

PRZEGLĄD FABRYCZNY



Pismo Samorządu Pracowniczego Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych
NR 2-3 (80-81) - JAWOR - LUTY-MARZEC 1984 R. - 10 STR.

Z plenum KZ PZPR

Co robić, aby wykonać zadania 1984 r.?

27 stycznia br. odbyło się plenarne posiedzenie Komitetu Zakładowego PZPR, poświęcone omówieniu sytuacji ZKiMR w świetle przyjętych zadań planowych. W referacie egzekutywy, który wygłosił I sekretarz KZ PZPR ADAM SAWICKI, stwierdzono m.in., że najistotniejszą sprawą staje się dziś przeciwdziałanie niekorzystnym zjawiskom, utrudniającym normalną, wydajną pracę. Wymieniono przykładowo takie dziedziny fabrycznego życia, jak: sprawy socjalne i płacowe, zagadnienia polityki kadrowej i sferę stosunków międzyludzkich. Podkreślono, że chociaż przyjęty na 1984 rok plan zakłada stosunkowo niewielki wzrost produkcji, to uzyskanie założonych w nim wskaźników nie będzie łatwe. Wiadomo bowiem, że realizacja zwiększonych zadań odbywać się będzie przy niższym zatrudnieniu. Stąd też niezbędne jest podnoszenie wydajności pracy, usprawnianie organizacji produkcji i lepsze jej przygotowanie, usprawnianie kooperacji oraz zapewnienie szybkiego przebiegu remontów.

Co robić, aby w takich warunkach w pełni wykonać przyjęte zobowiązania wobec rynku i załogi? Na to pytanie starali się odpowiedzieć w dyskusji towarzyszącej. W naszej relacji przytaczamy najbardziej charakterystyczne wypowiedzi członków Komitetu Zakładowego PZPR i zaproszonych gości.

BOLESŁAW MALEC: Trafiają do nas, do kuźni, często ludzie przypadkowi, którzy dopiero po roku nabierają niezbędnej biegłości w robocie. Nie powinny nas więc szokować przykłady niskiej kultury pracy, o których wspomniano w referacie egzekutywy. Chciałbym jednak powiedzieć o czym innym. Jest taki nabrzmia-

ły problem w wydziałach Kuźni, który zwie się „ślusarze dyżurni”. Zdarzył się u nas niedawno przypadek, że w trakcie pracy na trzeciej zmianie urwała się na jednym ze stanowisk blacha przy podajniku. Drobnotka, bo wystarczyło ją przyspawać i po krzyku. Ale okazało się, że nie było to takie proste. Ślusarz, pełniący akurat dyżur, zaczął się wymawiać od roboty. Argumentował, że nie ma czasu, że brakuje elektrod, a w końcu stwierdził, iż nie ma uprawnień spawacza. W konsekwencji do rana nie naprawił podajnika. Czy nie można doprowadzić do takiej sytuacji, w której ślusarze dyżurni potrafiliby poradzić sobie zarówno z robotami spawalniczymi, jak i w swoim fachu? Może trzeba ich dodatkowo przeszkolić, a może po prostu lepiej dobrać tych, którzy zatrudnieni są na drugiej i trzeciej zmianie? Wtedy bowiem muszą dyżurować prawdziwi specje, przysłówkowe „złote rączki”. Należałoby także zadbać o odpowiedni zapas części zamiennych. Niedopuszczalne są także sytuacje, kiedy dopiero w chwili awarii czy zmiany oprzyrządowania dorabia się np. potrzebne śruby.

EUGENIUSZ CEZAR: Słuchając wypowiedzi, dochodzę do wniosku, że brak jest powiązania interesu pracowników bezpośrednio produkcyjnych oraz przygotowania i utrzymania produkcji. Należałoby np. uzależnić wzajemnie premie tych dwóch grup pracowniczych. To byłoby zadanie dla zespołu, przygotowującego nowy system motywacyjny.

ALEKSANDER OLECH: To prawda, u nas nie ma tego typu powiązań. Moim zdaniem nie tylko mechanicy i elektrycy winni odpowiadać za stan maszyn i urządzeń. To również obowiązek tych osób, które je obsługują. Co my, w pionie technicznym, chcemy zrobić dla zapewnienia wydajniejszej pracy? Przede wszystkim sprawdzamy obowiązujące technologie, eliminujemy zbędne i uciążliwe operacje. Dążymy do maksymalnej mechanizacji robót, m.in. przez wprowadzenie taśm montażowych i manipulatorów. Myślimy również o zastosowaniu nowych, wydajniejszych sposobów pracy, np. grzewania płaszczy i koszy rozdrabniaczy zamiast spawania.

MICHAŁ JANCZEWSKI: Jednym z ważniejszych mankamentów w pracy wydziałów produkcyjnych jest nieumiejętność, czy nawet, powiedziałbym, brak planowania roboty. Druga sprawa, to niedostateczny nadzór. Gdy zachoruje mistrz lub brygadziśta, nie ma kto zastąpić nieobecnego. A gdzie jest kadra rezerwowa? Moje spostrzeżenia dotyczą także przyrządów. Są prymitywne, często nie sprawdzone, stąd biorą się błędy montażowe i spora liczba braków. Wyraźnie daje się odczuć nieobecność techników warsztatowych.

ALEKSANDER TĘCZA: Musimy pamiętać, że z roku na rok zwiększamy produkcję. Zły stan maszyn i urządzeń to nie tylko wina obsługi. Po prostu są już mocno wyeksploatowane, wchodzi w okres wymagający remontów kapitalnych. Ale popatrzmy nie tylko na produkcję, przyjrzyjmy się organizacji pracy wydziałów pomocniczych. Niech sekcja organizacji produkcji przez

Kuźnia alarmuje!

W STYCZNIU br. kierownictwo Zespołu Wydziałów Kuźni skierowało do dyrektora ZKiMR alarmujące pismo, sygnowane także przez sekretarza oddziałowej organizacji partyjnej. — „Odczuwamy poważne kłopoty w realizacji planowych zadań produkcyjnych. Przyczyną tego stanu jest brak odpowiedniego i skutecznego działania służb pomocniczych... W celu utrzymania rytmicznej pracy niezbędne jest zlikwidowanie następujących niedociągnięć i zagrożeń” — napisało. Z kolei przedstawiono długą listę spraw, których usunięcie jest, zdaniem kierownictwa Kuźni, koniecznym warunkiem, umożliwiającym wykonanie planu.

Szczegółowo omówiono stan maszyn i urządzeń w poszczególnych wydziałach kuźni, stwierdzając m.in. że znaczna liczba agregatów kujących jest wyłączona z eksploatacji na okres od kilku do kilkunastu miesięcy. W związku z tym inne maszyny, te sprawne, nie mogą być odstawione do remontu ze względu na konieczność utrzymania produkcji na zaplanowanym poziomie. W konsekwencji są nadmiernie obciążone i eksploatowane ponad dopuszczalne normy. Dochodzi do tego zły stan suwnic, szczególnie w magazynie hutniczym, co ma duży wpływ na rytmiczną pracę krajalni. Nie lepiej przedstawia się stan urządzeń w Wydziale Obróbki Ciepłej i Wykańczającej K-4. Tu również piece wymagają pilnych remontów kapitalnych.

Jak wynika z treści pisma, sytuacja w Zespole Wydziałów Kuźni jest bardzo trudna. W dodatku, jak się można domyślać, dotychczasowe działania, zmierzające do eliminacji niekorzystnych zjawisk, nie przynoszą spodziewanych efektów. Naszym zdaniem należy to potraktować jako ostatni, alarmowy dzwonek. Bez poczynienia zdecydowanych, odważnych kroków w celu zapewnienia właściwego funkcjonowania służb utrzymania ruchu i przygotowania produkcji, wydzia-

ły produkcyjne już wkrótce nie będą miały na czym pracować.

Alarmującą sytuacją w technicznym zapleczu Zespołu Wydziałów Kuźni pogłębia dotkliwy niedobór ludzi. Oto leży przede mną pismo, w którym kierownik ZWK STANISŁAW LIPIŃSKI wypowiada się na temat przyznanego Kuźni tzw. limitu zatrudnienia na 1984 r. Opierając się na własnych doświadczeniach, wyniesionych z pracy w roku ubiegłym, a także na danych, wyciągniętych z Działu Normowania, twierdzi, że przy zakładanej w planie rocznym liczbie załogi niemożliwe jest wykonanie zadań produkcyjnych. Argumentuje, iż już w roku ubiegłym, chociaż osiągnięto znaczny wzrost indywidualnej wydajności pracy, jednak z trudnością zrealizowano zamówienia odbiorców. W tym roku nie uda się tego dokonać, ponieważ wyczerpano możliwości, jakie dało m.in. wprowadzenie tzw. systemu złotówkowego, poprawienie organizacji i lepsze wykorzystanie czasu pracy. Przy przyznanym limitcie 510 zatrudnionych wymagany wzrost produkcji o 3,68 proc. musiałby być osiągnięty wyłącznie, jak to określa, „siłą mięśni”, co nie jest realne. Ze względu na stan zdrowotny załogi, gwałtowne starzenie się parku maszynowego, brak mechanizacji i automatyzacji procesów technologicznych, minimalne zatrudnienie w wydziałach Kuźni powinno wynosić, zdaniem S. Lipińskiego, 524 pracowników — produkcyjnych, obsługi i „umysłowych”. W tej liczbie nie uwzględnia osób zatrudnionych przy ważeniu odkuwek, poprawie braków i obróbce na gotowo wyrobów dla nowych odbiorców, stawiających wyższe wymagania jakościowe.

