PF
przegląd fabryczny
Pismo Załogi
Zakładów Kuzienniczych
i Maszyn Rolniczych w Jaworze
Nr 16 (158) Rok XV
1-15 września 1988 r.

Wyniki pierwszego półrocza

Nadzieje i zagrożenia

DOPIERO W SIERPNIU znane były dokładne wyniki ZKiMR za pierwsze półrocze br. Można powiedzieć, że sytuacja finansowa przedsiębiorstwa nie jest zła. Przekroczono wartościowe wskaźniki sprzedaży, ale wystąpiły spore zaległości asortymentowe.

Wartość sprzedaży w cenach bieżących wyniosła 5.803 mln zł i została przekroczona o 2,7%. Plan wynosił 5.650 mln zł. W porównaniu z pierwszym półroczem ub.r. sprzedano wyroby o wartości wyższej prawie o 2 mld zł. Wynik taki był możliwy dzięki bardzo korzystnej relacji cen kołnierzy i odkuwek sprzedawanych na eksport oraz zwyżce cen odkuwek i maszyn wysyłanych do odbiorców krajowych.

Znacznie gorzej przedstawiają się rezultaty w asortymentach. Wydziały kuźni zalegają z wykonaniem 1,2 tys. ton odkuwek i już teraz wiadomo, że do końca roku nie nadrobią strat. Główny czynnik powodujący opóźnienie to brak pracowników i — w mniejszym stopniu — materiałów. Ten drugi element występuje zwłaszcza w wydziałach maszyn rolniczych. Przez cały czas borykano się tu z nierytmicznością dostaw różnych elementów, podzespołów i materiałów. Nie wywiązał się z zobowiązań np. dostawca silników do rozdrabniaczy — TAMEL. Brakowało również farb i aby zapewnić sobie ich dostawę zakład musiał wydać 13 tys. dolarów na tzw. wsad dewizowy. W odróżnieniu jednak od produkcji odkuwek, istnieje nadzieja na wykonanie, a nawet przekroczenie planu asortymentowego. O ile wszyscy dostawcy wywiążą się z przyjętych zobowiązań.

Jest to sprawa bardzo ważna, gdyż na podstawie szczególnych uprawnień Rada Ministrów wydała zarządzenie, że przedsiębiorstwa, które nie utrzymają swojej produkcji asortymentowej na ubiegłorocznym poziomie, pozbawione zostaną wszelkich ulg. W sytuacji ZKiMR taki zapis jest szczególnie niekorzystny, bo nawet w planie na ten rok przewidziano spadek produkcji kilku typów maszyn rolniczych. Rozważa się jednak możliwość zwiększenia sprzedaży kilku przynajmniej z nich, np. pielnika i rozdrabniacza. Wiązać się to będzie z koniecznością zwiększenia kooperacji, co nie jest łatwe. Biorąc jednak pod uwagę, że za pierwsze półrocze przysługuje zakładowi aż 102 mln zł ulg, sprawa jest warta zwiększonego wysiłku.

Dla porównania przytoczmy jeszcze wartość sprzedaży w cenach stałych. Na planowane 2.879 mln wykonano 2.976 mln zł. W rzeczywistości więc plan przekroczono o 3%. W porównaniu ze wzrostem sprzedaży zmalały koszty. W pierwszym półroczu obliczano je na 4.800 mln zł, a wyniosły 4.874 mln zł. Założenie przekroczono więc tylko o 1,6%, co świadczyć może o wydajniejszej i lepszej jakościowo pracy.

Wynik finansowy miał wynieść zgodnie z planem 850 mln zł. Udało się go jednak przekroczyć o 9,4% i osiągnąć 929 mln zł. Jest to bardzo korzystne dla fabryki. Niepokoić może bilans strat i zysków nadzwyczajnych. Wyniosły one odpowiednio 14 mln i 3,2 mln zł. Jak więc widać, straty te przekroczyły zyski. Największy udział w wysokim poziomie strat mają odsetki naliczane za nieterminowe płacenie faktur. ZKiMR obciążane są przez swoich dostawców za zwłokę w płaceniu należności za materiały, ale zbyt mało wpływa z tego samego tytułu zysków. Nie najlepiej przebiega obciążenie odsetkami odbiorców wyrobów fabryki. Czyni się wiele, aby temu zaradzić. Listy z wykazem dłużników dostarczane są każdego tygodnia wszystkim kierownikom. Zwiększono obsadę zajmującą się ściąganiem należności, a mimo to nadal więcej tracimy, niż zyskujemy.

Wartość sprzedanych na eksport wyrobów wyniosła w pierwszym półroczu 793 mln zł i była najwyższa w historii zakładu. Zmalał nieco podatek obrotowy z planowanych 46 do 42 mln zł. Przekroczony zostanie zysk bilansowy o blisko 82 mln zł. Zamiast 803 wyniesie 885 mln zł.

Pozytywnym zjawiskiem jest również obniżenie poziomu kosztów. Planowano je na 85%, a w rzeczywistości wyniosą 84%. Jeszcze kilka lat temu wskaźnik ten wynosił tylko 81,6%. Należy jednak wziąć pod uwagę coroczne podwyżki cen materiałów, których nie można w całości uwzględnić w kalkulacji cen wyrobów gotowych.

Rentowność przedsiębiorstwa, czyli procentowy udział zysku w kosztach, wyniosła 18,2%. Koszty i straty nieuzasadnione pochłonęły natomiast 7 mln zł. Dzięki dobrym wynikom, szczególnie w eksporcie, zakład otrzyma ulgi od podatku dochodowego w wysokości 120 mln zł, w tym z tytułu eksportu 67 mln zł, za wyroby ze znakiem jakości 34 mln, za oszczędność surowców i materiałów 18 mln oraz za prowadzenie przyzakładowej szkoły 688 tys. zł.

Podatek dochodowy powinien wynieść 466 mln zł. W związku z tym zysk do podziału za pierwsze półrocze osiągnie 419 mln zł, przekroczy więc zakładany w planie o 21 mln. Przeznaczy się go na: fundusz rezerwowy — 32 mln, zapłacenie podatku od ponadnormatywnych wypłat wynagrodzeń — 25 mln zł, fundusz rozwoju — 250 mln zł, co powinno zapewnić realizację wszystkich zaplanowanych inwestycji oraz na fundusz załogi — 83 mln zł. Ta ostatnia kwota zostanie przeznaczona na fundusz socjalny i mieszkaniowy oraz na nagrody z zysku. Po zaspokojeniu wszystkich potrzeb, na koncie pozostanie jeszcze 28 mln zł. Suma ta będzie powiększona o 6,5 mln zł, które nieprawnie zostały zakwestionowane przez Izbę Skarbową. Łącznie więc do dyspozycji pozostanie jeszcze 34,5 mln zł.

Wydawałoby się, że taka kwota pozwoli na zapewnienie pracownikom dość wysokiej podwyżki płac. Wystarczyłaby bowiem nawet na pokrycie podatku od ponadnormatywnych wynagrodzeń. Okazuje się jednak, że sprawa nie jest taka prosta. Poza obowiązującym 25-procentowym progiem PPWW weszły bowiem w życie kolejne przepisy. Pozwalają one podnosić płace tylko wówczas, kiedy wykaże się, że będą one proporcjonalne do wzrostu wydajności pracy. Gdyby płace przekroczyły ten wskaźnik, doszłoby do poważnego obciążenia zakładu. W ZKiMR byłaby to kwota bliska 105 mln zł.

Do tego trzeba jeszcze dodać, że ZKiMR nie najlepiej wypadły w ministerialnej ocenie przedsiębiorstw. Bierze się tu pod uwagę m.in. stosunek wartości sprzedaży do środków trwałych. Ponieważ wartość maszyn i urządzeń jest bardzo wysoka — około 19 mld zł, a planowana sprzedaż niższa — 12 mld zł, stawia to zakład w niezbyt dobrej sytuacji. Poza tym wspomniana relacja między płacami a wydajnością wynosi około 1,1, podczas gdy ministerstwo zakłada, że dobry wynik nie może być wyższy niż 0,9 zaś po przekroczeniu 1,0 fabryka traci wiele punktów. Innym branym pod uwagę czynnikiem jest wdrażanie do produkcji nowych maszyn i wyrobów. Pod tym względem przedsiębiorstwo odbiega od wymaganych wskaźników. Podwyżka płac nie będzie więc łatwa do przeprowadzenia.

W pierwszym półroczu zatrudnienie w zakładzie spadło do 1730 osób. W porównaniu z analogicznym okresem ub.r. zmalało o 104 pracowników, a więc o 5,7%. W tym samym czasie wzrosła wydajność pracy w cenach bieżących o 60,8%, a w cenach porównywalnych o 14,4%. Wyniosła w przeliczeniu na jednego

cd. na str. 2

Działkowcy z POD „Hejfajstos" budują w czynie społecznym budynek socjalno-gospodarczy. Prace są już znacznie zaawansowane i mimo dużych trudności, termin ich zakończenia jest coraz bliższy
Fot. S. Sobolewski

Usługi motoryzacyjne Działu Transportu

Stawka na rozwój

ZAKŁADOWA BAZA TRANSPORTU w ciągu ostatnich kilku lat zmieniła się nie do poznania. Chodzi zresztą nie tylko o sam wygląd zewnętrzny. Powstała nowoczesna stacja diagnostyczna zdolna zarówno zaspokajać potrzeby przedsiębiorstwa, jak również świadczyć usługi uspołecznionym i prywatnym właścicielom pojazdów mechanicznych.

Zainstalowane urządzenia umożliwiają prowadzenie diagnostyki silników wszystkich pojazdów samochodowych, a więc ustawianie zapłonu, regulację gaźnika i zaworów, analizę spalin oraz wymianę filtrów oleju i powietrza. Mniej więcej od roku sprawdza się i ustawia zbieżność kół. Przeciętne miesięczne wpływy tylko z tytułu świadczonych usług wynoszą około 100—150 tys. zł, a w okresie letnim są jeszcze wyższe.

— Cały czas myślimy — mówi kierownik Działu Transportu JERZY WIŚNIEWSKI — o rozszerzeniu zakresu świadczonych usług. Od pewnego czasu przymierzamy się do uruchomienia kilku stanowisk do wulkanizacji. Posiadamy już niezbędne urządzenia zakupione za około milion złotych. Usługi takie świadczy w Jaworze tylko jeden zakład prywatny. Moglibyśmy być dla niego poważnym konkurentem. Posiadane urządzenia umożliwiają automatyczne zdejmowanie opon, następnie założenie nowej dętki, umieszczenie koła na wyważalni i dopiero potem montowanie. Moglibyśmy więc świadczyć ogólne usługi wulkanizacyjne. Na pewno mielibyśmy klientów, nawet takich, którzy przywoziliby do naprawy same tylko dętki. Trzeba przy tym zaznaczyć, że automatyczne urządzenia do zdejmowania opon eliminują, w przeciwieństwie do tradycyjnych metod, ryzyko uszkodzenia dętki i opony.

Innym planowanym w najbliższym czasie przedsięwzięciem kierownictwa Działu Transportu jest utworzenie drugiego oddziału diagnostycznego, w którym usuwane byłyby wszystkie usterki, stwierdzane podczas diagnostyki silnika lub układu jezdnego. Stworzenie takiego ciągu jest jak najbardziej celowe, gdyż kierowca wyjeżdżałby ze stacji już w pełni sprawnym samochodem, bez konieczności udawania się do innej stacji naprawczej. Dla kierowcy byłaby to, oczywiście, wygoda, a dla zakładu dodatkowe pieniądze za usługi. Uruchomienie tego rodzaju usług wymaga jednak także odpowiedniego pomieszczenia, którego na razie nie ma, oraz urządzeń do wyposażenia stanowisk regulacji pomp wtryskowych i wtryskiwaczy. Być może nastąpi to jeszcze w tym roku.

