

Uczciwie ocenić dorobek i wytyczyć zadania na przyszłość

WRZEŚNIOWE POSIEDZENIE PLENARNE Komitetu Zakładowego PZPR odbyło się niejako w przededniu zbliżającej się kampanii sprawozdawczo-wyborczej. Fakt ten w zasadniczy sposób wpłynął na charakter obrad, których podstawowym zadaniem było jak najlepsze przygotowanie się do kampanii, w czasie której przyjdzie zakładowej instancji partyjnej dokonać rzetelnego bilansu dotychczasowych osiągnięć i wytyczyć zadania na przyszłość w duchu uchwał X Zjazdu. Plenum zbiegło się również z inauguracją nowego roku szkolenia ideologicznego w partii. W obradach uczestniczył sekretarz KM PZPR MARIAN STASIULEWICZ.

Referat Egzekutywy KZ PZPR w sprawie zadań zakładowej organizacji partyjnej w kampanii sprawozdawczo-wyborczej przedstawił I sekretarz KZ PZPR ADAM SAWICKI. Podstawowym warunkiem właściwego jej przygotowania i przebiegu, gwarantującym osiągnięcie zamierzonych celów, jest uaktywnienie jak najszerszego grona członków zakładowej organizacji. „Naszym zamierzeniem jest — stwierdził A. Sawicki, — aby efekty kampanii sprawozdawczo-wyborczej stały się udziałem możliwie dużej liczby członków zakładowej organizacji partyjnej. Ważnym jej zadaniem będzie dokonanie oceny aktywności i postaw ideowo-politycznych naszych członków. Ocenie tej podlegać będzie nie tylko wypełnianie obowiązków służbowych, ale również wywiązywanie się z nałożonych zadań partyjnych i pełnionych funkcji społecznych. Musimy ocenić stan organizacyjny PZPR w zakładzie, jej zdolności do wypełniania kierowniczej i przewodniej funkcji. Wskazać należy na niedomagania i pozytywne w tym zakresie oraz określić sposoby i metody działania w przyszłości.”

Dużą rangę powinny mieć w czasie kampanii sprawy gospodarcze, związane z działalnością zakładu. W ostatnich latach poświęcono im najwięcej uwagi, zarówno w pracy organizacji oddziałowych, jak i Komitetu Zakładowego. Partia powinna ocenić realizację zakładowych programów, powstałych z jej inspiracji i będących nieodłączną częścią działalności ZKiMR. Chodzi przede wszystkim o program oszczędnościowy, postęp techniczny i organizacyjny, poprawę warunków pracy, usługi socjalne i świadczenia dla pracowników, rozwój bazy umożliwiającej kulturalne spędzanie czasu wolnego.

Ekspozowane miejsce zajęły również w referacie Egzekutywy sprawy budownictwa mieszkaniowego w zakładzie i kształtowania dochodów pieniężnych zgodnie z socjalistyczną zasadą sprawiedliwości społecznej. Partyjnej analizie i ocenie wymaga przyjęty w ZKiMR model zaspokajania po-

rzeb mieszkaniowych załogi oraz wprowadzony przed rokiem zakładowy system wynagradzania. „W czasie kampanii — powiedział I sekretarz KZ PZPR — podejmuwać będziemy wszystkie problemy towarzyszące codziennej pracy załogi przedsiębiorstwa.”

Podstawowe kierunki działania partii wyznaczone zostały przez Uchwałę X Zjazdu, program i jej statut. Stanowią one jednocześnie podstawę do określenia celów i zadań zakładowej organizacji partyjnej w ZKiMR. Ażeby zapewnić skuteczną ich realizację, Egzekutywa KZ opracowała szczegółowy harmonogram polityczno-organizacyjny w kampanii sprawozdawczo-wyborczej. Przedstawił go zebrany BOLESŁAW MALEC.

Zgodnie z sugestią zawartą w referacie Egzekutywy, KZ powołał pięć zespołów problemowych, których zadaniem będzie analiza i ocena stopnia realizacji uchwał IX Nadzwyczajnego Zjazdu, działalności wewnątrzpartyjnej, ideologicznej i propagandowej, a także zagadnień związanych ze społeczno-gospodarczą działalnością przedsiębiorstwa.

Zespół pierwszy, oceniający pracę wewnątrzpartyjną w organizacji zakładowej w kadencji 1983—1986, pracować będzie w następującym składzie: J. POPLAWSKI — przewodniczący, B. TOMASZEWSKI, M. GRALA, J. GANCARZ, T. HAŁDYS, M. KOPCIC i B. GUT. W szczególności zadaniem jego będzie przygotowanie informacji i oceny nt. rozmieszczenia sił partii w zakładzie, rozwoju szeregów partyjnych w poszczególnych OOP, dyscypliny partyjnej, pracy ideologicznej i propagandowej oraz współpracy z innymi organizacjami społeczno-politycznymi, stowarzyszeniami i organami przedsiębiorstwa.

Zespół drugi oceniać będzie realizację zadań społeczno-gospodarczych w ZKiMR w tym samym okresie. W jego skład wchodzi: A. SAWICKI — przewodniczący, M. NAWROCKI, J. KOWALSKI, M. JANCZEWSKI, J. STELCZYK, J. BIAŁCZYK, A. PRZYBYSZEWSKI i M. BORUN. Wymienione osoby dokonają oceny wykonania uchwał partyjnych i zaleceń or-

ganizacji oddziałowych, KZ oraz instancji zwierzchnich w sferze społeczno-gospodarczej działalności zakładu.

Trzeci zespół w składzie: R. KULPA — przewodniczący, St. TABASZ, M. ŁUKASIK, R. TRZESNIEWSKI, A. GWIŹDZ, J. SZUREK, W. ZIELIŃSKA i R. RYBCZYŃSKI zajmuje się przygotowaniem projektu uchwały Zakładowej Konferencji Sprawozdawczo-Wyborczej. Ponadto dokona on kompleksowej oceny działalności partyjnej w zakładzie oraz wytyczy jej ogólne kierunki na przyszłość.

Wyniki pracy wymienionych zespołów posłużą zespołowi czwartemu do opracowania projektu programu działania zakładowej organizacji partyjnej na lata 1986—1990. Znaleźli się w nim E. GANCARZ jako przewodniczący oraz R. STĘPIEN, A. OLECH, A. BIENKOWSKI, Z. JOŹWIK, I. GOŁĘBIEWICZ, J. BOJARCZUK i G. LISOWSKI.

