

Wartość pracy wciąż za niska

Więcej jawności w przedsiębiorstwie

NIESPOKOJNIE było w ZKiMR w połowie lutego. Kolejne podwyżki cen, powszechnie krytykowane przez związki zawodowe, wywołały wzburzenie także wśród największego zakładu w Jaworze. Krytycznie odniosła się do ich galopady także zakładowa organizacja związkowa.

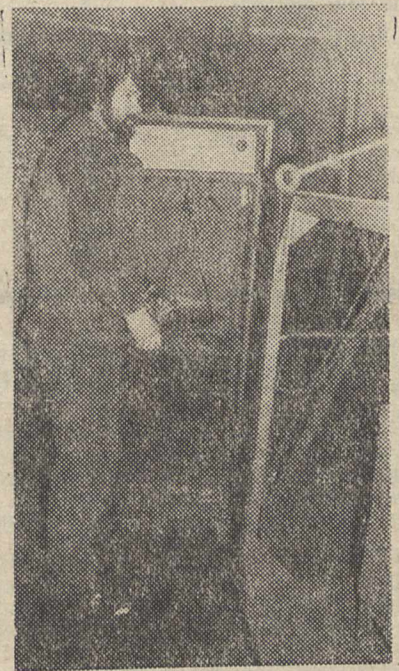
Niezadowolenie pracowników ze swej sytuacji ekonomicznej nie przybrało jednak drastycznych form. W poszczególnych wydziałach odbyły się wprawdzie krótkie zebrania, podczas których ich delegaci zgłaszały swoje postulaty, ale nigdzie nie doszło do przerw w pracy. Od 17 lutego do siedziby NSZZ zaczęły napływać protokoły z przeprowadzonych w wydziałach zebrań z konkretnymi żądaniami placowymi. Oprócz tego pracownicy domagali się rozwiązania nagromadzonych problemów socjalno-bytowych, jak chociażby poprawy warunków pracy, dodatkowych urlopów profilaktycznych czy lepszych możliwości wypoczynku. Sporo postulatów dotyczyło podpisanego niedawno porozumienia placowego. Większość wniosków zawierała zapowiedź podjęcia akcji protestacyjnej, a więc strajku, w

krzywdzeni. Jeżeli nawet tak było, to ich krzywdy powinny być naprawione w wydziałach.

Spory o wysokości podwyżek dla poszczególnych grup pracowniczych jeszcze raz potwierdziły, jak dalece zdeintegrowana jest załoga ZKiMR, jak silne są partykularne interesy wąskich jej zespołów, jak mocno zakorzenione jest przekonanie o własnej wartości i przydatności dla przedsiębiorstwa oraz zbędności innych. Od pewnego czasu scenariusz tego typu dyskusji jest ten sam: niepotrzebni są umysłowi, a ich płace mają drugorzędne znaczenie dla prawidłowej działalności przedsiębiorstwa. Liczy się tylko akord, bo dniówkowi też „nie robią nic”, jak stwierdził jeden z wydziałowych negocjatorów. Na szczęście, to demagogiczne hasło nie zyskało powszechnego poparcia. Zdecydowaną większością głosów zaakceptowano zgłoszoną przez związek zawodowy propozycję preferencyjnego potraktowania pracowników inżynierjno-technicznych, a więc technologów i konstruktorów, których wynagrodzenia wciąż kształtują się poniżej średniej zakładowej.

Nazajutrz, po zakończeniu dwudniowej dyskusji nad postulatami, ukazał się zapis ustaleń sygnowany przez przewodniczącego obradom zastępcę dyrektora ds. technicznych ALEKSANDRA OLECHA. Nie ma chyba potrzeby przypominać, co uzgodniono w kwestii podwyżek plac. Pisaliśmy o tym w poprzednim numerze „PF”. Godne podkreślenia jest to, że decyzja o sposobie rozdziału pieniędzy między pracowników została przekazana w ręce kierowników i wydziałowych kolektywów społecznych. Od nich zależy, czy wszyscy dostaną „po równo”, czy też będzie inaczej.

Chciałbym natomiast skoncentrować się na innych postulatach. Znaczną ich część stanowiły żądania związane ze zmianą niedawno podpisanego porozumienia placowego, a więc dodatków stażowych, za pracę w warunkach szkodliwych i nagród jubileuszowych.