Nie ze wszystkimi argumentami p. Lipińskiego można się zgodzić, jak choćby z tym, iż nie ma już możliwości dalszego usprawniania organizacji pracy w wydziałach Kuźni. Na pewno nadal spore rezerwy tkwią w wykorzystaniu czasu pracy na każdej ze zmian roboczych. Zgadza się natomiast z tym, że droga do wydajniejszej pracy nie wiedzie jedynie poprzez „przykręcanie śruby” kowalowi. Tu, rzeczywiście, osiągnięto, moim zdaniem, szczyt wydolności ludzkiego organizmu. Wydaje się, a potwierdza to chyba pierwsze z pism kierownictwa Zespołu Wydziałów Kuźni do dyrekcji, że

c.d. na str. 2

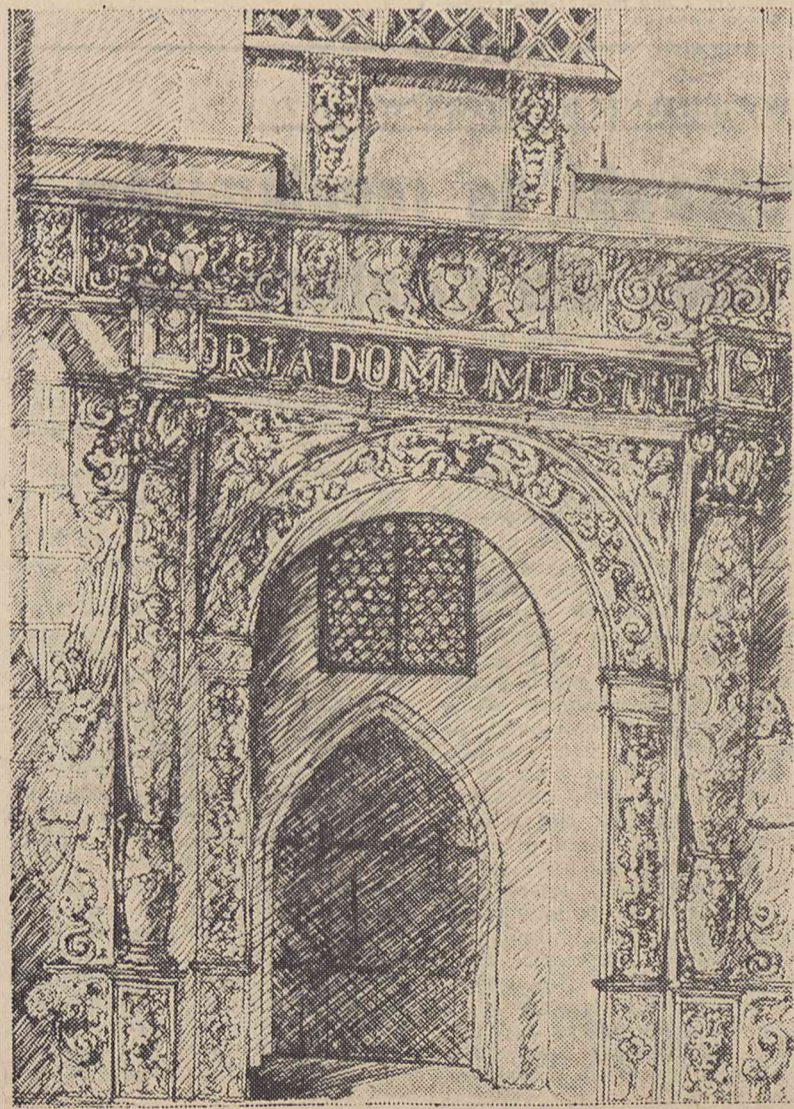


Towarzysze z Kuźni we władzach wojewódzkich

25 stycznia br. obradowała w Legnicy Wojewódzka Konferencja Sprawozdawczo-Wyborcza PZPR. Stanowiła zakończenie kilkumiesięcznej kampanii w podstawowych, gminnych i miejskich ogniwach partii.

Konferencja oceniła działalność wojewódzkiej organizacji partyjnej, nakreśliła zadania na następną kadencję oraz wybrała nowy Komitet Wojewódzki, a także Wojewódzką Komisję Kontroli Partyjnej i Wojewódzką Komisję Rewizyjną.

W skład Komitetu Wojewódzkiego PZPR weszło trzech towarzyszy, reprezentujących organizację partyjną w ZKiMR. Są to: JANUSZ PROCAJŁO — szlifierz w Wydziale M-3, WŁADYSŁAW WOJCIECHÓW — kowal w Wydziale K-2 i JANUSZ MIKSIN-SKI — kierownik Wydziału K-4. Zastępcą przewodniczącego Wojewódzkiej Komisji Rewizyjnej wybrano MARIANA NAWROCKIEGO — dyrektora ZKiMR.



GALERIA ZABYTKÓW JAWORA

Rys. S. Kozłowski

c.d. na str. 2

Co robić, aby wykonać zadania 1984 r.

c.d. ze str. 1

najbliższe 5-6 miesięcy zajmie się wyłącznie pracą wydziałów utrzymania ruchu i przygotowania produkcji. Za dużo czasu tracimy z tego powodu, że w fabryce szwankują te sprawy.

BOGDAN TOMASZEWSKI: Dorzuciłbym kilka uwag na temat jakości materiałów i surowców. Do produkcji trafia zbyt dużo stali o jakości nie odpowiadającej wymogom technologii. Mnóżą się różne karty dodatkowe, różnie pracochłonne, a w konsekwencji koszty. Musimy doprowadzić do tego, aby dostawcy dostarczali nam zamawiany gatunek stali w żądanej ilości i o określonych wymiarach.

JANUSZ MIKSINŚKI: Na podstawie faktów można stwierdzić, że organizacja pracy w fabryce stale poprawia się. Bo popatrzmy: jeszcze dwa lata temu do planu zabrakło nam 2,5 tys. ton odkuwek, w roku ubiegłym już tylko 1 tys. ton, a w tym roku chcemy wykonać przyjęte zadania w całości. I to wszystko dzieje się przy stale malejącym zatrudnieniu! Słyszysz się głosy, że brakuje ludzi. Jest w tym sporo racji. Receptę na niedobory w zatrudnieniu widzę w unowocześnieniu technologii kucia, np. w jednoczesnym okrawaniu i dziurkowaniu odkuwek. To daje dużą oszczędność w robociznie. Sprawa następna, którą musimy jak najszybciej załatwić, to urządzenie magazynu hutniczego z prawdziwego zdarzenia. Zdarzyła się np. ostatnio taka sytuacja: odkuliśmy i obrobiliśmy całą partię tzw. widłaka, zapakowaliśmy i przygotowaliśmy do wysyłki. I nagle okazało się, że odkuwkę te wykonano z różnych gatunków stali. Cała robota na darmo. Czy nie można było tego uniknąć? Na pewno, przy dobrej gospodarce materiałowej. Jeżeli już jestem przy brakach... Uważam, że przez zmniejszenie ich liczby możemy dać większą produkcję, nie podnosząc wyżej poprzeczki z planem! Wystarczy np. zatrudnić dodatkowo 2-3 osoby w gnieździe naprawy braków w Wydziale K-4. Sporo odkuwek powędruje w ten sposób do odbiorców, zamiast na złom.

S. TABASZ: W czym ja widzę zagrożenie dla przyjętego planu produkcji? Z roku na rok maleje w zakładzie liczba fachowców, tych wspomnianych „złoty rączek”. Dlaczego? Po pierwsze płace, jakie im oferujemy, są mało konkurencyjne w stosunku do tych, jakie mogą otrzymać u „prywaciarzy”. Po drugie — połowa tych plac, to „część socjalna” zarobku brutto, niezależna od wkładu pracy i posiadanych kwalifikacji. I wreszcie sprawa trzecia: nie szanujemy tych fachowców, zarówno gdy chodzi o pieniądze, jak i prestiż, uznanie społeczne. To musi się zmienić.

MARIAN BORUŃ: Przyznam się, że czasami przestaję już rozumieć, o co chodzi. Z jednej strony krytykuje się powszechnie zjawisko nadmiaru „umysłowych” w fabryce, z drugiej zaś — podnosi liczne braki wśród technológów, planistów, mistrzów. Przypomnę więc, że w krajach zachodnich przy przygotowaniu produkcji zatrudnia się trzykrotnie więcej osób, niż bezpośrednio przy jej realizacji. Nie możemy ulegać tej dziwnej „modzie”, jakiejś nagonce na „umysłowych”, jeżeli chcemy, aby produkcja przebiegała bez zakłóceń i przestojów, aby robotnik otrzymał to wszystko, co mu się należy.

E. CEZAR: Nie zapominając jednocześnie o lepszym wykorzystaniu czasu pracy. Rezerwy są ogromne. Z analizy wynika, że szczególnie dużo godzin tracimy np. w postaci tzw. absencji nieusprawiedliwionej. Jak więc wiadać, nawala dyscyplina pracy. Wniosek stąd taki, że komórka normowania powinna szczegółowo zająć się wykorzystaniem nominalnego czasu pracy na każdej zmianie. Wskazać, gdzie marnujemy owe minuty i godziny i z jakiego powodu.

JANUSZ SZUREK: Nie jesteśmy konsekwentni. Jeżeli gdzieś zawalono jakąś sprawę, nie załatwiono jej jak należy, to przecież wiadomo, kto nie dopełnił obowiązku, popełnił błąd. Za to powinien odpowiadać. To powinna być reguła postępowania na wszystkich szczeblach.

ANDRZEJ KOWALCZYK: Odczułem to na własnej skórze. Już

kilkrotnie przerywano przy „wykopkach” kable telefoniczne. Nie zdarzyło się, żeby ktoś za to oberwał. A bezkarność rozzuchwała.

MARIAN NAWROCKI: Rzecz charakterystyczna: wszyscy żądają od dyrekcji, aby usprawniła organizację pracy, zrobiła to, czy tamto. Jeżeli nie będziemy robili tego na wszystkich szczeblach „dowodzenia” w fabryce, to sami dyrektorzy niewiele zdziałają. Sporo spraw, z jakimi trafiają do mnie ludzie w piątki (w ramach skarg i zażeń — przyp. red), to kwestie błahe. Powinny być załatwione już przez mistrzów, bądź kierowników wydziałów. A teraz o tym, co nasunęło mi się, gdy słuchałem wypowiedzi w dyskusji. Od pewnego czasu wszyscy uskarżają się na niepełne zatrudnienie. Ale, odpowiedzmy sobie na pytanie: jak wielkie są straty czasu pracy, np. z powodu wystawiania w kioskach i bufetach, czekania w przychodni zakładowej? Jestem po cyklu spotkań z załogami poszczególnych wydziałów. Wynikało z nich, że każda ze służb jest najlepsza, a błędy widzi w innych. Chyba trzeba będzie organizować takie zebrańia z udziałem ludzi z różnych pionów, niech powiedzą w oczy, co mają sobie do zarzucenia. Być może, w ten sposób ustalimy jednoznacznie, co przeszkadza w robocie, co ludzie myślą o pracy kolegów.

Kolejny, konkretny mój wniosek dotyczy wózków spalinowych. Pracują „na okrągło”, a przecież podnosi to w straszliwy sposób koszty transportu. Godzina pracy wszystkich wózków kosztuje zakład ponad milion złotych. Tej sprawy nie załatwi zarządzenie dyrektora, muszą zająć się nią bezpośrednio przełożeni.