Koordinatorem wszystkich działań tych kolektywów będzie zespół piąty w składzie: B. MALEC — przewodniczący, M. HORBARCZUK, A. KAWECKI, J. SOSSNA i A. TĘCZA.

KZ PZPR zobowiązał zespół pierwszy i drugi do zakończenia prac do 10 października, natomiast zespół trzeci i czwarty powinien wykonać swoje zadanie do 31 października br.

Z podobnym harmonogramem instancji miejskiej zapoznał członków Plenum KZ PZPR M. STASIULEWICZ. Miejska Konferencja Sprawozdawczo-Wyborcza odbędzie się 21 października, a po niej rozpocznie się kampania w organizacjach zakładowych. W listopadzie i grudniu powinny być omówione uchwały Konferencji Wojewódzkiej i Miejskiej oraz przeprowadzone zebrania sprawozdawczo-wyborcze. W grudniu wszystkie POP powinny już mieć plany działania na 1987 rok.

Planowany termin Zakładowej Konferencji Sprawozdawczo-Wyborczej ustalono na 2 grudnia. Plenum zaaprobało jednak wniosek o przyspieszenie prac związanych z kampanią tak, aby zakończyć ją do 15 grudnia.

Na zakończenie Plenum R. STĘPIEN wygłosił wykład inauguracyjny nowego roku oświaty partyjnej. Mówił na temat znaczenia szkolenia ideologicznego w codziennej działalności partii. Szkolenie partyjne to przede wszystkim nauka politycznego myślenia, umiejętność kojarzenia faktów, przenoszenia wiedzy społeczno-politycznej na grunt najbliższy członkowi partii — na przykład wzięte z życia. Są jeszcze organizacje, w których rola szkolenia nie jest właściwie rozumiana i doceniana. Prowadzi się je w sposób mało atrakcyjny dla słuchaczy, a często wręcz nudny. „W szkoleniach — stwierdził R. Stępień — słowa powinny przylegać do myśli ludzkich. Kiedy język partii drętwieje — partia słabnie, kiedy zbliża się do języka klasy robotniczej — partia odzyskuje siły.”

M. LENKIEWICZ



przegląd fabryczny



Pismo Załogi Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych w Jaworze Nr 14 (114) Rok XIII 1-15 października 1986 r.

Wyniki ekonomiczne 1985 roku

DOPIERO TERAZ, po upływie 9 miesięcy, możemy przedstawić pełne zestawienie wyników ekonomicznych, osiągniętych przez Zakłady Kuziennicze i Maszyn Rolniczych w 1985 roku. Do tej pory były one sprawdzane i korygowane. Pełne zestawienie rezultatów pracy przedsiębiorstwa przedstawił nam zastępca dyrektora ds. ekonomiczno-finansowych EUGENIUSZ CEZAR.

Wartość sprzedaży produkcji i usług według cen bieżących, planowana na 6 315 mln zł, zamknęła się sumą 6 040 mln zł. Różnica na niekorzyść zakładu wyniosła 275 mln. Koszty własne produkcji ukształtowały się na poziomie 4 996 mln zł. Stosunek poniesionych wydatków do wartości sprzedaży stanowi więc 82,7%. Akumulacja sprzedaży osiągnęła kwotę 1 045 mln zł. Według cen stałych, porównywalnych (z 1984 r.) wartość ubiegłorocznej produkcji wyniosła 5 227 mln zł.

Zysk bilansowy wyniósł w 1985 r. 853 mln zł. Przedsiębiorstwo zapłaciło 518,8 mln zł podatku dochodowego. Do podziału pozostało 334,2 mln zł zysku. Z tej sumy 33,5 mln przeznaczono na fundusz rezerwowy przedsiębiorstwa. Gromadzony jest on już od kilku lat i stanowi zabezpieczenie działalności zakładu w przypadku pojawienia się trudności ekonomicznych. Z osiągniętego w ubiegłym roku zysku ZKiMR zapłaciły 108,9 mln zł podatku na Państwowy Fundusz Aktywizacji Zawodowej.

Część zysku, to jest 189,5 mln zł, przekazana została do dyspozycji przedsiębiorstwa. Z kwoty tej 140,4 mln zasilił fundusz rozwoju, a pozostałe 49,1 mln zł fundusz załogi zakładu.

Wysokość środków finansowych przeznaczonych na fundusz roz-

woju wynosiła więc w 1985 roku 444,8 mln zł. Na sumę tę poza odpisem z zysku (140,4 mln zł) składa się pozostałość z ubiegłego roku — 33,5 mln, amortyzacja — 251,7 mln, likwidacja środków trwałych — 17,1 oraz inne — 2,1 mln zł. Suma wydatków zamknęła się kwotą 416,3 mln zł, z czego 303,1 mln zł przeznaczono na spłatę kredytu inwestycyjnego. Była to ostatnia rata zapłacona przez ZKiMR za budowę nowej kuźni, 65 milionów uzupełniło fundusz własny przedsiębiorstwa w obrocie, 27 mln przeznaczono na inwestycje własne, a na spłatę kredytu skonwertowanego (obrotowego) wydano 20,6 mln zł. Inne wydatki pochłonęły 600 tys. zł. Na koncie funduszu rozwoju pozostało na koniec ubiegłego roku 28,5 mln zł. Suma ta przeszła na rok bieżący.

Niekorzystnie przedstawia się bilans nadzwyczajnych zysków i strat. Po stronie zysków zapisano 27 mln zł, natomiast strat 62 mln. Bilans ten zamknął się więc ujemnym dla zakładu wynikiem w wysokości 35 mln zł.

Przedstawione tu liczby rozliczenia wyników finansowych osiągniętych w 1985 r. nie napawają optymizmem. Nie są jednak tak złe, aby popadać w czarnowidztwo, tym bardziej, że rezultaty pierwszego półrocza wypadły znacznie lepiej. (k)



Inwestycje wymagają odpowiedniego sprzętu specjalistycznego. Na zdjęciu: ciągnik Białorus wyposażony w wieloczynnościowy osprzęt. Fot. I. Gut

Nie ma natomiast w słowniku języka polskiego wyrazu atestacja, tak modnego ostatnio ze względu na zainicjowanie w skali ogólnopolskiej „przeład i atestację stanowisk pracy”. Określenie to należy rozumieć jako zespół czynności, zmierzających do ustalenia cech jakościowych poszczególnych stanowisk pracy i wystawienia im atestów. Chodzi przy tym o wszelkie miejsca pracy, zarówno robotnicze, jak i nierobotnicze, a więc zajmowane przez pracowników umysłowych, urzędników itp.

