

Zakończono przegląd stanowisk robotniczych

62 wydziały po atestacji

W PIERWSZYCH MIESIĄCACH tego roku ostatecznie zakończono rozpoczęty w 1987 roku przegląd i atestację stanowisk robotniczych. Po początkowych oporach przed nową formą porządkowania spraw pracowniczych wielu członków załogi przekonało się o korzyściach z tej inicjatywy. W tym roku ma być całkowicie zakończona atestacja w ZKiMR. Zgodnie z planem powinno to nastąpić już za dwa miesiące, gdy przeglądowi poddane zostaną stanowiska nierobotnicze.

Dwa lata temu atestacja objęła 11 wydziałów i 229 stanowisk pracy. W ubiegłym 51 wydziałów i komórek produkcyjnych oraz 495 stanowisk. Ogółem przegląd objął dotychczas 62 komórki i 724 miejsca pracy. Przy tej okazji okazało się, że w ZKiMR jest 1020 stanowisk robotniczych. Skąd ta rozbieżność? Otóż na wielu stanowiskach nie ma pełnej obsady, a często jeden pracownik wykonuje czynności przewidziane dla kilku osób. Np. obsługa kopiarek w Matrycowni powinna wynosić 14 zatrudnionych, a w rzeczywistości pracują tu tylko dwie osoby. Czy jest to korzystne?

Pozornie ograniczenie ilości etapów powinno przynieść spore oszczędności. Zmniejszając się bowiem wynagrodzenia wypłacane pracownikom. Czy tak jest jednak w rzeczywistości? Jedna osoba obsługująca kilka maszyn musi pracować tak, aby nie stać ciągle przy jednej maszynie, a to powoduje przeciągnięcie procesu produkcyjnego. Gdyby każdą kopiarke obsługiwał jeden pracownik, mógłby on przyspieszyć produkcję i zwiększyć wydajność. Ilość energii wykorzystywanej przy takiej pracy jest identyczna, zmieniają się tylko ostateczne efekty. Podobnie jest w wielu innych wydziałach, np. przy kuźniarkach, obróbce cieplnej, na stanowiskach tokarzy itd. Oczywiście jest brak odpowiedniej ilości fachowców, co w pewien sposób zmusza do takiego ustawienia produkcji. Niewiele ma to jednak wspólnego z racjonalnym wykorzystaniem energii i pełnym wykorzystaniem mocy produkcyjnych oraz ograniczeniem kosztów.

Wróćmy jednak do liczb. Wśród rzeczywistych w chwili przeprowadzanej atestacji stanowisk pracy (724) atest bezwarunkowo otrzymało 416, warunkowo 288, a nie przyznano go tylko 22 stanowiskom. Wśród najczęściej powtarzających się zarzutów formułowanych podczas przeglądu znalazły się te, które dotyczyły stanu maszyn i urządzeń, szkodliwych warunków pracy, zagrożeń wypadkowych, złej organizacji i braków technologicznych. Poatestatywnie protokoły to w każdym przypadku grube księgi, opisujące co należy zmienić, aby usprawnić produkcję i zwiększyć ją, a równocześnie poprawić warunki pra-

Wiele ze zgłaszanych przez wydziałowe komisje wniosków znalazło się w planie zadań poatestatywnych. Łącznie jest ich 125. Trzeba jednak zaznaczyć, że znaczną ich część już wykonano w wydziałach. W ogólnym zestawieniu nie ujmowano drobnych napraw czy zmian, które mogli wprowadzić na stanowiskach sami kierownicy poszczególnych komórek. Poza tym część z ujętych w harmonogramie zadań zgłoszono już w 1987 r. i wiele z nich zostało wykonanych.

Do tych ostatnich należy m.in. naprawienie od kilku lat szwankującej instalacji wentylacyjnej w Wydziale W-5. Dopiero po atestacji udało się zamontować tu nowy silnik i uruchomić od dłuższego czasu nieczynne wyciągi. Rozwiązano również sprawę podnośników, wykorzystywanych przy remontach młotów i pras. Dotychczas brakowało odpowiedniego wyposażenia do nich, a stosowane metody eksploatacji zagrażały pracownikom. Jak się wydaje, uprano się również z zapewnieniem krótkich serii detali, przeznaczonych do kucia. W wielu przypadkach dochodziło do skrajności. Samo kucie zajmowało mniej czasu niż zmiana oprzyrządowania na prasie czy młocie, co znacznie zwiększało koszty. W kilku przypadkach uprano się również z brakami materiałów i podstawowych narzędzi.

Znaczna część z zakładanych w harmonogramie zadań sprowadza się do zakupu nowych maszyn i urządzeń oraz istotnych zmian w produkcji czy organizacji. Niektóre z nich wymagają dłuższego czasu realizacji. Zakłada się, że dotychczas przyjęte wnioski zostaną wykonane do 1993 roku. Jak się przewiduje, ich zastosowanie pochłonie ponad miliard zł, przy czym roczne efekty, wynikające z ich wdrożenia, powinny przynieść ok. 350 mln zł oszczędności. Tak więc już w trzy lata po wykonaniu zadań, poniesione przez zakład nakłady powinny się w całości zwrócić, a zakupione maszyny będą przecież służyły znacznie dłużej. Do tego dojdą jeszcze efekty niewymierne, jak poprawa warunków pracy czy jej bezpieczeństwa.

Oto kilka najciekawszych wniosków, przyjętych w tym roku do realizacji. Największe koszty po-

ciągnie za sobą budowa nowego zaplecza magazynowego. Koszt zbudowania i urządzenia magazynu ogólnego oraz magazynu paliw, smarów, olejów i farb oblicza się obecnie na 300 mln zł. Sprawa była już wielokrotnie podejmowana i wydaje się, że nie wymaga komentarza. Korzyści wynikające z jej zrealizowania będą oczywiste. Planuje się również zakup wielu nowych maszyn. Np. Wydział M-1 powinien wzbogacić się o jeszcze jedną piłę taśmową, co pozwoli na całkowite wyeliminowanie cięcia na pilach tarczowych. Rocznie przyniosłoby to zakładowi kilka milionów oszczędności. Poza tym planuje się zakup nowych frezarek pionowych do wykonywania grawur, tokarek itp. dla innych wydziałów matrycowni. Uzupelnienia wyposażenia w maszyny wymagają również inne wydziały. Np. Wydział W-5 wzbogaci się o nowe automaty tokarskie i wielowrzecionową wiertarkę. Poza efektami czysto finansowymi wzrosnąć powinna w tym przypadku także wydajność pracy o około 15%.

Oczywiście, zatwierdzony harmonogram nie ogranicza się wyłącznie do zakupów. Przewiduje się również przeprowadzenie wielu remontów kapitalnych maszyn, pomieszczeń, a nawet całych wydziałów. Poza tym część maszyn uznano za nieprzydatne w przedsiębiorstwie, bądź ze względu na ich zużycie, bądź też na niską wydajność i niedostosowanie do obowiązujących norm. Wszystkie te maszyny zostaną w najbliższym czasie sprzedane lub przekazane warsztatom szkolnym. Zanim to nastąpi, trzeba będzie zastąpić je nowymi.

Inne wnioski dotyczą zwiększenia bezpieczeństwa pracy i poprawy jej warunków. Tu nie określa się korzyści finansowych, gdyż nie sposób byłoby je obliczyć. Kilka gniazd produkcyjnych zmieni swoją lokalizację, co poprawi organizację pracy w całych wydziałach. W planie znalazły się również wnioski dotyczące plac. Przeprowadzające atestację komisje uznały, że korzystniej będzie zatrudnić pewne grupy pracowników na dniówce zadaniowej, gdyż wpłynęło to na lepsze wykorzystanie potencjalnych możliwości fabryki.

W tym roku atestacja powinna zostać zakończona. Komisje wyznaczone do przeglądu stanowisk nierobotniczych otrzymały już odpowiednie materiały. Jednak na razie sprawa jakby ucichła. Brak nacisku z zewnątrz może opóźnić te prace. Nie słychać również o głośnym jeszcze niedawno wartościowaniu pracy. Miało ono obowiązywać w zakładzie po zakończeniu atestacji. Czy jednak tak się stanie i czy wyniki uzyskane podczas przeglądu zostaną w pełni wykorzystane? Jeszcze nie tak dawno zapewniano, że wszystkie wnioski zostaną zrealizowane.

M. SZCZYPIORSKI

PRZEGŁĄD fabryczny



Biuro Załogi Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych w Jaworze
Nr 5 (170) Rok XVI
1-15 marca 1989 r.

Związek zawodowy domaga się znacznej podwyżki plac

PROBLEMY PŁACOWE dominowały podczas posiedzeń Prezydium NSZZ Pracowników ZKiMR w pierwszej połowie lutego. Związkowcy wyrazili zdecydowany sprzeciw wobec obniżania grup osobistego zaszerogowania znacznej części pracowników w związku z wprowadzeniem dodatkowego protokołu do porozumienia płacowego. Równocześnie wystąpili z żądaniem jak najszybszego dostosowania taryfikatora zaszerogowań do obowiązujących tabel plac.

Po wnikliwym przeanalizowaniu nastrosów wśród załogi związek postanowił wystąpić do dyrekcji z oficjalnym żądaniem podwyższenia plac od 1 marca br. średnio o 20 000 tys. zł na jednego zatrudnionego. Ponadto zastrzegł sobie prawo współdecydowania o sposobie podziału pieniędzy przeznaczonych na podwyżki, a także zabierania głosu we wszystkich sprawach dotyczących wynagrodzeń. Pomijanie stanowiska NSZZ w tych kwestiach uznano za sprzeczne z ustawą o związkach zawodowych.

Prezydium związku wyraziło też zaniepokojenie z powodu wyjątkowej opieszałości w realizacji porozumienia płacowego w odniesieniu do wypłaty dodatków za pracę w warunkach szkodliwych. Zakładowa Komisja Ochrony Pracy zobowiązana została do szybkiego rozpatrzenia wszystkich spornych przypadków oraz skarg zgłoszonych przez pracowników.

Zdaniem związkowców, szybko uuregulowania wymaga kwestia waloryzacji ekwiwalentu za deputat węglowy. Powinno to odbywać się równocześnie z podwyżkami cen węgla, a nie po kilku czy kilkunastu miesiącach i to dopiero pod wpływem związku zawodowego. Odkładanie tej sprawy oznacza godzenie się na fikcję. Zmiany leżą jednak w gestii rządu.

Związkowcy domagają się też, aby w składzie oficjalnej reprezentacji zakładu, podejmującej delegacje krajowe bądź zagraniczne, znajdował się również przedstawiciel związku zawodowego. Pomijanie jego reprezentanta odbierane jest jako pomniejszenie autorytetu całej organizacji.

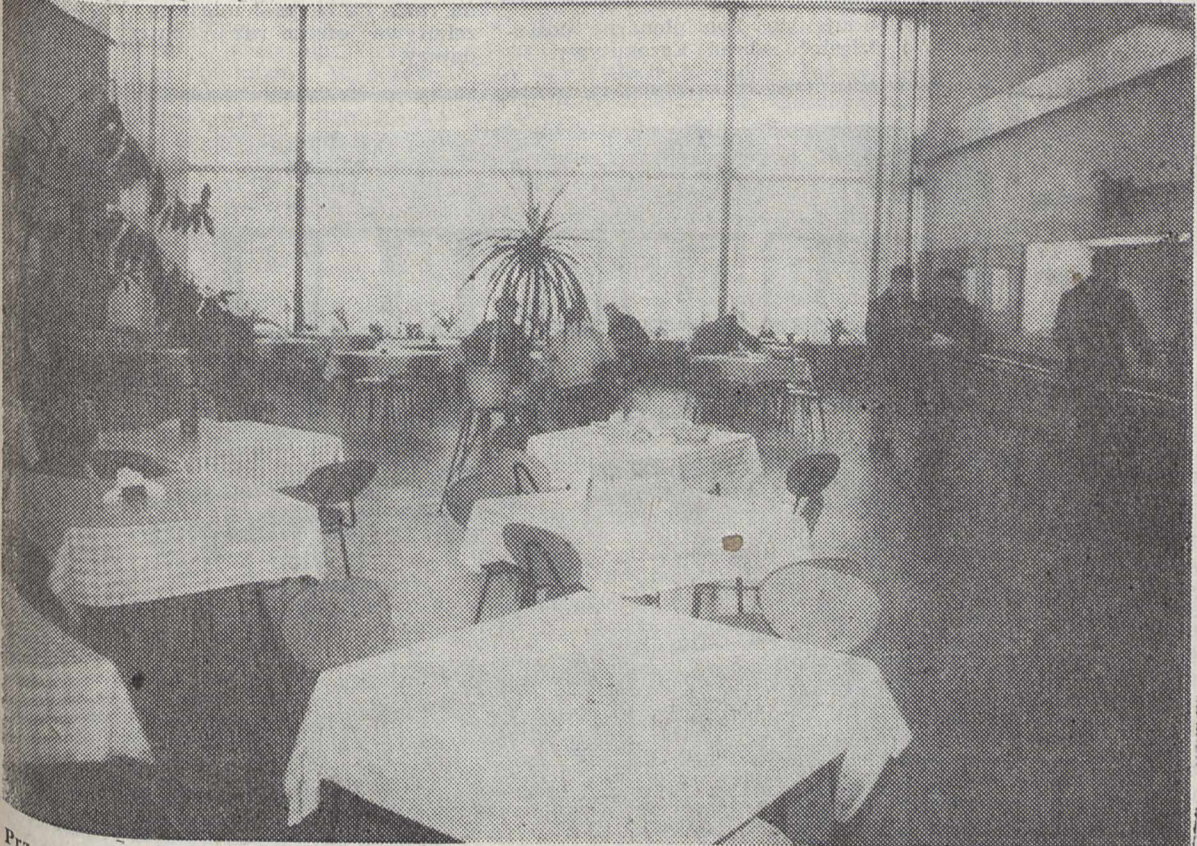
20 i 21 lutego trwały negocjacje nad stanowiskiem związku zawodowego oraz postulatami załóg

poszczególnych wydziałów w sprawie podwyżki plac, w których uczestniczyli przedstawiciele dyrekcji, NSZZ i załogi. Żądania płacowe, choć rozmowy były trudne, zostały ostatecznie spełnione. Podwyżki plac dla kowali wyniosą średnio 30 tys. zł na jednego zatrudnionego, dla malarzy, spawaczy, technologów i konstruktorów 25 tys. zł, natomiast pozostali pracownicy otrzymają średnio po 20 tys. złotych.