Dyskusję zamknął I sekretarz KZ PZPR **ADAM SAWICKI**. Stwierdził, iż pozytywnie należy ocenić działalność zakładu w minionych miesiącach. Dowodem tego są wyniki produkcyjne, a także pomyślna realizacja przyjętych programów antyinflacyjnego i oszczędnościowego. Plan na 1984 r. jest realny, chociaż na jego końcowy wynik w dużej mierze wpłynąć będzie sytuacja społeczno-polityczna w ZKiMR. Jeżeli będzie korzystna, nie powinniśmy mieć kłopotów z uzyskaniem założonych wskaźników. Zwłaszcza, gdy uwzględnione zostaną wszystkie wnioski, jakie zgłoszono w trakcie plenarnego posiedzenia Komitetu Zakładowego oraz te, które padają podczas spotkań z załogą i zebrań partyjnych.

Notował:
R. Trześniowski



Postęp prac na budowie kolejnych dwóch punktów rodzi nadzieje na terminowe zakończenie robót. Tymczasem w połowie lutego br. na tablicach ogłoszeń rozlepiono „Listę rozdZIAłu mieszkań”. Znalazło się na niej 46 przyszłych lokatorów fabrycznego osiedla.

Junacy OHP w ZKiMR przekazali na konto budowy Pomnika — Szpitala Centrum Zdrowia Matki Polki w Łodzi 3000 zł. Pieniądże uzyskała ze zbiorów makulatury i dobrowolnych składek. Jak nas poinformowano, tę piękną akcję junacy będą kontynuować.

Od 1 marca br. obowiązują nowe ceny posiłków w zakładowej stołówce. I tak obiad, „mięśny” kosztować będzie 39 zł, jarski — 29 zł, zaś tzw. posiłek regeneracyjno-wzmacniający 18 złotych.

Obowiązują nowe zasady tworzenia i podziału funduszu mieszkaniowego i socjalnego. W lutym br. Rada Pracownicza zatwierdziła, po pewnych poprawkach (piszemy o tym w innym miejscu), przygotowane przez administrację zakładu i pozytywnie zaopiniowane przez związkowców — regulaminy.

Interes działkowców z różnych pracowniczych ogrodów działkowych w Jaworze reprezentuje tzw. Rada Koordynacyjna POD, na której czele stoi **ZENON BUCZYŃSKI**.

Od 1 lutego br. obowiązują nowe regulaminy organizacyjny ZKiMR. Między innymi Dział Kadry z powrotem włączono do służby pracowniczej, odtworzono też Dział Planowania w pionie zastępcy dyrektora d.s. ekonomicznych.

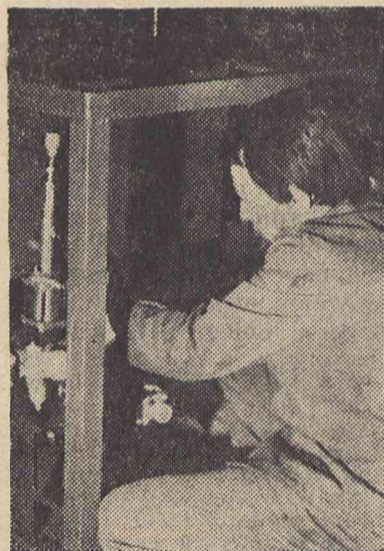
Kuźnia alarmuje!

c.d. ze str. 1

dalszą poprawę można osiągnąć poprzez lepsze przygotowanie stanowisk pracy, zadbanie o to, aby kowale mogli efektywnie wykorzystać może nie pełne osiem, ale, powiedzmy, 6-7 godzin nominalnego czasu pracy. Przykładów, jak to zrobić, dostarcza m.in. wspomniane pismo.

Trzeba też zdecydowanie zająć się remontami urządzeń i agregatów kuźniczych. Jest bowiem sprawą oczywistą, że na niesprawnej maszynie nie wyprodukuje kowal ani jednej odkuwki, choćby organizacja pracy była na medal.

R. T.



Wykorzystując krajowe materiały i niektóre podzespoły zrekonstruowano zniszczone angielskie urządzenie służące do smarowania matryc. Na zdjęciu prace nad montażem urządzenia prototypowego.

Ajencja PKO znowu działa

Po miesięcznej przerwie wznowiła swoją działalność zakładowa ajencja PKO. Zmienił się tylko lokal oraz osoba prowadząca. Obecnie ajencja PKO mieści się w pokoju kierowników zmianowych (pomiędzy kancelarią ogólną a Komitetem Zakładowym PZPR), a wszystkie czynności, dotychczas wykonywane przez Wandę Grzymek, prowadzi **DANUTA WABISZCZEWICZ**.

Z POSIEDZENIA RADY PRACOWNICZEJ

Poprawki do regulaminów. Pomoc dla działkowców

7 lutego br. odbyło się kolejne posiedzenie Rady Pracowniczej, poświęcone dyskusji nad projektami regulaminów tworzenia i podziału funduszu mieszkaniowego i socjalnego, a także nad formami pomocy działkowcom.

W porównaniu do wersji regulaminów, przedstawionej w styczniowym numerze „PF”, wprowadzono kilka istotnych poprawek. Postanowiono np., że pożyczki na wkład własny mogą być przyznawane w przypadku, gdy budowane domki jednorodzinne i lokale mają powierzchnię całkowitą nie większą niż 220 m². Inna poprawka polega na tym, że wielkość umorzenia zaciągniętej na wkład budowlany lub tzw. wkład własny pożyczki nie może przekraczać 50 procent wartości wkładu mieszkaniowego, wnoszonego na lokal M-4 w budownictwie spółdzielczym. Przewidziano także możliwość udzielenia bezwrotnej pomocy na sfinansowanie wydatków, związanych z przystosowaniem mieszkań dla osób o ograniczonej sprawności fizycznej. Przyjęto, że przysługuje ona w wysokości nie większej od faktycznych, uzasadnionych kosztów takiego przystosowania.

(r.)

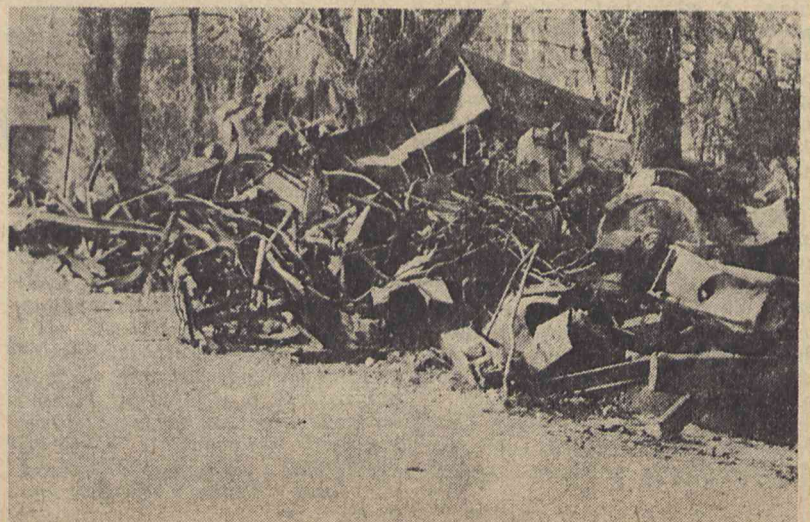
Rok porządków w legnickim

Bieżący rok województwo legnickie ogłosiło rokiem porządków. Instytucje państwowe, a także właściciele prywatnych posesji wezwano do uporządkowania zajmowanych terenów, do szczególnej dbałości o wygląd i czystość.

Zaległości w tej dziedzinie jest w ZKiMR sporo. Wystarczy pobieżnie rzucić okiem na zakładowe drogi, skwerki i otoczenie fabrycznych hal, by zauważyć, jak wiele jest tu do zrobienia. Nie wystarczy sama praca ekipy Działu Administracyjno-Gospodarczego. Z brudem na ulicach nie upora się zamiatarka, jeżeli kierowcy samochodów i wózków nadal nie będą dbać o to, aby nie wwozić na teren zakładu błota. Jeden jedyny konserwator zieleni niewiele wskóra, jeżeli do dbałości o stan żywopłotów przy halach Kuźni i Matrycowni nie włączą się pracownicy tam zatrudnieni. Takie przykłady można by mnożyć. Wyciągnąć z nich trzeba jeden generalny wniosek: sprawa czystości i porządku w ZKiMR musi być sprawą całej załogi. Oczywiście tam, gdzie nie

pomogą apele, powinni wkraczać kierownicy, wyposażeni przecież w cały arsenał jakąż sprawę, nie załatwiono jej jak należy, to przecież wiadomo, kto nie dopełnił obowiązku, popełnił błąd. Za to powinien odpowiadać. To powinna być reguła postępowania na wszystkich szczeblach.

Zapowiadamy nasz udział w tej pozytywnej akcji. Polegać on będzie na konsekwentnym sygnalizowaniu przykładów nieporządku. W tym numerze „PF” przedstawiamy na zdjęciu stos żelastwa, pozostałego po spalonym



Podsumowania konkursów

NAJLEPSI RACJONALIZATORZY...

22 lutego br. zakładowa komisja pod przewodnictwem zastępcy dyrektora d.s. technicznych ALEKSANDRA OLECHA podsumowała konkurs o tytuł „Najlepszego racjonalizatora 1983 roku”. Przedstawiciele organizacji technicznych, ZSMP i związku zawodowego, wchodzący w skład komisji stwierdzili, że w minionym roku zgłoszono w ZKiMR 47 projektów racjonalizatorskich. Z tej liczby do realizacji przyjęto 33 wnioski, ostatecznie zaś zastosowano w produkcji 29 rozwiązań.

Pierwszą nagrodę komisja przyznała za pracę pt. „Modernizacja prototypu oczyszczarki OWCD-20” STANISŁAWOWI KWIATKOWSKIEMU i MIECZYSLAWOWI HORBARCZUKOWI. Wdrożenie tego pomysłu przyniosło ponad 3 mln złotych efektów. Stąd, obok odpowiedniej kwoty pieniężnej z tego tytułu, wynalazcy otrzymali dodatkowo wyróżnienia pieniężne po 7500 zł.

Projekt „Elektronicznej wagi przeliczeniowej do odkuwek”, zgłoszony przez STANISŁAWA KAZIMIERSKIEGO, uhonorowano drugą nagrodą w wysokości 9000 zł, zaś opracowanie pn. „Zmiana konstrukcji oprzyrządowania i technologii kucia odkuwek” przyniosło MARKOWI KOSTECKIEMU nagrodę trzecią i 6000 zł. Czwartą nagrodę (3000 zł) za wyjątkową aktywność w ruchu racjonalizatorskim otrzymał RYSZARD SLEMP.