Można, oczywiście, wyróżnić wiele cech jakościowych stanowisk pracy. Omówimy je szczegółowo w dalszej części artykułu. W wyniku przeprowadzonej oceny wiele z nich może zostać po prostu zdyskwalifikowanych, co będzie oznaczało ich likwidację, jeśli nie będzie odpowiadać współczesnym wymogom. Inne znów będą musiały być unowocześnione, wyposażone w dodatkowe urządzenia i zabezpieczenia. Atestacja powinna pozwolić przedsiębiorstwu zbliżać się do standardów obowiązujących zasadami jej wykonywania. Ma ocenić stopień nowoczesności oraz stan techniczny maszyn i urządzeń. Także stan eksploatacji środków trwałych i ich wykorzystania. Powołane zespoły ocenią również stan organizacyjny w przedsiębiorstwie, warunki wykonywania pracy i BHP. Re-

Co to jest atestacja?

SŁOWNIK JĘZYKA POLSKIEGO określa wyraz atest jako świadectwo zawierające wyniki fabrycznej kontroli technicznej wyrobu przemysłowego, natomiast atestować to po prostu wystawiać takie świadectwo. W praktyce pojęciem atest nazywa się wszelkie dokumenty, podające cechy jakościowe sprzedawanego towaru, nie tylko wytworów przemysłu, ale także produktów rolnych, np. zboża. Jeżeli odbiorca nie zgadza się z deklarowanymi cechami towaru, może go reklamować, obniżyć cenę lub zdyskwalifikować przesyłkę i zwrócić nadawcy jako nie nadającą się do dalszej sprzedaży i użytku. Przepisy określają szczególny tok postępowania w takich przypadkach.

Wynikiem przeglądu powinno być podniesienie poziomu technicznego wyposażenia stanowisk pracy, udoskonalenie organizacji produkcji, lepsze wykorzystanie potencjału fabrycznego, likwidacja niedociągnięć w procesie pracy, poprawa warunków jej wykonywania oraz bhp. W sumie więc powinno to przyczynić się do sprawniejszego działania przedsiębiorstw, wzrostu produktywności przemysłu, lepszego funkcjonowania całej gospodarki w kraju.

Atestacja obejmuje ocenę czterech głównych elementów, właściwych robotniczym stanowiskom pracy. Pierwszy to ocena poziomu technicznego i technologicznego każdego miejsca pracy. Pod tym pojęciem rozumie się m.in. określenie stopnia nowoczesności maszyn i urządzeń oraz ich przyrzędowania. Dalej zdolność produkcyjną maszyn i urządzeń, a więc ich stan techniczny w porównaniu z dokumentacją fabryczną i obowiązującymi wymogami eksploatacyjnymi, obecną zdolność produkcyjną w porównaniu z projektowaną oraz stopień zużycia. Ten element oceny obejmie także zgodność technicznego wyposażenia stanowiska pracy z rodzajem wykonywanych zadań produkcyjnych oraz wymogami jakościowymi. Ponadto oceni się stopień wykorzystania możliwości technologicznych maszyn i urządzeń, stan nowoczesności procesu technologicznego oraz jego zgodność z dokumentacją technologiczną a także racjonalność wykorzystania surowców i materiałów.

Kolejny element to ocena poziomu organizacyjnego stanowiska pracy. Obejmuje on 6 podstawowych cech. Zespoły oszacują racjonalność usytuowania miejsca pracy w stosunku do innych w danym toku eksploatacyjno-produkcyjnym oraz rozmieszczenie wyposażenia technicznego pod kątem najbardziej sprawnego wykonywania kolejnych operacji i czynności. Ocena racjonalności obsady stanowiska pracy obejmie liczbę zatrudnionych pracowników oraz zgodność ich kwalifikacji z wymaganiami uprawnień i wykonywaną robotą, następnie podział zadań pomiędzy poszczególne osoby i ich koordynację, zmienność, aktualność i prawidłowość norm pra-

cy, poziom ich wykonywania, stopień wykorzystania czasu pracy, a także stosowne formy wynagradzania. Ten element obejmuje również organizację transportu międzyoperacyjnego, a więc m.in. dostawę surowców i materiałów, kontrolę ilości i jakości produkcji oraz organizację obsługi, a więc naprawy, konserwacje, zaopatrzenie w części zamienne, paliwa, energię itp.

Trzecia pozycja to ocena warunków pracy. Element ten uwzględni określenie stopnia mechanizacji i automatyzacji prac oraz przystosowanie maszyn i urządzeń pod względem ergonomicznym. Zespoły ocenią stan oświetlenia stanowiska pracy, temperaturę, czystość powietrza, jego wilgotność, zagrożenie szkodliwymi czynnikami chemicznymi i fizycznymi, a także stopień uciążliwości, a więc w jakiej pozycji trzeba wykonywać pracę, jakiego wymaga wysiłku fizycznego i psychicznego itp.

Wreszcie ostatni element to ocena stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Przeanalizuje się więc wyposażenie stanowiska pracy w dokumentację techniczno-ruchową i instrukcje BHP oraz w urządzenia i sprzęt ochronny, a także sygnalizacyjny i ich stan techniczny. Następnie określą się wyposażenie robotników w środki ochrony osobistej i zbiorowej, a więc w odzież, obuwie ochronne, osłony zabezpieczające itp. oraz ich stosowanie w praktyce. W tej pozycji ocenie podlegać będzie również stan zabezpieczenia przeciwpożarowego, przeciwwybuchowego i przed porażeniem prądem elektrycznym oraz stosowanie oznaczeń ostrzegawczych na stanowiskach pracy.