Pomyślnie zakończyła się sprawa dystrybutorów olejowych. 5 zainstalowanych pozwala na wymianę oleju i dokładne przesmarowanie auta smarownicą automatyczną.

Zamierzenia powinny przynieść konkretne korzyści zmotoryzowanym i przedsiębiorstwu. Dobrze więc by było, gdyby pracownicy Działu Transportu, a zwłaszcza jego kierownictwo, nie byli osamotnieni w działaniach zmierzających do ich urzeczywistnienia.

(m)

Pijalnia napojów

Rozpoczęto pierwsze prace przy przebudowie bufetu nr 2, usytuowanego w budynku kuźni od strony matrycowni, na pijalnię napojów dla pracowników Zespołu Wydziałów Kuźni.

W pierwszych dniach lipca bufet został zamknięty, a zgromadzony tu towar przekazano innym punktom. Pracownicy Wydziału Budowlano-Montażowego przystąpili do remontu. Mają przystosować to pomieszczenie do nowych celów.

Pieczę nad całością prac powierzono pracownikom Wydziału K-0. Od kierownika stołówki otrzymają odpowiedni sprzęt i wyposażenie. Będą tu zatrudnione trzy osoby, aby pijalnia mogła służyć pracownikom przez całą dobę.

Wszystkie oferowane przez pijalnię napoje będą pochodziły z zakładowej kuchni. Dział Transportu dostosuje jeden z wózków do ich przewożenia. Sam obiekt będzie podlegał kierownikowi Wydziału K-0. Ma być oddany do użytku jeszcze w 4 kwartale bieżącego roku. (mis)

Nowe ceny za sprzęt turystyczny

Od 27 lipca br. obowiązują nowe stawki za wypożyczenie sprzętu turystycznego z zakładowej wypożyczalni. Dotychczasowe, w porównaniu z cenami detalicznymi na rynku, były naprawdę symboliczne. Decyzję o podwyższeniu odpłatności podjęło Prezydium NSZZ Pracowników ZKiMR, mając na uwadze przede wszystkim zapewnienie dopływu środków na zakup nowego sprzętu, a także zmuszenie niejako wypożyczających do większej niż dotychczas dbałości o niego. Stan tego sprzętu wskazuje bowiem niedwuznacznie, że korzystający z niego bardzo rzadko zdają sobie sprawę, że powinien on służyć nie tylko im i to nie przez rok czy dwa lata.

Wypożyczenie stolika turystycznego i fotela (leżaka) kosztuje obecnie 20 zł za dobę; plecaka zwykłego, materaca i butli gazowej 40 zł; śpiwora 50 zł; plecaka ze stelażem 60 zł; namiotu 100 zł. Za każdy dzień przetrzymania użytkownik płacić będzie karę 100 zł, natomiast w przypadku zniszczenia lub jego zagubienia zmuszony będzie do zapłacenia w kasie zakładu sumy odpowiadającej aż trzykrotnej jego wartości.

W związku z tą decyzją nowe stawki pobierane będą tylko od tych pracowników, którzy wypożyczyli sprzęt turystyczny już po 27 lipca. Wszyscy zresztą przed wypożyczeniem zostali zapoznani z nowym cennikiem i wszystkimi konsekwencjami z niego wynikającymi, wypełniając specjalny formularz-zobowiązanie. Pracownicy natomiast, którzy wypożyczyli sprzęt wcześniej, zapłacą za jego użytkowanie wg starych stawek. (m)

Rys. Sławomir Kozłowski

Termin oddania do użytku nowej części zakładowego ambulatorium jest coraz bliższy. Jeszcze w tym roku zakładowi budowlani zamierzają przekazać obiekt do zagospodarowania
Fot. S. Sobolewski

Z obrad Egzekutywy KZ PZPR

Sprawy gospodarcze i współpraca

Najważniejszym punktem sierpniowego posiedzenia Egzekutywy KZ PZPR było zapoznanie się z wynikami przedsiębiorstwa w I półroczu br. Zreferował je I zastępca dyrektora EUGENIUSZ CEZAR. Jak wynikało z jego relacji, sytuacja finansowa fabryki nie jest zła, ale wymaga sporego wysiłku, aby zachować wypracowane już wskaźniki. Mnożą się kłopoty z niesolidnymi odbiorcami, w związku z czym przedsiębiorstwo ma spore zobowiązania finansowe, w większości przeterminowane. Ponadto aktualna sytuacja zmusza do szybkiego uregulowania stanu zapasów i środków trwałych w zakładzie. Sprawia to, że zdaniem banku, przedsiębiorstwo ma „nietrwałą zdolność kredytowania".

Egzekutywa zapoznała się także ze stanowiskiem związkowców w sprawie współpracy z KZ PZPR. Zwróciła przy tym uwagę na konieczność wspólnego podejmowania przez obie organizacje spraw gospodarczych. Rola związku nie może ograniczać się wyłącznie do roszczeń o wyższe płace. Powinien on podejmować również działania, zmierzające do poprawy sytuacji gospodarczej fabryki. Nie można zapominać o funkcji wychowawczej tej organizacji, szczególnie w odniesieniu do nowych pracowników. W tej sferze muszą współdziałać ze sobą nie tylko członkowie partii i związków, ale także pracownicy dozoru i załoga ZKiMR.

Jak poinformował przewodniczący NSZZ Pracowników ZKiMR LESZEK NOWAK, jeszcze we wrześniu zakończone zostaną wybory społecznych inspektorów pracy. Poprzedzi je kampania we wszystkich oddziałach związkowych. (mis)

Zmaleją zapasy?

Już kilka lat temu okazało się, że w ZKiMR nagromadzono zbyt wiele zapasów, przy czym sporo z nich nie wykazuje żadnego „ruchu". Był to jeden z powodów, dla których bank odmówił kredytowania. Jednak od tego czasu wiele się zmieniło. Znaczną część zapasów udało się upłynnić, zbędne zgłoszono do BOMIS-u, sprzedano kilka bezużytecznych maszyn. Jednak kolejne podliczenia zapasów wskazują, że sprawa nie została jeszcze rozwiązana.

Potwierdza to polecenie dyrektora zakładu, dotyczące poprawy efektywności gospodarowania. Wszystkie zawarte w nim punkty odnoszą się do nagromadzonych zapasów. Za wystarczającą ich ilość przyjęto stan na koniec marca br. i do końca trzeciego kwartału wszystkie materiały w magazynach nie mogą przekroczyć tego wskaźnika.

Postanowiono również zlikwidować wszystkie środki trwałe, które są stale nieczynne. Chodzi o ich sprzedanie, a nawet złomowanie, jeżeli nie nadają się do użytku. Decyzja ta wymuszona została nowym rozporządzeniem, które jeszcze bardziej rygorystycznie traktuje wszelkie objawy „chomikowania". Przedsiębiorstwa, które mają nadmiar zapasów lub niewykorzystywanych środków trwałych będą dodatkowo obciążane specjalnymi narzutami. Czy dzięki temu ZKiMR pozbędą się nadmiernego balastu? Wszystko wyjaśni się w październiku, bo wtedy wymienione zarządzenia mają być zrealizowane. (k)

Odkuwki będą dokładniejsze

Wiele jest sposobów doskonalenia jakości. Nie wszystkie są jednak tak samo skuteczne. Dobrze gdy dokładnie sprecyzowana jest odpowiedzialność za wykonanie konkretnych operacji i konsekwentne rozliczanie z wykonywanej pracy. Natomiast jest odwrotnie wtedy, gdy w odpowiednich przepisach są nieścisłości i do końca nie wiadomo, kto za daną czynność odpowiada.

W celu usunięcia kolejnych tego typu „regulaminowych dziur", podjęto prace związane z kwalifikacją jakości odkuwek. Pracownicy Działu Głównego Kuźnika mają dokonać analizy wymiarowej rysunków odkuwek zgodnie z obowiązującymi obecnie normami. Jej wyniki zostaną odnotowane w specjalnej karcie analiz wymiarowych odkuwek. Na ich podstawie Matrycownia wprowadzi odpowiednie zmiany w dotychczas stosowanym oprzyrządowaniu oraz zachowa terminy oddania matryc wydziałom produkcyjnym.

Na podstawie tych kart Dział Ekonomiczny sporządzi nową kalkulację wyrobów i złoży ją w Dziale Głównego Kuźnika. Ten z kolei zobowiązany został do przesłania odbiorcom nowej dokumentacji wyrobów wraz z ich nową kalkulacją. Po uzyskaniu pozytywnej odpowiedzi, zmiany zostaną wprowadzone jako obowiązujące.

Do nowych norm należy również dostosować wszystkie nowo przyjmowane do produkcji typy odkuwek. Mają to zapisane w swoich obowiązkach również pracownicy Działu Głównego Kuźnika.

Nowo zastosowane przy produkcji odkuwek normy mają zapewnić im przystawalność do wszystkich produkowanych w naszym przemyśle maszyn i urządzeń. (k)

kronika

● Pierwszego sierpnia powołano w Wydziale K-3 pierwszą brygadę do uruchamiania agregatów hutniczych. Jej zadaniem, zgodnie z wieloma zgłaszanymi postulatami, będzie zamontowanie nowego oprzyrządowania oraz wykonanie pierwszych odkuwek. W skład brygady weszli ZDZISŁAW REJTMAJER — kowal, BRONISŁAWA BAŁCHANIEC — nagrzewacz i KAZIMIERZ CHRUPEK — ustawiacz. Brygadę uzupełniać zawsze będzie technolog warsztatowy, zatrudniony na danej zmianie.

● Ukazało się polecenie dyrektora dotyczące realizacji wniosków o przestrzeganiu przepisów o miarach i narzędziach pomiarowych. Stwierdzono w nim potrzebę opracowania nowego schematu organizacyjnego Działu Kontroli Jakości, przygotowania zakresu czynności dla laboratorium pomiarowego, opracowania nowego harmonogramu sprawdzania i legalizacji urządzeń pomiarowych, zasad gospodarowania nimi oraz konieczność przeniesienia laboratorium pomiarowego do innego pomieszczenia. Nadzór nad wykonaniem wszystkich postanowień powierzono głównemu kontrolerowi jakości.

● Członkowie Zarządu Zakładowego ZSMP podjęli następną pracę w ramach FASM. Tym razem grupa, złożona przede wszystkim z pracowników matrycowni, wykonuje prototypy nowej maszyny — zmodernizowanej kopaczki do buraków.

● Zakładowa rewizja wewnętrzna zakończyła kontrolę prawidłowości odsprzedawania przez zakład materiałów i surowców osobom prywatnym i innym instytucjom. W wydanym poleceniu zobowiązano pracowników Działu Gospodarki Materiałowej do informowania zastępcy dyrektora ds. handlowych o wszelkich naruszeniach przepisów w tej dziedzinie.