W protokole, podsumowującym

wyniki konkursu, znalazło się m.in. i takie stwierdzenie: łączne efekty, uzyskane w wyniku wdrożenia zgłoszonych projektów, osiągnęły niebagatelną kwotę ponad 12 mln złotych. Niemała suma wpłynęła również z tego tytułu do kieszeni pomysłodawców. Łącznie wypłacono im prawie 300 tysięcy złotych! Jak więc widać, warto ruszyć głową.

...I MŁODZI MISTRZOWIE TECHNIKI

22 lutego br. oceniono także wyniki współzawodnictwa w Turnieju Młodych Mistrzów Techniki, organizowanym przez zakładowe koło ZSMP. Komisja konkursowa, w której skład wchodziła przedstawicielstwo działających w ZKiMR organizacji i stowarzyszeń, po wnikliwej analizie wkładu pracy racjonalizatorskiej i efektów ekonomicznych, uzyskanych w wyniku zastosowania w praktyce zgłoszonych projektów, przyznała pierwsze miejsce i nagrodę w wysokości 8000 zł JANOWI WĄTROBIE. Drugą nagrodą (6000 zł) uhonorowano JANA PIĄTKA, zaś trzecią (po 3000 zł) — RYSZARDA SLEMPA i FRANCISZKA KUCA. Wyróżnienie w postaci dwutysięcznej nagrody — równoznaczne z zajęciem czwartego miejsca w konkursie — otrzymał LECH GWOZDZIEWICZ.

Gratulujemy zwycięzcom, zaś organizatorom turnieju życzymy równie pomyślnych wyników w roku bieżącym.

(r.)

„Dekadówki“ u dyrektora ZKiMR

Począwszy od 21 lutego odbywają się dekadowe narady kierownictwa zakładu. Ich miejscem jest stolówka Zespołu Wydziałów Matrycowni. W naradach tych biorą udział zastępcy dyrektora, główny księgowy, główni specjaliści, kierownicy działów i wydziałów. Tematyka narad dekadowych sprowadza się, najogólniej rzecz ujmując, do oceny wykonania zadań produkcyjnych za minioną dekadę, funkcjonowania służb utrzymania ruchu, wyni-

ków sprzedaży produkcji oraz bieżących spraw produkcyjnych.

Do obowiązków wszystkich uczestników narad należy przedstawienie problemów swoich działów i wydziałów. Narady dekadowe prowadzone są przez dyrektora MARIANA NAWROCKIEGO, a podczas jego nieobecności przez jego pierwszego zastępcę ALEKSANDRA OLECHA. W tym dniu nie odbywają się żadne inne narady operatywne.

W PLANACH '84

Dla rolników i załogi

Z informacji, jakie otrzymaliśmy od kierownika sekcji postępu technicznego ZENONA BUCZYŃSKIEGO wynika, że nasze zakłady zamierzają w tym roku rozszerzyć asortyment produkowanych maszyn rolniczych. Planują także wprowadzenie nowych, bardziej oszczędnych i wydajnych technologii, zmniejszających równocześnie wysiłek fizyczny.

W planie ujęto np. uruchomienie produkcji małych rozdrabniaczy z silnikiem o mocy 1,5 kW na prąd jednofazowy, wychodząc naprzeciw postulatowi właścicieli drobnych gospodarstw. W końcową fazę wchodzi także badania nad zmodernizowaną broną wahadłową. W jej konstrukcji wyeliminowano występujące dotychczas wady. Próbuje się także wykorzystać tę właśnie maszynę, po odpowiednich przeróbkach, jako... kopaczkę do zmieniaków.

Wiele obiecują sobie fabryczni fachowcy po zastosowaniu w matrycowni tzw. drążarki elektrochemicznej. Jak nas poinformowano, posiada ona prawie trzykrotnie większą wydajność, zapewnia dużą dokładność robót, a także pozwala wykonywać matryce w kostkach obrobionych cieplnie. Agregat ten przygotowują specjaliści z ZKiMR wspólnie z naukowcami z Krakowa.

Już wkrótce w Wydziale W-3 przystąpi się do instalowania zmodernizowanej taśmy do montażu rozdrabniaczy. Jej konstrukcja uwzględnia doświadczenia, zebrane podczas eksploatacji poprzedniej taśmy. Zostaną w niej zamontowane m.in. powrotne wózki. Unowocześniona zostanie także zwijarka do płaszczy, koszy i sit popularnych „baków”. Zastąpi ona mocno już wyeksploatowane urządzenie.

(r.)

Zimowe zawody wędkarzy

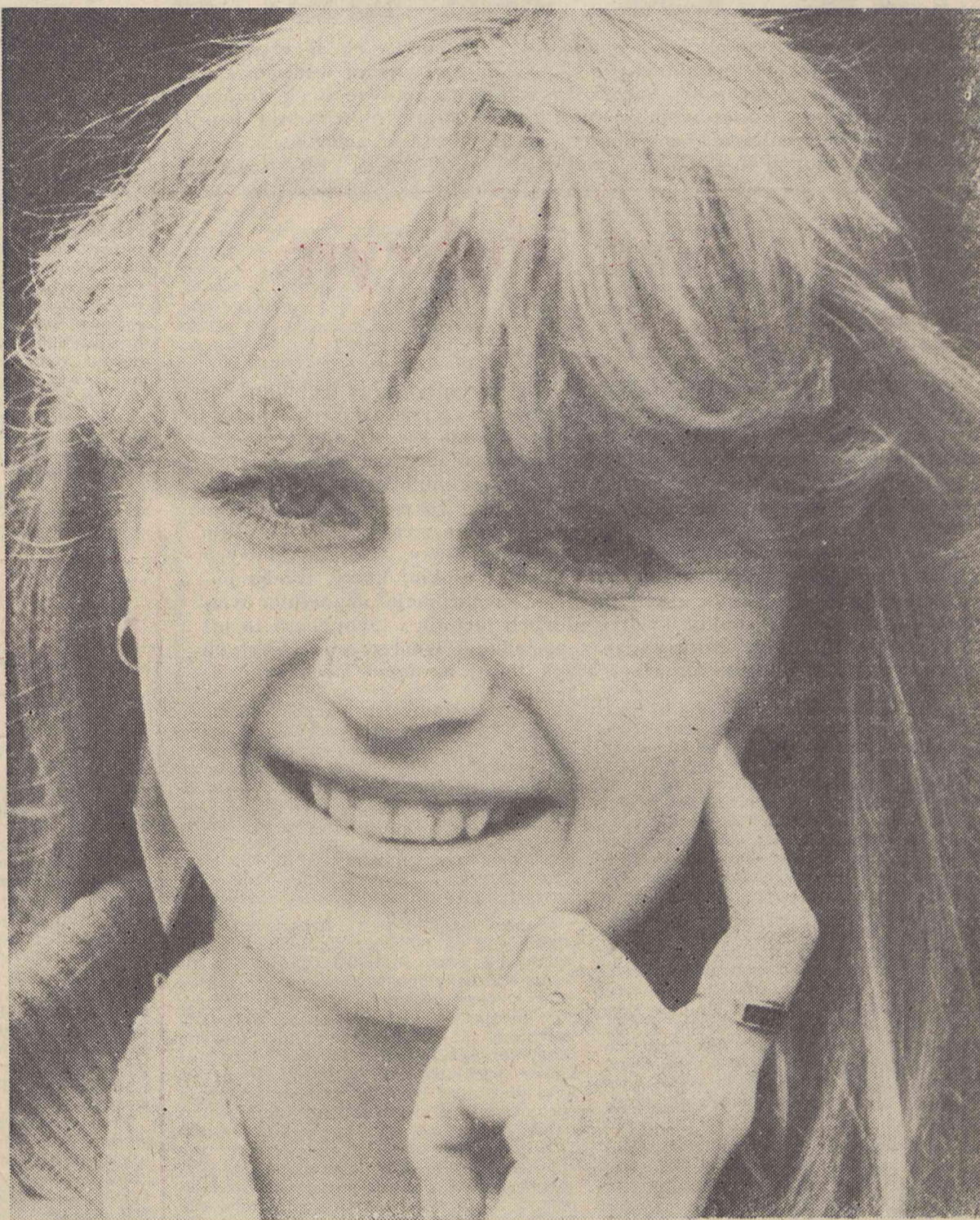
26 lutego br. odbyły się zawody członków zakładowej sekcji wędkarskiej. Nad zbiornikiem „Ślup” spotkało się 20 pracowników ZKiMR, rywalizując o palmę pierwszeństwa w trudnej konkurencji łowienia ryb pod lodem.

Najlepszym zawodnikiem okazał się JAN DUZIAK, który zdo-

był w nagrodę kołowrotek spinningowy. Drugą lokatę przyznał JERZEMU DEMSKIEMU, zaś trzecią zdobył JAN MINKO.

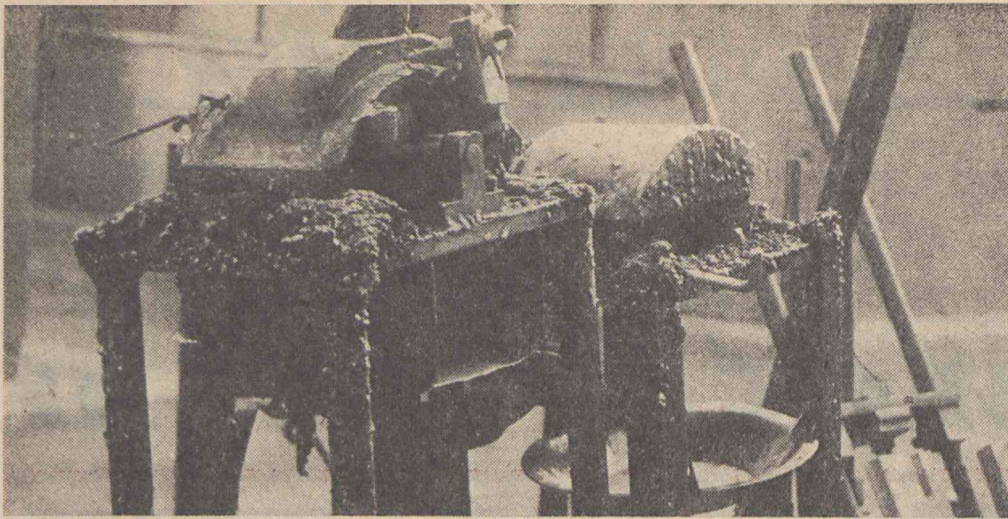
Według zgodnej oceny uczestników zawody były bardzo udane. Warto wspomnieć, że były to także pierwsze zawody, zorganizowane w konkurencji łowienia ryb pod lodem.