Wszystkie oceniane wyżej elementy powinny być porównywane pod względem zgodności z poziomem normatywnym, obowiązującymi wymogami eksploatacyjnymi oraz wzorcowymi, a więc jeszcze nie powszechnie stosowanymi rozwiązaniami. W przypadku zgodności z tym poziomem wynik oceny będzie pozytywny, w przeciwnym będzie negatywny. Możliwy jest też trzeci rezultat oceny, tj. określenie wprowadzenia koniecznych zmian i usprawnień w celu doprowadzenia stanowiska pracy do obowiązujących norm i wymogów eks-

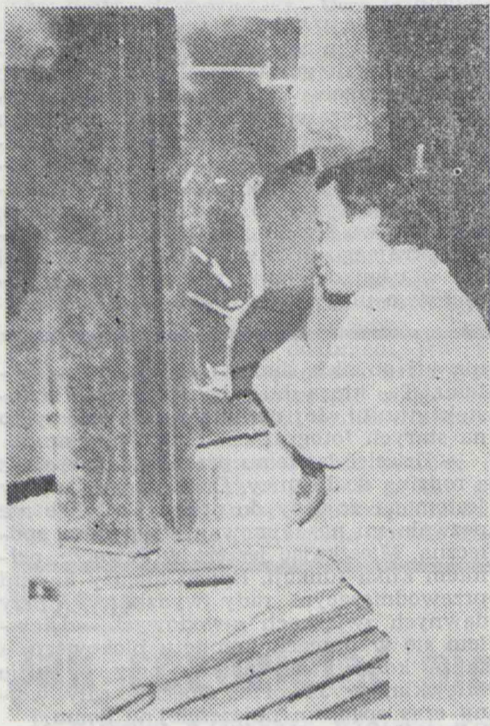
ploatacyjnych. Należy przypuszczać, że takie oceny będą w większości przypadków rezultatem przeglądu i atestacji.

Zespoły dokonają następnie kompleksowej oceny poszczególnych stanowisk pracy, sumując wyniki poszczególnych elementów. Przeład powinien wykryć przyczyny ujawnionych nieprawidłowości, braków i błędów oraz określić źródła ich powstawania. Następnie powinny być opracowane wnioski i propozycje, dotyczące wprowadzenia niezbędnych zmian w technicznym wyposażeniu stanowiska pracy, usprawnieniu procesów eksploatacyjnych, organizacji i poprawy warunków pracy oraz bhp. Oceniane stanowisko może być uznane także za zbędne ze względu na zbyt małe jego wykorzystanie lub przeznaczone do likwidacji, jeżeli odstępuje od obowiązujących wymogów lub zle warunki i nadmierna uciążliwość pracy będą znaczne. Jeśli końcowa ocena wypadnie pozytywnie, wydany zostanie atest stanowiska pracy. Zawierać on będzie jego opis i charakterystykę, najważniejsze elementy wyposażenia technicznego i organizacji pracy, przebieg procesu pracy, obsadę personalną, warunki pracy i stan BHP, stwierdzone braki i niedociągnięcia oraz propozycje zmian i usprawnień. Atest ten powinien być aktualizowany i uzupełniany po wprowadzeniu zmian i ma stanowić dokument przy następnych, okresowych przeglądach i atestacjach. Mają być one bowiem przeprowadzane systematycznie.

Przeład i atestacje przeprowadzać będą powołane w zakładzie zespoły. Muszą one dotrzeć do każdego stanowiska pracy. Jaka będzie w tym rola bezpośrednio zatrudnionych robotników? Powinni oni zadbać o to, aby uzupełnić zebrany materiał własnymi informacjami i uwagami o swoich stanowiskach pracy, bo przecież znają je najlepiej. Powinni włączyć się do krytycznej oceny stanu technicznego, technologicznego, stosowanych form i metod pracy, warunków BHP i innych. Tylko aktywność wszystkich uczestników procesu produkcyjnego może przynieść należyte rezultaty w jego doskonaleniu. Muszą to uczynić zarówno we własnym interesie, bo od tego zależy wydajność pracy i zarobki, jak i ogólnym, warunkującym lepszy rozwój gospodarki.

I jeszcze jedno. Przeład i atestacja ujawni przypadki nadmiernej obsady niektórych stanowisk. Nie może to jednak spowodować obawy o utratę miejsc pracy. W całej gospodarce, jak również w ZKiMR, występują duże niedobory w zatrudnieniu, wiele innych stanowisk nie jest obsadzonych. Mogą więc nastąpić tylko pewne przesunięcia w ramach samych Zakładów Kuzienniczych.

ZDZISŁAW KASPRZYK



Przeład i atestacja obejmie wszystkie stanowiska. Także spawaczy... Fot. B. Wudarski

WIELE OSTATNIO MÓWI SIĘ o trudnej sytuacji, w jakiej znalazły się Zakłady Kuziennicze i Maszyn Rolniczych. Chcąc nieco wyjaśnić położenie przedsiębiorstwa, przedstawimy kilka danych i porównamy je z rokiem ubiegłym oraz ze skorygowanymi planami na rok bieżący.

Ogólnie można przyjąć, że zakład jest nadal rentowny, a wygospodarowany zysk zapewni pokrycie zobowiązań budżetowych. W ubiegłym roku wypracowano 853 mln zł zysku, a na rok bieżący zaplanowano 837 mln zł. Pierwsze półrocze zakończyło się wynikiem 502,6 mln zł zysku, co pozwala przewidywać, że do końca roku zakład wypracuje około 944 mln zł. Podwyższone zostaną w ten sposób również inne kwoty: zysk do podziału z 414 do 472 mln zł oraz fundusz rezerwowy z 41 do 47,3 mln zł. Spadnie natomiast poziom zysku pozostającego w dyspozycji przedsiębiorstwa z planowanych 248 do 134,5 mln zł.

Przewidywania te są realne, bo oparto je na wynikach sprzedaży produkcji i usług za 8 miesięcy tego roku. Wykonano już roczny plan produkcji pielniakowego P-430/2 o wartości 246,5 mln zł, obsypnika P-431/0 o wartości 184,8 mln zł, przekroczono o ponad 2 mln planowaną wartość rozdrabniaczy. Ogółem wartość wytworzonych w ciągu 8 miesięcy maszyn rolniczych wyniosła 1020 mln zł. Założenia, że produkcja ta zamknie się do końca roku wartością 1553 mln zł, są realne. Ogółem po 8 miesiącach tego roku wyprodukowano wyrobów o wartości 4367 mln zł. We wrześniu przewidywano osiągnięcie 541 mln zł a w IV kwartale 1722 mln zł, co da roczny wynik w wysokości 6630 mln zł.