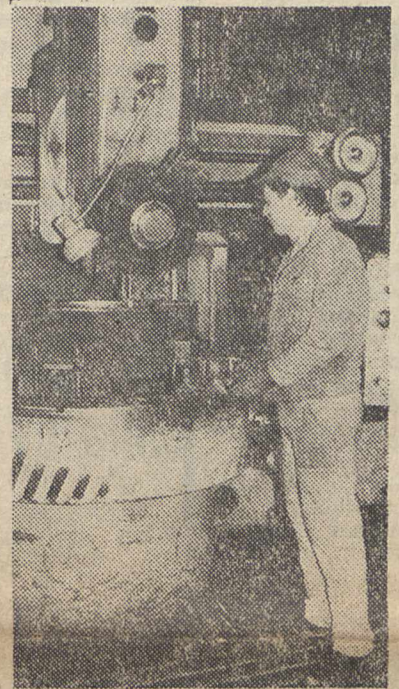


Fot. F. Kopeć

wych. Na wniosek zastępcy przewodniczącego NSZZ zebrani zgodzili się na odłożenie dyskusji na ten temat na termin późniejszy. Przemawiają za tym dwa względy. Nie jest celowa rewizja dokumentu obowiązującego zaledwie od niespełna trzech miesięcy, zwłaszcza że przed jego podpisaniem związki zawodowy i kierownictwo zakładu prowadziły sze-

roka konsultacje jego założeń i właściwie każdy mógł zgłosić swoje uwagi i zastrzeżenia. Poza tym wiąże się to z dodatkowymi środkami finansowymi, które w całości zostały przeznaczone na spełnienie żądań placowych z lutego. Potrzebny jest też czas, który może okazać się najlepszym weryfikatorem przyjętych w porozumieniu rozwiązań.

Zywą dyskusję wzbudził wniosek dotyczący podziału pieniędzy pochodzących z likwidacji zbędnych etatów. Pracownicy zauważyli niebezpieczeństwo, które kryje się za taką operacją. Dodatkowo wynagrodzenie, wiążące się z dodatkowymi obowiązkami, jest bezpośrednią przyczyną antago-



Fot. F. Kopeć

nizmów między ludźmi. Pracownicy innych komórek, nie zorientowani w szczegółach, mają często za złe, że ich koledy zarabiają więcej. Likwidacja etatu przynosi też tylko krótkotrwałe korzyści, gdyż przy kolejnej podwyżce najczęściej dochodzi do „wyrównania” różnic w zarobkach. Mniej uposażeni otrzymują po prostu wyższe podwyżki, a o wykonujących dodatkową pracę przełożeni zapominają. Przeciwno takim praktykom skierowany był protest zainteresowanych. Ustalono więc, że nie będą oni „dyskryminowani” przy kolejnych podwyżkach plac.

Za słuszną uznano także propozycję pracowników akordowych, domagających się podniesienia grup osobistego zaszergowania. Przez wiele lat ich przełożeni nie przywiązywali większej wagi do tego problemu, zapatrzeni przede wszystkim w ich ogólne zarobki. Doszło więc do paradoksalnych sytuacji, że zatrudnieni w akordzie mają obecnie bardzo niskie grupy i stawki. Przejście do innej pracy od razu stawia ich w gorszej sytuacji, np. od wynagradzanych w systemie dniówkowym. Sprawy tą zajmują się kierownicy wydziałów do końca marca br.

Od 1 kwietnia przewiduje się wprowadzenie w Wydziale K-4 nowego systemu wynagradzania, odpowiadającego oczekiwaniom pracowników. Kierownictwo zakładu zobowiązało się też do dokonania zmian w regulaminie przyznawania urlopów profilaktycznych, a także do wystąpienia do organu zwierzchniego o zezwolenie na objęcie tymi urlopami malarzy. Obecne przepisy nie zezwalają na to. W Zespole Wydziałów Kuźni przeprowadzone zostaną dodatkowe badania czynników szkodliwych w celu określenia możliwości rozszerzenia liczby stanowisk uprawniających do urlopu profilaktycznego.

c.d. na str. 3



Pismo Załogi Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych w Jaworze Nr 6 (171) Rok XVI 16-31 marca 1989 r.

Zmiany w regulaminie satysfakcjonowania

Preferencje dla wynalazców i racjonalizatorów

NIESPELNA ROK przetrwał bez zastrzeżeń zakładowy regulamin satysfakcjonowania pracowników ZKiMR. Pierwsi zgłosili je związkowcy, potem dołączyli do nich członkowie Rady Pracowniczej i ZSMP. Chodziło przede wszystkim o wyeliminowanie niejasności w procedurze wnioskowania o wyróżnienia i odznaczenia i o jej odbiurokratyzowanie. Po kilkumiesięcznych konsultacjach i przeanalizowaniu zgłoszonych propozycji, w lutym tego roku, ukazał się jednolity tekst regulaminu.