25 marca Dzień Metalowca



Fot. JANUSZ BUDNICKI

*Życzenia
wszelkiej pomyślności
w pracy zawodowej
i życiu osobistym
wszystkim pracownikom
ZKiMR
składa redakcja „Przeglądu Fabrycznego”*



„Gardziel spawana” to przyrząd spawalniczy wykonywany w wydziale M-1. Według złożonej technologii ma służyć do szczepiania miejscowego detali, a nie, jak to się robi obecnie, spawania na gotowo. Brak dozoru ze strony mistrzów i kierowników spawalni powoduje niewłaściwą jego eksploatację. W rezultacie rosną koszty przedsiębiorstwa, związane z częstym wykonywaniem nowych przyrządów

Fot. A. WYSOCKI

Warto być dobrym inżynierem

PODNIESIENIE RANGI I AUTORYTETU inżyniera oraz technika stało się obecnie koniecznością. Ważne jest również szersze włączenie przedstawicieli środowiska technicznego do rozstrzygania kwestii społeczno-gospodarczych kraju i swojego zakładu pracy. Inżynier świadomy niedostatków swojej pracy, znający jej białe plamy, zdaje sobie sprawę, że należy wypełnić je konkretną działalnością badawczą i rozwojową. Może tego dokonać jednak tylko w klimacie zachęcania go do wzmoczonego wysiłku, w atmosferze popierania fachowców wysokiej klasy, twórców nowych technik i technologii. Aby zostać specjalistą wysokiej klasy, trzeba poświęcić się danej dziedzinie, ciągle podnosić kwalifikacje, uzupełniać wiedzę w określonym kierunku. Twórca nowych technik i technologii to inżynier i technik, który, korzystając z posiadanej wiedzy oraz nabytych doświadczeń, potrafi przetłumaczyć język teorii na język praktyki.

Sprawa specjalizacji zawodowej nie jest nową. Mówiono o niej przez wiele lat, były nawet przepisy regulujące tę kwestię i można było starać się o nadanie specjalizacji zgodnie z uchwałą nr 86 z 15 stycznia 1979 r. Powrócono do niej ponownie w okresie XX Kongresu Techników Polskich. Stanowiła jeden z tematów cieszących się niesłabnącym zainteresowaniem już od 6 czerwca 1983 r., kiedy Rada Ministrów podjęła Uchwałę nr 66 w sprawie specjalizacji zawodowej inżynierów. Wprowadziła dwa stopnie specjalizacji, których uzyskanie ma być uznaniem dla osiągnięć zawodowych inżyniera, jego wysokich kwalifikacji oraz twórczej pracy. O nadanie stopnia specjalizacji może ubiegać się osoba z wykształceniem wyższym, bez względu na charakter zakładu pracy, w którym jest zatrudniona, jeżeli wyróżniła się szczególnie wysokimi osiągnięciami w dziedzinie techniki.

W myśl uchwały o uzyskanie specjalizacji zawodowej I stopnia mogą się ubiegać inżynierowie, którzy wykazują się potwierdzonymi przez kierownika zakładu twórczymi osiągnięciami w dziedzinie techniki, w pracy zgodnej z kierunkiem specjalizacji, a w szczególności autorstwem lub współautorstwem zastosowanych w praktyce nowych rozwiązań projektowych, technologicznych, konstrukcyjnych lub organizacyjnych o istotnym znaczeniu dla postępu technicznego lub twórczym udziałem we wdrażaniu tych rozwiązań. Ponadto legitymują się ukończeniem studium podyplomowego, studium samokształcenia kierowanego lub kursu związanego tematycznie z kierunkiem specjalizacji i uznanego za właściwy dla tego kierunku, posiadają co najmniej pięcioletni staż pracy zgodnej z kierunkiem specjalizacji oraz znają język obcy w stopniu umożliwiającym korzystanie z literatury specjalistycznej.

Warunki, jakie musi spełnić ubiegający się o uzyskanie II stopnia specjalizacji zawodowej, określa § 4 uchwały nr 66 Rady Ministrów z 6 czerwca 1983 r. Mówi on, że o jej uzyskanie mogą ubiegać się inżynierowie, którzy, po uzyskaniu I stopnia specjalizacji, wykazują się potwierdzonymi przez kierownika zakładu pracy dalszymi twórczymi osiągnięciami autorskimi lub współautorskimi w dziedzinie techniki, w pracy zgodnej z kierunkiem specjalizacji. W szczególności zaś autorstwem lub współautorstwem wdrożonych prac naukowo-badawczych, konstrukcyjnych, technologicznych lub projektowych, za które przyznano im nagrody państwowe, ministrów, Naczelnej Organizacji Technicz-

nej lub stowarzyszeń naukowo-technicznych zrzeszonych w Naczelnej Organizacji Technicznej, bądź opatentowanymi wynalazkami lub wzorami użytkowymi w dziedzinie specjalizacji, o którą się ubiegają. Ponadto muszą wykazać się aktualną wiedzą specjalistyczną w dziedzinie, w której ubiegają się o specjalizację zawodową oraz znajomością dwóch języków obcych w stopniu umożliwiającym korzystanie z literatury specjalistycznej.

Stopień specjalizacji zawodowej jest nadawany, na wniosek komisji stowarzyszeniowej, przez ministra (kierownika urzędu centralnego) nadzorującego zakład pracy, który zatrudnia inżyniera. Nadany stopień specjalizacji zawodowej uprawnia inżyniera do posługiwania się tytułem „Inżynier specjalista I stopnia” lub „Inżynier specjalista II stopnia”. Przez okres pięciu lat od daty uzyskania stopnia specjalizacji przysługuje inżynierowi dodatek do wynagrodzenia, wynoszący dla I stopnia 1500–3000 zł miesięcznie, dla II stopnia 3500–5000 zł miesięcznie. Wysokość dodatku ustala kierownik zakładu pracy. Wypłacany jest z zakładowego funduszu płac. Znamiennym jest fakt, że zakład został zobowiązany do udzielenia pomocy inżynierowi ubiegającemu się o nadanie stopnia specjalizacji zawodowej w gromadzeniu dokumentacji na temat dorobku i efektów jego pracy, jej aktualizacji itp.

Szczegółowy tryb postępowania przy wystąpieniu inżyniera o nadanie stopnia specjalizacji, opiniowaniu dorobku inżyniera, potwierdzaniu uzyskania stopnia specjalizacji oraz stwierdzeniu warunków do przedłużenia prawa do dodatku określa uchwała nr 13 Zarządu Głównego Naczelnej Organizacji Technicznej z 24 listopada 1983 r. Wprowadzenie w życie obu uchwał powinno, moim zdaniem, wpłynąć na aktywizację inżynierów w zakresie rozwoju twórczości technicznej i doskonalenia wiedzy, w wyniku czego należy spodziewać się wzrostu wdrożeń do praktyki, opartego na osiągnięciach nauki i techniki, przynoszącego wymierne efekty społeczne i gospodarcze.

Specjalizacja powinna wylaniać ze środowiska zawodowego inżynierów osoby o szczególnie wysokiej wiedzy i umiejętności wykorzystania jej w praktyce, wzmocnić samokontrolę środowiska inżynierów nad poziomem ich pracy twórczej, pobudzić twórczą dyskusję i krytykę nad poziomem rozwiązań technicznych wdrażanych w zakładzie pracy. Sprawą otwartą pozostaje tylko zachowanie w praktycznym działaniu wysokiego autorytetu systemu specjalizacji inżynierskiej.

Piotr Wątrucki

Komu potrzebny zastępca?

Struktura organizacyjna przedsiębiorstwa ma przede wszystkim zapewniać jego sprawne funkcjonowanie. Powinna też charakteryzować się w miarę prostą budową, tendencją do ekonomiczności poprzez eliminację tych ogniw, które są zbędne w zarządzaniu.

Od niedawna obowiązuje w zakładzie nowy regulamin organizacyjny. Czy nastąpiły w nim jakieś istotne zmiany w porównaniu z poprzednim? Otóż, oprócz utworzenia nowego pionu w związku z zatrudnieniem głównego księgowego i zmiany podporządkowania niektórych komórek organizacyjnych lub ich podziału, niewielkie. Jednak nie struktura organizacyjna w całości ma być przedmiotem niniejszych rozważań, ale jedynie niewielka jej część.

Intrygujące jest następujące zjawisko: spośród wielkiej ilości komórek organizacyjnych tego samego szczebla są takie, którymi kieruje tylko kierownik. W innych natomiast ma on do pomocy jeszcze zastępcę. Muszę przyznać, że nie bardzo rozumiem, od czego to zależy. Nie spotkałem też w zakładzie osoby, która potrafiłaby w przekonujący sposób wytłumaczyć i uzasadnić związane z tym zjawiskiem niuanse. Jedni twierdzą, że zależy to od rangi, jaką dana komórka zajmuje w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa. Mam wątpliwości. Gdyby tak było, to swojego zastępcę miałby na pewno główny mechanik, tak jak ma go główny energetyk. Ranga bowiem tej służby jest naprawdę wysoka i trudno to podważyć. Podobnie główny technolog, tak jak główny kuźnik czy główny konstruktor.

Idąc dalej tym tokiem myślenia można dojść do wniosku, że spośród wszystkich wydziałów Kuźni liczy się tylko K-3, bo

jedynie tam kierownik ma swojego zastępcę. Ranga pozostałych, gdzie kierownicy nie mają pomocników, byłaby mniejsza. Oczywiście, rozumowanie takie jest absurdalne, tak jak z absurdem musi mieć coś wspólnego opisywana sytuacja.

Są również tacy, którzy przyczyną tego stanu rzeczy skłonni są upatrywać w specyfice pracy danego działu czy wydziału, ewentualnie w liczbie zatrudnionych w nich pracowników. Jednak i ta teza wymaga weryfikacji. O ile mi wiadomo, praca w poszczególnych wydziałach Kuźni jest bardzo do siebie zbliżona. Wprawdzie skłonny jestem uznać, że we wszystkich wydziałach produkcyjnych, jak również w służbach utrzymania ruchu, kierownik powinien mieć swojego zastępcę. Skoro jednak np. wszystkie wydziały kuźni, oprócz K-3, funkcjonują sprawnie bez zastępców kierowników, to może odeszłyby się bez nich również i w pozostałych, zwłaszcza, że nie ma nic wspólnego z liczbą pracowników, podległych danemu kierownikowi. Mamy bowiem i takie działy, gdzie zaledwie kilkoma pracownikami kieruje szef ze swoim zastępcą.