● Kierownicy Wydziału W-4, Działu Głównego Mechanika i Działu Gospodarki Materiałowej zobowiązani zostali do przeanalizowania sposobów magazynowania i transportowania silników w zakładzie. Ma to służyć eliminowaniu wszelkich uszkodzeń tych urządzeń

Wyniki pierwszego półrocza

cd. ze str. 1

pracownika odpowiednio 3.354 tys. zł i w cenach stałych 1.715 tys. zł. W tym samym okresie fundusz wynagrodzeń łącznie z nagrodą z zysku osiągnął 465 mln zł, czyli wzrósł o 57,6%, natomiast bez nagrody — 52,7%. Średnie miesięczne wynagrodzenie wyniosło 44,8 tys. zł wraz z nagrodą z zysku, a więc wzrosło o 17,9 tys. zł (67,4%). Natomiast płaca liczona bez nagrody osiągnęła średnio 40,4 tys. zł i była wyższa o ok. 61,8%.

Niekorzystne jest przekroczenie zapasów magazynowych. Łączna ich wartość wynosi 2.273 mln zł na planowane 2.073 mln zł. Największy udział mają zapasy materiałowe, ich wartość wynosi 1.948 mln zł, choć zakładano 1.744 mln zł. Już od września wchodzi w życie nowy podatek stabilizacyjny, który będzie obliczany od nadwyżek zapasów i niewykorzystywanych środków trwałych. Dlatego bardzo pilne jest ograniczenie wartości zapasów do 1.880 mln zł. Jeżeli to nie nastąpi, przedsiębiorstwo będzie musiało zapłacić z zysku ok. 65 mln zł. Podobnie rzecz ma się z nieużytkowanymi maszynami i urządzeniami — za każdą maszynę będzie płaciło się 100% jej wartości. Konieczne są więc szybkie i sprawne działania, doprowadzające do pozbywania się niepotrzebnych środków trwałych i zapasów.

Jak wynika z przedstawionych liczb, sytuacja finansowa ZKiMR nie jest zła. Trzeba jednak pamiętać, że w drugim półroczu czeka zakład sporo pracy, jeżeli chce się on utrzymać na obecnej pozycji. Do najważniejszych zadań zalicza się ścisłe wykonywanie, a nawet przekraczanie planów miesięcznych i kwartalnych, a także upłynnianie wszystkiego, co mogło by dodatkowo obciążyć zyski fabryki. Jeżeli to się uda, bieżący rok będzie owocniejszy od poprzedniego.

M. SZCZYPIORSKI

Ilustrowana kronika Jawora

Zdzisław Kasprzyk

Książęta jaworsko-świdniccy
Bolko II świdnicki

(II)

Poprzedni odcinek zakończyliśmy na zawarciu małżeństwa przez Bolka II z córką księcia austriackiego z rodu Habsburgów Leopolda I — Agnieszką w 1338 r. Był to już piąty rok panowania nowego króla Polski Kazimierza Wielkiego. Odziedziczył on po Władysławie Łokietku kraj tylko częściowo zjednoczony, słaby militarnie i gospodarczo, w dodatku zagrożony z zewnątrz przez blok luksembursko-krzyżacki. Musiał, niestety, prowadzić politykę kompromisów, prób zawierania różnych porozumień i układów, zależnych przede wszystkim od sytuacji w danej chwili. Nie mógł wtedy podjąć walki o odzyskanie Śląska, opanowanego w głównej mierze przez Czechy oraz Pomorza, Kujaw i innych dzielnic. Zakon Krzyżacki i Czechy Jana Luksemburskiego miały poparcie Rzeszy Niemieckiej i najczęściej papieża, rezydującego wówczas w Awinionie. Przeciwwagą tego układu były właściwie tylko przyjacielskie stosunki Węgier z Polską i powiązania króla tego kraju Karola Roberta, którego małżonką była siostra Kazimierza Wielkiego — Elżbieta, a dodatkowym bodźcem konflikt węgiersko-czeski.

Stąd też brała się polityka manewrowania i lawirowania, 20 czerwca 1335 r. udało się Kazimierzowi zawrzeć przymierze z cesarzem niemieckim Ludwikiem IV Wittelsbachem i jego synem, margrabią brandenburskim, również Ludwikiem. W nawiązaniu kontaktów, jak już pisaliśmy, pośredniczyli książęta jaworsko-świdniccy. Cesarza zmusił do tego konflikt pomiędzy Luksemburgami a Wittelsbachami o prymat w Rzeszy Niemieckiej. W każdym bądź razie odsunęło to groźbę wojny z Krzyżakami i doprowadziło do zawieszenia walk z Czechami.

Na chwilę wróćmy do pertraktacji polsko-czeskich w Trenczynie i Wyszehradzie. W Trenczynie wysłannicy króla Polski uzgodnili z Czechami, że Jan Luksemburski zrzeknie się roszczeń do tronu polskiego, a Kazimierz Wielki uzna jego zwierzchność nad wymienionymi imiennie księstwami śląskimi. Polscy wysłannicy przekroczyli jednak swoje uprawnienia i zrzeczenia się praw do Śląska nie zaakceptował Kazimierz. Trenczyn poprzedzał tylko zawarcie pokoju w Wyszehradzie. Akt ten podpisany został 19 listopada 1335 r. Obeszło się właśnie bez zrzeczenia praw do Śląska przez Polskę. Sprawa była więc nadal otwarta.

Układów wyszehradzkich nie wprowadzono jednak nigdy w życie. Choć Jan Luksemburski otrzymał 20 tys. kóp groszy praskich za zrzeczenie się pretensji do korony polskiej, nadal nie zrezygnował ze swoich rzekomych praw do niej. W 1337 r. wystawił, tytułując się królem Polski, dokument nadający Krzyżakom Pomorze. Wzmogło to konflikt polsko-krzyżacki, zakończony procesem kanonicznym przeciwko Zakonowi, ale tego zagadnienia nie będziemy tutaj omawiali.

W poprzednich odcinkach pisaliśmy także o powiązaniach książąt jaworsko-świdnickich z królewskim dworem węgierskim. Miało to swoje źródła w koligacjach małżeńskich. Córki Władysława Łokietka, a siostry Kazimierza Wielkiego były małżonkami: Elżbieta — króla węgierskiego Karola Roberta, a Kunegunda — księcia świdnickiego Bernarda. W czasach Bolka II przyjaźń ta i stopień pokrewieństwa zacieśniły się jeszcze bardziej. Jak już pisaliśmy, jego młodszym bratem był Henryk II świdnicki. Data jego urodzenia nie jest znana. Nie otrzymał on własnej dzielnicy i sprawował wspólne rządy w księstwie z Bolkiem II, który odgrywał, oczywiście, główną rolę. Otóż Henryk II świdnicki ożenił się z córką króla węgierskiego Karola Roberta — Katarzyną. Urodziła mu ona córkę Annę, do której losów jeszcze wrócimy. Małżeństwo to nie pozostało bez wpływów na umocnienie stosunków pomiędzy dworami węgierskim i książęcym w Świdnicy. Henryk II żył jednak krótko, zmarł 14 sierpnia 1343 roku.

Wróćmy jednak do stosunków polsko-czeskich, bo z nimi wiązała się przyszłość Śląska oraz księstw jaworskiego i świdnickiego. W 1338 r. jako jedyne zachowywały niezależność od wpływów czeskich. Kazimierz Wielki, chcąc mieć poparcie Jana Luksemburskiego, wystawił 9 lutego 1339 r. w Krakowie dokument, w którym, zgodnie z projektem układu z Trenczyna, oficjalnie rezygnował z praw własności i władzy nad imiennie wymienionymi księstwami śląskimi i uznawał ich przynależność do Czech. Dokument ten nie obejmował, oczywiście, księstw jaworskiego i świdnickiego, a także podległych już w rzeczywistości Janowi księstw ziębickiego i biskupiego nysko-otmuchowskiego. Król Polski stwierdzał także, że nie będzie dążył do odzyskania Śląska. Wkrótce jednak okazało się, że nie traktował tego zrzeczenia poważnie i zamierzał w dogodnym czasie wrócić do sprawy.

Warto odnotować jeszcze jeden epizod ze stosunków polsko-czeskich. W 1341 r. zawarto układ zaręczynowy pomiędzy królem Polski, wtedy wdowcem od dwóch lat, a córką Jana Luksemburskiego — Małgorzatą, która także owdowiała. Miało dojść do małżeństwa, ale kiedy Kazimierz Wielki przybył do Pragi, narzeczona zachorowała i zmarła. Pozostał jednak układ, w którym strony zobowiązywały wspierać się wzajemnie przeciwko wszelkim nieprzyjaciołom obu królestw. Wyłączał on jedynie posiłkowanie strony czeskiej przez polską w przypadku konfliktu z Węgrami i księstwem świdnickim. Król Polski zobowiązywał się również uzgadniać z dworem praskim swoje plany małżeńskie. Rezultatem tego był właśnie zawarty niebawem nieudany związek z córką landgrafa heskiego — także Małgorzatą. Dzięki układowi praskiemu Kazimierz Wielki otrzymał w zastaw Namysłów, Kluczbork, Byczynę i Wołczyn z przyległymi terenami, a więc pewną część Śląska. Te układy wymuszone były na królu polskim sporem z Krzyżakami, a także trudnościami na Rusi. Musiał szukać pomocy na Zachodzie.

Był to jednak krótki okres spokoju pomiędzy Polską a Czechami. Już w dwa lata później doszło do zaostrzenia konfliktu i prób zdobycia przez Kazimierza Wielkiego przynajmniej części Śląska, w które zaangażował się również książę świdnicki Bolko II, ale o tym w następnym odcinku.

ZASŁUŻENI DLA ZAKŁADU

Witold Zelek

Na Ziemie Odzyskane przybył ze wschodu. Uczył się we wrocławskim Technikum Budowy Obrabiarek, a po uzyskaniu tytułu technika otrzymał nakaz pracy do ówczesnej Fabryki Narzędzi Rolniczych w Jaworze. Był to 1956 rok i od tego czasu życie jego związane zostało na stałe z tym miastem i zakładem. Czy, gdyby można było z obecnym doświadczeniem życiowym wybrać inną drogę, postąpiłby inaczej?

— Nie, zrobiłbym to samo, co przed 32 laty — mówi WITOLD ZELEK. — Choć nie zawsze wszystko układało się najlepiej, nie zdecydowałbym się na zmianę miejsca pracy ani wybór innego miasta. Zajęcia, jakie wykonywałem w przedsiębiorstwie, były ciekawe i urozmaicone, a częste zmiany nie pozwalały popaść w rutynę i monotonię. Jest to dla mnie bardzo ważne, ważniejsze nawet od spraw finansowych.

Analizując przebieg jego pracy zawodowej, można stwierdzić, że nie były to lata monotonne. Rozpoczynał jako stażysta w Wydziale Mechanicznym. Zapoznał się tu z obsługą niemal wszystkich maszyn i urządzeń. Potem, jako mechanik, pracował w Dziale Głównego Mechanika, skąd przeszedł na stanowisko planisty w Dziale Planowania Produkcji. Po kilku latach został jego kierownikiem. Następnie pełnił funkcję kierownika kolejno w Wydziale Montażu, Mechanicznym i Zespole Wydziałów Maszyn Rolniczych. Potem był zastępcą kierownika Działu Organizacji, głównym dyspozytorem, zastępcą szefa produkcji maszyn rolniczych, kierownikiem Działu Gospodarki Materiałowej, a od 1980 r. jest kierownikiem zmianowym.

— Moja obecna funkcja obejmuje swoim zasięgiem cały zakład — dodaje Witold Zelek. — Zajmuję się wszystkim, co związane jest z produkcją. Gromadzę informacje o ilościach i tonażu wyrobów wykonanych podczas poszczególnych zmian, pomagam w rozwiązywaniu wszelkich spraw związanych z właściwym działaniem wydziałów. Na pierwszej zmianie jest to może mniej odpowiedzialne, natomiast na drugiej i trzeciej muszę samodzielnie podejmować wiele decyzji. W przypadku awarii sprowadzam mechaników, decyduję o wyłączaniu maszyn, gdy trzeba ograniczyć zużycie energii, rozwiązuję wszelkie sprawy związane z produkcją.