Wymienione kwoty podwyżek są najwyższe, na jakie stać obecnie przedsiębiorstwo. Jak obliczyły służby ekonomiczne, „kosztować” będą one fabrykę w formie dodatkowego podatku od wynagrodzeń aż 190 mln zł. Przeniesienie na podwyżki większych sum spowodowałoby wzrost tego podatku do ponad 700 mln zł, co postawiłoby ZKiMR na granicy bankructwa. Dla lepszego zobrazowania tej sprawy wystarczy stwierdzić, że tyle akurat wynoszą inwestycyjne potrzeby przedsiębiorstwa. A co z potrzebami załogi w postaci nagród z zysku, funduszu socjalnego i mieszkaniowego? Wybór nie był więc łatwy.

Decyzja o podwyżkach podjęta została nie bez pewnego ryzyka. Warunkiem zachowania przez zakład właściwej kondycji finansowej jest pełne wykonanie zadań produkcyjnych, utrzymanie założonego poziomu kosztów oraz drastyczne ograniczenie godzin nadliczbowych. Niepowodzenie w realizacji któregokolwiek z tych warunków może postawić zakład w bardzo trudnym położeniu.

W czasie dwudniowych rozmów dyskutowano również wiele o innych postulatach o charakterze płacowym, socjalnym i organizacyjno-technicznym. Szczegóły w następnym numerze „PF”. (m)



Przestronna i zawsze czysta stołówka na pewno stanowi pozytywną wizytówkę fabryki. Korzystający z obiadów chwala też sobie kontakty z personelem Fot. F. Kopec

Zmiany w regulaminie satysfakcjonowania

W lutym odbyło się wspólne posiedzenie sekretariatu KZ PZPR i Rady Pracowniczej. Tematem rozmów było wprowadzenie zmian do obowiązującego obecnie regulaminu satysfakcjonowania pracowników przedsiębiorstwa. Dużo uwagi zwrócono na przyznawanie odznaczeń „Zasłużonego dla ZKiMR” długoletnim pracownikom fabryki. Jak się okazało, jest w przedsiębiorstwie grupa ludzi, którzy mimo przeprowadzenia w zakładzie co najmniej 30 lat, nie posiadają jeszcze tego odznaczenia. W dodatku osoby te cieszą się dobrą opinią wśród współpracowników i przełożonych.

Uzgodniono, że powinni oni w najbliższym czasie otrzymać to wyróżnienie, a zapis dotyczący nadawania ich wszystkim zatrudnionym ponad 30 lat, powinien znaleźć się w postanowieniach regulaminu. Wniosek ten zyskał aprobatę dyrekcji ZKiMR.

Dyskutowano również o sposobach honorowania tych, którzy wnieśli znaczący wkład w rozwijanie techniki i technologii w przedsiębiorstwie. Miernikiem powinny być m.in. miejsca zajmowane przez wynalazców podczas miejskich i wojewódzkich konkursów, a także oszczędności jakie wnoszą ich prace.

Pod protokołem z posiedzenia podpisali się I sekretarz KZ PZPR RYSZARD KULPA i przewodnicząca Rady Pracowniczej PAWEŁ KOZŁOWSKI. Obaj wyrazili nadzieję, że podobne spotkania będą odbywały się częściej i posłużą do wyjaśnienia wątpliwych spraw. (mis)

Echa zabawy choinkowej

Jeden z rodziców powiedział nam po tegorocznej imprezie choinkowej, że jego dziecko po powrocie do domu nie kryło lez rozgoryczenia. Wiara w dobroć i szlachetność Mikołaja została mocno zachwiana. Nie powinien on przecież mówić, że dziecko jest głupie tylko dlatego, bo chciało znaleźć się w jego objęciach podczas pamiątkowego zdjęcia.

Krytycznych uwag na temat „zabawy” choinkowej było w tym roku chyba nie mniej niż w ubiegłym. Pomysł z aktorami odgrywającymi „komedie” na scenie okazał się niezbyt udany. Trudno bowiem przesać, kto bawił się lepiej, artyści, czy dzieci, stojące słoczono przez ponad godzinę przed sceną. Sądząc po strojach najmłodszych, zdecydowana większość przyszła do Klubu Technika, żeby wyszumieć się w tańcu w rytm karnawałowej muzyki. Niestety, organizatorzy zaszerwowali im gozdzinny spektakl „na stojąco”, do czego pre-tensje mieli także rodzice.

Nie stanął na wysokości zadania Mikołaj, który ograniczył się tylko do kilku konkursów, wydania paczek i roli statysty podczas robienia pamiątkowych zdjęć. W ogóle aktorzy nie pozostawili po sobie dobrego wrażenia, podobnie jak cała choinkowa impreza.

Można powiedzieć, że zabawy choinkowe od kilku lat przypominają eksperymentowanie, poszukiwanie w miarę atrakcyjnej formy. Szkoda tylko, że są one kosztowne. Tegoroczni „zabawiacze” za pięć choinkowych seansów zażyli sobie blisko pół miliona złotych. Końcowy efekt okazał się niewspółmierny do poniesionych nakładów. (I)

Usprawnienie

Ci, którzy mówią, że pracownikom Zakładów Kuzienniczych brakuje pomysłów, nie mają racji. Jest ich mnóstwo. Np. prawdziwym „kwiatkiem” okazał się sposób wypłaty wynagrodzenia za pracę w wolne soboty. Takiej kolejki przed kasą, jak 15 lutego, nie było już bardzo dawno. Nic dziwnego, bo ustawili się przed nią pracownicy akordowi Zespołu Wydziałów Maszyn Rolniczych. Przekleństwem nie było końca. Trudno się zresztą dziwić, skoro przyszło im na półtorej godziny opuścić stanowiska pracy.

Wcześniej zarobek za pracę w wolne soboty wypłacali płatnicy i cała operacja przebiegała, ku zadowoleniu zainteresowanych, wyjątkowo sprawnie. Widocznie jednak znalazł się ktoś, kogo takie rozwiązanie nie satysfakcjonowało. Postarał się więc o „usprawnienie”. Jesteśmy niezmiernie ciekawi, jakie korzyści przyniesie zakładowi ta innowacja, jeżeli co miesiąc przyjdzie ludziom odstać w kolejce przed kasą. Drogo musi kosztować fabrykę i pracowników to czekanie, skoro — jak stwierdzili niektórzy — można byłoby w tym czasie zmontować przynajmniej 10 maszyn.

Może więc warto pójść po rozum do głowy i zrezygnować z „innowacji”. A jeszcze lepiej byłoby, gdyby to pracownicy akordowi fatygowali się do płatników, ale ci przychodzili na wydziały i na miejscu wypłacali należne ludziom pieniądze. Ten pomysł na pewno nie wzbudzi sprzeciwu tych, od których efektywnej pracy zależy przede wszystkim kondycja finansowa przedsiębiorstwa. (m)

kronika



● Obowiązuje już regulamin premiowania maszynistek za przekroczenie norm pisania na maszynie. Określa on zasady przyznawania nagród. Będą one wynosiły 10% stawki godzinowej osobistego zaszerogowania za każdy punkt przekroczenia normy. Punkt stanowi jednostkę obliczeniową przy wykonywaniu tej pracy.

● Zmieniły się zasady premiowania pracowników ZKiMR. Od stycznia obowiązująca dotychczas premia uznaniowa dla pracowników na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych została do placu podstawowej. W związku z tym anulowano przyjęty w lipcu 1988 roku regulamin premiowania oraz pochodzący z lutego 1988 roku regulamin nagradzania za wyniki ekonomiczne. W ich miejsce obowiązują nowy regulamin wypłacania premii regulaminowej.

● Zgodnie z obowiązującą instrukcją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w sprawie świadczeń pieniężnych wypłacanych z funduszu ubezpieczeń, do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego nie wlicza się premii regulaminowej.

● Muzeum Regionalne w Jaworze po wystawie prac malarskich i grafiki Dariusza Nowaka zaprasza na wystawę porcelany z manufaktur dołnośląskich ze zbiorów Muzeum Okręgowego w Wałbrzychu. Otwarcie wystawy 21 marca 1989 r.

● Niedawne posiedzenie Rady Technicznej poświęcone było sprawom uruchomienia produkcji nowych maszyn, a wśród nich kopaczki do buraków i ogławiacza. Ustalono harmonogram prac, mających przyspieszyć przygotowania w tej dziedzinie.

● Ukazało się polecenie służbowe dyrektora zakładu dotyczące realizacji zgłoszonych przez załogę postulatów. Obejmuje 15 wniosków. Wyznacza terminy ich realizacji lub wyjaśnia uwarunkowania uniemożliwiające ich wykonanie.

● W wielu rejonach zakładu remontuje się wewnętrzzakładowe drogi. Podstawowym celem tych prac jest eliminowanie miejsc, w których gromadzi się woda.

ostatnim przypadku określono tylko tematy dwóch posiedzeń, pozostawiając miejsce dla spraw aktualnych.

Po raz pierwszy opiniowano i rekomendowano pracowników na stanowiska kierownicze. Nie są to już wnioski składane przez dyrektora, ale przez Dział Spraw Osobowych. Dopiero po pozytywnym opiniowaniu przez Egzekutywę zatwierdzane są przez dyrektora przedsiębiorstwa. Pozytywnie rozpatrzone wnioski o powołaniu PIOTROWI LESZCZYŃSKIEMU na stanowiska mistrza w Wydziale K-4. Natomiast nominacje HENRYKA BARTYCZY SŁAPY na kierownika Zespołu Magazynów Technicznych i KRZYSZTOFA WALCZEW-SKIEGO na kierownika Działu Gospodarki Materiałowej zaopiniowano pozytywnie na razie na okres 3 miesięcy. W maju Egzekutywa jeszcze raz rozpatrzy te kandydaty. (mis)

Nowy zarząd koła PCK

Zmienił się skład zarządu zakładowego koła PCK. Zastąpił go Władysław Karliński zastąpił BARBARA CZEKAJŁO. Sekretarzem została ILONA KARAS, skarbnikiem DOROTA BASUCKA, a członkami zarządu CZESŁAW JÓZWIK i WANDA KOŁODZIEJCZYK. W skład komisji rewizyjnej weszli: URSZULA KIELAR, JANINA BALCHANOWSKA, GRAZYNA OS-CIAK i WŁADYSŁAW KARLIŃSKI. Przypominamy, że członkiem koła może być każdy pracownik, który zgłosił chęć przystąpienia do PCK i zadeklaruje roczną składkę w wysokości 100 zł. W wielu zakładach pracy wszyscy zatrudnieni są członkami tej organizacji, np. w jaworskiej „Pollenie”. Wydać się, że

kwota składek nie jest duża i stać na taki gest wszystkich. Uzyskane w ten sposób pieniądze wykorzystywane są na pomoc dla najbardziej potrzebujących. Z tych środków finansuje się m.in. działalność siostr PCK, opiekujących się osobami chorymi, niepełnosprawnymi i w podeszłym wieku.

Dział Rachuby rozprowadza obecnie wśród pracowników odpowiednie deklaracje. Wpłaty składek powinny zakończyć się w pierwszym kwartale.