Od czasu do czasu można też usłyszeć głosy, nawet dość liczne, że zjawisko to jest obiektywną konsekwencją przestarzałego i nieżyłowego systemu wynagradzania. Jeżeli jest tak w istocie, to już niedługo będzie doskonała okazja, aby tego rodzaju praktyki wyeliminować z życia. Ustawa z 26 stycznia tego roku o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania — o ile ZKIMR z niej skorzystają — stwarza możliwość usunięcia przyczyn tego stanu rzeczy. Wówczas i skutki nie będą miały racji bytu.

(lem)

Na złej jakości tracimy wszyscy

Pisanie o sprawach jakości w ten sposób, być może, nie wszystkim wyda się zrozumiałe i celowe. Na pewno nie dla wszystkich będą to tematy interesujące. Pomijając jednak atrakcyjność poruszanych spraw, wydaje się, że celowe jest ich przedstawienie, głównie po to, aby uświadomić sobie fakt, iż wysoka jakość wyrobów zależy nie tylko od pracowników kontroli jakości, ale także od nas wszystkich. Niska jakość wyrobów powoduje bowiem straty, które obniżają lub wręcz hamują rozwój poziomu materialnego społeczeństwa. Nie powinno więc być obojętne, ile kosztuje zła lub niedostateczna jakościowo produkcja w skali całego kraju, jaka jest wysokość strat ponoszonych przez przedsiębiorstwa z tytułu jakości. Tracimy na tym przecież wszyscy.

Praktyka gospodarcza wciąż jeszcze dostarcza nam mnóstwo dowodów na to, że wiele przedsiębiorstw, mimo twardych realiów reformy, nadal nie wykazuje należytego zainteresowania sprawami jakości. Sprzyja temu w jakiejś mierze nieustabilizowana sytuacja rynkowa. Daleka od pożądanej jest także organizacja i ranga służb kontroli jakości. Tendencje do nieliczenia się z opiniami i decyzjami tych służb przez kierownictwa przedsiębiorstw wciąż pozostają silne. Jednocześnie obowiązkiem przedsiębiorstwa jest zapewnienie wysokiego poziomu jakościowego swoim wyrobom. Ponieważ jednak nie zawsze wywiązują się one z tego obowiązku, do akcji musi wkroczać organ założycielski. Jako reprezentant interesów społecznych ma prawo i obowiązek narzucać przedsiębiorstwom — oczywiście, nie naruszając reguł ich samodzielności — pewne zasady działania dla uzyskania wyższych celów. Jednym z nich jest wysoka jakość produkcji.

W tym właśnie celu zostały opracowane propozycje ramowych zasad działalności służb kontroli jakości w przedsiębiorstwach przemysłu maszynowego i pokrewnych. Precyzują one cele działania, obowiązki i organizację tych służb.

Służbie kontroli jakości przypisane jest, jako główne zadanie, prowadzenie działalności inspekcyjnej, zapobiegawczej i informacyjnej. Oznacza to, że konieczne jest wyraźne określenie odpowiedzialności personelu produkcyjnego za jakość wykonania. Odpowiedzialność służby kontroli jakości wynikać winna z przypisanych jej zadań i nie może obejmować odpowiedzialności za ogólny poziom jakości, ani też za jakość pracy w sferze produkcji. Za jakość wykonania odpowiada personel produkcyjny i ponosi z tego tytułu wszelkie konsekwencje ekonomiczne i moralne. Zasada ta musi być rygo-

rystycznie przestrzegana. Odpowiedzialność ta powinna być „wymuszana” odpowiednią motywacją psychologiczną i ekonomiczną. Ta ostatnia winna mieć taką przewagę nad motywacją ilości pracy, aby każdy pracownik z osobistych pobudek ferował w swej pracy jakość.

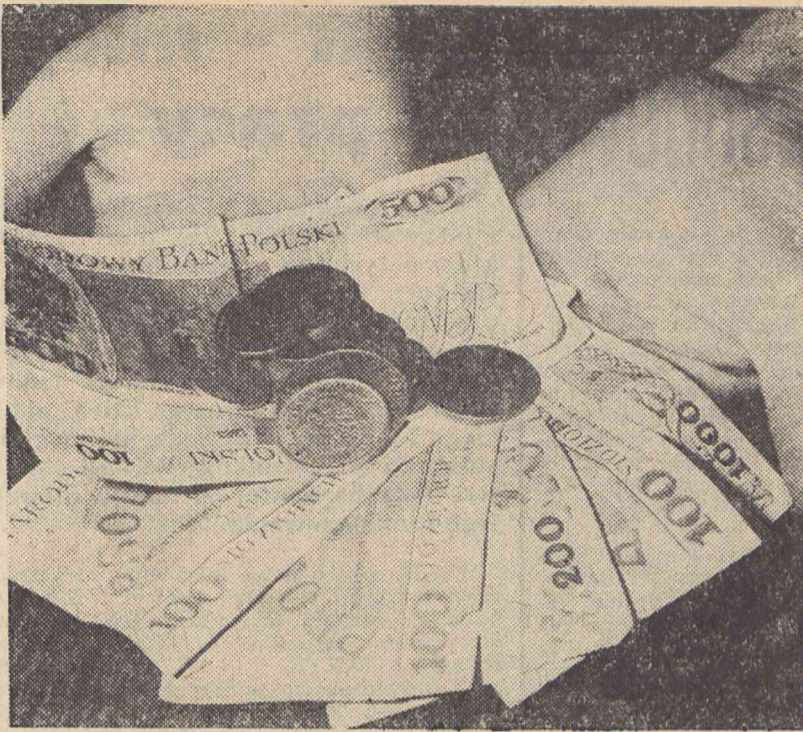
Muszą być stworzone w przedsiębiorstwie odpowiednie warunki ogólne, techniczne i organizacyjne, sprzyjające jakości żeby służby DKJ mogły skutecznie realizować swoje zadania, tj. wpływać na jakość produkcji. Zalicza się do nich całokształt zagadnień związanych z działaniem przedsiębiorstwa, od których pośrednio lub bezpośrednio zależy jakość wyrobów. Do najbardziej istotnych należy z pewnością warunek technicznego ustabilizowania procesów produkcyjnych, za co odpowiadają służby techniczne i pomocnicze przedsiębiorstwa. Oznacza to, że odstępstwa od wymagań, powstające w procesie produkcyjnym, mogą być tylko wynikiem przypadkowych zakłóceń, nie zaś z braku możliwości technologicznych. Pożądane jest również funkcjonowanie w przedsiębiorstwie powszechnej samokontroli, szczególnie wśród pracowników bezpośrednio produkcyjnych.

Nadzór nad jakością wykonania wymaga od DKJ prowadzenia bieżącej oceny produkcji, wszystkich nadzorczej w stosunku do wszystkich prowadzonych w przedsiębiorstwie rodzajów kontroli jakości, a szczególnie kontroli jakości dostaw surowców, materiałów i półfabrykatów. Informacje uzyskane przez służbę jakości w czasie nadzorowania produkcji predysponują właśnie DKJ do tworzenia w nim centralnych dla przedsiębiorstwa komórek zbierania informacji i ich przetwarzania na konkretne decyzje w zakresie poprawy jakości. Pozwala to również pełnić tej służbie wiodącą rolę w zakresie działalności profilaktycznej na wszystkich etapach realizacji wyrobu. Temu celowi mają służyć opracowane we współpracy z innymi służbami krótkoterminowe, długoterminowe i perspektywiczne programy poprawy jakości oraz szkolenia załogi w zakresie problematyki jakości i sposobów jej podnoszenia.

W strukturze organizacyjnej tej służby szczególną rolę powinna odgrywać powołana przez dyrektora i pozostająca pod jego bezpośrednim kierownictwem tzw. Rada d.s. Jakości. Zadaniem tego organu, którego członkami powinni być: szef służby kontroli jakości, dyrektor techniczny, dyrektor (szef) produkcji, główny technolog i główny konstruktor, jest kierowanie strategią jakości w przedsiębiorstwie.

opr. M. L.

Od kiedy nowy system płac



PRACE NAD NOWYM SYSTEMEM wynagradzania w ZKiMR zostały zainicjowane w połowie ubiegłego roku. Zajmowała się tym specjalna komisja. Jednak do dnia dzisiejszego efekty jej pracy znane są właściwie tylko członkom tego zespołu. Zresztą od samego początku pracował on jakby w konspiracji. Na zewnątrz nie przedostały się żadne informacje o postępie prac. Można więc tylko domyślać się, że zostały już zakończone, jako że przedsiębiorstwo zamierzało — zgodnie z wypowiedzią z-cy dyrektora d.s. ekonomicznych EUGENIUSZA CEZARA — skorzystać z możliwości, jakie stworzy nowa ustawa o eksperymentalnych zasadach wynagradzania. Co jednak dalej? Propozycje konkretnych rozwiązań miały być przedstawione w celu zapoznania się i przedyskutowania organizacjom społeczno-politycznym, działającym w zakładzie. Potem miała być zapoznana z nimi cała załoga. Niestety trudno jest dokładnie określić, w jakim punkcie utknęły poczynania komisji. Wiadomo tylko, że na pewno przed zapoznaniem z wynikami załogi.

Tekst ustawy o nowych systemach wynagradzania został już opublikowany.