Zgodnie z rozporządzeniami ministerialnymi zakładowi przysługują ulgi z tytułu przyrostu eksportu i prowadzenia szkoły przyzakładowej. Jeżeli uwzględnimy tylko 75% należnych z tego tytułu ulg, podatek zmniejszy się o 37,4 mln zł. Do tego dojdzie jeszcze ulga za zamrożenie cen na maszyny rolnicze w wysokości około 72 mln zł. Podatek zmniejszony zostanie więc łącznie o ponad 100 mln zł.

Na korzyść zakładu przemawia także wzrost dynamiki produkcji sprzedanej. W porównywalnym okresie 8 miesięcy ubie-

Aktualna sytuacja zakładu

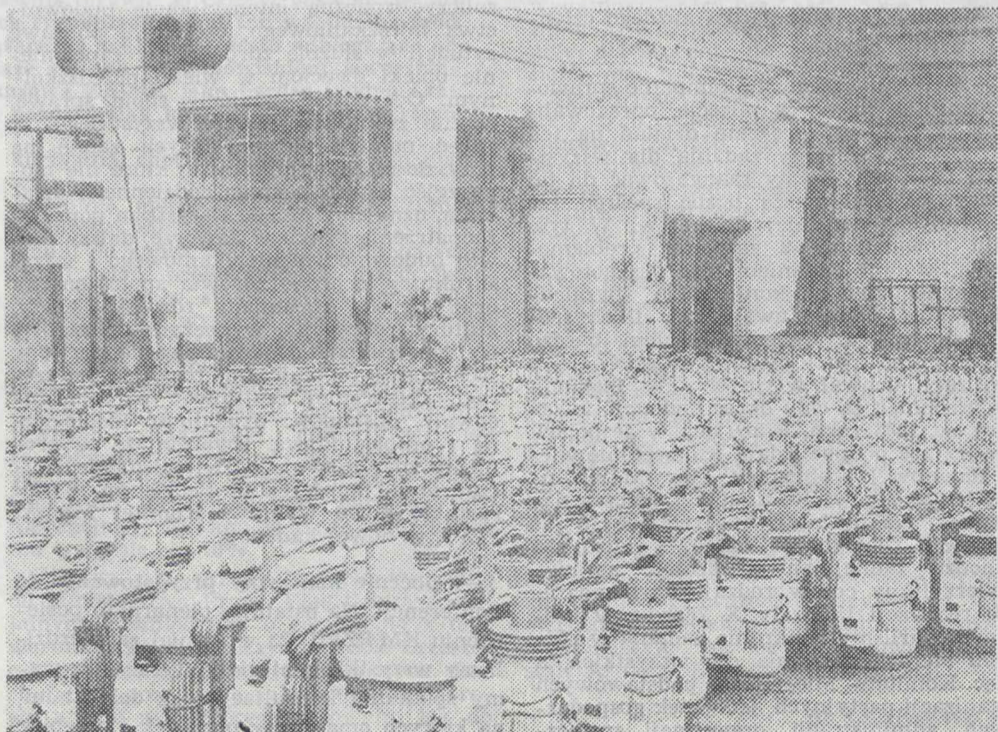
Czy ZKiMR są w „dołku”?

W tegorocznej sprzedaży produkcji i usług w cenach bieżących wyniosła 3932 mln zł. Daje to wzrost o około 11%. Podobnie wygląda porównanie sprzedaży produkcji netto w cenach bieżących. Dynamika wynosi w tym przypadku około 15%. Na tym samym poziomie co w ubiegłym roku utrzymała się wartość sprzedaży produkcji i usług w cenach stałych. Po 8 miesiącach 1985 r. wyniosła ona 3536 mln zł, a w tym samym okresie tego roku osiągnęła 3558 mln zł.

O ponad 2% wzrosła w tym czasie pracochłonność produkcji. Związane jest to ze znaczną zmianą asortymentu wytwarzanych maszyn rolniczych. Jednym z powodów jest zmniejszenie o ponad 48% zamó-

wień na rozdrabniacze. Ich produkcja w stosunku do pozostałych maszyn rolniczych jest mniej pracochłonna, a przy tym asortyment ten sprzedawany był po dość wysokiej cenie zbytu. Przewiduje się, że do końca roku pracochłonność wzrośnie do 3%.

W tym roku znacznie wzrosła wydajność pracy. Według czterech wyliczonych wskaźników przedstawia się ona następująco: wg cen bieżących — 14,8%, cen stałych — 5,1%, produkcji netto — 18,7 i według pracochłonności technologicznej — 7,8%. Zakłada się, że wzrost średniej płacy na koniec roku wyniesie 21,2%. W tej sytuacji



wskaźniki opłacania wydajności pracy średnią płacą (wzrost średniej płacy dzielony przez odpowiedni wskaźnik wzrostu wydajności pracy) wyniosą w czterech podanych wyżej wskaźnikach odpowiednio: wg cen bieżących 1,43, wg cen stałych 4,16, wg produkcji netto 1,14 oraz wg pracochłonności technologicznej 2,72. Jeżeli porównamy je z przyjętym w Centralnym Planie Rocznym na 1986 r. wskaźnikiem opłacania wzrostu wydajności w przemyśle społecznym — wynosi on 3,33, — to okaże się, że nie przekroczono go w trzech miernikach. Te trzy wskaźniki w przewidywaniu przedsiębiorstwa będą na koniec 1986 r. niższe od założonych CPR. Jedynie w jednym mierniku ZKiMR przekroczą go o 0,86 punkta. Można więc chyba uznać, że wzrost wynagrodzeń w 1986 r. jest uzasadniony wzrostem produkcji i wydajności pracy.

Duży wzrost wynagrodzeń i średniej płacy za 8 miesięcy 1986 r. w porównaniu z analogicznym okresem ubiegłego roku spowodowany został wprowadzeniem we wrześniu 1985 r. nowego systemu wynagrodzeń. Od września tego roku następować będzie ciągły spadek wskaźnika wzrostu płac. Znaczący wpływ na wysokość wynagrodzeń ma także praca w wolne soboty. Ma ona związek z ciągłym spadkiem zatrudnienia w przedsiębiorstwie. W 1985 r. odeszło z zakładu 111 pracowników, a w okresie 8 miesięcy tego roku dalszych 86 osób. Wobec tak znacznego spadku zatrudnienia konieczne było wprowadzenie produkcji w wolne soboty. Wzrost wynagrodzeń z tego tytułu wyniesie w 1986 r. 23 mln zł.