W 70. rocznicę działalności Polskiego Czerwonego Krzyża warto pomyśleć o innych, potrzebujących pomocy, do której każdy z nas może się przyczynić. (k)

Z obrad Egzekutywy KZ PZPR

Udzielono rekomendacji

Podczas pierwszego w lutym posiedzenia Egzekutywy KZ PZPR dominowały sprawy organizacyjne. Ze względu na tematykę obecność ograniczono wyłącznie do członków Egzekutywy, ale jak zapowiedział I sekretarz KZ PZPR RYSZARD KULPA, następne obrady odbywać się będą przy udziale przedstawicieli zakładowych organizacji społeczno-politycznych.

Członkowie Egzekutywy rozpatrzyli pozytywnie prośbę WŁADYSŁAWA WOJCIECHOWA, dotyczącą rezygnacji z funkcji członka Komitetu Zakładowego. W najbliższym czasie trzeba będzie więc uzupełnić skład plenum o dwie osoby, wcześniej bowiem odszedł z zakładu ADAM SAWICKI. W dyskusji nad kandydaturami do plenum ustalono, że Egzekutywa proponuje na zwolnione miejsca JANINĘ ZAJĄC oraz TEODORA HAŁDYSA. Zaproponowano również, aby skład Komitetu poszerzyć o reprezentantów wydziałów kuzni i matrycowni.

W dalszej części posiedzenia przedstawiono plan pracy KZ PZPR i jego Egzekutywy w pierwszym półroczu. W okresie tym przewiduje się dwa plenarne posiedzenia i dziesięć zebrań Egzekutywy. W

Spotkanie z jubilatami

Wspomnienia i oczekiwania

Pierwsze w tym roku spotkanie z jubilatami zgromadziło 8 długoletnich pracowników ZKiMR. Zebranych powitał kierownik Zakładowego Ośrodka Kształcenia i Informacji BOLESŁAW MALEC oraz zastępca dyrektora ds. technicznych ALEKSANDER OLECH.

Tradycyjnie już rozpoczęto od wspomnień o pracy w zakładzie i zmianach, jakie nastąpiły w przedsiębiorstwie w minionych latach. Nie ograniczono się jednak do wypowiedzi związanych z ZKiMR. Mówiono o przyczynach, jakie sprawiły, że związki z fabryką były tak trwałe. Nie przeszkodziło to jednak jubilatowi nawiązać do trudnych chwil spędzonych w zakładzie i występujących bolączek. Ciągłe aktualne są sprawy wynagradzania. Choć ostatnie zmiany w porozumieniu płacowym zyskały sobie przychylną opinię, stwierdzano jednak, że nie w pełni zaspokoiły oczekiwania pracowników zakładu.

Z dużym zainteresowaniem wysłuchano wspomnień TEODORA DADASA o karierze sportowej. Jako młody chłopiec związał się z klubem akrobatyki sportowej i osiągnął w tej dziedzinie spore sukcesy. Ta pasja umożliwiła mu poznanie kilku odległych krajów i nawiązanie przyjaznych kontaktów z wieloma ludźmi.

Aleksander Olech przekazał jubilatowi życzenia pomyślności i podziękował za długoletnią pracę w zakładzie. Wręczył również dyplomy uznania. Otrzymali je: za 30 lat pracy w ZKiMR WACŁAW ASŁAMOWICZ i MAKSYMILIAN ZIELIŃSKI, za 30 lat pracy w PRL ILONA KARAS i JULIAN GANCARZ, za 25 lat w ZKiMR TEODOR DADAS, LESŁAW TYMOCZKO i RYSZARD ZAPASNIK, a za 25 lat pracy w PRL RYSZARD AUGUSTYŃSKI. W spotkaniu nie uczestniczył inny z jubilatów — LECH KUJAWA, obchodzący w tym czasie 35-lecie pracy w PRL. (k)

Posiedzenie Rady Pracowniczej

Kontrowersje wokół zgrupowania „Agromet”

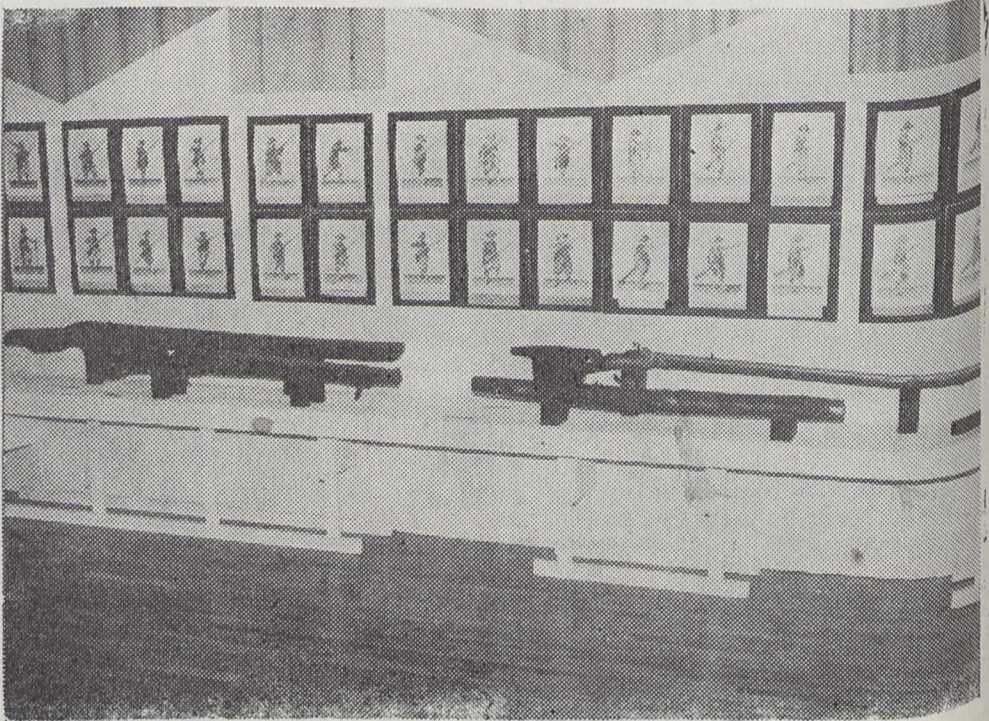
Lutowe posiedzenie Rady Pracowniczej pozytywnie ustosunkowało się do podjętych podczas wspólnych obrad sekretariatu KZ PZPR i przedstawicieli samorządu wniosków, dotyczących zmian w regulaminie satysfakcjonowania pracowników. Od ubiegłego miesiąca obowiązują więc znówelizowane zapisy w tym dokumencie, umożliwiające przyznawanie wyróżnień także za prace racjonalizatorskie.

Członkowie rady zatwierdzili również przedstawiony przez dyrekcję bilans działalności przedsiębiorstwa za 1988 r. Trzeba jednak zaznaczyć, że stanowi on wstępne obliczenie wyników wypracowanych przez ZKiMR. Mogą więc zajść jeszcze drobne zmiany. Przedstawione rezultaty są dość optymistyczne i mogą świadczyć o poprawie w działalności fabryki.

Najwięcej dyskusji wywołał wniosek dyrektora o przystąpienie do Zgrupowania Producentów Maszyn Rolniczych „Agro-

met”, stanowiącego spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością. Ma ona pełnić podobne funkcje, co dotychczasowe zrzeszenie, a wcześniej zjednoczenie o tej samej nazwie. Większość członków rady nie widziała potrzeby, aby ZKiMR przystępowały do organizacji jako udziałowiec. Podkreślano, że dotychczasowe korzyści współpracy ze zrzeszeniem są niewielkie, a samodzielne przedsiębiorstwo może samo zadbać o swoje interesy. W końcu postanowiono jednak udzielić dyrektorowi pełnomocnictw na wstąpienie do tworzącej się spółki. Decyzję tę obwarowano jednak zastrzeżeniem, że może to nastąpić tylko wówczas, gdy wpłaty ZKiMR przesłane na konto zrzeszenia za ubiegły rok uznane zostaną za udział przedsiębiorstwa w spółce.

Podczas posiedzenia dyskutowano również nad zmianą regulaminu wypłacania nagród za wyniki ekonomiczne i umową z zawiązującą się spółką „Metpol”, z zawiązującą się spółką „Metpol” (patrz str. 4). (k)



Muzeum Regionalne w Jaworze zaprezentowało w ostatnim okresie wiele interesujących wystaw. Jedną z nich była ekspozycja broni palnej Fot. F. Kopeć

Zamiast klubu - grupa

Przez kilka kadencji Miejskiej Rady Narodowej działał w ZKiMR Klub Radnych, którego członkami byli pracownicy zakładu. Zajmował się sprawami zgłaszanymi przez zatrudnionych w fabryce. Utrzymywał w ten sposób kontakt z wyborcami i mógł przekazywać im informacje o postanowieniach władz terenowych.

Po ostatnich wyborach sytuacja nieco się zmieniła. Przez pierwsze miesiące działalności nowej MRN radni nie zrzekli się w klubie. Niekiedy, oczywiście, kontaktowali się z organizacjami, które wystawiły ich kandydatury, ale pozostali, mimo prezentacji w „PF”, byli anonimowi. Aby zapewnić wszystkim stały kontakt z reprezentantami w MRN, postanowiono wrócić do tej formuły. W lutym siedmiu radnych zakładu spotkało się z przedstawicielami organizacji społeczno-politycznych w Zakładach Kuzienniczych. Uczestniczyli w spotkaniu: sekretarz KZPZR BOLESŁAW MALEC, przewodniczący Rady Pracowniczej PAWEŁ KOZŁOWSKI, przewodniczący zakładowego ożniwa PRON IGNAŃCY GOŁĘBIEWICZ oraz były przewodniczący zakładowego klubu radnych MIECZYSLAW GRALA.

W dyskusji radni podkreślili, że chcą czynnie uczestniczyć w życiu przedsiębiorstwa. Aby jednak to robić, muszą znać jego plany na przyszłość i kłopoty wymagające rozwiązania.

— Tymczasem, gdy tylko zostaliśmy radnymi, zapomniano o nas — stwierdził WALTER MACZKOWIAK. — Z gazety dowiadujemy się o zebraniach aktywnie społeczno-gospodarczego zakładu. W tej sytuacji nie możemy właściwie reprezentować interesów przedsiębiorstwa i jego załogi. Na ostatniej sesji rozpatrywaliśmy sprawę odebrania gospodarstwa rolnemu kłunastu arów ziemi. Gdyby nie uczestniczył w niej dyrektor PGR, zapadłaby stosowna uchwała. Dopiero on wyjaśnił, że teren ten jest mu bezwzględnie potrzebny. Nie moglibyśmy zastopować podobnej decyzji, gdyby miała dotyczyć interesów naszego zakładu, bo nie znamy jego planów rozwojowych. A przecież reprezentujemy władzę terenową i powinniśmy być zapraszani na tego typu spotkania.

W wyniku dyskusji postanowiono, że wszyscy radni będą zapraszani na odbywające się co kwartał posiedzenia aktywności przedsiębiorstwa. Ponadto szefowie produkcji będą mogli zapraszać ich na zebrania wydziałowe. Radni natomiast uzyskują możliwość odpowiadania na pytania pra-

cowników klubu lub informowania ich o ostatnich postanowieniach MRN. Poza tym dwaj radni, członkowie partii, tj. WALTER MACZKOWIAK i RYSZARD KLAMKA, będą stale współpracowali z Komitetem Zakładowym PZPR i w miarę potrzeb informowali o działalności rady.

Zakładowi radni będą pełnili dyżury w fabryce, co umożliwi wyborcom kontaktowanie się z nimi w przedsiębiorstwie. Pierwszy tego typu dyżur odbył się 10 lutego w sali narad obok siedziby KZPZR. Przez godzinę dyżurowały tu: JANINA BALCHANOWSKA i TERESA DYMEK. Podobne dyżury odbywać się będą co dwa tygodnie. Jeżeli zainteresowanie nimi okaże się słabe, ich terminy mogą ulec zmianie. Każdy radny jest samodzielnym łącznikiem społecznym i zgłaszane mu sprawy będzie załatwiał w miarę swoich możliwości lub przekazywał je do odpowiedniej komisji problemowej.

Aby umożliwić kontakty pracowników ZKiMR z ich reprezentatami w MRN, na tablicy ogłoszeniowej obok ambulatorium umieszczono nazwiska wszystkich radnych z podaniem ich miejsca pracy, numeru telefonu i nazwy komisji problemowej MRN, w skład której wchodzi. Oto te dane. W komisji handlu, usług, drobnej wytwórczości i rolnictwa pracują JANINA BALCHANOWSKA i WALTER MACZKOWIAK, ich służbowe numery telefonów w zakładzie to odpowiednio 247 i 195. W skład komisji ostrzeżenia prawa, porządku publicznego i komunikacji wchodzi LIDIA BUKOWSKA — tel. 112 i ZBIGNIEW DROZD — tel. 289. Do komisji gospodarki komunalnej, budownictwa i ochrony środowiska należą ZDZISŁAW BŁASZCZYK tel. 284 i RYSZARD KLAMKA — tel. 289. Natomiast TERESA DYMEK pracuje w komisji zdrowia, opieki społecznej i spraw społecznych. Można kontaktować się z nią pod numerem telefonu 414.