Przyszła więc chyba pora na rozszerzenie horyzontów dyskusji nad przyszłym kształtem „zakładowego porozumienia placowego”. Nie może ona bowiem zbyt długo toczyć się jedynie w wąskim gronie kierownictwa i aktywów społeczno-politycznego, ale z przyczyn oczywistych powinna objąć całą załogę. Na razie jednak dyskutować można jedynie nad tekstem ustawy. Siłą rzeczy więc przedmiot dyskusji nie jest kompletny. Brakuje w nim przede wszystkim propozycji rozwiązań wewnątrzzakładowych. Liczymy na to, że wkrótce będziemy mogli przedstawić je załozdze. Oczekujemy też, że większą niż do tej pory aktywność wykaże

w tej sprawie zakładowa organizacja związkowa, która ma być przecież jednym z sygnatariuszy zakładowego porozumienia. Ochrona interesów placowych pracowników jest jednym z podstawowych jej obowiązków statutowych. Może zrodzić się pytanie, czy wprowadzenie zakładowego porozumienia placowego rzeczywiście zapewni wyższe zarobki? Bo jeżeli nie, to nie ma potrzeby zaprzętania sobie głowy i słusznie związek zawodowy nie kwapi się do podpisania takiego dokumentu. Otóż trzeba wiedzieć, że porozumienie samo w sobie absolutnie nie zapewnia wyższych zarobków. Praktyka bowiem wielu eksperymentujących

przedsiębiorstw dowodzi, że stwarzają one jedynie możliwości zwiększenia zarobków. Mogą skorzystać z nich tylko ci, którzy chcą dobrze i wydajnie pracować. Nowe zasady tworzą więc warunki do wydatnego wzrostu wydajności pracy. Są zatem korzystne dla pracowników aktywnych i sprawnych, którzy chcą zarobić. Wiadomo jednak, że nie tylko tacy zatrudnieni są w przedsiębiorstwie. Są również pracownicy mniej aktywni i wydajni, nawet z przyczyn obiektywnych, którzy nie oceniają radykalnych zmian pozytywnie.

Bardzo istotnym warunkiem sprawnego funkcjonowania nowego systemu wynagradzania jest wysoki poziom organizacji pracy. Organizacyjny bałagan i brak ciągłości pracy kłóca się z nowymi rozwiązaniami, gdyż uniemożliwiają członkom załogi normalną pracę, a jednocześnie uzyskiwanie wyższych zarobków. Zrozumiałe jest więc, że wszędzie tam pracownicy będą obstawać przy dotychczasowych zasadach, aby możliwie największą część ich wynagrodzenia miała charakter trwały i nie zależała od wyników pracy. Stąd też, żeby uniknąć sporów pomiędzy mniej lub bardziej zainteresowanymi nowymi rozwiązaniami, ustawa stwarza możliwość przyjmowania w tych porozumieniach ustaleń o różnej skali, tj. od najbardziej skrajnych — poprzez ograniczenie do minimum składników uzupełniających wynagrodzenia oraz maksymalny wzrost płac podstawowych i stawek akordowych, do mniej skrajnych, w których część dodatków można byłoby utrzymać na dotychczasowym poziomie, ale kosztem obniżenia stawek zasadniczych.

Powyżej zasygnaliliśmy tylko niektóre problemy związane z wprowadzeniem w zakładzie nowego systemu wynagradzania. Należałoby oczekiwać, że zapoczątkuje to szerszą dyskusję na ten temat. Wszystkim chętnym, którzy zechcą zabrać w niej głos, redakcja udostępni swoje łamy już od najbliższego numeru.

M. Lenkiewicz

Jak umacniać przewodnią rolę partii?

9 marca br. odbyło się kolejne plenarne posiedzenie Komitetu Zakładowego PZPR. W toku dyskusji wiele mówiono o tym, w jaki sposób należy dążyć do umocnienia przewodniej roli partii w zakładzie. O wypowiedź na ten temat poprosiliśmy I sekretarza KZ PZPR Adama Sawickiego.

„PF”: Na początek wyjaśnijmy czytelnikom pojęcie „przewodniej roli partii”?

A. SAWICKI: Istotnie, nie wszyscy rozumieją różnicę pomiędzy określeniami, jak przewodnia i kierownicza rola partii. Co gorsza, również niektórzy działacze nie rozróżniają tych dwóch pojęć, bądź też nie chcą pamiętać o implikacjach, jakie różnica ta powoduje. Mianowicie kierownicza rola PZPR w naszym państwie zawarowana jest w konstytucji, co wraz z innymi aktami prawnymi formalnie gwarantuje organizacji partyjnej określone miejsce wśród działających w przedsiębiorstwie innych organizacji i stowarzyszeń. Natomiast przewodzenia w życiu społecznym nie można zadekretować. Jest to bowiem jakby suma autorytetu zarówno władz partyjnych, jak i szeregowych członków partii. Gdy ten autorytet bę-

dzie wysoki, to partia będzie miała dużą możliwość oddziaływania na załogę, na postawy i opinie ludzi.

„PF”: Życie dowodzi, że nie we wszystkich środowiskach to się udaje. W czym tkwią przyczyny?

A. SAWICKI: Sądzę, że przynajmniej częściową odpowiedź na to można znaleźć w wypowiedziach na plenum towarzyszy o dużym stażu partyjnym, którzy są członkami partii od lat pięćdziesiątych. Mówili, że w czasach ich młodości wielką wagę przywiązywano do postaw moralnych. Jeżeli ktoś „nawalił”, a mówiono o tym wprost, bez ogródek, to na najbliższym zebraniu partyjnym dokładnie „wyspowiadano” go, konkretnie, po nazwisku, z podaniem wszelkich okoliczności. Wymagano również, aby członek partii wiedział więcej, niż jego bezpartyjni współkoledzy. Tylko w ten sposób można było skutecznie walczyć z przeciwnikami politycznymi, demagogii przeciwstawiać rzetelne, sprawdzalne na co dzień argumenty. Myślę, że musimy powrócić do tych doświadczeń, przywrócić metody pracy partyjnej z tamtych czasów.

„PF”: Dzisiaj nie wystarczy chyba tylko wysokie morale. Aby przekonać do swoich racji, do linii reprezentowanej przez partię, trzeba coś więcej?

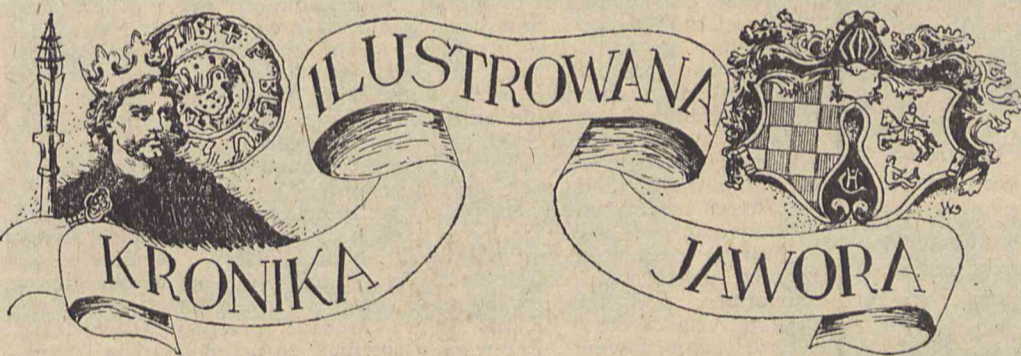
A. SAWICKI: Tak, zresztą to również podniesiono w dyskusji plenarnej. Bardzo mocno podkreślano, że członek partii musi autentycznie przodować w swoim zespole, zwłaszcza w takich cechach osobowych, jak postawa w pracy zawodowej, wiedza fachowa, kwalifikacje.

„PF”: Jest to zapewne sytuacja modelowa, cel działania partii. Codziennosc dowodzi, że jest tutaj jeszcze sporo do zrobienia?

A. SAWICKI: To właśnie wyznacza kierunek naszych najbliższych działań. Sądzę, iż powinniśmy zacząć od stawiania zadań partyjnych, takich, które zmuszają do pracy nad sobą, do doskonalenia posiadanej wiedzy i umiejętności. Nie może to być, jak się to jeszcze czasem zdarza, tylko formalność. Coś, co się „odfajkuje” w dokumentacji OOP. Z wykonania tych zadań organizacje oddziałowe muszą swoich członków konsekwentnie rozliczać!

„PF”: A konkretniej?

A. SAWICKI: Wiemy np., jak wiele w naszym, zakładowym życiu zależy od działalności różnych instytucji, stowarzyszeń i organizacji społecznych. Prawie wszędzie działają tam członkowie partii. Czy zawsze jednak robią to, czego od nich oczekujemy? Zbyt często jeszcze są, niestety, bierni, nie potrafią zmanifestować swojej obecności. Jest tak np. w PRON-je, u młodzieżowców, w związku... A przecież powinni być inspiratorami, wyznaczać kierunki działań i dopilnować ścisłej realizacji przyjętych zamierzeń. Sami bowiem wszystkiego nie zrobimy, nie dokonamy cudów. Potrzebny jest udział całej załogi. Ale bezpartyjnych tylko wtedy przekonamy do naszych racji, gdy będą współuczestniczyć w podejmowaniu decyzji, także tych drobnych. Jak to zrobić? Powinniśmy być bardziej otwarci, zapraszać na zebrania partyjne również osoby, nie będące członkami partii. My przecież nie mamy patentu na nieomylność. Wszyscy powinni wziąć udział w dyskusji nad usprawnianiem zakładowej rzeczywistości.

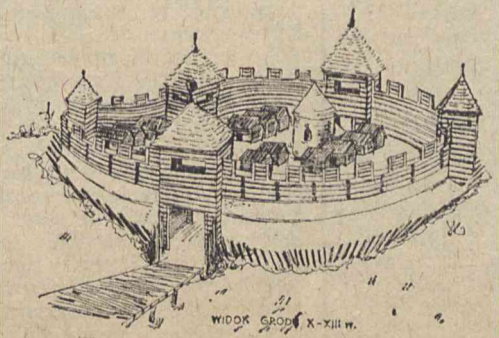


Gród jaworski w VII-IX w.

JAN RYBOTYCKI

MATERIAŁ ARCHEOLOGICZNY i pośrednie relacje, pisane w okresie VI—IX w., a dotyczące Śląska, są nader skromne. Niszczące najazdy Hunów oraz migracje ludności słowiańskiej w kierunku Moraw, Czech i rzeki Łaby w wiekach V i VI spowodowały znaczne zmniejszenie się zaludnienia i obniżenie poziomu kultury materialnej mieszkańców Śląska. Od VII stulecia rozpoczyna się okres względnej stabilizacji i powolny wzrost gospodarczy.

W okolicach Jawora ludność prapolska wznosi osady obronne zw. gromadami. Potwierdzone przez badania archeologiczne



in. wczesnośredniowieczne grody (VII—IX w.) na Winnej Górze k. Piotrowic, Zamkowej Górze k. Chelmea, górze Rataj k. Myślborza, w Bolkowicach nad Nysą Szaloną oraz na górze Gorzec na pd.-zach. od Męcinki.