Najistotniejsze zmiany dotyczą rozdziału V, określającego tryb postępowania przy wyróżnianiu pracowników. Wyeliminowane zostały wątpliwości związane z występowaniem z wnioskami. Stwierdza się, że prawo to przysługuje bezpośrednio przełożonemu pracownikowi oraz przewodniczącemu organizacji społeczno-politycznych w zakładzie, a więc np. I sekretarzowi KZ PZPR, przewodniczącemu związku zawodowego czy też ZSMP. Nie mogą natomiast, jak to przewidywał poprzedni regulamin, wnioskować o wyróżnienie pierwsi sekretarze OOP. Z inicjatywą nie mogą też występować kolektywy wydziałowe, których rola ogranicza się jedynie do opiniowania wniosków. Skład tych kolektywów został poszerzony o przedstawiciela zarządu koła młodzieżowego, jeżeli wniosek dotyczy członka ZSMP.

Wniosków o nadanie odznaki „Zasłużony dla Zakładu” oraz wyższych odznaczeń i wyróżnień nie opiniuje już przed Radą Pracowniczą Egzekutywa KZ PZPR. Ten właśnie punkt wzbudzał największą kontrowersję, gdyż o podobne prawo zabiegały gremia kierownicze innych organizacji. Dobrze więc, że prawo to zagwarantowano tylko Radzie Pracowniczej, unikając w ten sposób niepotrzebnej biurokracji.

Nowością w regulaminie, postulowaną przede wszystkim przez samorząd, są wyraźne preferencje w wyróżnianiu i nagradzaniu wynalazców i racjonalizatorów. Można nawet powiedzieć, że grupa ta została wyraźnie uprzywilejowana w porównaniu z resztą załogi. O ile w przypadku jakiegokolwiek pracownika przyznanie ma charakter fakultatywny, to w odniesieniu do wynalazców jest to nie-

jako obligatoryjne, oczywiście, po spełnieniu określonych warunków. Tak więc pracownik, który w wyniku wdrożenia wniosków racjonalizatorskich przyniesie przedsiębiorstwu efekty w wys. 5 mln zł w ciągu roku, otrzymuje dyplom uznania. Kryteria stażowe mogą być też pominięte przy przyznawaniu odznaki „Zasłużony dla Zakładu” pracownikom trzykrotnie plasującym się na trzech pierwszych miejscach w konkursach racjonalizatorskich, organizowanych przez komórkę wynalazczości ZKiMR oraz zakładowy Klub Techniki i Racjonalizacji. Obligatoryjne treści zawiera kolejne zdanie regulaminu: „Jeżeli pracownik nadal zdobywa nagrody w konkursach racjonalizatorskich, należy wnioskować o przyznanie mu odznaczenia resortowego”. Dotyczy to również pracowników wyróżnionych w konkursach racjonalizatorskich na szczeblach ponadzakładowych, których powinno się przedstawiać do odznaczeń regionalnych lub resortowych.

O ile zasada obligatoryjnego przyznawania wyróżnień ma uzasadnienie w stosunku do czołowych racjonalizatorów i wynalazców, przynoszących przedsiębiorstwu milionowe korzyści, to musi wzbudzać wątpliwości wobec ogółu zatrudnionych. Przyznanie odznaki „Zasłużony dla Zakładu” każdemu, kto nienagannie pracuje 30 lat w ZKiMR, świadczyć może jedynie o niskiej jej randze w przedsiębiorstwie. Jedynym usprawiedliwieniem może być chęć zatrzymania pracownika na owe 30 lat w zakładzie. Wątpliwe jednak wydaje się osiągnięcie tego celu przy takiej „cenie” wyróżnienia.

M. LENKIEWICZ

ZKiMR przyjęły ofertę WPBP nr 1

Wrocławskie Przedsiębiorstwo Budownictwa Przemysłowego Nr 1 zaproponowało ZKiMR przystąpienie do spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, którą zamierza powołać w celu wykorzystania swojego zakładu produkcyjnego pomocniczego w Legnicy. Jednym z udziałowców byłaby też Huta Miedzi „Legnica”.

ZKiMR wykazały zainteresowanie przystąpieniem do tej spółki, prosząc jej założyciela o bliższe określenie programu działania oraz roli ZKiMR w jego realizacji. W początkowym okresie spółka zamierza wytwarzać pełny asortyment betonów, płyty chodnikowe, krawężniki drogowe, obrzeża trawnikowe, płyty posadzkowe i płyty drogowe oraz elementy ogrodzeniowe — te ostatnie w oparciu o surowce ZKiMR. Spółka, odkupując przeznaczane dotąd na złom „ażury”, wykonywałaby m.in. ramki, bramy i furtki.

Szacunkowa wartość produkcji w pierwszym roku działalności spółki wyniesie 250 mln zł. ZKiMR wniosłyby udział stanowiący 25% całego kapitału spółki i odpowia-

dający 25 udziałom po 25 tys. zł każdy. Czysty zysk ZKiMR wyniosłby ok. 12 mln zł, które mogłyby być przeznaczone np. na podwyżki płac lub wypłacone w formie dodatkowej nagrody z zysku. Można oczywiście założyć, że w miarę rozwoju spółki jej dochody, a więc także zyski ZKiMR jako udziałowca, będą rosły.

