplet punktów, strzelając 15 bramek. Na wyjazdach nie strzelił ani jednej bramki, tracąc 8.

„Kuźnia" także nie sprostała „Kryształowi", przegrywając wyraźnie 1:3. Jedyną bramkę zdobył J. RYBICKI przy stanie 0:2. Kontaktowa bramka zmobilizowała drużynę „Kuźni", która dostrzegła jeszcze szansę uratowania chociaż jednego punktu. Gospodarze zostali zepchnięci do głębokiej defensywy. Trzeba jednak przyznać, że bronili się mądrze i skutecznie, nie dopuszczając zawodników „Kuźni" do pewnych pozycji strzeleckich. Strzały z dalszej odległości, w większości niecelne, nie stanowiły większego zagrożenia. Parę minut przed końcem spotkania „Kryształ" zdobył trzecią bramkę, pieczętując swój ostateczny sukces.

Oba zespoły zaprezentowały grę daleko odbiegającą od III-ligowej przyzwoitości. W „Kuźni" w dalszym ciągu można było zaobserwować te same pozytywne i negatywne cechy, tzn. dość dobrą grę w środku boiska oraz słabą skuteczność w poczynaniach ofensywnych i nierówną grę w obronie. Obrona nie stanowi wciąż monolitu, na którym można zawsze polegać. Niepewna gra tej formacji była także jedną z przyczyn porażki w Stroniu Śląskim.

Ostatnia szansa wykorzystana

„Kuźnia" w ostatnim meczu na własnym boisku w rundzie jesiennej pokonała „Bielawiankę" 2:0. Obie bramki padły przed przerwą. Zwycięstwo to znacznie poprawiło sytuację zespołu w tabeli, pozwoliło bowiem zachować kontakt z drużynami wyprzedzającymi i zwiększyło szanse na pozostanie w III lidze.

„Kuźnia" od pierwszych minut przystąpiła do zdecydowanego ataku. Zespół z Bielawy, którego pozycja jest także zagrożona, zupełnie nieoczekiwanie pozwolił zepchnąć się do głębokiej defensywy. Obrońcy, naciskani przez jaworskich napastników, popełniali sporo błędów, bardzo często ratując się wybiciem piłki na rzut rożny. Jeden z nich przyniósł „Kuźni" prowadzenie. Po precyzyjnym dośrodkowaniu K. ZIEMBY i minięciu z piłką obrońców gości J. WŁOSZCZAK klatką piersiową wepchnął ją do bramki.

W dalszym ciągu zawodnicy „Kuźni" utrzymywali wysokie tempo i atakowali bramkę „Bielawianki", bardzo dużo strzelając. Większość akcji prowadzona była lewą stroną, co pozwalało wykorzystać dobrą dyspozycję J. RYBICKIEGO i Z. BORKOWSKIEGO. Właśnie ten drugi popisał się mocnym strzałem zza linii pola karnego, zdobywając drugą bramkę dla „Kuźni". Do przerwy wynik nie uległ już zmianie.

Po zmianie stron boiska zespół z Bielawy całkowicie zmienił sposób gry. Nie mając już nic do stracenia, ruszył do odrabiania strat. Gospodarze, mocno zaskoczeni takim obrotem sprawy, długo nie mogli opanować sytuacji. Goście przynajmniej dwukrotnie mieli szansę zmienić wynik, ale tylko przytomne interwencje bramkarza H. KASPRZAKA pozwoliły zachować „Kuźni" czyste konto. Dopiero na około 20 minut przed końcem spotkania napór zespołu z Bielawy nieco osłabł. Widocznie pogodzili się już z wynikiem. Szybkie ataki „Kuźni" mogły przynieść jeszcze dalsze bramki, ale nie zostały wykorzystane. Zwycięstwo mogło być wprawdzie wyższe, ale nawet w tych rozmiarach stanowi cenny sukces.