Górzec o wysokości 445 m n.p.m. jest górą o niezwykle interesującej przeszłości. Ten fragment trzeciorzędowego wulkanu, położony w strefie uskoku brzeźnego Sudetów, był od niepamiętnych czasów terenem osiedleniowym. W partii szczytowej góry występuje bazalt w postaci płyt i słupów, podobnie jak na Rataju k. Myślborza. We wczesnym średniowieczu góra otoczona była wałem kamiennym. Na zboczach pn.-wsch. znajdują się średniowieczne sztolnie hematytu i prawdopodobnie pozostałości kamiennych pieców hutniczych. Wynika z tego, że w grodzie mogła mieszkać ludność służebna, zaopatrująca starszyznę plemienną i mieszkańców innych osad wspólnoty w wyroby rzemieślnicze z żelaza.

Wierzchołek góry mógł spełniać rolę miejsca kultu jeszcze w czasach pogańskich, a na pewno pełnił taką funkcję od późnego średniowiecza. Do 1814 roku na szczycie stała chata pustelnika, a znacznie wcześniej stoki od strony Męcinki stanowiły kalwarię, czyli miejsce poświęcone kultowi męki Chrystusa. Kalwaria, składająca się z 18 stacji drogi krzyżowej, przetrwała do naszych czasów. Górzec stanowi świetne miejsce widokowe w kierunku wschodnim i północnym. Doskonale widoczne są stąd wszystkie miejscowości w trójkącie Złotoryja, Legnica i Jawor, łącznie z klasztorem w Legnickim Polu.

Jak kształtował się we wczesnym średniowieczu krajobraz osadniczy w granicach administracyjnych dzisiejszego Jawora?

Ciągłość osadnicza na tym obszarze, trwająca co najmniej 2,5 tys. lat, uwarunkowana wyjątkowo sprzyjającym środowiskiem naturalnym (gleby, rzeka, je-



GRÓB SZKRYNKOWY KULTURA POMORSKA (V-III w. przed n.e.) (ZAREK) - Muzeum Regionalne w Jaworze

ziora), źródła pisane począwszy od XI w., współczesna lokalizacja zamku piastowskiego wraz z konfiguracją terenu w jego rejonie — pozwalają, mimo wielu jeszcze znaków zapytania, na postawienie hipotezy o istnieniu w tym miejscu grodu już w wiekach VIII—X.

c.d. nastąpi

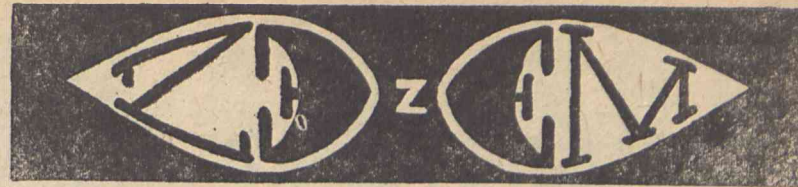


* Mikołaj dla najmłodszych *

20 i 21 stycznia br. w Klubie Technika spotkały się na tradycyjnej, choinkowej zabawie dzieci pracowników ZKiMR. Były słodczyce, które wręczał autentyczny Mikołaj, a także bajki wyświetlane przez A. Korybskiego.

Zabawa, pomimo tłoku, była udana, o czym świadczą zdjęcia naszego fotoreportera.

Fot. A. WYSOCKI



Wariat!?

Historię, jaką opowiedział mi niedawno znajomy z Działu Kadr potraktowałem początkowo jako dobry żart. Jednak zaklinał się na wszystkie świętości, że jest prawdziwa. Uwzględniając więc dodatkowo fakt, że znam go od lat jako człowieka wyjątkowo solidnego i nieskorego do fantazjowania, takiego, co to kilka razy sprawdzi każdy szczegół, zanim stwierdzi prawdziwość czegokolwiek — uznałem tę opowieść za prawdopodobną. Bo w końcu fabryczna rzeczywistość nieraz już raczyła nas zdarzeniami, które nie mogą zmieścić się w głowie normalnego, przeciętnego obywatela kraju. A było to tak.

— Zadzwoń do mnie pewien kierownik — opowiadał mój znajomy. — Kogo mi tu przysyłacie do pracy. To istny wariat! Takich robotników nie potrzebuję! — grzmiał przez telefon. Przestraszyłem się nie na żarty. Przypomniałem sobie, że istotnie skierowałem tam jedną osobę, która uprzednio pracowała w „Inproduście”. A jest to firma, która, jak powszechnie wiadomo, zatrudnia inwalidów, ludzi uszkodzonych w ten czy inny sposób. Może nasz lekarz zakładowy nie zwrócił uwagi na jakieś odchylenie od normy i wypisał skierowanie do pracy tylko na podstawie ustnej relacji delikwenta? Wszystko jest możliwe — pomyślałem — i wybrałem się na wydział, aby osobiście sprawdzić, jak sprawa wygląda na miejscu. Spodziewałem się najgorszego. Jawiły mi się obrazki porozwalanych w furii maszyn i urzędów oraz robotników, kryjących się po kątach w ucieczce przed wariatami. A tu pełne zaskoczenie: w wydziale spokój, ludzie pracują normalnie, porządek też w „normie”, to znaczy

taki, jaki tam bywa na co dzień. Tylko atmosfera jakaś ciężkawa. Niby wszyscy robią, co do nich należy, ale tak jakoś dziwnie spoglądają na „nowego”. Przyglądam się i ja. Na oko nie można się do niczego przyczepić. Pracuje rytmicznie i wydajnie, co widać ze sporego stosu gotowych już detali, i nawet sobie coś pod nosem pogwizduje. Zadowolony, widocznie. Postałem chwilę, oczekując podświadomie na coś, co zakłóci ten niemal idealny obrazek, znany mi jedynie ze słynnych zdjęć z okresu socrealizmu, a że nic się nie wydarzyło, udałem się do kierownika wydziału.

— Coś tu nie gra — zacząłem ostrożnie. — To przecież spokojny człowiek i, chyba, niezły fachowiec.

— Co z tego — przerwał mi gwałtownie. — Ten facet spowodował w wydziale istny szok. Wyobraź pan sobie taką sytuację: przydzielam mu rano, jak wszystkim, robotę na 8 godzin. Nie najgorszą, ale i nie z tych najlepiej płatnych. Wiadomo „nowy” musi się najpierw wykazać. Tymczasem już po trzech godzinach przychodzi do mnie i mówi, że wszystko zrobił. Prosi, aby przydzielić mu jeszcze coś do zrobienia, bo nie może tak stać beczynnie! Przecież tak nie pracują normalni ludzie!

Stuchając tego wszystkiego, postawiłem sobie następujące pytanie: czy człowiek, który solidnie wykonuje nałożone nań obowiązki, a tak wyróżnia się w swoim otoczeniu, że uznawany jest przez kolegów i przełożonych za objaw patologii? Kiedys odmieńców palono na stosie, dzisiaj okrzykną ich wariatami. Jest w tym, bądź co bądź, pewien postęp.

Jan Kowalski

NASZE SYGNALY

Potrzebna kontrola dojazdów do pracy

Gdy przyjrzymy się bliżej strukturze załogi ZKiMR, to dowiemy się m.in., że prawie połowa pracowników dojeżdża do Jawora z okolicznych wsi i miasteczek. Wielu z nich korzysta przy tym z autobusów zakładowych, kursujących z regularnością większą, niż niebieskie wozy PKS.

Od pewnego czasu notujemy wzrost skarg na przepełnienie fabrycznych autobusów. Dzwonią np. do redakcji pracownicy, dojeżdżający z kierunku Bolkowa, mówiąc o dużym tłoku, o podróży w warunkach daleko odbiegających od normalnych. Stwierdzają jednocześnie, że wśród tłumu osób, wsiadających na kolejnych przystankach, niewiele jest takich, których związki z fabryką są im znane. Telefony spowodowały, że zajęliśmy się bliżej sprawą dojazdów do pracy na linii od Bolkowa.

Z informacji Działu Transportu wynika, że trasę tę obsługują dwa autobusy, kursujące „na styku” wszystkich trzech zmian. Biorąc pod uwagę liczbę miejsc, jakimi dysponują oraz przypuszczalną liczbę pracowników naszego zakładu z tego terenu, dochodzimy do wniosku, że nie powinno być aż tak źle. Dodatkowo sprawdziliśmy, ile biletów co miesiąc sprzedawanych jest w Dziale Administracyjno-Gospod. I tu spotkała nas spora niespodzianka. Otóż okazało się, że zaledwie siedemdziesiąt siedem, wliczając w to kilkanaście biletów do Wolbromka i podobną ich ilość, którą udostępniamy innym zakładom pracy. Rzecz to ciekawa, bowiem wg zgodnych rela-

cji pracowników z kierunku Bolkowa dojeżdża regularnie ponad 160 osób!

Wniosek, jaki się nam nasuwa, jest oczywisty. Najprawdopodobniej większość z nich podróżuje na gapę. Ale też nasi rozmówcy twierdzili, iż kierowcy autobusów często kontrolują bilety osób wsiadających, co czyni wątpliwym nasze podejrzenia. Gdzie wobec tego leży prawda?

Dla jasności obrazu przytoczymy kilka faktów, które naszym zdaniem znakomicie ilustrują sytuację. Po pierwsze bilety wydawane w ZKiMR nie są drukami ścisłego zarachowania. Jest to zwykły kartonik, którego podrobienie nie sprawi trudności średnio zdolnemu dziecku. To samo jest z naniesieniem przedłożenia jego ważności. Podobno też (takie opinie słyszeliśmy z ust robotników) stosunkowo łatwo można otrzymać duplikat biletu w zamian za rzekomo zagubiony czy też skradziony. Aż chce się w tym miejscu wykrzyknąć: przecież to istny raj dla ewentualnych oszustów!

Nie chcemy, aby ktoś doczytał się w naszych opisach próby wywołania skandalu, jakiejś afery. W końcu w całej Polsce tyśiące osób jeździ codziennie do pracy bez ważnego biletu. Prasa pokrzykuje o upadku moralności, sypią się słone mandaty i to wszystko nie skutkuje. Cwaniacy, jak byli, tak zdarzają się nadal. Ba, w niektórych kręgach stanowi to powód do dumy. Chodzi nam jednak o to, aby skutecznie pozamykać wszelkie możliwe furtki, prowadzące do łatwego łamania przepisów. Oczekujemy kompleksowej kontroli dojazdów do pracy.

PS. Doszły nas słuchy, że planowane jest wycofanie z trasy do Bolkowa jednego z kursujących tam codziennie dwóch autobusów. Skoro oficjalnie zaledwie 77 osób i to na trzy zmiany...

(r.)