Na korzyść przedsiębiorstwa należy zapisać fakt, że opracowano i wdrożono do realizacji program poprawy efektywności gospodarowania na II półrocze 1986 roku. Przyniesie on na koniec roku oszczędności w wysokości 87 mln zł. Przyjęto także plan zmniejszenia zapasów materiałowych. Ma on doprowadzić do osiągnięcia na koniec roku poziomu zapasów w wysokości 1096 mln zł. Oznacza to, że zmniejszą się one w porównaniu ze stanem w sierpniu br. o 351 mln zł. W połączeniu z uzupełnieniem funduszu własnego w obrocie z zysku w wysokości 120 mln zł, pozwoli to na pokrycie zapasów tym funduszem do wysokości 66%.

Na podstawie tych liczb można stwierdzić, że sytuacja ZKiMR nie jest tragiczna. Najbliższe miesiące pozwolą przedsiębiorstwu wrócić do równowagi.

(mis)

W zakładowej centrali telefonicznej

W KONCU KORYTARZA zakładowego ambulatorium znajdują się pomieszczenia centrali telefonicznej. Przypominamy sobie o jej istnieniu najczęściej wtedy, gdy przestają działać telefony. Wówczas pod drzwiami gromadzą się interweniujący. Na co dzień jest tu raczej spokojnie, jeżeli nie liczyć stukania opadających w centrali kłapek. Samo pomieszczenie nie wygląda imponująco. Wypełnia je centrala, składająca się z kilku regałów, podzielonych na prostokątne, metalowe skrzynie. Jest ono zarazem warsztatem, szatnią i miejscem do spożywania śniadań.

Wymogi stawiane pomieszczeniom centrali są zupełnie inne — mówi konserwator RYSZARD OPASAŁA. — Powinna znajdować się w osobnym pomieszczeniu, niemal sterylnie czystym. W miejskich centralach podłogi są pastowane, ściany malowane farbą olejną, a wchodzi się do nich w miękkim obuwiu. Wszystko to ma przeciwdziałać zakurzeniu precyzyjnych urządzeń. U nas, niestety, jest inaczej.

Zdarza się, że pracownicy centrali wnoszą tu narzędzia, którymi przed chwilą robili wykopy. Nie ma odkurzacza niezbędnego do czyszczenia centrali. Przecież właśnie kurz jest największym wrogiem tego typu instalacji. Tysiące niewielkich blaszek i drucików, umożliwiających połączenie, muszą być czyste, aby rozmowa mogła dojść do skutku i była zrozumiała.

Wiele nadziei budzi rozbudowujące się ambulatorium. Może dzięki temu pracownicy centrali otrzymają pomieszczenia, nadające się na warsztat i szatnię. Przeniesienie centrali w nowe miejsce byłoby

obecnie tak samo kosztowne, jak zakup nowej i związane byłoby z wyłączeniem telefonów w całym zakładzie.

Kłopoty, z jakimi borykają się w pracy konserwatorzy sieci telefonicznej, nie są niczym wyjątkowym w tym zawodzie. Brakuje wielu części do aparatów telefonicznych. Od kilku lat nie można dostać najpopularniejszych obudów do telefonów ani sznurów do nich. Te, które udaje się sprowadzić do zakładu, trzeba wymieniać.

Do niedawna największym kłopotem konserwatorów były prowadzone w zakładzie prace ziemne. Np. budynek głównego mechanika postawiono na studzienkach łącznościowych. Nikt nie zajął do planów. Trzeba było położyć nowy odcinek kabla. Podobne zdarzenie miało miejsce w czasie wakacji. Operator koparki, wykonujący wykop, uszkodził kanał telefoniczny. Przewód zalala woda i przez dwa dni w zakładzie nie działały telefony.

Podobnych sytuacji jest obecnie znacznie mniej — powiedział Ryszard Opasała. — Operatorzy przed rozpoczęciem prac ziemnych pytają, czy nie ma przewodów tam, gdzie mają kopać. Dobrze układa się współpraca z naszymi przełożonymi. Niedługo otrzymamy nowy uniwersalny przyrząd cyfrowy do wykonywania pomiarów. Jest znacznie dokładniejszy od dotychczas stosowanych i łatwiejszy w obsłudze.

Wkrótce zakończone zostaną prace nad urządzeniem, pozwalającym natychmiast wyłapywać wszelkie awarie zakładowych telefonów. Będzie sygnalizowało każdorazowo podniesienie słuchawki dwoma zapalonymi lampkami. Jeżeli słuchawka zostanie źle odłożona lub aparat nie będzie działał, wówczas zapali się tylko jedna. Konserwatorzy, nawet bez monitorów użytkowników aparatu, będą wiedzieli o awarii. Poza tym ułatwi to pracę telefonistek, którym spojrzenie na tablicę wystarczy, by powiedzieć, czy połączenie może być zrealizowane.

W sferze marzeń pozostaje, jak dotąd, uzyskanie pomieszczenia dla telefonistek, w którym mogłyby odpocząć i spożyć śniadanie. Takie pomieszczenie gwarantują przepisy BHP, ale na razie nie widać na nie szans.

Pracownicy centrali telefonicznej to jedna z niewielu grup pracowniczych, która nie mówi głośno o swoich kłopotach. Najczęściej sami je rozwiązują. Świadczą o tym wymownie wykonane przez nich stoły i półki na narzędzia. Jak sami mówią, nikt nie przeszkadza im w pracy, ale i nikt zbyt nie pomaga.



Andrzej Kowalczyk przy pracy

Fot. I. Gut

(mis)

Nowe terminy zakończenia inwestycji

Na odbytych w końcu sierpnia i połowie września naradach przedstawicieli ZKiMR z wykonawcami inwestycji przy udziale przedstawicieli władz polityczno-administracyjnych województwa i miasta ustalono nowe terminy zakończenia robót. Stwierdzono, że postęp prac jest niezadowalający i wymaga większej koncentracji. Ustalono, że w pierwszej kolejności należy zakończyć roboty przy obiektach produkcyjnych.

Przekazanie budynku wydziału obróbki plastycznej do zagospodarowania wyznaczono na koniec września przyszłego roku, a wydziału obróbki wiórowej na koniec pierwszej połowy 1987 r. Uzgodniono ponadto, że do końca bieżącego roku oddana zostanie część hali obróbki plastycznej w celu urządzenia w niej rozdzielni montażowej. Pozwoli to na rozpoczęcie prac inwestycyjnych w obecnej hali montażu. Zlokalizowana tam będzie malarnia końcowa.