Poza pracą zawodową jest również aktywny społecznie. Od wielu lat należy do partii. W OOP pełnił niegdyś funkcję sekretarza. Przez kilka kadencji był ławnikiem Sądu Rejonowego w Jaworze. Później jednak, gdy rozpoczął budowę domu, musiał ograniczyć społeczne zajęcia. Najwięcej czasu spędzał bowiem na placu budowy. Obecnie najchętniej pracuje w ogródku działkowym.

— Najciekawszym dla mnie okresem pracy w zakładzie była jego rozbudowa — stwierdza W. Zelek. — Nastąpiło wówczas zupełne przeobrażenie przedsiębiorstwa. Na początku było tu tylko kilka niewysokich hal, a zaraz za nimi rozciągały się krzaki i nieużytki. Teraz mamy nowoczesne hale fabryczne, betonowe drogi, wiele obiektów socjalnych, a dzięki temu nieporównywalnie lepsze warunki pracy. Obecnie nie mogłoby dojść np. do pożarów, jakie strawiły starą kuźnię i dość często pojawiały się w innych miejscach. Sytuację tę poprawiło jeszcze oddanie w ostatnich latach nowych hal do produkcji maszyn rolniczych. O tej części zakładu mówi się mniej, ale stanowi ona integralną część całego przedsiębiorstwa.

Za swoją długoletnią pracę i zaangażowanie społeczne otrzymał wiele dyplomów, podziękowań i odznaczeń. Do najważniejszych należą dwie odznaki „Zasłużonego dla ZKiMR", honorowy tytuł „Zasłużony dla Miasta Jawora" oraz Medal 40-lecia PRL.

— Wiele zmieniło się w ZKiMR na lepsze — stwierdza na koniec W Zelek, — ale można jeszcze bardziej unowocześnić pracę w fabryce. Jedną ze spraw, czekających obecnie na rozwiązanie, jest łączność pomiędzy wydziałami, ich kierownikami i mistrzami. Ponieważ często muszę zwracać się do nich o pewne informacje, wiem, jak trudno zastać ich przy telefonie. To zmusza do długich wędrówek po zakładzie i pochłania wiele godzin. A przecież można rozwiązać tę sprawę inaczej, z korzyścią dla przedsiębiorstwa.

M. SZCZYPIORSKI

Prezydium NSZZ

Co powinno znaleźć się w nowym systemie płac?

W SIERPNIU odbyło się już trzecie po wyborach posiedzenie Prezydium NSZZ Pracowników ZKiMR. Jednym z najważniejszych punktów było stanowisko związków w sprawie opracowywanego systemu płac. Związkowcy uznali, że w nowym dokumencie powinno znaleźć się kilka od dawna omawianych spraw. Np. dodatek za uciążliwe warunki pracy nie zmieniał się od kilku lat. Obecnie można go już regulować na szczeblu przedsiębiorstw i dzięki temu może on stać się czynnikiem ściągającym pracowników do wydziałów kujących oraz na stanowiska, na których praca wiąże się z dodatkowymi uciążliwościami.

Uznano także, że należy znacznie podwyższyć dodatek mistrzowski wszystkim dyplomowanym mistrzom. Ma to zwiększyć autorytet mistrzów oraz przeciwdziałać trudnościom w naborze na te stanowiska. Związkowcy uważają, że powinny ponadto wzrosnąć dodatki za pracę w godzinach nocnych, a wymagany do naliczania nagrody jubileuszowej staż należy obniżyć. Według ich propozycji nagrody powinni otrzymywać pracownicy po 15 latach pracy w ZKiMR.

Zgodnie z nowymi przepisami możliwe jest podwyższenie dodatków stażowych pozostałym pracownikom. Dotychczas naliczano je w oparciu o najniższe wynagrodzenie w sektorze państwowym. Teraz za podstawę można przyjąć płacę zasadniczą każdego pracownika. Stwarza to możliwość zatrzymania w zakładzie sporej liczby osób, gdyż dodatek ten naliczany byłby tylko za pracę w ZKiMR. Podczas posiedzenia zwrócono uwagę na konieczność wyższego wynagradzania osób opracowujących nowe rozwiązania techniczne i wdrożenia. To z kolei ma przyczynić się do wprowadzania do produkcji nowych wzorów technicznych.

Kolejnym punktem posiedzenia było ustalenie płaszczyzn współdziałania z Komitetem Zakładowym PZPR. Zgodnie ze statutem związkowym za priorytetowe uznano: stałą troskę o wzrost poziomu życia załogi, ochronę zdrowia pracowników, opiekę nad emerytami i rencistami, udział w podziale wypracowanych przez załogę dóbr, rozwijanie możliwości spędzania wolnego czasu poprzez udział w zajęciach kulturalnych i sportowo-rekreacyjnych oraz powiększanie szeregów związkowych. Wszystkie te działania są zapisane w dokumentach partyjnych i dlatego uznano, że powinno się realizować je wspólnymi siłami.

Ponieważ z ośrodków wczasowych napływają niepokojące informacje, Prezydium postanowiło powołać komisję do przeglądu zakładowych ośrodków wczasowych. Z ramienia NSZZ uczestniczył w niej będzie ZYGMUNT JÓŹWIK. Poza nim w przeglądzie wezmą udział przedstawiciele Rady Pracowniczej i KZ PZPR. Grupa ta odwiedzi wszystkie ośrodki wypoczynkowe i zapozna się z panującymi w nich warunkami.

Rys. Sł. Kozłowski

Ustosunkowano się także do ostatniego podziału asygnat na samochody. Ponieważ wiele osób okazywało z tego powodu spore niezadowolenie, uznano za słuszne umieścić w zakładowym regulaminie zapis, żeby w pierwszej kolejności asygnaty były przydzielane tym pracownikom, którzy dotychczas ich nie otrzymywali. Oczywiście, jest to dopiero propozycja związkowców i muszą ustosunkować się do niej przedstawiciele innych organizacji.

Podczas posiedzenia rozpatrzono wniosek Rady Mistrzów o dofinansowanie przez NSZZ wycieczki i szkolenia w zakładowym ośrodku wczasowym w Głębokiem, oddalony na poprzednim posiedzeniu. Pismo zainteresowanych wzbudziło sporo dyskusji. W tym roku mistrzowie otrzymali już dwukrotnie finansową pomoc związku, raz przy organizowaniu podobnej imprezy, a także podczas przygotowywania Balu Mistrza. Czy więc należy i tym razem wesprzeć ich kolejną inicjatywę?

W głosowaniu zadecydowano, że wszyscy mistrzowie — członkowie związku zawodowego, biorący udział w wycieczce i szkoleniu, otrzymają po 600 zł dofinansowania. Warunkiem jest jednak przedłożenie przez organizatorów listy uczestników tej imprezy z zaznaczeniem członków organizacji związkowej.

(mis)

Co zarzuca NIK?

Poprawić jakość wyrobów

PRZEZ PONAD MIESIĄC kontrolerzy Najwyższej Izby Kontroli badali działalność ZKiMR. Tym razem interesowali się jakością produkcji i unowocześnianiem wyrobów. Rezultatem ich pobytu było dość obszerne sprawozdanie omawiające wyniki kontroli. Na jego podstawie dyrekcja zakładu wydała polecenie służbowe, określające harmonogram działań, jakie mają być podjęte w celu realizacji pokontrolnych zaleceń.

Zalecono zintensyfikowanie eksportu, zwłaszcza do tzw. drugiego obszaru płatniczego. To zadanie z różnym powodzeniem realizowane jest od kilku lat. Efekty widoczne są choćby na liście „500" największych przedsiębiorstw w kraju. Jednak zdaniem NIK można tę sytuację jeszcze poprawić. W tym celu należy skrócić czas opracowywania wstępnych założeń konstrukcyjnych i uruchamiania nowych pozycji oraz przyznać produkcji eksportowej całkowite pierwszeństwo.

Kontrolerzy zwrócili również uwagę na konieczność wykonywania planów asortymentowych. Są z tym dość duże kłopoty. W ostatnich latach zakład wykonywał przede wszystkim plany sprzedaży ogółem, trudno jednak było zrealizować wszystkie zaplanowane wielkości produkcji. Aby to umożliwić, niezbędne jest pełne zaspokojenie potrzeb materiałowych z co najmniej miesięcznym wyprzedzeniem na oprzyrządowanie do produkcji oraz ścisłe wykonywanie planów miesięcznych i kwartalnych.

Dopatrzono się także nieprawidłowości w organizacji pracy. Wiele kart służb jest już nieaktualnych. Podobnie ma się rzecz ze schematem organizacyjnym Działu Kontroli Jakości. Przy jego nowelizowaniu należy uwzględnić przebieg procesów technologicznych w poszczególnych wydziałach. Kontrolerzy zwrócili uwagę na konieczność modyfikacji wynagrodzeń w DKJ zgodnie z wynikami przeprowadzonego wartościowania pracy.

W celu wyeliminowania lub choćby ograniczenia ilości braków, należy każdorazowo przeprowadzić analizy, określające miejsce i przyczyny ich powstania, a także skutki wynikające z zaistniałych rozbieżności między założeniami technicznymi a stanem rzeczywistym. Innym czynnikiem, mającym ograniczyć braki, jest postulowane już uzależnienie poziomu płac od jakości produkcji. Obecnie stosowany system nie wiąże ściśle wydajności pracy z zarobkami, co powoduje ich spadek.

Dział Planowania i Eksportu zobowiązano do powiadamiania DKJ i odpowiednich wydziałów o reklamacjach eksportowych. Również osoby wyjeżdżające załatwiać reklamacje powinny powiadamiać Dział Kontroli Jakości o rezultatach tych podróży. Dział ten ma obowiązek prowadzenia rejestru reklamacji. W stosunku do osób winnych ich powstania należy wyciągnąć odpowiednie wnioski, a w razie potrzeby podejmować działania organizacyjno-techniczne. Kierowników wydziałów zobowiązano do podpisywania każdej karty braków oraz dokładnego ich analizowania.

Zwrócono również uwagę na rolę średniego i wyższego dozoru w przeciwdziałaniu wadliwej produkcji. Nie należy dopuszczać braków do dalszych faz produkcyjnych. Można zapewnić to poprzez ścisłe egzekwowanie wykonywania wszystkich prac zgodnie z ich technologią, dokonywanie odbiorów technicznych materiałów hutniczych i detali z kooperacji oraz rozliczanie wszystkich pracowników odpowiedzialnych za powstawanie braków.

Sporo miejsca poświęcono zagadnieniom związanym z unowocześnianiem produkcji i bazy maszynowej. Kilka wniosków dotyczy realizacji planów postępu technicznego i prac badawczo-rozwojowych. Kontrolerzy zwrócili uwagę na konieczność prowadzenia kart na każdą pracę badawczą z podaniem pełnych kosztów i terminów jej realizacji. Każde zaistniałe odstępstwo od założeń powinno być rozpatrywane przez radę techniczną, która powinna ustalić tok postępowania. Zobowiązano również wszystkie komórki realizujące zadania postępu technicznego do składania co kwartał, w terminie 10 dni po jego zakończeniu, pisemnych sprawozdań. Rocznego rozliczenia dokonywać będzie Dział Postępu Technicznego wyłącznie na podstawie pisemnych sprawozdań poszczególnych komórek.