Runda jesienna zakończona

Niepowodzeniem zakończyła się wyprawa „Kuźni" do Zabrza na mecz ze „Spartą". Ostatnie spotkanie w jesiennej rundzie zakończyło się porażką 0:3, do przerwy 0:2. Trzeba przyznać, że jest to porażka w skromnych rozmiarach. W meczu tym „Kuźnia" nie miała bowiem wiele do powiedzenia, ustępując zespołowi „Sparty" pod każdym względem.

Już pierwsze minuty potwierdziły, że osiągnięcie zamierzonego przez „Kuźnię" celu, tj. zdobycie chociażby 1 punktu, będzie niezmiernie trudne. „Sparta" od początku uzyskała przygniatającą przewagę. Właściwie tylko łut szczęścia sprawił, że już w pierwszych 5 minutach jaworzanie nie stracili przynajmniej 3 bramek. Ruchliwi napastnicy gospodarzy siali ogromne zamieszanie pod bramką H. KASPRZAKA, bardzo łatwo forsując obronę „Kuźni", grającą w składzie: L. STĘPIEŃ, M. NIEC, A. STRYJAK i M. LENKIEWICZ. Gole wisiały więc w powietrzu. Wprawdzie „Kuźnia" próbowała nawiązać walkę, przeprowadzając szybkie kontrataki, ale nie stanowiły one większego zagrożenia pod bramką gospodarzy. Właściwie tylko jeden groźny strzał J. RYBICKIEGO wart był odnotowania.

Duża przewaga przyniosła gospodarzom 2 gole. Mając więc korzystny wynik, po przerwie zwolnili nieco tempo gry, stwarzając tym samym możliwość przejęcia inicjatywy przez „Kuźnię". Jaworski zespół był w tym okresie bardziej aktywny, ale nie potrafił wykorzystać swojej przewagi. Większość akcji, przeprowadzonych w środku pola przy dużej szybkości, traciły pod bramką gospodarzy swój rozmach. Raziła ponadto niedokładność w rozgrywaniu piłki w tym rejonie boiska oraz brak zrozumienia pomiędzy zawodnikami. Tak więc z przewagi tej w praktyce nic nie wynikło. Każdy natomiast atak gospodarzy zawsze groził golem. Chociaż nie były one już tak częste, jak przed przerwą, jednak jeden z nich przyniósł im trzecią bramkę. Od tej chwili do końca meczu obserwowaliśmy już tylko chaotyczne ataki „Kuźni" i nieliczne wypady gospodarzy. Wynik jednak nie uległ zmianie.

Tak więc „Kuźnia" zakończyła rundę jesienną z dorobkiem 9 punktów i bardzo niekorzystnym bilansem bramkowym 8:22. Na wiosnę czeka zespół bardzo ciężka walka o pozostanie w III lidze. Wcześniej jednak jeszcze cięższa praca w okresie przygotowawczym.

Masowy sport dla wybranych?

O tym, jak załoga ZKiMR wykorzystuje wolny czas po pracy na zajęcia sportowo-rekreacyjne, pisaliśmy już parokrotnie. Niedawno nadarzyła się kolejna okazja, żeby rozruszać nieco kości i mięśnie. Gra w siatkówkę nie daje wprawdzie takich możliwości masowego uczestnictwa, jak chociażby zakładowa spartakiada, ale zważywszy na rzadkość tego rodzaju imprez na naszym zakładowym podwórku, dobry był i taki turniej. Wydawało się więc, że te skromne możliwości zostaną wykorzystane właściwie.

Niestety, już na początku zawodów można było stwierdzić, że szanse te zaprzepaszczono. Z winy zarówno organizatorów, jak i samych uczestników, międzywydziałowy turniej piłki siatkowej stał się imprezą tylko dla najlepszych i dla najbardziej sprawnych. Pogoń za „wynikiem" zupełnie przesłoniła właściwy cel. Aż ciśnie się pytanie, czy rzeczywiście wciąż trzeba rywalizować o miano najlepszego, czy też sprawdzać swoje możliwości, które drzemią w większości z nas. Uważam, że nie.