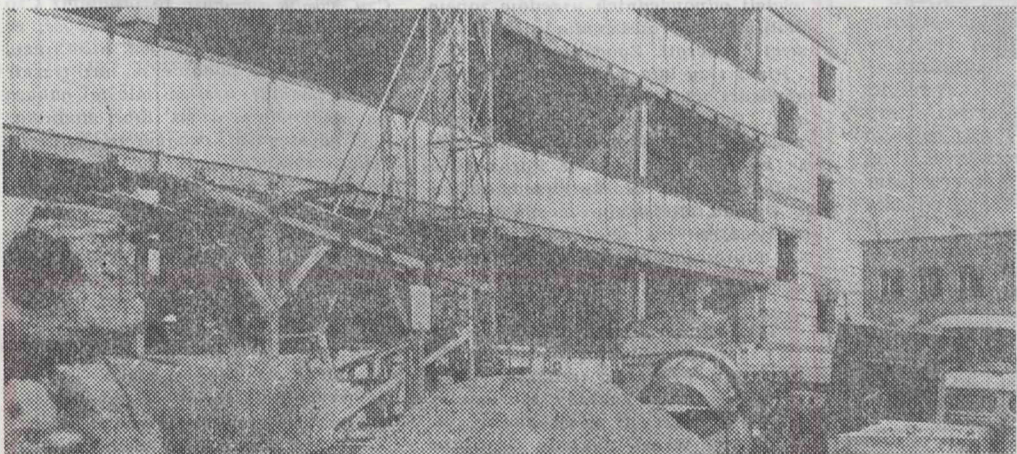
Uruchomienie malarni przewiduje się w końcu 1988 r. Przesunięcie terminu spowodowały opóźnienia w robotach budowlanych oraz zmiana terminu dostawy transportera podwieszono przez radomski „Techmatrans” na koniec 1987 r. Wynikło to, jak tłumaczy dostawca, z realizacji zamówień rządowych.

W końcu bieżącego roku ma być oddana część socjalna przy krajalni. Do 30 września 1987 r. przekazana zostanie do zagospodarowania przybudówka nad zakładowym ambulatorium. Zakończenie prac budowlanych przy biurcu przewidziano na koniec przyszłego roku.

Zgodnie z tymi założeniami całość prac inwestycyjnych powinna być zakończona do 31 grudnia 1988 r. Równocześnie wprowadzono ograniczenia w zakresie modernizacji. Zrezygnowano z unowocześnienia zakładowej kotłowni, obniżając w ten sposób koszt inwestycji o 20,9 mln zł. Decyzja ta była możliwa, gdyż nie będzie miała wpływu na osiągnięcie przez ZKiMR założonych efektów gospodarczych. Pozostałe obiekty są tak zaawansowane, że nie można ograniczyć zakresu prowadzonych w nich robót bez poniesienia strat.

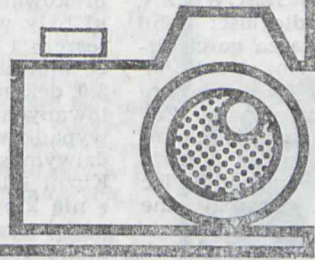
Rozbudowa i modernizacja ZKiMR trwa już 10 lat. Inwestycje w zakładzie rozpoczęto w 1976 r. Niestety, co jakiś czas informujemy na łamach „PF” o przesuwaniu terminu ostatecznego ich zakończenia. Chcielibyśmy wierzyć, że podane tu terminy będą ostatecznymi i wszystkie obiekty zostaną na czas przekazane do użytku.

(k)



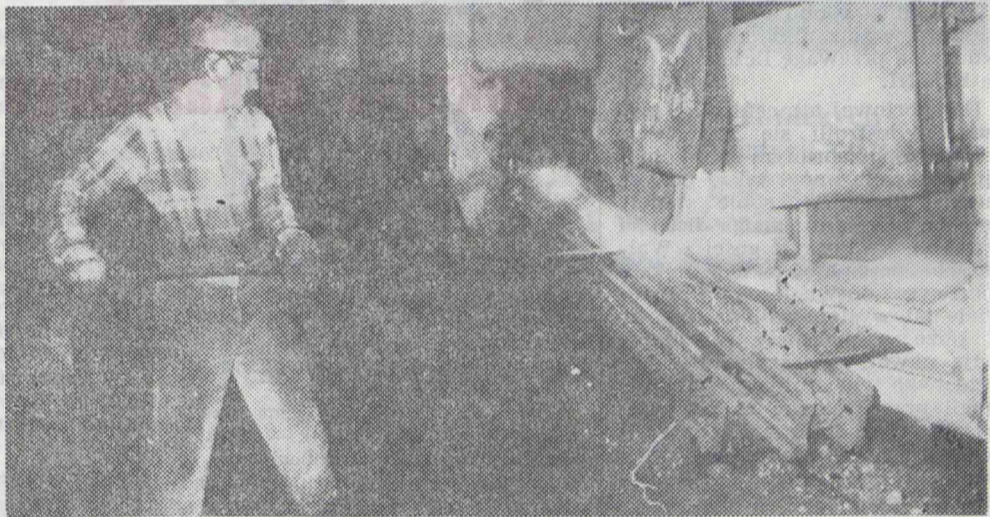
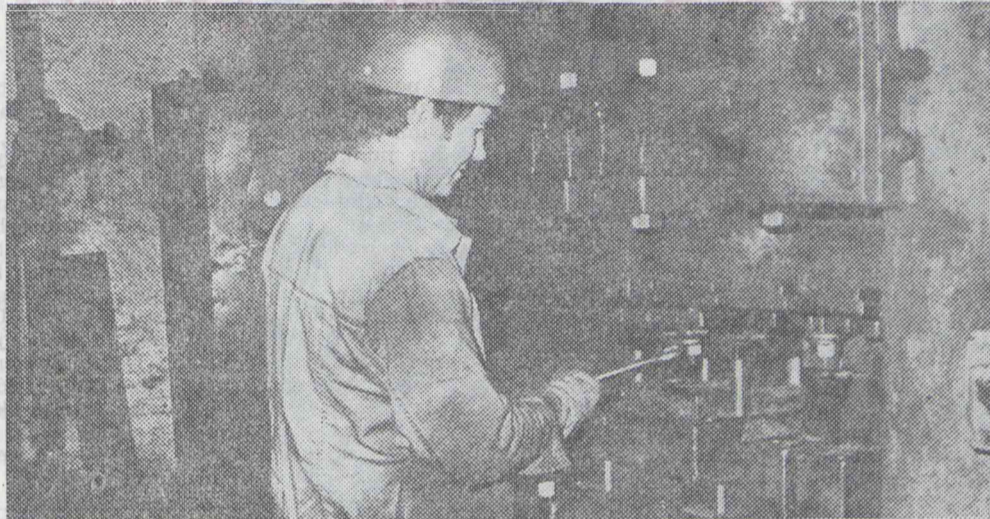
Opóźnia się modernizacja i rozbudowa części zakładu, produkującej maszyny rolnicze. Nowy termin zakończenia robót wyznaczono na koniec przyszłego roku. Czy będzie to już ostatni? Fot. I. Gut