Jak widać, wśród zakładowych radnych brakuje osób zaangażowanych w działalność samorządów mieszkańców i odpowiedniej komisji MRN. Te sprawy można zgłaszać do Janiny Balchanowskiej, która poza pracą w radzie, działa również w samorządzie mieszkańców „Zorza”.

Czy taka forma kontaktów załogi z radnymi sprawdzi się? Trudno wyrokować. Wydaje się jednak, że stworzone zostały właściwe do tego warunki. Jak z nich skorzystają zainteresowani, zobaczymy.

(mis)

Nie tylko kultura i wypoczynek

JUŻ OD KILKU LAT kobiety zatrudnione w ZKiMR skarżyły się przy różnych okazjach na brak imprez przeznaczonych właśnie dla nich. Owszem, mogły sporadycznie uczestniczyć w spartakiadach i zabawach, ale większość proponowanych przez zakładowe organizacje atrakcji adresowanych było wyłącznie do męskiej części załogi. Sprawy imprez dla kobiet podejmowano m.in. w organizacji młodzieżowej oraz w Klubie Technika i Racjonalizatora, ale wszystko kończyło się na planach. Gdy dochodziło do finalizowania ich, organizatorzy stawali nagle przed trudnościami nie do pokonania.

Sytuacja zmieniła się dopiero po utworzeniu we wrześniu 1987 r. zakładowego koła Ligi Kobiet Polskich. Organizacja ta programowo zajmuje się sprawami kobiet, postawiła więc sobie za pierwszoplanowe zadanie zadbanie o właściwe formy wypoczynku swoich członkiń. Od tego czasu pracownicy przedsiębiorstwa mogły już kilkakrotnie wyjechać na spektakle operowe, uczyć się na kursach kroju i szycia, brać udział w spotkaniach z okazji świąt, uczestniczyć w ogniskach. Organizacja nie zapomniła również o dawnych pracownikach zakładu. Z myślą o nich zorganizowała np. spotkanie z emerytkami i Dzień Babci.

Poza tym w każdy pierwszy wtorek miesiąca w Klubie Technika odbywają się spotkania członkiń LKP. Nie mają one szeptego, oficjalnego charakteru. Są to raczej spotkania towarzyskie, podczas których można porozmawiać ze znajomymi, wymienić doświadczenia, a także zgłosić swoje potrzeby i zasygnalizować, że oczekuje się pomocy. Przy takich okazjach omawia się również dokonania koła i jego plany na przyszłość. Obecnie do zakładowej organizacji LKP należy 130 kobiet zatrudnionych w fabryce.

Kiedy zaczynałyśmy rozwijać swoją działalność, miałyśmy różne problemy — mówi przewodnicząca zakładowego koła LKP BARBARA CZEKAJŁO. — Wiele naszych członkiń uważało, że są dyskryminowane w pracy i w wynagrodzeniach za nią. Zgłaszały się całe grupy z tego typu skargami. Teraz takich głosów już nie ma. Po kilku regulacjach płacowych status kobiet został równany ze średnim uposażeniem mężczyzn. Pojawiają się jeszcze różne sprawy życiowe. Takim kłopotem nie można zapobiec, ale zawsze staramy się pomagać w ich rozwiązywaniu. Możemy pochwalić się już kilkoma osiągnięciami.

Oczywiście, same nie dysponujemy zbyt dużymi środkami i zmusza nas to do szukania jakiegoś wsparcia. Zawsze znaj-

dujemy zrozumienie dla swoich inicjatyw, tak w dyrekcji zakładu, jak i w związkach zawodowych. Wszyscy dość przychylnie odnoszą się do naszych poczynań.

Jednak potrzeby kobiecej części załogi to nie tylko wypoczynek. Choć starania o jak najlepsze jego organizowanie nadal będą głównym celem działalności LKP, to koło podejmuje jednak i inne inicjatywy. Z myślą o tych, które nie mają jeszcze średniego wykształcenia, Liga przygotowała dwuletni kurs, obejmujący program nauczania liceum ogólnokształcącego. Dotychczas zgłosiło się już 17 chętnych. Jeżeli grupa ta powiększy się jeszcze o co najmniej 8 osób, w tym roku rozpocznie się nauka. Oczywiście, wiązać się będzie ona z pewną odpłatnością. Za każdy rok nauki słuchaczki płacić będą 25 tys. zł. Pieniądze te przeznaczone są na wynagrodzenie dla nauczycieli.

Pomoc kierowana do kobiet zatrudnionych w zakładzie wybiega daleko poza bramy przedsiębiorstwa. Np. dzieciom jednej z członkiń koła jego aktywistki wraz z jaworskimi działaczami PTTK załatwiły miesięczny pobyt w sanatorium. Był on konieczny ze względu na trudną sytuację życiową ich matki. Członkinie Ligi Kobiet starają się również pomagać w indywidualnie zgłaszanych sprawach rodzinnych i zawodowych. Zajmuje się tym specjalnie powołana przy kole komisja socjalna. Jak dotąd, nie miała zbyt wielu zgłoszonych spraw, co wydaje się świadczyć o właściwym podejściu do kłopotów żeńskiej części załogi, tak przez dyrekcję zakładu, jak i aktyw społeczny.

Z okazji Międzynarodowego Dnia Kobiet składamy wszystkim zatrudnionym w zakładzie paniom najlepsze życzenia, a ich organizacji — aby mogła ograniczyć swą działalność wyłącznie do spraw wypoczynku i rekreacji, bez konieczności podejmowania interwencji.

(mis)

Wskaźniki nie mówią wszystkiego

JEDNYM Z GŁÓWNYCH TEMATÓW styczniowego plenarnego posiedzenia Komitetu Zakładowego PZPR, oprócz wybo-
rowania nowego sekretarza, była jakość produkcji. Szef zakładowej kontroli jakości GRZEGORZ LISOWSKI zaprezentował wyniki, osiągnięte w minionym roku przez przedsiębiorstwo w tej dziedzinie.

Analiza części wstępnej sprawozdania, zawierającej tabele i wskaźniki, skłania do umiarkowanego optymizmu. W porównaniu do 1987 r. nastąpiła wyraźna poprawa jakości produkowanych w ZKiMR materiałów rolniczych i odkuwek. Świadczą o tym wskaźniki produkcji wyrobów ze znakami jakości „1”, strat z powodu braków, rezerwów odbiorców i użytkowników, od-
rzuć zewnętrznym, a także poziom produkcji podlegającej kwalifikacji.

Przedsiębiorstwo posiada świadectwa kwalifikacyjne na wszystkie maszyny rolnicze i odkuwki podlegające obowiązkowej kwalifikacji oraz 7 znaków jakości „1” na maszyny rolnicze. Wskaźniki nie mówią jednak wszystkiego. Okazuje się bowiem, że problem jest sporo. Niepokoją na przykład reklamacje rozdrabniaczy H-111/3. Istny problem to nieodpowiednia jakość materiałów hutniczych na odkuwki i podkładki do kołowania. W tej dziedzinie zakład ma bardzo często do czynienia z zarządzeniem spektalnego do analizy składu chemicznego metali. Niezbędne jest również przeniesienie Laboratorium Pomiaru Długości i Kąta oraz zatrudnienie w nim jeszcze jednego pracownika.

Wyniki jakościowe przedsiębiorstwa są coraz lepsze. Widać to na tle innych przedsiębiorstw o podobnym profilu produkcji. Problemów do rozwiązania, które mogłyby pozytywnie wpłynąć na jakość produkcji, jest jednak sporo.

M. LENKIEWICZ

Zakład zwiększy zainteresowanie sprawami rencistów i emerytów

DYREKCJA ZAKŁADU na wniosek związków zawodowych utworzyła w lutym br. w Dziale Socjalnym stanowisko do spraw emerytów i rencistów. Dotychczas wyobrażano sobie, że będzie to jeszcze jeden pracownik administracyjny, który zajmie miejsce za biurkiem i będzie czekał na interesantów z odpowiednimi formularzami. Inaczej całą sprawę widział kierownik działu KRZYSZTOF CHELCHOWSKI. Ma to być w pełnym znaczeniu tego słowa pracownik socjalny z konkretnymi obowiązkami i uprawnieniami.

— Chodzi przede wszystkim o dokładne rozpoznanie środowiska byłych pracowników — stwierdza K. Chelchowski. — Dziś jeszcze zbyt mało wiemy o ich warunkach życiowych i potrzebach. Nie było możliwości, aby odwiedzać rencistów i emerytów, pomagać im w rozwiązywaniu podstawowych spraw codziennego życia. Działalność socjalna nie może ograniczać się do sprawadzania ziemniaków czy rozdzielania skie-
rowań na wczasy. Chodzi o coś więcej. Nie mamy jeszcze żadnych doświadczeń w tego typu działalności, dlatego pierwsze kroki będą czynione trochę na wycucie.

Podstawowym zadaniem inspektora ds. emerytów i rencistów będzie utrzymywanie stałego kontaktu z byłymi pracownikami zakładu. Jak wynika z ewidencji, sprawa dotyczy około 600 osób, nie licząc ich rodzin. Znaczący jest również obszar, na którym one mieszkają. Obejmują pewną część trzech sąsiednich województw. Dokładne spenetrowanie warunków życia emerytów i rencistów nie będzie więc sprawą łatwą. Oczywiście, trudno wymagać, aby jeden człowiek docierał każdego roku do wszystkich.

Uprawnienia inspektora będą znaczne. Ma on prawo i obowiązek występowania o przyznanie zapomóg tym, którzy znaleźli się w szczególnie trudnej sytuacji. Powinien też śpieszyć z pomocą w wielu innych

sytuacjach, np. przy kontaktach z administracją miejską i zakładową, zakupie niezbędnych artykułów czy wnioskowaniu do opieki społecznej o przydzielenie opiekuna osobom chorym i niesamodzielnym.

— Nie można na razie określić wszystkich zadań tego pracownika — mówi Krzysztof Chelchowski. — Będą one zależały od sytuacji podopiecznych i ich potrzeb. Chcemy, aby funkcja ta nie była związana z pracą administracyjną. Powinna zapewnić pracownikowi w miarę możliwości najpełniejszą swobodę. Oczywiście, kilku spraw nie da się ominąć.

Niezbędne będzie stałe prowadzenie kartotek z adnotacjami o poszczególnych emerytach i rencistach. Chodzi tu przede wszystkim o zapisywanie spostrzeżeń dotyczących ich sytuacji materialnej, kłopotów i problemów, z jakimi się borykają. Odnotowywałoby się również terminy kolejnych wizyt i zaobserwowane zmiany. Jest to konieczne ze względu na ciągle pogarszającą się sytuację tej grupy, a jednocześnie zapewni pełną orientację w skali całej sprawy. Działalność tego pracownika obejmie również szeroko pojętą rekreację i wypoczynek.

Funkcję inspektora ds. emerytów i rencistów pełni HALINA WASILEWSKA-MORDAL. O jej wrażeniach z pierwszych spotkań i trudnościach w tej pracy napiszemy za kilka miesięcy.

(k)

Spółka „Metpol” wykorzystuje nieczynne maszyny w ZKiMR

WIELE KONTROWERSJI wzbudziło powstanie nowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością „Metpol”. Założycielami są pracownicy ZKiMR. Ma ona działać na terenie zakładu. W lutym przedstawiciele spółki podpisali z dyrekcją przedsiębiorstwa umowę dzierżawczą na korzystanie z maszyn i urządzeń. Wcześniej pozytywnie zaopiniowali jej projekt członkowie Rady Pracowniczej. Czy taka współpraca będzie korzystna dla obu stron?

Od dłuższego już czasu w fabryce brakuje pracowników do obsadzenia wszystkich stanowisk pracy. W wielu halach stoją nie wykorzystane maszyny i urządzenia. Jak wynika z przeprowadzonych analiz, w najbliższym czasie nie można liczyć na poprawę sytuacji. Właśnie „zagospodarowania” tych urządzeń dotyczy wspomniana wyżej umowa. Pracownicy spółki będą mogli wykorzystywać tylko te maszyny, które nie są niezbędne zakładowi do prowadzenia normalnej produkcji. Poza tym umowa określa, że będą oni mogli eksploatować je tylko po godzinach normalnej pracy — na 2 i 3 zmianie, bądź w dniach wolnych. Decydującym w tym ostatnim przypadku będzie jednak wykonywanie zadań co najmniej przez jeden wydział produkcyjny przedsiębiorstwa. Oznacza to, że spółka może podjąć pracę w dniu wolnym tylko wówczas, gdy zapewni obsadę jednego całego wydziału.