Jak widać, kontrolerzy Najwyższej Izby Kontroli potwierdzili jedynie te zastrzeżenia, jakie od dłuższego czasu były zgłaszane podczas wielu dyskusji, omawiających zagadnienia jakości produkcji i eliminowania braków.

(mis)

Czy w ZKiMR zacznie rosnąć zatrudnienie?

PROWADZONE PRZEZ ZAKŁAD obliczenia dowodzą, że corocznie zmniejsza się liczba pracowników ZKiMR. Nie jest to spadek lawinowy, ale każdego roku zatrudnienie maleje o blisko 100 osób. W ten sposób różnica pomiędzy najliczniejszą załogą zakładu a obecnym stanem zatrudnienia wynosi już blisko 800 pracowników.

Zjawisko to byłoby bardzo korzystne, gdyby powodował je wdrażany w przedsiębiorstwie postęp techniczny. Unowocześnione linie produkcyjne nie wymagają bowiem zbyt dużego zatrudnienia. Niestety, ten czynnik odgrywa w tym procesie znikomą rolę. Najważniejszymi elementami, decydującymi o spadku zatrudnienia są: ciężka praca, jej warunki i mało konkurencyjne płace. Nowi ludzie niechętnie przychodzą do pracy w ZKiMR. Jeżeli nawet decydują się, to interesuje ich jedynie praca na jedną zmianę, która w dodatku nie wymagałaby zbytniego wysiłku. Nawet obietnice znacznie wyższych zarobków nie skłaniają ich do zatrudnienia się w wydziałach produkcyjnych, a już zupełnie nie interesuje ich praca w kuźni.

Rezultaty tego są widoczne w halach produkcyjnych. O ile jeszcze kilka lat temu w wydziałach kujących pracowało 18 brygad, obecnie problemem jest skompletowanie 6 zespołów. Dochodzi nawet do sytuacji, że na jednej zmianie pracują zaledwie 4 brygady. Nowi ludzie nie podejmują pracy, a starsi przechodzą po kilkunastu latach na renty lub emerytury. Na ich miejsce nie można znaleźć chętnych. Właśnie w wydziałach kuźni malejące zatrudnienie jest najbardziej widoczne. Od dłuższego czasu brakuje ludzi do obsadzenia wielu maszyn. Choć są one sprawne, stoją bezproduktywnie, a to wpływa negatywnie na wyniki przedsiębiorstwa.

Ostatnio podejmuje się wiele działań, zmierzających do zwiększenia załogi. Przyzakładowa szkoła od kilku lat ogłasza nabór do klas o specjalności obróbka plastyczna. Absolwenci z takim zawodem mogliby wspomóc wydziały kujące, jednak brakuje chętnych do podjęcia nauki. Większym zainteresowaniem cieszą się inne specjalności, choć i tu nie odnotowano większej liczby chętnych od ilości miejsc.

Więcej młodzieży garnie się do OHP. W minionym roku szkolnym chętnych do podjęcia pracy i nauki w przyzakładowym hufcu było niemal dwukrotnie więcej niż miejsc. Niestety, wielu nie przyjęto. A szkoda, bo mimo różnych opinii o junakach, najczęściej, po pobycie w hufcu, zostają w zakładzie. Należałoby chyba lepiej wykorzystywać te rezerwy, a nie sztywno trzymać się przepisów. Wprawdzie junacka baza nie jest najlepiej wyposażona, ale zakład, w którym od lat brakuje rąk do pracy, nie powinien rezygnować z młodych ludzi, którzy zgłaszają się sami.

Ostatnim, ale najmniej skutecznym źródłem werbowania nowych pracowników, są biura pośrednictwa pracy. Z tej formy ZKiMR usiłują korzystać stale, nie przynosi ona jednak zbytnich efektów. Każdego miesiąca składane są w urzędzie zapotrzebowania na około 60 pracowników. Jednak liczba osób podejmujących pracę dzięki pośrednictwu biur jest znikoma.

W województwie legnickim konkurencja na rynku pracy jest bardzo duża. Sąsiedztwo KGHM, oferującego nie tylko bardzo wysokie zarobki, ale również specjalne przywileje, jeszcze bardziej osłabia nabór do ZKiMR. Zresztą Kombinat nie jest jedynym konkurentem. Wysokie płace w wielu mniejszych zakładach i spółdzielniach powodują stały odpływ wykwalifikowanej kadry, a także absolwentów szkół. Być może, zbliżające się do wieku produkcyjnego roczniki wyżu demograficznego nieco zmniejszą niedostatek w zatrudnieniu również w ZKiMR. Jest to jednak tylko przypuszczenie, które może spełnić się dopiero za kilka lat.

Czy więc można spodziewać się, że po osiągnięciu w tym roku najniższej od 14 lat liczby pracowników — 1700 osób — wskaźnik ten zacznie zwyżkować? Chyba nawet optymiści nie wygłosiliby takiego sądu. Przedsiębiorstwo musi nastawić się raczej na automatyzację wielu cyklów produkcyjnych i zmniejszenie uciążliwości pracy. To, oczywiście, wymaga znacznych nakładów finansowych.

M. SZCZYPIORSKI

Brygadowy system pracy

Kto założy pierwszy zespół?

W POPRZEDNIM ARTYKULE podaliśmy najważniejsze elementy brygadowego systemu pracy. Nie starczyło jednak miejsca na omówienie wszystkich zmian, jakie on wnosi. Powierzchownie potraktowaliśmy sprawy płacowe, co mogłoby prowadzić do mylnego wniosku, że system ten nie daje pracownikom zbyt dużych korzyści. Chcemy powrócić do tego tematu i uzupełnić go doświadczeniami przedsiębiorstwa, które od trzech lat zatrudnia na nowych zasadach znaczną część załogi.

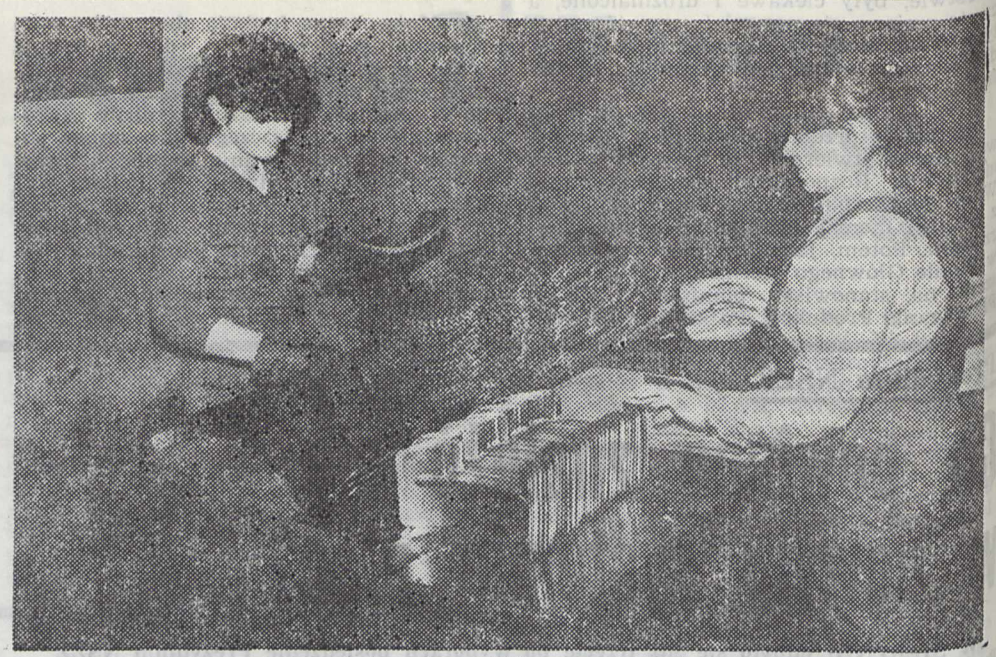
Podstawowym założeniem systemu brygadowego jest wypłacanie grupie pracowników określonej części wartości wyrobów gotowych lub półfabrykatów, które ona produkuje. Taka umowna wartość obejmuje płace bezpośrednie, narzuty na nie, narzuty na fundusz postępu techniczno-ekonomicznego, zysk oraz koszty niematerialne. Do tych ostatnich zalicza się koszty wydziałowe, ogólnozakładowe oraz sprzedaży. Z podzielenia tej wielkości przez fundusz płac otrzymujemy procentowy udział płac w wartości wyrobu.

Fundusz płac zespołu stanowi sumę kwot wypłacanych w okresie obliczeniowym wszystkim pracownikom zaangażowanym w procesie produkcji. Należy przy tym zaznaczyć, że do brygady może wejść mniej pracowników i wykonywać tę samą produkcję, ale nie pomija się płac osób, które nie weszły do brygady. Wręcz przeciwnie. Jeżeli np. w ubiegłym roku 10 pracowników wykonywało jakiś wyrób, a w systemie brygadowym jego produkcji podejmie się tylko 5, zastępując pozostałych, to przy obliczaniu funduszu płac zespołu bierze się pod uwagę również wynagrodzenie wypłacone w ubiegłym roku tamtym pracownikom. Członkowie brygady, jeżeli wykonają powierzone zadanie, mogą podwoić swoje ubiegłoroczne zarobki.

Oczywiście, do obliczania takiego wyjściowego funduszu bierze się wszystkie składniki płac, a więc: płacę podstawową, premie uznaniowe, regulaminowe, eksportowe itp., jak również wszelkie wypłacane pracownikom kwoty za przestoje, przepracowane godziny nadliczbowe, zasiłki chorobowe, opiekuńcze itp. Tak obliczony fundusz powiększa się o udział strat wypłacanych za reklamacje oraz o nagrody z funduszu mistrza i dodatki funkcyjne.

Tak więc wszelkie płatności, związane z wykonaniem przyjętej w umowie części produkcji, są jakby z góry opłacone. Nie może więc być mowy, aby przedsiębiorstwo płaciło ponownie za pracę po godzinach lub zwolnienia lekarskie. W tego typu sytuacjach brygada rozlicza się między sobą, ustalając jaką wartość produkcji wykonał w danym miesiącu każdy jej członek.

Poza tym brygada może podjąć się wyprodukowania większej ilości wyrobów, niż podobna grupa wykonała w ub.r. Takie założenie może wydatnie zwiększyć przyjmowany wstępnie fundusz wynagrodzeń zespołu i podnieść płace poszczególnych jej członków. Twórcy tego systemu doszli do wniosku, że każdy pracownik może w przybliżeniu określić, ile potrafi zrobić w ciągu miesiąca i sam ustali sobie normę. Ich suma stanowi plan pracy brygady. Poza tym po pewnym czasie można zmienić warunki umowy i w zależności od potrzeb, podnieść lub ograniczyć ilość oddawanych produktów. Zadecyduje o tym brygada po np. miesięcznym okresie pracy w nowych warunkach.



Brygady pracownicze można organizować nie tylko w wydziałach produkcyjnych. Zdają one także egzamin w administracji, przyczyniając się do wzrostu skuteczności jej działania
Fot. S. Sobolewski

Jak jednak uczy praktyka, dotychczas często zmieniano skład brygad, podwyższano wielkość produkcji, ale jeszcze nigdy nie zmniejszano jej, gdyż prowadziło to do obniżenia zarobków. Taka sytuacja pozwala na wyzwolenie dodatkowych rezerw, ograniczenie niepotrzebnych przestojów, skrócenie czasu awarii, a często nawet ich uniknięcie. Powodowane jest to świadomością pracowników. Jeżeli wykonają więcej, więcej dostaną.