w obiektywie

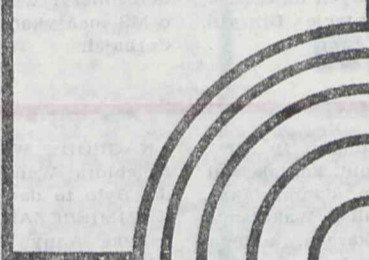


W kuźni

Fot. W. Kolodziejski



nasze sygnały



Dostęp do informacji

DOSTĘP DO INFORMACJI jest podstawowym warunkiem umożliwiającym dziennikarzowi wypełnianie zawodowych obowiązków, a prasie nałożonych na nią zadań społecznych. Problem ten został wyekspozowany w ustawie „Prawo prasowe” z 26 stycznia 1984 roku. Praktyka dziennikarska dostarcza jednak nadal wielu przykładów bezpodstawnego ograniczenia dostępu do informacji. Odmowa udzielenia jej lub stwarzanie utrudnień ma z reguły miejsce wtedy, gdy mogłaby ona posłużyć do krytycznej oceny czyjejś działalności.

Redakcja „PF” od pewnego czasu boryka się z kłopotami związanymi z brakiem fotoreportera. Stali czytelnicy zdążyli zauważyć, że ostatnio w gazecie jest mniej zdjęć, co ujemnie odbija się na jej poziomie. Wykorzystywanie starych zapasów nie zatapia sprawy. W takich sytuacjach redakcja musi uciekać się do rozwiązań doraźnych.

Takim właśnie krokiem było ściągnięcie z Legnicy fotoreportera, współpracującego z „Gazetą Robotniczą”. Po uzyskaniu zgody dyrekcji zakładu wspólnie udaliśmy się na teren zakładu, żeby zrobić potrzebne zdjęcia. Już w pierwszym miejscu (nazwę komórki organizacyjnej tym razem przemilczę) napotkaliśmy na zdecydowany opór. Potrzebny był nam zaledwie fragment pomieszczenia, jako obrazek ilustrujący pewien problem. Niestety, pracujące tam panie okazały się wyjątkowo nieufne. — Nie będzie tu żadnego fotografowania i już — powiedziały. — Znowu chcecie „obsmarować” nas w gazecie. A zresztą był tu niedawno fotograf i robił zdjęcia. Teraz, widzicie sami, mamy tu bałagan.

Na nasz gust bałagan był niewielki, a jego przyczyny należałoby znać w tym czasie za obiektywne. Zadeklarowaliśmy więc, nie chcąc

wystawiać na szwank reputacji pracujących tam osób, że sfotografujemy miejsce, gdzie panuje porządek. Niestety, i to nie wystarczyło. Panie zażądały zgody swojego kierownika. Już raz pozwoliły na fotografowanie bez jego wiedzy i omal nie przypłaciły tego utratą premii. Tym razem nie będą ryzykować. Grzeczenie podały mi numer telefonu do szefa i kazaly dzwonić, albo opuścić pomieszczenie.

Połączyłem się z jego zastępcą i dokładnie wytłuszczyłem, o co mi chodzi. Wprawilo go to w spore zakłopotanie. Niby nie miał nic przeciwko, ale nie ośmielzał zapytać, czy mam zgodę dyrektora zakładu. Nie bardzo wiedziałem o co chodzi. Czy o zgodę na fotografowa-

nie w konkretnym dniu przez człowieka nie będącego pracownikiem redakcji, czy też w ogóle o zgodę na robienie zdjęć w ZKiMR. Odpowiedziałem twierdząco, gdyż w pierwszym wypadku udzielił nam jej zastępca dyrektora, w drugim dyrektor zakładu z chwilą utworzenia gazety. Mój telefoniczny rozmówca sprawdził, czy nie blefuję i ostatecznie dał swoje „błogosławieństwo”, przekazując je podległym pracownikom. Dopiero wtedy stanowczo dotąd panie ustąpiły.

Targi o dostęp do informacji kosztowały nas ponad 30 minut straconego czasu. Zadzłamał ten sam mechanizm, o którym wspominałem na wstępie, obawa przed krytyką prasową. Panie w opisanej komórce są tylko częścią, jednym ogniwem mechanizmu, opierającego się na zastraszeniu. Strach, jak wiadomo, najskuteczniejszą tanią wszelką krytykę. Pracownik ma swojego szefa, ten z kolei podlega komuś wyżej. Nie narażać się, to przede wszystkim nie robić niczego bez akceptacji przełożonego.

Chciałbym tę historię zakończyć kilkoma stwierdzeniami z prawa prasowego. Otóż każdy obywatel, zgodnie z zasadą wolności słowa i prawem do krytyki, może udzielać prasie informacji i nie może z tego powodu być narażony na uszczerbek lub zarzut. Nie wolno też utrudniać dziennikarzom zbierania materiałów krytycznych ani w inny sposób tłumić krytyki. Odmowa udzielenia informacji może nastąpić jedynie ze względu na ochronę tajemnicy państwowej i służbowej, chronionej ustawą.

Nie zmuszam nikogo do wyklucia na pamięć wymienionej ustawy. Jej znajomość jednak, przynajmniej pobieżna, zwłaszcza przez kadrę kierowniczą, mogłaby być bardzo przydatna.

M. LENKIEWICZ