Oczywiście dzierżawienie maszyn, urządzeń i narzędzi będzie łączyło się z pełną odpłatnością za korzystanie z nich. Do kosztów eksploatacji zaliczono w umowie równowartość zużycia energii elektrycznej i gazu, amortyzacji maszyn oraz ich remontów wg poszczególnych stanowisk pracy. Dodatkowo spółka płacić będzie zakładowi za czynności wykonane przez pracowników obsługi wg faktycznie przepracowanego czasu i stawek ich osobistego za-

szeregowania. Do tego doliczone będą koszty materiałów i przedmiotów nietrwałych oraz wydatki na poprawę BHP w przeliczeniu na jedną godzinę pracy osób bezpośrednio produkcyjnych w oparciu o wynikowe wycenienia ub.r. Oczywiście, wszystkie wyżej wymienione koszty będą korygowane przez przedsiębiorstwo na podstawie urzędowych zmian cen, stawek opłat i taryf.

Jak widać, w umowie przewidziano chyba wszystkie wydatki jakie ponosi przedsiębiorstwo utrzymując poszczególne stanowiska pracy. Poza wymienionymi spółka „Metpol” płacić będzie fabryce koszty ogólnozakładowe w przeliczeniu na 1 godzinę pracy osób zatrudnionych bezpośrednio w produkcji. I w tym przypadku będą one korygowane na podstawie urzędowych zmian cen, stawek, taryf itp. Do kosztów ogólnozakładowych nie wliczy się tylko plac pracowników zarządu i narzutów ogólnoprodukcyjnych, delegacji, przejazdów, kosztów eksploatacji samochodów służbowych, podatków, opłat, świadczeń i kosztów finansowych.

Niezależnie od tych opłat, które mają w pełni pokryć wydatki zakładu na utrzymanie sprzętu produkcyjnego, spółka płacić będzie 10% dopłaty do kosztów wydziałowych i ogólnozakładowych za każdą godzinę przepracowaną na wydziałowym sprzęcie. Ten dość szczegółowy zapis

był konieczny, aby zagwarantować, że ZKiMR nie będą dokładały do działalności spółki, a na wydzierżawianiu maszyn zarobią. Trzeba jeszcze dodać, że takie posunięcie wykluczy konieczność płacenia przez przedsiębiorstwo podatków za nie wykorzystany sprzęt, zmniejszy również koszty amortyzacji urządzeń. Nie są one małe. Np. jedna godzina amortyzacji obrabiarki bramowej to 2,6 tys. zł. Sumę tę trzeba płacić bez względu na to, czy maszyna pracuje, czy też nie.

Podpisana umowa przewiduje poza tym, że maszyny nie będą dzierżawione przez spółkę przez długie okresy czasu, np. kilkumiesięczne lub roczne. Każdorazowo zobowiązana jest ona do składania pisemnego zlecenia na oddanie konkretnego urządzenia na ustalony okres z podaniem dni i godzin. Fabryka nie ma obowiązku udostępniania maszyn, które są jej akurat potrzebne do prowadzenia normalnej produkcji. W umowie zapisano, że przedsiębiorstwo tylko „w miarę swych możliwości będzie akceptować złożone zlecenia”. Gdyby wydawało się, że jakaś maszyna nie będzie potrzebna, a później zaszyłyby zmiany, wówczas zakład może wstrzymać dzierżawę, nie placąc spółce żadnych odszkodowań. Nawet w przypadku, gdy pracownicy tej ostatniej wykonują na maszynach określone prace.

Takie zapisy gwarantują chyba wszelkie możliwe rodzaje zdarzeń i sytuacji, które mogłyby być niekorzystne dla ZKiMR. Oczywiście spółka ponosi pełną odpowiedzialność materialną za wydzierżawiony sprzęt, za bezpieczeństwo, higienę, warunki póż., a także za wszelkie wypadki zaistniałe podczas pracy u ludzi przez nią zatrudnionych.

Pozostaje tylko jedna wątpliwość, czy nowa spółka nie będzie stanowiła dla zakładu konkurencji? Na razie, jak zapewniał

jej dyrektor ZYGMUNT JÓZWIK, będzie się ona zajmowała wykonywaniem drobnych napraw maszyn i urządzeń oraz specjalistycznego sprzętu na zamówienie. Na wykonywanie produkcji spółka nie ma bowiem przydziałów na materiały. A poza tym, gdyby nawet „Metpol” zajął się kuciem odkuwek, to i tak potrzeby rynku są tak duże, że pracy starczy dla wszystkich. Inna wątpliwość wiąże się z wykorzystaniem członków załogi ZKiMR do pracy w spółce. Czy nie będzie to odciążało ich od roboty po godzinach na potrzeby zakładu? Oczywiście, takiego niebezpieczeństwa nie da się wykluczyć, ale dyrekcja będzie mogła zawsze korygować te kwestie dzięki odpowiednim zapisom w umowie. Poza tym spółka będzie korzystała również z umiejętności specjalistów z innych zakładów.

— Nie możemy postępować jak przysłówowy pies ogrodniczki — mówi przewodniczący Rady Pracowniczej PAWEŁ KOZŁOWSKI. — Jeżeli sami nie możemy wykorzystać posiadanego parku maszynowego, to dlaczego nie udostępnić go innym. Jako zakład nic na tym nie stracimy, a możemy jeszcze zarobić. Nie udało się dotychczas sprzedać zbędnego sprzętu. Jest on już przestarzały i nieprzydatny np. w rzemiośle. Wydaje się więc, że zezwolenie na działalność spółki jest dobrym rozwiązaniem.

Najlepszą odpowiedź na wszystkie stawiane dziś pytania przyniesie praktyka. Za kilka miesięcy będziemy mogli ocenić, jak ułożyła się współpraca zakładu i spółki. Wydaje się jednak, że zawarta umowa świadczy o przemyśleniu wszystkich ewentualności i nie powinna ujemnie wpłynąć na kondycję fabryki.

M. SZCZYPIORSKI

Nowe zasady premiowania za wyniki ekonomiczne

ZMIENIAJĄCE SIĘ dość często przepisy, tak w kraju, jak i w zakładzie, działają w dwie strony. Z jednej, gdy są zbyt konkretnie sformułowane, ograniczają samodzielność, ale zapewniają jednolite rozumienie postanowień. Z drugiej, gdy nie są do końca sprecyzowane, dopuszczają możliwość manewrowania nimi dla wygody zainteresowanych. Dotychczas wiele ukazujących się zarządzeń i regulaminów nie dopuszczało tej drugiej możliwości.

Tak było również w przypadku zasad wypłacania nagrody za wyniki ekonomiczne. Bardzo dokładnie określono, kto może ją otrzymać i jakim warunkom musi sprostać. Było to wygodne, ale ograniczało możliwości kierowników. Właściwie każdy, kto przychodził do pracy i nie przekroczył normy dwóch dni zwolnienia lekarskiego, musiał otrzymać nagrodę. Nie można było zróżnicować jej wg stopnia zaangażowania się danej osoby w pracę i jej dyscyplinowania. Natomiast zdarzało się, że pracownik chorował np. przez cztery dni w miesiącu i nie otrzymywał nagrody, choćby wywiązywał się sumiennie ze swoich obowiązków, a nawet nadrobił zaległości powstałe wskutek zwolnienia. Wytworzyło to specyficzne podejście do samej nagrody.

Nagrodę zaczęto uważać za coś zupełnie naturalnego, uzupełniającego podstawowe płace, o co nie warto ubiegać się. Specyficzna była postawa tych, którzy z różnych przyczyn nie byli obecni w pracy przez więcej niż 3 dni. Po prostu odpuszczali sobie dalszą część miesiąca. Mogli pozwolić sobie na niesubordynację, pozorne wykonywanie obowiązków itp. Nic więc przeciw, że tracili, bo regulamin pozabawił ich już nagrody.

Dyskusje w podobnym duchu trwały od chwili wprowadzenia nagrody za wyniki ekonomiczne, ale zmiany poczyniono dopiero w ubiegłym miesiącu. Anulując nagrodę za wyniki ekonomiczne wprowadzono premię regulaminową. Zasady jej wypłacania

są bardzo zbliżone do wcześniejszej nagrody, ale nie ma tu zdania, że nagroda nie przysługuje pracownikowi, który „był nieobecny w pracy powyżej 3 dni, za wyjątkiem urlopu wypoczynkowego i profilaktycznego”. Jak to rozumieć?

— Chodzi przede wszystkim o danie większych uprawnień kierownikom — powiedział nam przewodniczący Rady Pracowniczej PAWEŁ KOZŁOWSKI. — Teraz kierownik sam będzie decydował, czy i w jakiej wysokości powinien przyznać nagrodę poszczególnym pracownikom. Administracyjny wymóg przepracowania całego miesiąca przestanie obowiązywać. Umożliwi to rzeczywiste nagradzanie tych, którzy zasłużyli na premię i to bez względu na to, czy byli obecni w zakładzie przez wszystkie dni robocze. Nagradzać będzie się rzetelną pracę.

Ta zmiana winna zmobilizować wszystkich do większego zaangażowania się w

spełnianie powierzonych im obowiązków. Oczywiście trudno nie łączyć tego z obecnością w pracy, ale przecież ważną będzie przede wszystkim praca. Mamy nadzieję, że zmiany rozwiążą także sporną dotychczas kwestię osób korzystających z urlopów szkoleniowych. Ich nieobecność w zakładzie przez ponad dwa dni w miesiącu wiązała się z utratą nagrody, a przecież członkowie załogi kształcą się nie tylko dla zaspokojenia swoich ambicji, ale również w interesie przedsiębiorstwa.

Pozostaje jednak wątpliwość, w jaki sposób kierownicy skorzystają z tych nowych uprawnień. Czy nie pódą na łatwiznę i nie podzielią nagród równo między wszystkich bez względu na ich wkład? Wydaje się, że niektórzy z nich za wszelką cenę unikają różnicowania plac pomiędzy pracownikami, nie chcąc wzbudzać zawiści wśród swoich współpracowników. Mamy nadzieję, że do tak skrajnych przypadków jednak nie dojdzie.

(mis)

Doskonalenie warunków pracy

Powietrzne kotary ochronią kowali przed oparzeniami

W planie poprawy warunków BHP na ubiegły rok ujęto 31 tematów. Udało się sfinalizować 24, a 7 przeniesiono na rok bieżący. Nie wykonano tych zadań, które wiązały się z zakupem nowych maszyn i urządzeń, bądź wymagały nowych rozwiązań technicznych. Wśród zrealizowanych znalazło się kilka usprawnień, eliminujących zagrożenie wypadkami.

Do najciekawszych należy zamontowanie przy trzytonowym młocie kotary powietrznej, chroniącej kowala przed oparzeniem gorącymi odpryskami zendry. To pionierskie rozwiązanie działa na dość prostej zasadzie. Nad bijakami młota zamontowano rurkę z nawierconymi otworami, przez którą tłoczony jest pod ciśnieniem strumień powietrza. W ten sposób pracownik zostaje oddzielony od matrycy, na których kuje się detale. Wszystkie gorące cząsteczki zendry, odpadające od materiału, spychane są przez powietrze na posadzkę. Po kilku miesiącach prób okazało się, że urządzenie to znakomicie chroni przed oparzeniami. Przystąpiono więc do wykonywania kolejnych, które będą instalowane przy najcięższych agregatach kuźniczych. Realizować je będą pracownicy Działu Głównego Mechanika.

Pracę w wydziałach kujących ułatwi również zainstalowanie już palnik do rozpalania pieców typu „Gibbons”. I tym razem urządzenie to jest prototypem wykonanym przez specjalistów z Działu Głównego Energetyka. Dotychczas rozpalenie pieca nastęczało sporo kłopotów, bo brakowało dobrych zapalarek do takich agre-

gatów. W przyszłości podobnymi urządzeniami dysponować będą również inne brygady kujące.

Znaczne ułatwienie stanowi wprowadzenie w Dziale Głównego Mechanika obrótki spawalniczej do napawania bijaków. Regeneracja tak dużych elementów nie jest łatwa. ZKiMR należą do nielicznych zakładów, które opracowały metodę ich regeneracji. Nowe urządzenie nie tylko przyspieszy wykonywanie napraw, ale zlikwiduje zagrożenia, jakie przy ich przeprowadzaniu występowały.

W ub.r. sfinalizowano zgłaszaną od kilku lat sprawę obniżenia ilości spalin w hali Wydziału Transportu. Jest to szczególnie dokuczliwe przy remoncie wózków. Już dwa lata temu postanowiono zrobić tu ruchome odciążenie spalin, ale nie udało się wówczas zakupić giętkich plastikowych rur, umożliwiających przesuwaniu odciążenia. W 1988 r. problem ten rozwiązano. Można już mówić, że praca jest tu znacznie mniej uciążliwa.

Z pewnym opóźnieniem uruchomiono również myjnię samochodową. Zapewni ona pełne zaspokojenie potrzeb przedsiębiorstwa. Jest to ważne nie tylko ze względu na estetyczny wygląd pojazdów na drogach, ale także z uwagi na ułatwienie ich napraw w warsztatach.