W ZKiMR podjęto już pewne działania, zmierzające do utworzenia pierwszego zespołu. Ma on powstać w Wydziale K-5 przy oczyszczaniu odkuwek. Podobne zespoły mogą być powoływane prawie we wszystkich komórkach zakładu. Świadczyć o tym może fakt, że od kilku lat ponad 70% załogi warszawskiej Fabryki Wyrobów Precyzyjnych im. Świerczewskiego pracuje w tym systemie. Nie ograniczono się tutaj wyłącznie do pracowników ściśle produkcyjnych. Zaangażowano także wielu konstruktorów i osób ze służb pomocniczych. Do kilku zespołów przyjęto nawet sprzątaczki, gdyż ich członkowie uznali, że sami nie będą tracili czasu na porządkowanie hal. Tymczasem jest to konieczne do dobrego prowadzenia produkcji.

Oczywiście, część pracowników zakładu musi pozostać poza systemem brygadowym, ale jest to grupa niewielka. Nawet w większości biur można zakładać brygady. Np. przez ograniczanie zatrudnienia i wykonywanie prac przez mniejszy zespół. Można przecież obliczyć pracochłonność poszczególnych czynności, wyliczyć fundusz płac zespołu i podpisać odpowiednią umowę z dyrekcją.

O możliwość pracy w tym systemie pytali już pracownicy Wydziału W-5, jednak nie zgłosili jeszcze chęci założenia brygady. Obecny okres sprzyja tego typu inicjatywom. Wszelkie oddolne inicjatywy załóg mają szansę na szybką realizację. System brygadowy jest korzystny dla obu stron, pracowników i przedsiębiorstw.

M. SZCZYPIORSKI

Nowe tabele płac pracowników akordowych

OD 1 SIERPNIA wszystkich pracowników zatrudnionych w systemie akordowym obowiązują nowe stawki płacowe. Włączone zostały do nich, zgodnie z zapowiedzią, dodatki osłonowe i premie w przypadku pracowników wydziałów kuźni oraz dodatki przeliczeniowe w odniesieniu do osób zatrudnionych w Zespole Wydziałów Maszyn Rolniczych.

Obie tabele zawierają po 11 kategorii zaszeregowania, a każda z nich dzieli się na pięć szczebli. Pierwsza kategoria, przyznana pracownikom wydziałów kuźni, zawiera w poszczególnych szczeblach następujące stawki: 86, 114, 117, 123 i 129 zł. Druga odpowiednio — 91, 120, 123, 130 i 134 zł, trzecia — 97, 128, 130, 137 i 143 zł, czwarta — 103, 137, 139, 147 oraz 154 zł, piąta — 111, 145, 149, 158 i 165 zł, szósta — 120, 155, 159, 168 i 176 zł, siódma — 129, 165, 169, 179 i 189 zł, ósma — 138, 176, 180, 192 i 202 zł, dziewiąta — 148, 187, 193, 204 i 216 zł, dziesiąta — 157, 198, 205, 216 i 230 zł oraz jedenasta kategoria zaszeregowania — 167, 209, 219, 228 i 244 zł.

Wstępnie przyznano płace w różnych kategoriach. Na najniższym — pierwszym szczeblu przyznano pracownikom Wydziału K-1 (krajalni) oraz Wydziału K-4 (wykańczalni odkuwek). Płace na drugim szczeblu przyznano pracownikom Wydziałów K-2 i K-5, natomiast najwyższy szczebel — załodze Wydziału K-3 (wydział pras).

Nieco niższe stawki zaszeregowania przyznano osobom zatrudnionym w Zespole Wydziałów Maszyn Rolniczych. Ich rozpiętość waha się od 85 do 202 zł. Wynosi odpowiednio w pierwszej kategorii zaszeregowania w pięciu szczeblach — 85, 92, 95, 101 i 105 zł, w drugiej — 89, 96, 100, 105 i 110 zł, w trzeciej — 94, 100, 105, 110 i 116 zł, w czwartej — 100, 104, 110, 116 i 121 zł, w piątej — 105, 110, 117, 123 i 129 zł, w szóstej — 113, 120, 127, 133 i 140 zł, w siódmej — 121, 129, 135, 144 i 151 zł, w ósmej — 129, 139, 146, 155 i 163 zł, dziewiątej — 139, 148, 158, 166 i 175 zł, dziesiątej — 148, 159, 170, 179 i 189 zł oraz w jedenastej kategorii — 159, 170, 182, 193 i 202 zł.

Szlifierzy Wydziału Montażu Maszyn Pielęgnacyjnych (Wydział W-4/2) zakwalifikowano do pierwszego szczebla zaszeregowania. Do drugiego zaliczono pracowników gniazda palców (W-5/2), Wydziału Obróbki Skrawaniem z wyłączeniem tokarzy (W-5) oraz Wydziału Montażu Maszyn Pielęgnacyjnych bez spawaczy (W-4). W płacach trzeciego szczebla znaleźli się: pracownicy krajalni W-1, wydziału produkcji rozdrabniaczy z wyłączeniem spawaczy W-3, tłoczni W-4 oraz malarni gruntowej W-5/2.

Z płac ujętych w czwartym szczeblu korzystać będą pracownicy Wydziału W-5, zajmujący się obróbką kołnierzy oraz tokarze zatrudnieni przy obróbce skrawaniem maszyn rolniczych. Najwyższe stawki zgodnie z piątym szczeblem zaszeregowania otrzymają spawacze Wydziału Montażu Maszyn Pielęgnacyjnych W-4 i Wydziału Rozdrabniaczy W-3.

Jak już informowaliśmy, obecnie przyjęte tabele godzinowych stawek pracowników zatrudnionych w systemie akordowym zapewnią wszystkim zainteresowanym kilkutysięczne podwyżki. Ich rozpiętość powinna wahać się w granicach od 6 do 10 i więcej tysięcy złotych.

(k)

Podziękowania

W drugiej połowie lipca kierownictwo ZKiMR spotkało się z pracownikami rekomendowanymi na radnych przez działające w fabryce organizacje. Łącznie po pierwszej fazie wyborów zaproponowano kandydatury 42 pracowników przedsiębiorstwa. Miejskie kolegium wyborcze zakwalifikowało 26 osób na listy do MRN i 3 do WRN. 19 czerwca radnymi MRN zostało wybranych siedmiu pracowników zakładu. Przypomnijmy ich nazwiska: ZDZISŁAW BŁASZCZYK, LIDIA BUKOWSKA, JANINA BAŁCHANOWSKA, ZBIGNIEW DROZD, TERESA DYMEK, RYSZARD KLAMKA i WALDEMAR MACKOWIAK.

Wśród radnych znaleźli się również: I sekretarz KM PZPR JANUSZ AGDAN — rekomendowany przez zakładową OOP oraz kierownik zakładowej przychodni WIKTOR PIOTROWSKI. Choć obaj nie są zatrudnieni bezpośrednio przez ZKiMR, są jednak w pewien sposób związani z fabryką.

W czasie spotkania I sekretarz Komitetu Zakładowego PZPR ADAM SAWICKI podziękował wszystkim uczestnikom kampanii wyborczej oraz podkreślił, jak ważne było zaangażowanie w wydarzenia tej wagi. Wśród radnych z ZKiMR nie znalazł się nikt, kto pełnił tę funkcję w poprzedniej kadencji. Będzie to więc dla nich sprawdzian działania na nowym odcinku.

Dyrektor zakładu MARIAN NAWROCKI, gratulując wybranym i dziękując pozostałym za udział w kampanii, zwrócił uwagę na kilka spraw, czekających w Jaworze na rozwiązanie. Wymienił tu starą zabudowę, kłopoty z ogrzewaniem mieszkań, braki w bazie szkolnej oraz budownictwie towarzyszącym. Jest więc sporo do zrobienia i spoczywać to będzie na radnych MRN. Wskazał również na dotychczasową owocną działalność zakładowego klubu radnych i wyraził nadzieję, że będzie on aktywny także w czasie tej kadencji.

(k)

Nagrody dla transportowców

Dzięki unowocześnieniu bazy Działu Transportu, jego pracownicy mogą nie tylko zaspokoić potrzeby przedsiębiorstwa, ale także świadczyć usługi innym zakładom i osobom prywatnym. Temu celowi służy m.in. otwarta w ub.r. stacja diagnostyczna. Wachlarz usług jest jednak znacznie szerszy. Obejmuje prace remontowe, transportowe i inne. Oczywiście, wykonywane są w ramach wolnych mocy przerobowych, gdy zaspokojone zostaną wszelkie potrzeby zakładu.

Aby zwiększyć zainteresowanie wykonywaniem usług na zewnątrz, dyrekcja postanowiła przyznawać pracownikom Działu Transportu specjalne nagrody za tego typu działalność. Jej wysokość ustalono na 5% wartości wykonanych usług w miesiącu. Wypłata nagrody zależy jednak od pełnego zaspokojenia potrzeb zakładu. Stwierdzenie takie musi być potwierdzone przez poszczególnych szefów produkcji.

W zatwierdzonym regulaminie ustalono także minimalną kwotę, od jakiej nagroda będzie naliczana. Wartość wykonanych usług musi przekroczyć 500 tys. zł miesięcznie. Indywidualna wysokość nagrody zależy od udziału pracownika w świadczeniu usług. Podziału dokonuje kierownik Działu Transportu po wcześniejszym porozumieniu z działającymi w wydziale czynnikami społecznymi.

W dziale sporządza się także listę wykonanych w danym miesiącu usług i po akceptacji w księgowości przekazuje do Działu Płac. Tu oblicza się wysokość nagrody.

Regulamin został zatwierdzony przez dyrektora zakładu, przewodniczącego Rady Pracowniczej i przewodniczącego NSZZ Pracowników ZKiMR. Wszedł w życie 1 czerwca tego roku.

(mis)

Wszystkie samochody, przyjeżdżające do ZKiMR mogą — w razie konieczności — korzystać z usług zakładowej bazy transportu, a kierowcy z niedawno uruchomionego tam bufetu
Fot. S. Sobolewski

w obiektywie

W „Hefajstosie"

Fot. S. Sobolewski

nasze sygnały

Sprawa węgla nie zakończona

WSZYSTKO, co do tej pory zostało napisane na naszych łamach, nie wyczerpuje, jak się okazuje, całości zagadnienia. Z całą pewnością nie wyczerpie go też poniższy artykuł. Być może wprowadzi do całej sprawy nowe elementy, czyniąc ją jeszcze bardziej złożoną. W istocie problem węgla w zakładzie jest jednak znacznie bardziej skomplikowany, niż wynikałoby to z podjętych w ostatnim czasie decyzji. Zwrócili zresztą na to uwagę związkowcy, zajmując stanowisko cechujące się dużą rezerwą i zapowiadając dalsze dogłębne badanie tej sprawy.

Wszystkie związane z tą kwestią wątpliwości dotyczą interpretacji postanowień układów zbiorowych pracy dla przemysłu maszynowego i metalowego, a także dwóch niedawnych dokumentów rządowych, mianowicie Uchwały nr 108 RM z 17 lipca 1987 r. w sprawie ograniczeń w dostawie i zużyciu opału dla ludności w latach 1987—1990 oraz zmieniającej ją Uchwały nr 7 z 11 stycznia br. Jednoznacznego rozstrzygnięcia wymaga kwestia wysokości przydziałów węgla pracownikom objętym tymi układami, którzy nie pobierają ekwiwalentu, a także zasadność decyzji o rezygnacji zakładu ze zbiorowego zakupu węgla na potrzeby swoich pracowników i odesłanie ich, wraz z nastaniem nowego roku, do miejskich składów opałowych.