Mogła więc być to impreza dla wszystkich, którzy, dysponując akurat wolnym czasem, zechcieliby przez godzinę podbijać piłkę nad siatką. Sprawa „wyniku" mogła i powinna była zejść na dalszy plan. Gdyby tak się stało, nie obserwowalibyśmy gorączkowych zmian słabszych zawodników na lepszych po paru nieudanych zagraniach i niepotrzebnej stracie punktów. Nie rozpamiętywalibyśmy długo jeszcze w szatni pechowej porażki, kalkulując, co by było, gdyby zamiast Felka od razu wszedł Franek. Natomiast ci mniej wysportowani nie przesiedzieliby całego meczu na ławce rezerwowych w roli biernych obserwatorów, ćwicząc gardła zamiast mięśni.

Muszę przyznać, że obserwowałem takie sceny z ogromnym zainteresowaniem. Po meczu doszło jeszcze poczucie własnej winy. Uświadomiłem sobie, że wchodząc na parkiet, niepotrzebnie zająłem miejsce komuś, kto bardziej potrzebuje sportowej aktywności. Postanowiłem więc zrezygnować z dalszego udziału w imprezie.

Nastawienie na osiągnięcie jak najkorzystniejszego rezultatu przynosi szkodę zawodom i jej uczestnikom. Wydaje się, że w najbliższej przyszłości należałoby odejść od formuły rywalizacji, starając się stworzyć możliwość zupełnie swobodnego udziału w sportowej zabawie. Warto więc podjąć starania o wypożyczenie sali gimnastycznej w jednej z jaworskich szkół, choćby raz w tygodniu przynajmniej na 2 godziny, oraz o zapewnienie instruktora wf, który pomógłby zorganizować zajęcia dla wszystkich chętnych pracowników. Koszt takiego przedsięwzięcia zapewne nie będzie wysoki, a korzyści spore. Dopiero wtedy moglibyśmy pomyśleć o imprezach dla tych najlepszych. Najpierw jednak trzeba dać szansę wszystkim.

(mil)

Trzymamy za słowo!

„My na kulturę nie żałujemy pieniędzy" — stwierdził onegdaj w publicznym wystąpieniu przedstawiciel zakładowych władz. Traktujemy to jako zapowiedź istotnych zmian w sytuacji fabrycznego Klubu Technika. Co by się nie rzekło, brakuje tam jeszcze niejednego, i złotówek na etaty, i na gruntowne odnowienie budynku. Trzymamy więc za słowo!

Kto ma się bawić?

Z okazji urządzania zabawy andrzejkowej powstał konflikt o to, kto ma się bawić w Klubie Technika 26 listopada br. Przedstawiciele SIMP twierdzili, że zgodnie z oficjalną nazwą Klubu, właśnie oni mają pierwszeństwo, natomiast honorowi krwiodawcy powoływali się na swoje bezsporne zasługi. Ostatecznie najwyższym atutem przebili związkowcy, mówiąc, że ten rządzi, kto płaci najwięcej na utrzymanie klubu. Na takie dictum strony umilkły...

Finał był optymistyczny. Otóż salomonowym wyrokiem 26 listopada odbyły się w Klubie Technika dwie zabawy jednocześnie, krwiodawców i simpowców.

Oryginalny protest

21 listopada wywieszone zostały do publicznej wiadomości wstępne listy przydziału mieszkań zakładowych. Tablice ogłoszeń oblegane były przez tłumy zainteresowanych. Jak zawsze w takich sytuacjach, byli uradowani i rozczarowani. Jednych i drugich można zrozumieć. Trudno jednak pojąć, dlaczego swoje niezadowolenie ktoś wyraził poprzez zerwanie list, miast skorzystać z możliwości regulaminowego odwołania.