Spośród wielu innych wykonanych zadań

należy wspomnieć o wymianie pieca „Salem” w Wydziale K-2 na piec obrotowy, remont stropu w zakładowej pralni, wybudowanie drogi łączącej teren byłego młyna z zakładem, zainstalowanie odprawdzania spalin z pieca POK-73 i kolejnych urządzeń do smarowania matryc oraz wymianę szyb w świetlikach nad Wydziałem K-5. Przyczyniło się to do zmniejszenia uciążliwości pracy i ograniczenia zagrożeń wypadkami.

Niestety, 7 spraw nie udało się zrealizować. Do nich należy zgłaszana od lat potrzeba zakupu kabiny dźwiękochłonnej dla brygad kujących w Wydziale K-2. Producent kilka razy przekładał termin jej odbioru, ale w tym roku ma być wreszcie dostarczona do fabryki. Umożliwi to kowalom skorzystanie z odpoczynku w warunkach niemal całkowitej ciszy.

Nie rozwiązana pozostała również sprawa zmechanizowania za- i wyladunku materiału do oczyszczarek. Prace nad tym rozwiązaniem są już znacznie zaawansowane. Konstruktorom potrzeba jednak jeszcze kilku miesięcy na wykonanie prototypu i sprawdzenie go w warunkach produkcji. Dotychczas załadunek odbywa się przy pomocy wózków widłowych, co stwarza spore zagrożenie dla pracowników.

Z tych samych powodów opóźniono realizację wibracyjnego podnośnika do pieców grzewczych. Urządzenie to ma usprawnić załadunek do nich małych kawałków materiałów. Opracowany jest już projekt podajnika.

Przeciągnęła się sprawa zainstalowania w Wydziale W-1 nowych suwnic. Niedawno zupełnie zrezygnowano z ich eksploatacji, bo były zbyt zużyte i w każdej chwili mogło dojść do poważnego wypadku. Wszystkie prace wykonywano przy pomocy dźwigu samochodowego. Już w najbliższych miesiącach zainstalowane będą tutaj nowe suwnice. Są już w zakładzie. Wszelkie prace związane z ich montażem wykonają pracownicy Działu Głównego Mechanika.

Kolejnych trzech zadań nie wykonano z powodu niemożności zakupu potrzebnych urządzeń. Tak stało się w przypadku planowanego zainstalowania robotów malarskich typu RIMP-901, które miały rozwiązać sprawę malowania obsypników i pielników. Brak odpowiednich nagrzewnic uniemożliwił zainstalowanie kotary powietrznej w bramie Wydziału W-5 od strony estakady stali. Nie udało się również wyposażyć malarni W-4 w pistolet do malowania elektrostatycznego firmy Wagner. Jest to jedyne stanowisko końcowego malowania maszyn, gdzie stosuje się klasyczne pistolety natryskowe.

Wszystkie nie wykonane w ub.r. zadania zostały wprowadzone do planu poprawy warunków BHP na ten rok. Wiele z nich zrealizowanych będzie w pierwszych kwartałach, a dotychczasowe zaawansowanie prac pozwala przypuszczać, że tym razem terminy będą dochowane.

M. SZCZYPIORSKI

Potrzebny chyba mały lokatorski okrągły stół

SPÓR O KLUB młodzieżowy toczą od dłuższego już czasu młodzi z dorosłymi, a także dorośli między sobą. Kością niezgody lokatorów „punktowca” nr 5 w osiedlu przy ul. Metalowców jest pomieszczenie w piwnicy, zaadaptowane przez mieszkających w osiedlu młodych ludzi — uczniów szkół podstawowych i średnich — na klub. Sami wyposażyli go w niezbędny sprzęt, z reguły zabrany z domów za zgodą rodziców. W nim właśnie spędzają znaczną część wolnego od zajęć szkolnych czasu.

Klub, a raczej sposób jego wykorzystania przez młodzież oraz jej zachowanie wzbudzają od pewnego czasu zastrzeżenia, a nawet sprzeciwy i protesty kilku lokatorów. Zarzucają im m.in. organizowanie w klubie pijatyk, zanieczyszczanie piwnicy, hałaśliwość i w ogóle zakłócanie porządku w budynku, utrudnianie normalnego, spokojnego życia. Były więc interwencje u kierownika osiedla, a nawet na milicji. Ich skutek, jak dotychczas, jest taki, że klub nadal znajduje się w posiadaniu młodzieży.

Nie jest ona w swojej walce osamotniona. Po jej stronie stoi przeważająca część lokatorów budynku. Są to przeważnie rodzice, choć wśród sprzymierzeńców są także ci, których dzieci nie korzystają jeszcze z klubu. Jest też pewna grupka osób, stojąca jakby na uboczu całej sprawy, gdyż nigdy nie odczuli negatywnych skutków jego istnienia. Rodzice dorastających dziewcząt i chłopców zdecydowanie bronią klubu, odpierając zarzuty jako wyssane z palca, a nawet prowokacyjne. Pijaństwo i zanieczyszczenie piwnicy jest zwykłym wyznacznikiem — twierdzą, — którzy nie rozumieją potrzeb młodzieży w tym wieku. Na pewno nie można nazwać alkoholową libacją wypicia jednej czy dwóch lampek wina za zgodą rodziców, np. z oka-

zji osiemnastych urodzin. Złośliwość jest, ich zdaniem, motorem działania ludzi dążących za wszelką cenę do zlikwidowania klubu i pozbawienia młodzieży miejsca spędzania wolnego czasu pod kontrolą rodziców.

W wyjątkowo kłopotliwej sytuacji znalazło się kierownictwo osiedla. Rozmawiałem o tej sprawie z ROMANEM STĘPIANIEM, który wciąż nie może podjąć ostatecznej decyzji.

— Spełniając żądania paru osób, a więc likwidując klub, nie rozwiążę problemu — powiedział, — gdyż natychmiast znacznie interweniować pięciokrotnie licznieszca grupa, domagająca się jego utrzymania. Administracyjne decyzje mogą więc rozpaść konflikt, a nie o to przecież chodzi. Najlepiej byłoby, gdyby lokatorzy dogadali się między sobą w taki sposób, ażeby nie ucierpiała na tym młodzież.

No właśnie, ale czy jest to możliwe bez ustępstw ze strony oponentów i przynajmniej minimum gwarancji „spokoju” ze strony użytkowników klubu? Zaciętrzenie i upór w dążeniu do jego likwidacji na pewno nie doprowadzą do kompromisowego rozwiązania. Potrzeba przede wszystkim więcej wyrozumiałości dla „wieku dojrzewania” i tolerancji w codziennym życiu. Osobiście jestem za utrzymaniem klubu w rękach młodych ludzi i cięszę się, że ich potrzeby są właściwie rozumiane przez kierownictwo osiedla. Chęć posiadania podobnego zgłosili młodzi mieszkańcy „rotacyjnego” i otrzymali na to zgodę R. Stępnia, a także znaczną pomoc w zaadaptowaniu na ten cel jednej z suszarni. Mam nadzieję, że nie dojdzie tam do podobnego konfliktu, a młodzież potrafi właściwie wykorzystać stworzoną jej szansę, rezygnując ze zbyt głośnego zachowania się.

M. LENKIEWICZ



Warunki pracy...

Fot. S. Sobolewski



..są ciężkie. Najczęściej wszelkie uciążliwości kojarzą się nam z pracą w wydziałach kuźni. Tymczasem bardzo trudne warunki pracy panują także w malarni oraz przy oczyszczarkach w Zespole Wydziałów Maszyn Rolniczych.

nasze sygnały



Spółkomania

SPÓŁKA JEST DOBRA na wszystko. Do takiego wniosku można dojść oglądając telewizję, słuchając radia, czytając prasę, czy też obserwując naszą rzeczywistość. Spółka jest podobno najlepszym ujęciem dla ludzkiej aktywności i przedsiębiorczości.

Nie od dziś postuluje się w ramach reformy gospodarczej uproszczenie struktury zarządzania gospodarką kraju. Od 1980 roku ruguje się, jak dotąd z miernym raczej skutkiem, wszelkie pośrednie szczeble z tej struktury. Nie udało się wyeliminować zjednoczeń, gdyż „przekonano” kierownictwa przedsiębiorstw i samorządy załóg do korzyści, płynących podobno z powołania zrzeszeń. W rzeczywistości okazały się one niczym innym, jak poprzednimi tworami. Rozwój wydarzeń w ostatnich miesiącach nie wróży im jednak długiego żywota. Co bardziej operatywni szukają więc dla siebie ratunku w przekształcaniu zrzeszeń w... spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Zeby było śmieszniej, wyznaczają one swoim potencjalnym członkom wysokość przyszłych udziałów założycielskich. Spółki te nadal mają „koordynować”, „zabezpieczać”, „bilansować”, „analizować”, „informować”. Oczywiście same nie będą nic produkowały. One to właśnie mają być ratunkiem dla tonącej gospodarki, dla przedsiębiorstw, które bez ich pomocy nie są w stanie w miarę normalnie egzystować.

Spółkomania próbuje się także „zarazić” załogę ZKiMR. Niedawno została zarejestrowana w sądzie spółka z o.o., której terenem działania ma być przedsiębiorstwo. Zdaniem jej założycieli jest ona najlepszym lekarstwem na kłopoty ZKiMR w wykorzystaniu maszyn i urządzeń, od lat nieczynnych ze względu na brak ludzi. Jeszcze nie zaczęła normalnej działalności, a okoliczności towarzyszące jej powstaniu mocno wzburzyły załogę. Cele i zasady działania spółki w przedsiębiorstwie, a także jej skład osobowy, owiane zostały mgłą tajemnicy. Dopiero po wyrażeniu zgody przez Radę Pracowniczą na wydzierżawienie przez ZKiMR wol-

nich maszyn i urządzeń sprawa nabrała szerszego rozgłosu. Jednak np. skład personalny spółki uznany został nadal jako poufny.

Przyznam, że po raz pierwszy spotkałem się z przypadkiem spółki, której bardziej zależy na utrzymaniu incognito, niż na rozreklamowaniu swojej obecności na rynku i przyciągnięciu kolejnych posiadaczy kapitału. Wystarczy przecież wziąć do ręki pierwszą lepszą gazetę, żeby przekonać się o nienormalności tej sytuacji. We wszystkich aż roi się od ogłoszeń reklamujących różnego rodzaju spółki. Jaki więc interes mieli jej założyciele w utrzymywaniu tajemnicy?

Głównym powodem zamieszania załogi jest brak informacji na ten temat. Ludzie chcieliby wiedzieć, jakie cele postawiła sobie spółka, jak zamierza je realizować i czy nie wpłynie to negatywnie na sytuację przedsiębiorstwa, a w konsekwencji ich własną. Przekonujących argumentów za jej utworzeniem, jak dotąd, nie przedstawił poza enigmatycznymi określeniami o „korzyściach”, jakie wynikać będą z lepszego wykorzystania parku maszynowego i 10-procentowych wpływów z zysków spółki. Argumentów przeciwko jest natomiast sporo.

Pierwszy związany jest z pytaniem o właściwe wykorzystanie czasu pracy w ZKiMR przez członków spółki. Istnieje obawa, że interes spółki zepchnie na dalszy plan sprawę zakładu. Drugi dotyczy rozliczeń pomiędzy spółką a przedsiębiorstwem. Nie wiem, czy możliwe jest np. ustalenie, jakie materiały opuszczające zakład są własnością spółki, a jakie nie. W świadomości części załogi zawsze pozostanie przekonanie, że jest to doskonała okazja do fuszerki. Trzecią sprawą jest wykorzystanie ludzi. Spółka bazować będzie z pewnością na sile robotniczej ZKiMR, przeciwko czemu występuje związek zawodowy, dążący do ograniczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Sprzeczność interesów jest więc wyraźna. Korzyści z nadmiernego eksploataowania pracowników ZKiMR osiągać będzie przede wszystkim spółka. Istnieją też obawy o nadmierne eksploataowanie maszyn i urządzeń.

W odczuciu załogi, ZKiMR przypada jedynie rola „dobrego wujka”, który umożliwi spółce zgromadzenie odpowiedniego kapitału, a później całkowite zerwanie teraźniejszej symbiozy. Taką mniej więcej filozofię jej działania zaprezentował publicznie jeden z jej udziałowców. Samodzielność spółki oznaczać będzie prawdopodobnie odejście kierujących nią ludzi z zakładu. Cała ta sytuacja przypomina hodowanie wirusa we własnym organizmie, przy czym rolę filantropa przydzielono fabryce i jej załodze.

Póki co, załoga zdecydowanie sprzeciwiła się istnieniu spółki w przedsiębiorstwie. Zakwestionowała także uchwałę Rady Pracowniczej w tej sprawie. Epilog na pewno nastąpi wkrótce.

M. LENKIEWICZ

Janusz Burkiewicz najlepszy

W marcu rozegrano zakładowy turniej tenisa stołowego. Choć planowano go na lutego, imprezę odroczone, bo przez kilka ostatnich dni karnawału sale Klubu Techniki i Racjonalizatora były ciągle zajęte. W tym roku zgodnie z wcześniejszymi sugestiami turniej odbył się w niedzielę, a nie jak dotąd, w sobotę. Miało to przyciągnąć większą liczbę uczestników i kibiców, jednak tak się nie stało.