Wymienione wyżej układy zbiorowe dopuszczają możliwość organizowania przez zakłady pracy zbiorowego zakupu węgla, chociaż, zdaniem specjalistów z Centrali Zaopatrzenia Hutnictwa, zapis ten ma charakter fakultatywny, a więc niezobowiązujący. Jest to stwierdzenie niezmiernie ważne dla całej sprawy, albowiem oznacza, że przedsiębiorstwa mogą, ale nie muszą wychodzić naprzeciw potrzebom swoich pracowników w rozwiązywaniu ich kłopotów z zaopatrywaniem się w węgiel. Dlaczego więc ZKiMR nie mogą, czy też może nie chcą tego robić, skoro na przeszkodzie nie stoją żadne przepisy? Względy ekonomiczne i organizacyjne, owszem, są ważne, ale skoro przedsiębiorstwo dawało sobie z tym radę przez kilkanaście lat, to czy rzeczywiście nie jest w stanie robić tego nadal? Czy nie jest to próba wykorzystania sprzyjającej okazji, stworzonej przez niezbyt precyzyjne przepisy rządowe (Uchwała nr 108 RM została zakwestionowana przez Trybunał Konstytucyjny jako niezgodna z prawem) i pozbycia się niechcianego dziecka, jakim jest deputat węglowy w naturze? Znacznie przecież wygodniej jest dać ludziom pieniądze i kazać im samym martwić się o jeden z najbardziej chyba deficytowych towarów na rynku.

Zgodnie więc z obecnym zakładowym stanem prawnym, od początku 1989 r. pracownicy Zakładów Kuzienniczych ustawiać się będą w długich kolejkach przed składami opałowymi. Już dzisiaj jednak można przewidzieć wszystkie kłopoty, jakie ich czekają, a więc pilnowanie dostaw, całodobowe stanie w kolejce z ciągłym pytaniem, czy wystarczy węgla, a jeżeli tak, to następna kolejka do wozaka, u którego cena umowna zależy od odległości i ilości węgla. Nie da się więc wykluczyć wielokrotnych zwolnień, a nawet „urywania się" z pracy w celu załatwiania tych spraw. Jeszcze większe kłopoty czekają liczną grupę emerytów i rencistów, dla których była to bodaj najważniejsza forma pomocy ze strony byłego zakładu pracy. Jak sobie teraz poradzą?

Zapowiedź ponownego zbadania tej sprawy przez zakładową organizację związkową wydaje się więc jak najbardziej uzasadniona. Chodzi bowiem o takie jej rozwiązanie, żeby korzyści dla załogi nie oznaczały strat dla przedsiębiorstwa.

Drugi aspekt tej sprawy to wysokość przydziałów. Sprowadzane do zakładu ilości węgla odpowiadają normom wynikającym z Uchwały nr 108 RM. Zdaniem jednak Federacji „Metalowcy" jest to sprzeczne z postanowieniami układu zbiorowego, którego zapisy dotyczące świadczeń deputatowych i ekwiwalentu pieniężnego uprawniają kierownika resortu, zgodnie z Uchwałą nr 7 RM, do zapewnienia zakładom zbiorowych zakupów węgla w takiej ilości, za jaką wypłacany jest ekwiwalent pieniężny. O ile jednak rozstrzygnięcie tej kwestii wymaga odpowiedniego czasu, to sprawa ewentualnego powrotu zakładu do formy zbiorowego zakupu węgla na potrzeby swoich pracowników w ramach deputatów może i powinna być rozstrzygnięta jak najszybciej.

M. LENKIEWICZ

Koszt jednego błędu

W piłce nożnej najczęściej jest on ogromny, gdyż nierzadko przesądza o ostatecznym wyniku meczu, z reguły niekorzystnym dla drużyny, której ten jeden, jedyny błąd się przytrafił. Niewiele brakowało, żeby tak właśnie się stało we Wrocławiu, gdzie Kuźnia zmierzyła się z Polarem.

Już pierwsza akcja gospodarzy tuż po rozpoczęciu gry przyniosła im prowadzenie. Niezbyt precyzyjne podanie A. Skowrona do bramkarza przejął napastnik Polaru, dokładnie zagrał na pole karne i jego partner nie miał problemu z umieszczeniem piłki w bramce ponad wybiegającym H. Kasprzakiem. Zarówno bramkarz jak i obrońca wybrali najgorsze z możliwych rozwiązań taktycznych w zaistniałej sytuacji na boisku. Znajdujący się w odległości ok. 40 m od swojej bramki A. Skowron, energicznie atakowany przez rywala mógł z powodzeniem zagrać na aut. Prawdopodobnie tak właśnie uczyniłby, gdyby nie okrzyki bramkarza sugerującego podanie w jego kierunku.

Taki rozwój wypadków wywołał konsternację wśród licznej grupki przybyłych z Jawora kibiców Kuźni. Nie rozkleił jednak samych zawodników, którzy z dużą energią przystąpili do odrabiania strat. Szybko uzyskali wyraźną przewagę, stwarzając szereg groźnych sytuacji. Niektóre z nich mogłyby być ozdobą niejednego meczu rodzimej ekstraklasy, jak chociażby znakomity strzał z ponad 20 m S. Bliskowskiego, strzał głową M. Niecia, czy też K. Ziemby, po którym piłka trafiła w poprzeczkę. Bardzo długo wyraźna przewaga nie przynosiła efektu w postaci wyrównującego gola. Dopiero na 5 minut przed przerwą w ogromnym zamieszaniu pod bramką Polaru odbitą od obrońców po raz drugi piłkę przytomnie skierował do bramki R. Szeliga. Do przerwy wynik nie uległ już zmianie, chociaż dwukrotnie piłka minimalnie minęła bramkę gospodarzy.

Po zmianie stron widowisko znacznie straciło na atrakcyjności. Tylko przez kilkanaście minut obie drużyny starały się o zmianę wyniku. Potem tempo gry wyraźnie spadło i można było odnieść wrażenie, że zawodnicy pogodzili się już z podziałem punktów. Wprawdzie w dalszym ciągu lekką przewagę posiadała Kuźnia, ale tylko raz poważnie zagroziła bramce Polaru. Znajdujący się w pobliżu bramki strzelec gola zbyt długo zwlekał z oddaniem strzału i nadzieje na zwycięstwo się rozwiały.

Polar okazał się bardzo przeciętnym zespołem i zwycięstwo nad nim wcale nie przekraczało możliwości Kuźni.

Tradycji nie stało się zadość

Idąc na kolejny mecz Kuźni z kluczborskim KKS-em zastanawiałem się, czy podtrzymana zostanie dotychczasowa tradycja, a więc czy i tym razem jaworscy piłkarze zainkasują 3 punkty. W ostatnich bowiem dwóch latach Jawor nie był dla KKS-u zbyt szczęśliwym miastem. Prawdę jednak mówiąc, nie liczyłem na aż tak efektowne zwycięstwo, chociaż w przedmeczowych prognozach typowałem wygraną Kuźni. Niestety, tradycja łatwych zwycięstw została tym razem przełamana. Spotkanie zakończyło się remisem 1:1, a wyrównującą bramkę zdobyli goście w 90 min. gry.

Jeden punkt wymknął się więc piłkarzom Kuźni dosłownie w ostatnich sekundach. Gwoli sprawiedliwości trzeba jednak powiedzieć, że na ten jeden punkt drużyna z Kluczborka jak najbardziej zasłużyła. Jaworzanie natomiast wyraźnie zawiedli. Podobnie jak przed tygodniem w spotkaniu z Polarem i tym razem animuszu i werwy wystarczyło tylko na pierwsze 45 min. W tym czasie mieli lekką przewagę, którą udokumentowali jednym golem. Celnym strzałem głową popisał się w 26 min. najniższy na boisku G. Norsesowicz. Wcześniej dwukrotnie bliski szczęścia był A. Skowron, ale najpierw piłkę zmierzającą do bramki wybił obrońca KKS-u, a kilka minut później jego strzał okazał się minimalnie niecelny.

Po przerwie obraz gry zmienił się diametralnie. Inicjatywę przejęli goście, imponując zwłaszcza bardzo dobrą organizacją swoich poczynań, a także ogromną determinacją w dążeniu do wyrównania. Kuźnia wyraźnie spuściła z tonu, pozwalając zepchnąć się do głębokiej defensywy. Im bliżej było końca meczu, tym większy chaos wkradał się w jej szeregi. Ostatnich kilka minut to seryjne wprost błędy, z których jeden okazał się katastrofalny w skutkach. Strata piłki w okolicach pola karnego przez A. Ignatiuka umożliwiła gościom przeprowadzenie składnej akcji i strzelenie wyrównującego gola, mimo rozpaczliwych interwencji próbujących ratować sytuację M. Niecia i H. Kasprzaka.

Po meczu część jaworskich kibiców próbowała obarczyć winą za niepowodzenia swojej drużyny sędziego. Tym razem jednak, aczkolwiek nie ustrzegł się kilku błędów, na pewno nie skrzywdził żadnej z drużyn. Gdyby jeszcze właściwie potrafił reagować na brutalną momentami grę gości (faule na A. Skowronie i G. Norsesowiczu kwalifikowały się do czerwonej kartki) jego pracę można by uznać za całkiem poprawną. Pretensje do sędziego są więc moim zdaniem zupełnie bezpodstawne i po prostu niepoważne. Straty jednego punktu winni są sami zawodnicy i pretensje mogą mieć tylko do siebie.

(m)

POZIOMO: 1) głupota; 4) otrzymywany z kwaśnego mleka; 9) rzucająca lekkoatletka; 10) szyje futra; 11) osada, warownia; 13) nożna; 14) powódź; 18) pogoda; 19) członek tajnego związku młodzieży na uniwersytecie wileńskim w latach 1817-23; 21) statek do przewozu rudy i węgla; 22) zwycięzca Wyścigu Pokoju w 1974 roku; 23) dworzec.

PIONOWO: 1) kłopot, zgryzota; 2) część bielizny pościelowej; 3) rózga do chłosty; 5) zarejestrowanie w księdze; 6) rozbełtane kwaśne mleko; 7) awantura; 8) to zdrowie; 12) lecznicza roślina z rodziny szorstkolistnych; 15) zachcianka; 16) imię Maradony; 17) puklerz, egida; 20) unik, uskok.