40 minut na śniadanie

Tyle mniej więcej potrzeba czasu, żeby w zakładowym bufecie kupić kotlet mielony czy talerzyk bigosu. Każdy musi odstać „swoje" w kolejce. Z reguły za kilkunastoma osobami, ustawionymi do paru kilogramów kartkowych wędlin. Jeżeli naprawdę nie można zrezygnować z tej formy sprzedaży, to należałoby przynajmniej zlokalizować ją w jednym punkcie zakładu.

MŁOTEM

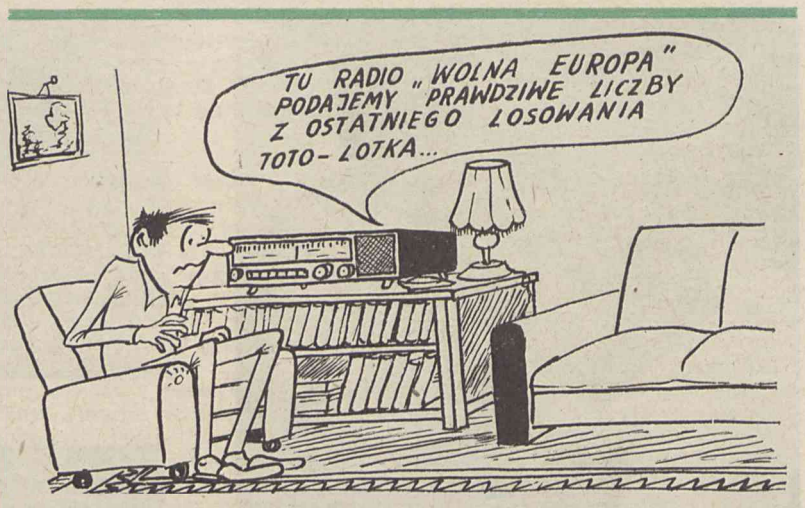
Co jest grane?

Powszechnie wiadomo, że w ZKiMR brakuje ludzi, z czym jeszcze do niedawna zgadzaliśmy się bez zastrzeżeń. Informacja, jaka do nas ostatnio dotarła, zachwiała naszym przekonaniem o prawdziwości tegoż twierdzenia. Dowiedzieliśmy się bowem, że zakład nasz... eksportuje robotników do fabryk bratanków Węgrów! Co tu jest grane, panowie?

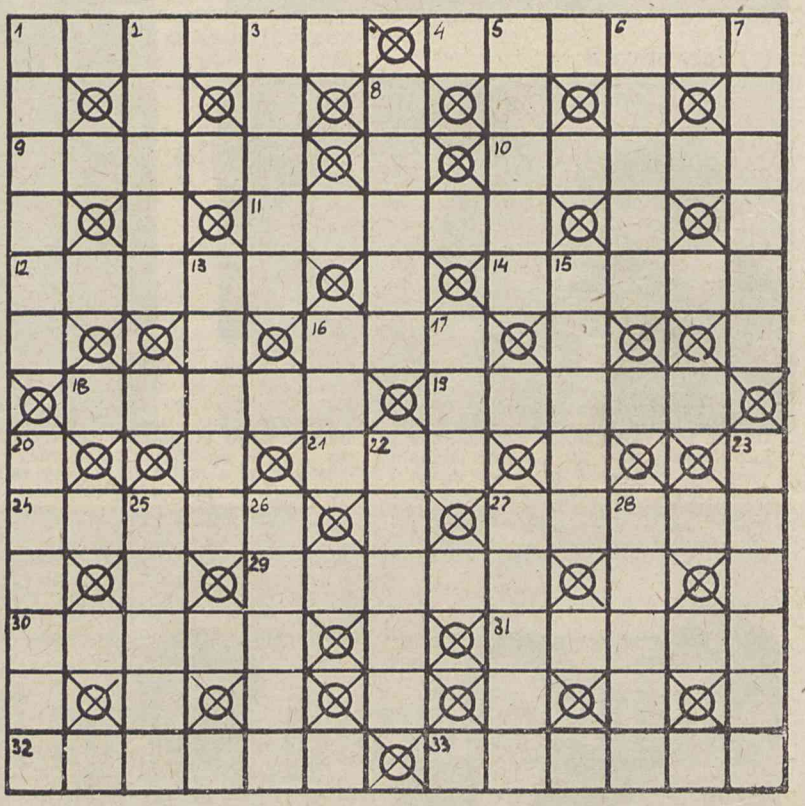
Koniec z herbatką?