Oczywiście przyszli ci, którzy już od kilku lat biorą udział w turnieju lub obserwują zmagania swoich kolegów. Dzięki rozwieszaniu plakatów w mieście, przyszło do klubu sporo młodzieży, aby pokibicować. Zmagania nie trwały zresztą długo. Po czterech godzinach wyłoniono tegorocznych zwycięzców.

Pierwsze miejsce zajął pracownik Wydziału Budowlano-Montażowego JANUSZ

BURKIEWICZ. Drugie wywalczył ADAM SZYNKA z Działu Głównego Mechanika, a trzecie uczeń przyzakładowej szkoły PAWEŁ WAŻ. Czwarte, premiowane nagrodą, przyznano MARKOWI SZABLEWSKIEMU.

Wszystkim zwycięzcom gratulował wyrównanej walki przewodniczący Zarządu Zakładowego ZSMP CEZARY KUBIAK. On również wręczył im nagrody rzeczowe. Były nimi: piłka do gry w siatkówkę, chińska rakietka do gry w tenisa, album do zdjęć oraz zestaw modeli samolotów do sklejania. Mimo niewielkiej frekwencji, turniej przebiegał w miłej atmosferze. Mam nadzieję, że w przyszłym roku uda się wyeliminować kłopoty z terminem imprezy.

(mis)

III Giełda Mineralów i Skamieniałości

Ponad 80 zbieraczy mineralów, skał i skamieniałości z kraju i z zagranicy zjawili się 25 lutego br. w Jaworze na kolejnej giełdzie, żeby zaprezentować mieszkańcom miasta swoje kolekcje, a przy okazji uzupełnić zbiory, wymieniając między sobą niektóre eksponaty. Nie brakowało też transakcji kupna-sprzedaży, a wartość niektórych dochodziła nawet do 100 tys. zł. Jest to jednak rzecz zupełnie normalna na imprezie o charakterze giełdowym.

Jaworska giełda cieszy się wśród mineralogów dobrą renomą, o czym najlepiej świadczy coroczne uczestnictwo zbieraczy zagranicznych. W tym roku najliczniejszą grupę stanowili miłośnicy skarbów ziemi z NRD. Przyjechało aż 10 Niemców, dwóch Czechosłowaków i jeden Holender.

Giełda, podobnie jak poprzednie, cieszyła się dużym zainteresowaniem mieszkańców Jawora. Ekspozycje zwiedziło ponad 1,5 tys. osób.

Komisja oceniająca ekspozycje, której przewodniczyła Jadwiga Zwierz z Warszawy, i nagrodę w kategorii skamieniałości przyznała MARIANOWI LOWCZORSKIEMU z Krakowa za kolekcję „Skamieniałości jurajskie z okolic Krakowa”. Nie było natomiast kandydatów do nagród drugiej i trzeciej. Znacznie bogatsze były kolekcje mineralów i skał, a najwyższe zostały ocenione zbiory ALFREDA SROKIZ Czerni-

cy, który zaprezentował „Minerały Świata”. Dwie drugie nagrody otrzymali: GÜNTER POTSCH z Poczdamu za kolekcję „Minerały Gór Kruszcowych NRD” i JAN FINIK z Strzegomia za kolekcję „Minerały pegmatytów strzegomskich”. Trzecią nagrodę otrzymali wspólnie: WALDEMAR ZAŁUSKI z Kłodzka, który zaprezentował agaty z Kotliny Kłodzkiej oraz JAN SMOLIK senior i JAN SMOLIK junior z Roztoki za zbiór mineralów strzegomskich i agatów ametystowych z okolic Sokolej.

Wyróżnienia otrzymali ponadto: WACLAW SIERADZKI ze Złoty dla ekspozycji pn. „Agaty Dolnego Śląska”, MARCIN TADEUSZ z Kamiennej Góry za „Minerały z okolic Czarnego Lasu” oraz HENRYK LENARTOWICZ z Tarnowskich Gór za kolekcję mineralów z okolic Szklar. Wyróżniono również kolekcje ARTURA SOCHY z Wałbrzycha, WŁODZIMIERZA SROKI z Czernicy, ALANA i AGNIESZKI JAŚKOWIAKÓW oraz EWELINY SOKOŁOWSKIEJ z Gniewkowa — najmłodszych zbieraczy mineralów, skał i skamieniałości.

Fundatorem nagród były ZKiMR. Giełdę zorganizował już po raz trzeci Klub Techniki przy współudziale Koła Terenowego „Ziemia Jaworska” Polskiego Towarzystwa Przyjaciół Nauk o Ziemi.

(m)



sport

kończynach po zielonej murawie piłkarza? Toż to przecież absurd! Najciekawsze jest jednak to, że takie porównanie uczynione zostało przez kogoś, kto nigdy w życiu nie stał przy młocie, ani nie kopnął piłki. Skąd zatem taka niechęć do piłkarzy? Czy nie jest to czasem próba powetowania sobie czyichś niepowodzeń u progu piłkarskiej kariery? Ale dajmy spokój domysłom, bo nie one są tutaj ważne. Demagogia, a powyższe porównanie jest jej typowym przykładem, to najlepszy środek skłócania ludzi. Wygodniej jest przecież szermować tego typu hasłami, niż bronić racji za pomocą argumentów. Tych jednak nie znalazłoby się wiele na potwierdzenie tezy o degradacji kowali i specjalnym traktowaniu piłkarzy. Nie jest bowiem prawdą, że pomiędzy wynagrodzeniem jednych i drugich można postawić znak równości. Nie od dziś wiadomo, że kowale należą do grupy wyraźnie preferowanych pracowników zakładu. Wyrazem tego, czego nikt nie kwestionuje, jest m.in. najwyższy poziom ich wynagrodzenia, znacznie przekraczający średnią płacę w przedsiębiorstwie. I słusznie. Natomiast piłkarze, nawet ci, których sportowa kariera nieubłagannie zbliża się do końca, marzą o tym, aby zbliżyć się przynajmniej do średniej płacy. Jesz-

Ile „kosztuje” kowal?

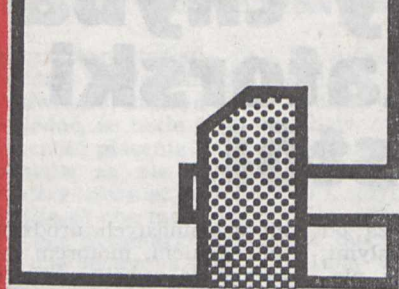
POSTAWIONE w tytule pytanie na pierwszy rzut oka z pewnością zaskoczy czytelników stałej rubryki sportowej. No bo co może mieć wspólnego kowal ze sportem wyczynowym, który najczęściej gości w tym miejscu „PF”? Związek, oczywiście, jest luźny, a pytanie stanowi cytat z wypowiedzi jednego z uczestników negocjacji w sprawie podwyżek plac. Sam sobie udzielił na nie odpowiedzi: „tyle, co piłkarz”. Porównanie jest zaskakujące. Ma ono, zdaniem jego autora, dowiedzieć degradacji zawodu kowala w przedsiębiorstwie, skoro dorównują mu pod względem wynagrodzenia piłkarze. Zaskakujące nie tylko w aspekcie finansowym. Czyż można bowiem porównywać pot wylewany przez kowala, stojącego na jednej nodze przy młocie, z potem biegającego na obu

dem, to najlepszy środek skłócania ludzi. Wygodniej jest przecież szermować tego typu hasłami, niż bronić racji za pomocą argumentów. Tych jednak nie znalazłoby się wiele na potwierdzenie tezy o degradacji kowali i specjalnym traktowaniu piłkarzy. Nie jest bowiem prawdą, że pomiędzy wynagrodzeniem jednych i drugich można postawić znak równości. Nie od dziś wiadomo, że kowale należą do grupy wyraźnie preferowanych pracowników zakładu. Wyrazem tego, czego nikt nie kwestionuje, jest m.in. najwyższy poziom ich wynagrodzenia, znacznie przekraczający średnią płacę w przedsiębiorstwie. I słusznie. Natomiast piłkarze, nawet ci, których sportowa kariera nieubłagannie zbliża się do końca, marzą o tym, aby zbliżyć się przynajmniej do średniej płacy. Jesz-

cze parę lat temu było to raczej nieziszczalne. Dzisiaj blisko tego celu jest kilku czołowych zawodników „Kuźni”, ale i to — jak widać — dla niektórych jest za dużo.

Prawdopodobnie nie zdołam przekonać wszystkich przeciwników piłkarzy, dla których ich zajęcie jest równoznaczne z pasywnością. Absurdalne jest również porównywanie wysiłku kowala do wysiłku kowala, choć zdaniem specjalistów z dziedziny fizjologii jest on, pod względem wydatku energetycznego, zbliżony do wysiłku górnika i drwala. Sam wprowadził blisko 25 lat spędziłem na boisku, ale także ani minuty przy młocie lub prasie, w związku z czym mogę być uznany za przykład nie w pełni wiarygodny. Myślę jednak, że z powodzeniem znaleźliby się w zakładzie ludzie, którzy byłiby w stanie przekonać „niedowiarków”. Franciszek Skulski, kowal o wieloletnim stażu, z pewnością lepiej rozumie wysiłek swojego syna powracającego po dwu treningach dziennie czy meczu do domu, niż jego kolega, którego syn spędza wolny czas w kawiarni lub na słuchaniu muzyki. Najlepiej jednak mogą weryfikować poglądy na ten temat coroczne próby „kopania” w turnieju o puchar dyrektora ZKiMR. Na własnej skórze można przekonać się o wymaganiach, jakie stawia organizmowi wyczynowe uprawianie tej dyscypliny sportu. Warto o tym pamiętać, zanim zdecyduje się na demagogiczne hasło, że kowal wart jest tyle samo, co piłkarz. **M. LENKIEWICZ**

pod młotem



Minęło 5 lat

W grudniu 1983 r. po raz ostatni odbyły się w Klubie Technika, który był wtedy siedzibą Centralnego Klubu Amatorskiej Twórczości Filmowej, „Asocjacje Filmowej”. Wkrótce potem zniknęła z zakładów areny Amatorski Klub Filmowy „Jawornik”.

Rozpoczęła się właśnie druga pięciolatka „jalowego biegu”, a nikt nie wpadł dotąd na pomysł reaktywowania AKF i powrotu do jego dawnych tradycji. Podobno wysokiej klasy sprzęt nadal znajduje się w Klubie Technika. Co zatem stoi na przeszkodzie?

Zółwie tempo

Nowoczesna technika komputerowa rewolucjonizowała prawie wszystkie sfery życia. Komputer przyczynił się do szybszego gromadzenia, przetwarzania i przesłania informacji. W ZKiMR, mimo coraz większej liczby komputerów, przyspieszenie to nie zawsze jest widoczne. Np. wydruki o placach w wydziałach docierają do zainteresowanych nierzadko nawet z 6-tygodniowym opóźnieniem. Informacja o placach w grudniu 1988 r. opuściła EPD w połowie lutego. Czy rzeczywiście nie można szybciej? Otóż można, skoro kilka dni później pojawiły się wydruki ze stycznia.

Zapomniana sprawa

W październiku 1987 r. ZKKR przekazała wyniki kontroli Egzekutywu KZ PZPR, która na jednym z swoich posiedzeń uznała wyrażone przez swój organ kontrolny zastrzeżenia za słuszne. W listopadzie i grudniu tamtego

roku ukazały się na łamach „PF” dwa artykuły na ten temat. Chodziło o budujących domki jednorodzinne. Do dzisiaj, choć ukrótce minie półtora roku, sprawa ta nie została ostatecznie załatwiona, chociaż miało to nastąpić w listopadzie 1987 r. Może więc dojrzeje ona przed drugą rocznicą jej ujawnienia?

Rozbieżności

Niewiele jest w zakładzie osób, orientujących się w liczbie obrotów, mających każdego roku planów. Wydaje się, że taką wiedzę nie dysponują również ich autorzy. Potwierdza to fakt umowienia jednego zagadnienia w kilku planach. Dziwi przy tym wielkość wyznaczonych terminów na realizację tych samych spraw.

Zadania, które w ub.r. miał wykonać jeden z głównych specjalistów, ujęte zostało aż w pięciu różnych planach i w każdym z nich określono inny termin jego realizacji. Czy ma to stanowić wymówkę dla spóźniających?

Schemat

Właściwie co miesiąc jest tak samo. W pierwszych tygodniach są kłopoty i nikt nie może poradzić sobie z „nawalającymi” kooperantami. Wszyscy zajmują się np. ściąganiem brakujących silników, aby nie było przeszkód. W połowie miesiąca zaczyna się grozić dostawcom karami, a zaopatrzeniowcom obietnicą premii i wówczas karta odwraca się. Pojawiają się silniki i to zazwyczaj w ilościach wcześniej zaplanowanych.