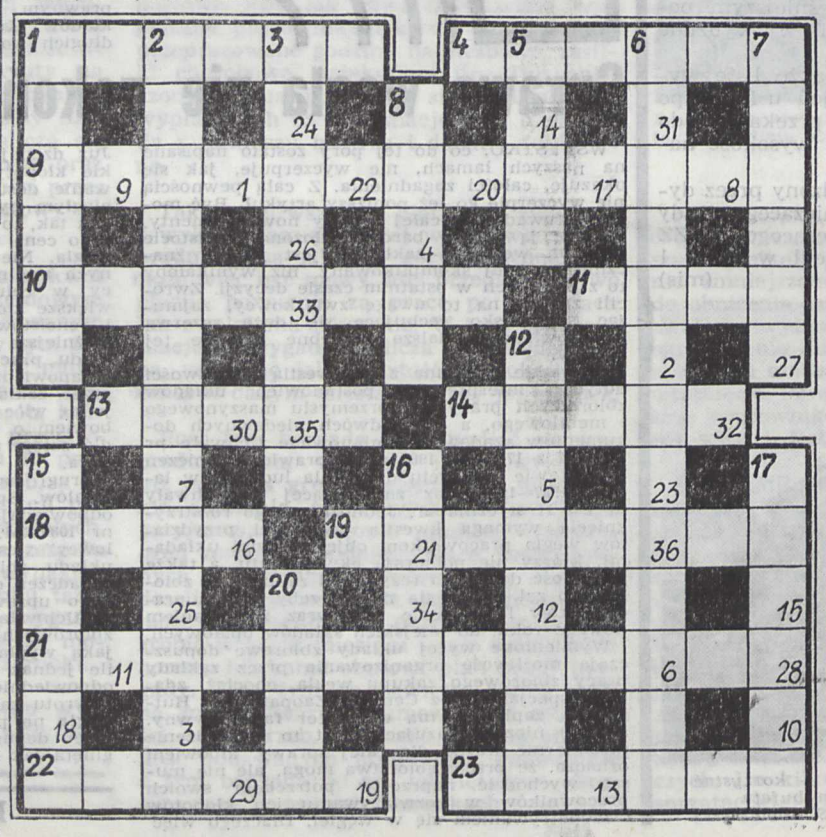
Litery z kratek ponumerowanych w prawym dolnym rogu, ułożone wg kolejności cyfr od 1 do 36, utworzą hasło, które wystarczy nadesłać jako rozwiązanie.

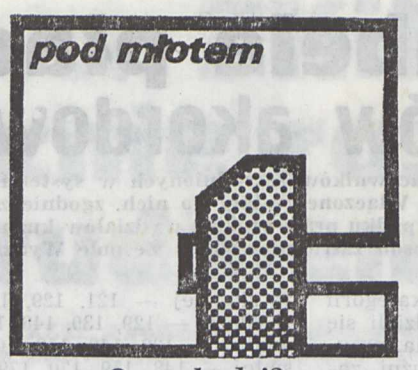
Z. K.

WŚRÓD CZYTELNIKÓW, którzy nadeślą prawidłowe rozwiązanie w terminie 10 dni od daty ukazania się numeru „PF", rozlosowane zostaną następujące nagrody książkowe: powieść Marii Rodziewiczówny „Ragnarök" oraz poradnik Teresy Otkałło „Sciegi szydełkowe".

ROZWIĄZANIE z numeru 13 „PF": p o z i o m o — chudopachołek, Alina, rożen, trakt, nerw, łotr, alergia, wiór, szef, trzonek, duma, Anin, kwoka, tarło, narty, oczyszczalnia; p i o n o w o — czarnowidztwo, ubiór, opat, Azja, hart, łóżko, kontrofensywa, Rzeszów, kaganek, Warta, łaska, marsz, eron, koks, owoc, Anna.

NAGRODY wylosowali: książkę Johannesa Mario Simmela „Afera Niny B." — ANNA JUSZCZYK z ambulatorium oraz książkę Aleksego K. Tołstoja „Książe Srebrny" — EUGENIUSZ RÓŻNICKI z EP.





O co chodzi?

Wiele mówi się o odbudowie autorytetu średniego dozoru, a szczególnie mistrzów. Ustanowiono nawet przepisy, regulujące te zagadnienia. Zainteresowani domagają się więc ich wypełniania. Niestety, najczęściej ograniczają się do żądań.

Kilku kierowników skarżyło się, że mają kłopoty z doborem pracowników do pracy w soboty i niedziele. Gdy proszą mistrzów o zaproponowanie kandydatów, najczęściej nie otrzymują odpowiedzi. Zaś gdy sami ich szukają, chętnych nie brakuje. Podobno mitsrzowie mają nawet pretensje do tych, którzy zgłosili się do pracy. O co tu chodzi?

Dlaczego?

— Dlaczego — zapytano na jednym z zebrań — żaden z punktów, przyjętych wiosną ubiegłego roku przez Radę Techniczną, nie został, jak dotychczas, zrealizowany?

Tym, którzy nie pamiętają, przypominamy, że omawiano wówczas sprawę wprowadzenia do produkcji nowych maszyn. Wniosków było dość sporo, ustalono odpowiedzialnych i przyjęto terminy ich realizacji. Czy na tym ma kończyć się rola Rad Technicznych?

Kompetentny

Nie wszystko można zrobić samemu. Tá życiowa zasada obowiązuje nie tylko ludzi, ale również instytucje. Dlatego co jakiś czas odwiedzają zakład specjaliści o dużym doświadczeniu, często z tytułami naukowymi, nawet przedstawiciele uczelni. Mają służyć pomocą w rozwiązywaniu spraw, których pracownicy nie znają dość dobrze, bądź nie mogą się nimi zająć.

Cóż jednak powiedzieć o specjaliście, który w odpowiedzi na jedno z podstawowych pytań potrafi jedynie stwierdzić: nie mam pojęcia.

Ku przestrodze

W jednym z zakładowych magazynów odbywała się inwentaryzacja. Nie ujawniła nadużyć. Dopiero następnego dnia rozeszły się wieści o obecności organów ścigania w zakładzie. Okazało się, że nieuczciwi pracownicy magazynu dobrze przygotowali się do kontrolnego spisu. Część poszukiwanych materiałów ukryli w stojącym przed zakładem samochodzie i dopiero interwencja milicji odkryła je.

Winowajcy będą mogli chyba długo zastanawiać się nad swoim postępkiem.

Do rękawa!

Tym razem chcemy zwrócić uwagę „smarkaczom". Nie, nie chodzi tu o tzw. małolatów, lecz o starszych, często długoletnich pracowników, przede wszystkim panów, nie mających zwyczaju używać chusteczki do nosa, za to nagminnie zanieczyszczających drogi, chodniki, czy pomieszczenia.

Co prawda, modne obecnie, szerokie rękawy nie służą już do tych celów. Gdyby jednak trzeba było tym panom coś zaproponować, to chyba lepiej niech wrócą do starych „wypróbowanych" metod i — do rękawa! Ile wlezie!

Deficyt

WSZELKIE podwyżki cen, w tym roku szczególnie wysokie, uzasadniane są doprowadzaniem produkcji w licznych gałęziach przemysłu i przedsiębiorstwach do stanu opłacalności oraz przywracaniem równowagi rynkowej. Idzie po prostu o to, aby poprzez wyrównywanie cen na różnorodne wyroby likwidować deficyt, występujący w licznych zakładach pracy, a także tzw. lukę inflacyjną, czyli nadmiar pieniędzy u ludzi w stosunku do ilości towarów, jakie można skierować na rynek. Niestety, jak dotychczas, pomimo wieloletnich, niejednokrotnie radykalnych prób żadnego z tych celów nie udało się osiągnąć. Oznacza to, że nadal trzeba będzie podnosić ceny, ludzie będą upominali się o podwyżki zarobków, a np. przemysł skórzany będzie musiał uruchomić produkcję nowych portmonetek i portfeli, mieszczących rosnące również pensje.

Niestety, dopłaty do większości przedsiębiorstw produkcyjnych, likwidujące ich deficyt i zapewniające minimalny choćby „dodatni" wynik finansowy, rosną z roku na rok, a powinny radykalnie maleć. W 1985 r. wysokość tych dopłat do 500 największych w Polsce zakładów tzw. przemysłu przetwórczego wyniosła 3% wartości ich ówczesnej sprzedaży. W następnym sięgnęła już 4,5%, co oznaczało wzrost dotacji do 359,7 miliardów złotych. Niestety, nie skończyło się na tym. W ubiegłym roku urosły one aż do 443,9 miliardów złotych. Poza tym wobec tych 500 przedsiębiorstw zastosowano jeszcze 289,7 mld zł ulg, częściowo zasłużonych, a w części po prostu wymuszonych trudną sytuacją finansową. Ile wyniosą dopłaty w tym roku, czy przekroczą bilion złotych, okaże się w połowie przyszłego.

Komu państwo dopłaca, czerpiąc pieniądze z podatków i innych źródeł, które powinny być przeznaczone na oświatę, służbę zdrowia i dziesiątki innych celów? Przede wszystkim najpotężniejszym przedsiębiorstwom, które uważano niegdyś za chlubę polskiego przemysłu. Dotacje, oczywiście, w różnej wysokości, otrzymuje cała „dziesiątka" najpotężniejszych, w tym także „Polmos", czyli Monopol Spirytusowy, choć wiadomo, że np. pędzenie bimbru z bardziej szlachetnego surowca — cukru jest niezmiernie opłacalne. W pierwszej setce „największych" jest tylko 27 przedsiębiorstw, które nie korzystają z dotacji, a w całej „pięćsetce" — 187, czyli zaledwie 37,4% ogółu, w tym także Zakłady Kuziennicze i Maszyn Rolniczych. Finansują się same od wielu zresztą lat.

Dopłaty bywają często wręcz horrendalne. Rekord biją Zakłady Chemiczne „Police", do których dopłacono 30,6 mld zł, co stanowi 81,2% wartości ich sprzedaży. Drugą pozycję zajmuje Huta „Katowice" (z 17,4 mld zł dopłat. Ścisłą czołówkę stanowią Okręgowe Zakłady Przemysłu Mięsnego w Katowicach — 13,9 mld zł dotacji, „Siarkopol" w Tarnobrzegu — 13,3 mld zł, Zakłady Chemiczne „Azoty" w Puławach — 12,2 mld, Stocznia im. Komuny Paryskiej w Gdyni — 11,8 mld, Zakłady Przemysłu Tłuszczowego w Kruszwicy i OZPM we Wrocławiu po 1,5 mld zł oraz Kombinat Koksowniczy w Zabrzu 11,2 mld zł. Dalej idą już przedsiębiorstwa z dopłatami poniżej 10 miliardów złotych.

Najbardziej dotowany jest przemysł zbożowo-młynarski. Np. Zakłady PZZ we Wrocławiu otrzymują aż 103,6% dotacji w stosunku do wartości sprzedaży, w Szczecinie — 103,1%, ale zakładom w Olsztynie wystarcza tylko 49,2% dopłat. W przemyśle mięsnym dotacje sięgają 27,4%, paszowym — 48,6%, w tłuszczowym — 62,4% itp.

Oczywiście, gdy rosną ceny, muszą rosnąć również koszty produkcji w przedsiębiorstwach. Jednorazowa podwyżka nic więc nie daje, musi iść za nią następna, za tą kolejna itd. W dodatku, jak się okazuje, z upływem czasu skala podwyżek rośnie, staje się bardziej radykalna a rezultatów, niestety, nie widać. Załogi natomiast, poczuwszy uszczerbek w kieszeniach, zaczynają upominać się o podwyższanie zarobków. Ponieważ równocześnie nie ma prawie żadnego postępu w produkcji dóbr konsumpcyjnych, tych dla ludzi, nie poprawia się zaopatrzenie rynku. Sytuacja patowa trwa i nie widać jej końca.

JAN KOWALSKI

PRZEGLĄD FABRYCZNY — Redaguje zespół w składzie: Zdzisław Kasprzyk (redaktor naczelny), Michał Lenkiewicz (sekretarz redakcji), Leszek Prończuk (redaktor techniczny), Mirosław Szczypiorski.
WYDAWCA: Zakłady Kuziennicze i Maszyn Rolniczych w Jaworze.
Adres redakcji: 59-400 Jawor, ul. Kuziennicza 4, tel. 30-51 wewn. 446.
DRUK: Wrocł. Zakłady Graficzne — Zakład w Jaworze, pl. Seniora 4.
Zam. 1237-88 — 1500 — A3 — K-20