Czy herbata może stanowić zagrożenie pożarowe w zakładzie? Okazuje się, że tak. Oczywiście, nie picie tego napoju, ale urządzenia służące do jej zaparzania, jak czajniki czy grzałki. Zgodnie więc z nową instrukcją przeciwpożarową posiadanie w biurze czajnika elektrycznego będzie wymagało specjalnego zezwolenia oraz podpisania deklaracji o indywidualnej odpowiedzialności za ewentualne szkody, powstałe w wyniku niewłaściwego użytkowania tego urządzenia.

Ostatnio spożycie herbaty w zakładzie wprawdzie spadło, ale głównie z powodu jej braku. Jeżeli instrukcja wejdzie w życie jeszcze w tym roku, być może, zdążymy odnotować w zakładowym programie oszczędnościowym jeszcze jeden sukces. Poprawi się bezpieczeństwo przeciwpożarowe i spadnie zużycie... prądu.



KRZYŻÓWKA Nr 10



POZIOMO: 1 — wzorzysta tkanina pluszowa, używana najczęściej jako obicie mebli; 4 — według mitologii greckiej bóg światła niebieskiego, opiekun sztuki; 9 — służy do podpierania 10 — pomost z desek lub betonu; 11 — używana do szycia; 12 — szlak komunikacyjny; 14 — narzędzie kuchenne do siekania mięsa; 16 — zakład maszynowy w Jaworze; 18 — zator uliczny; 19 — jeden z systemów płac; 21 — torba, worek; 24 — bohater „Iliady"; 27 — zręb skalny; 29 — na dworcu kolejowym; 30 — imię żeńskie; 31 — ryba z rodziny karpiowatych; 32 — wyprysk; 33 — epidemia.

PIONOWO: 1 — narzędzie do rozcierania farb malarskich; 2 — np. krakowska, manna; 3 — tkanina ubraniowa; 5 — korsarz; 6 — starodawny schowek; 7 — kobiałka z sitowia lub łyka; 8 — rodzaj rozpuszczalnika; 13 — owoc fasoli, grochu; 15 — ogłoszenie w prasie; 16 — ułatwia komunikację między miastami; 17 — kwiat z piosenki żołnierskiej; 20 — sport rodem z Japonii; 22 — tabletka na gardło; 23 — omasta; 25 — np. Winnetou; 26 — drgawki, kurcz; 27 — jednostka masy równa ok. 30 g; 28 — np. górnika, as.

WŚRÓD CZYTELNIKÓW, którzy nadeślą do 20 grudnia 1983 r. prawidłowe rozwiązania, zostaną rozlosowane nagrody książkowe. Rozwiązania należy nadsyłać na adres redakcji lub wrzucić do skrzynki na drzwiach pokoju nr 5 w Matrycowni.

ROZWIĄZANIE krzyżówki nr 9: Poziomo: afisz, aparatura, poker, osioł, pajac, atlas, akselbant, potok. Pionowo: afera, psota, aptekarka, aresztant, pokaz, potas, peron, obłok.

PRZEGLĄD FABRYCZNY — pismo Samorządu Pracowniczego Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych w Jaworze. Redaguje kolegium. Adres redakcji: 59-400 Jawor, ul. Kuzienicza 4. telefon 30-51, wewn. 446.
DRUK: Wrocławskie Zakłady Graficzne - Zakład w Jaworze, pl. Seniora 4
Zam. 1607-83-C-1300 — Nakład 2500 egz. — A3 — U-21