Czy tego schematu nie można odwrócić? A może w pierwszych tygodniach miesiąca brak zaopatrzeniowcom właściwych motywacji?

Sklep firmowy

Postulat zorganizowania przez Zakłady Kuziennicze sklepu firmowego, w którym pracownicy, ale nie tylko oni, mogliby kupować wszystko to, co niezbędne w przedsiębiorstwie oraz jego wyrobu, wciąż czeka na realizację. Swego czasu zgłosił go członkowie działającego od niedawna w zakładzie koła ZSL, przede wszystkim z myślą o potrzebach gospodarstwa rolnych z okolicy Jawora. Gospodarstwa takie posiada też część pracowników ZKiMR.

Wniosek uznany został wówczas za słuszny i możliwy do realizacji. Skąd więc ta opieszalność?

tych pieniędzy. Np. ucichły wszelkie doniesienia o zwalczaniu cinkciarzy, którzy prowadzą handel zagraniczną walutą i wychodzą na tym bardzo dobrze, nie placąc jakichkolwiek podatków. Osiągają więc tym większy zysk. Nieważne też się stało, czy ktoś wszedł w posiadanie dolarów drogą legalną, czy nielegalną. W bankach za złotówki można już kupować mniej wartościowe bony dolarowe, bo zbywalne tylko w „Pewexach”, „Baltinach” i chyba innych firmach handlowych, czego jednak, z braku właściwych doświadczeń, nie jestem taki pewny. Ba, powstają już prywatne kantory wymiany dolarów na złotówki i na odwrót...

Rosnące zapotrzebowanie na dolary objawiało się przede wszystkim w tym, że ich kurs do złotego spadał do 3200-3300 zł. Zaczęli więc tracić ci, którzy lokowali swoje oszczędności w obcych walutach. Ba, uderzyło to o kieszeniach kapitalistów i turystów, przyjeżdżających do Polski, bo na utrzymanie w naszym kraju (i tak zresztą bardzo tanie) będą musieli wydać trochę więcej swoich pieniędzy. W związku z upowszechnieniem się dolarowych sklepów objawiam się pewnego negatywnego zjawiska. Społeczeństwo mamy już nie to, co dawniej. Dotychczasowe objawy kryzysu spowodowały, że uległo ono swoistej demoralizacji. Każdy dba przede wszystkim o własne interesy, nie zważając na ogólnospołeczne. Na wzrost cen detalicznych towarów reaguje domaganiem się znacznych podwyżek plac. W tym roku żałogi wielu przedsiębiorstw przystąpiły do akcji w tej sferze chyba już w pierwszych dniach stycznia. Obawiam się właśnie, że zamierzający strajkować wysuną w tej sytuacji dodatkowy postulat wypłacenia im np. połowy pensji w dolarach. A wtedy na wyjście z kryzysu nie będzie już chyba żadnych szans.

JAN KOWALSKI

Wkrótce piłkarska inauguracja

Kończy się zimowa przerwa w rozgrywkach piłkarskich i wkrótce piłkarze pojawią się na boiskach, a kibice zasiądą na trybunach. Wszystkich sympatyków piłki nożnej znuziła z pewnością długa przerwa oraz brak kontaktu z ulubioną dyscypliną. Pierwsze mecze powinny cieszyć się więc szczególnie zainteresowaniem. Przypomnijmy, że w Jaworze na inaugurację wiosny gościć będziemy „Chrobrego” Głogów, głównego pretendenta i rywala „Kuźni” w walce o pozostanie w III lidze.

Nikt chyba nie dopuszcza myśli, że w nowej, zreformowanej III lidze mogłoby zabraknąć jaworskiej drużyny. Podobnie myślą zawodnicy, solidnie przygotowujący się do rundy wiosennej. Starania o wzmocnienie drużyny kilkoma zawodnikami podjęli też działacze klubu. Czy przyniosą one spodziewane wyniki na boisku, będziemy mogli przekonać się już niebawem.

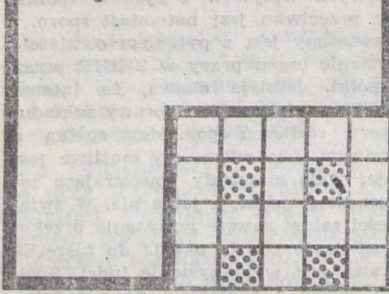
Sportowa strona działalności klubu ściśle wiąże się, jak wiadomo, z finansami. Te natomiast, o czym już wielokrotnie pisałem na łamach „PF”, są daleko niewystarczające jak na potrzeby III-ligowej drużyny, nawet w dotychczasowych układach. A trzeba

przecież liczyć się z tym, że w przypadku pozostania w III lidze, zapotrzebowanie na pieniądze znacznie wzrosło. Coraz częściej mówi się oficjalnie o piłkarstwie „kontraktowym” nawet na tym szczeblu. Dzisiejszy stan, zarówno organizacyjny, jak i finansowy „Kuźni”, nie pozwala nawet na umiarkowany optymizm. Spróbujmy wyobrazić sobie klub jako pracodawcę nie tylko dla administracji i kadry szkoleniowej, ale przynajmniej także dla części swoich zawodników. Już teraz klubowa kasa nie jest w stanie zapewnić godziwego wynagrodzenia garście swoich szkoleniowców, a cóż będzie wtedy, gdy ustawią się przed nią jeszcze piłkarze związa-

ni z klubem kontraktem. Takiego obciążenia „Kuźnia” nie wytrzyma i już dziś można przewidzieć ewentualne skutki. Jedynym więc wyjściem jest albo rezygnacja z rozbudzonych aspiracji, albo wyraźne wzmocnienie finansowe klubu. Tych dwóch możliwości jest kilka. Optymalnym rozwiązaniem byłoby dodatkowe wsparcie zakładów i instytucji w połączeniu z własną zapobiegliwością klubu. Wielu kibiców podpowiadało mi np. pomysły zainteresowania klubu sprzedażą pamiątek. Znaczkę, proporzyczki, czapeczki, szalik, koszulki i inne tego typu przedmioty ze znamionami klubu mogłyby znaleźć nabywców nie tylko w Jaworze.

Warto też chyba zastanowić się, a dotyczy to w zasadzie kilkusetosobowej grupy członków wspierających, nad podniesieniem wysokości dobrowolnych wpłat na konto klubu. Dotychczasowa miesięczna stawka 100 zł jest już chyba śmiesznie niska i nie stanowi dla większości rodzin żadnego uszczerbku w budżecie. Otwartą jest kwestia, czy będzie to 200, 300, czy też może 500 zł. Powinno to być jednak kwota, która wpłynie na poprawę sytuacji finansowej klubu. **M. LENKIEWICZ**

krzyżówka



POZIOMO: 3) powieść Nałkowskiej; 6) pantalony; 10) porażka, klęska; 11) jeden z elementów osobowości; 12) obumarcie tkanek, nekroza; 14) ośrodek turystyczno-wypoczynkowy u podnóża Snieżnika; 17) miasto nad Nilem z grobowcem Mahdiego; 18) kierownik; 20) nadmierna wrażliwość oka na światło; 21) zbiór sprawozdań z procesów kryminalnych; 22) współpracuje z wrogiem.

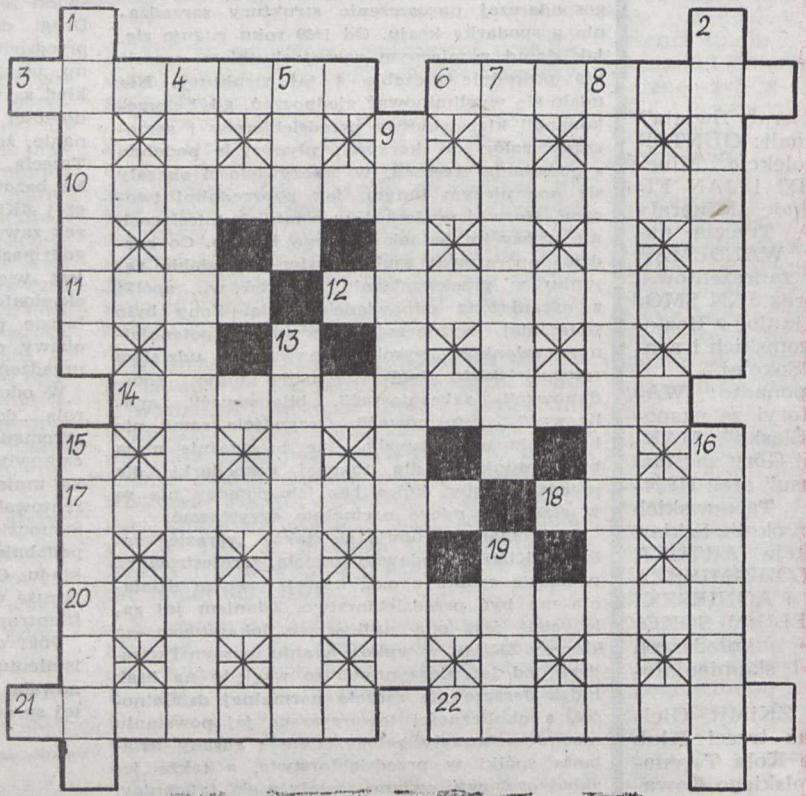
PIONOWO: 1) kraj z Paryżem; 2) związek chemiczny powstały wskutek procesów geologicznych; 4) samica miś; 5) zatyłeczka do beczki; 7) produkt spożywczy uzyskany poprzez przerobkę; 8) marzytelstwo właściwe bohaterowi powieści M. Cervantesa; 9) urząd do badania światła; 13) antidotum; 15) krewiak delfina; 16) nie mówi prawdy; 19) ocena, opinia. **W. Cz.**

WŚRÓD CZYTELNIKÓW, którzy nadesłali prawidłowe rozwiązanie w terminie 10 dni od daty ukazania się numeru „PF” rozlosowane zostaną następujące nagrody książkowe: Janusza Polańskiego „Drewno moje hobby” oraz Klejstuta Romana Szymańskiego „Ta jedyna” — aforizmy, powiedzonka i przysłowia o kobiecie.

ROZWIĄZANIE krzyżówki z numeru 2 „PF”: poziomo — przyjemniaczek, zawód, targi, zaloty, sójka, wasąg, skup, obwód, dwusuw, arfa, Erwin, Raków, angora, indyk, tekst, cierpiotnictwo; pionowo — przesiedleńca, zawój, jedza, mełnik, aktyw, zarys, księgoznawstwo, kluski, Auro-

ra, sowa, poza, fiolet, wodze, nakap, rakki, kikut.

NAGRODY WYLOSOWALI: książkę James'a Fenimore'a Coopera „Pogromca zwierząt” — JERZY WIEŁOCH z TM-4 oraz Marii Pawlikowskiej-Jasnorzewskiej „Salamandra” — DANIE LA HURAS z NJ-1.



Dolary

MOJE PRZEPowiednie sprzed ponad roku zaczynają się sprawdzać. Dolar i inne tzw. waluty wymiennalnego są już w naszym życiu coraz większą rolę. Gromione w pewnych okresach naszej powojennej historii „Pewexy” jako sklepy dla wybrańców zaczynają być przykładem dla innych, licznych firm. Wszyscy już wiedzą, że za „zielone” i im podobne handluje również „Baltona”. Jej telewizyjne reklamy głoszą, że towary w sklepach tej firmy dostępne są dla wszystkich za waluty wymiennalnego. Jest to oczywiście kłamstwo, bo nie wszyscy dysponują dolarami.

„Ekskluzywność” w handlu w sensie tolerowania tylko zachodnich pieniędzy rozszerza się jak zaraza. Oto Domy Towarowe „Centrum” uruchomiły niedawno nowy sklep w Głogowie, w którym sprzedają towary wyłącznie za obecne waluty, rzecz jasna te, które nie pochodzą z innych krajów socjalistycznych. Rzemieślniczy Dom Towarowy we Wrocławiu także obwieścił niedawno w telewizji, że sprzedaje wybrane towary pochodzenia zagranicznego właśnie za tzw. dewizy. Niedawno też wyczytałem, że w naszym kraju „już” 200 firm handlowych oferuje przeróżne produkty za znielowidzone jeszcze nie tak dawno kapitalistyczne pieniądze. Boję się, że niebawem handel pójdzie na wysięgi w przekształcaniu swoich sklepów w takie właśnie „Pewexy”.

Tak więc dolar, a nazwę tę traktuję jako umowę dla wszelkich zachodnich walut, coraz bardziej wypiera naszą złotówkę. Można nawet powiedzieć, że uławia się dostęp do

PRZEGLĄD FABRYCZNY — Redaguje zespół w składzie: Zdzisław Kasprzyk (redaktor naczelny), Michał Lenkiewicz (sekretnarz redakcji), Leszek Prończuk (redaktor techniczny), Mirosław Szczypliowski. 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. 406-89 — 1500 — A3 — F-20