Propozycję wrocławskiego przedsiębiorstwa rozważała także Rada Pracownicza. Jej zdaniem jest ona interesująca i powinna przynieść zakładowi i załodze spore korzyści. Członkowie samorządu opowiedzieli się za przystąpieniem ZKiMR do spółki.

Wprawdzie nie tak dawno przedstawiciele załogi wypowiedzieli się negatywnie na temat spółki, jednak różnice między zaproponowaną przez WPBP Nr 1 a spółką „Metpol”, przeciwko której protestowali pracownicy, są wyraźne. W tym przypadku udziałowcem będzie cała załoga ZKiMR, partycypując w jej zyskach w różnych formach. Decyzja w tej sprawie należy, oczywiście, do samorządu. (l)

Z Egzekutywy KZ PZPR

W trosce o dyscyplinę

Zgodnie z wcześniejszymi zapowiedziami kolejne posiedzenie Egzekutywy KZ PZPR odbyło się z udziałem przedstawicieli organizacji społecznych i politycznych, działających w przedsiębiorstwie. Tematem obrad były efekty przeprowadzanych zmian organizacyjnych oraz działalność radnych na rzecz zakładowego środowiska.

Sporo dyskusji wywołały wprowadzone zmiany strukturalne w przedsiębiorstwie. Najbardziej kontrowersyjne okazało się zlikwidowanie pionu spraw pracowniczych i zmiana warunków pracy jednego z kierowników Matrycowni. W tym drugim przypadku zwrócono uwagę przede wszystkim na niewłaściwą formę załatwienia sprawy, co wywołało rozdzwinki wśród załogi.

Omawianie drugiego tematu ograniczyło się z powodu nieobecności radnych jedynie do przekazania informacji o ich poczynaniach w celu nawiązania ściślejszej więzi z wyborcami — pracownikami za-

kładu. Zebranych zapoznano z postanowieniami radnych i ich propozycjami.

Sporo uwagi Egzekutywa poświęciła również sprawom dyscypliny partyjnej. Jak się okazuje, w szeregi członków PZPR wkrada się coraz bardziej brak zaangażowania. Objawia się on nie tylko ograniczeniem inicjatyw, ale i absencją na zebraniach. Może to dziwić, szczególnie w sytuacji, gdy ze wszystkimi członkami i kandydatami przeprowadzono ostatnio rozmowy indywidualne i nie było przypadków, aby ktoś wyraził chęć wystąpienia z partii. Być może, jest to postawa wyczekiwania na finał prowadzonych obecnie rozmów i zmian politycznych.

Egzekutywa jednogłośnie opowiedziała się za przyjęciem w poczet członków OOP nr 1 WOJCIECHA WINIARKA. Odbył on już wymagany staż kandydacki, a oddziałowa egzekutywa wystąpiła z odpowiednim wnioskiem. (k)



Giełda Mineralów i Skamieniałości ma już swoich stałych sympatyków. Wprawdzie poziom tegorocznej — zdaniem stałych bywalców — był nieco niższy od poprzednich, to jednak przez sale Klubu Technika przewinęły się tłumy zwiedzających

Fot. F. Kopeć

Najlepsi racjonalizatorzy 1988 roku

Na początku marca podsumowano wyniki ubiegłorocznych konkursów racjonalizatorskich w ZKiMR. Dwa z nich — na najlepszego racjonalizatora i wynalazcę oraz najlepszy projekt — organizuje zakładowy Klub Techniki i Racjonalizacji, trzeciemu — pod nazwą Turniej Młodych Mistrzów Techniki — patronuje ZSMP.

Miano najlepszego racjonalizatorów komisja konkursowa przyznała STANISŁAWOWI KAZIMIERSKIEMU i PAWŁOWI KOZŁOWSKIEMU, których projekty, zastosowane w ub.r., przyniosły zakładowi prawie 23 mln zł. Obaj otrzymali nagrody pieniężne w wysokości po 50 tys. zł. Drugiego miejsca nie przyznała, a trzecie zajęli: ZYGMUNT ZIOLKOWSKI i ANDRZEJ DUSZENKO. Nagrody wyniosły po 25 tys. zł.

Tradycją jest, że czwartym miejscem wyróżniane są projekty z dziedziny BHP. Tym razem najciekawsze rozwiązania zgłosili: ZENON GADOMSKI i ZBIGNIEW MOJESZ, którym komisja przyznała nagrody po 20 tys. zł. Ponadto wyróżniono:

KAROLA PIENIAŻKA (15 tys. zł), SZCZEPANA HERBUTA, ANDRZEJA KUCHARSKIEGO, MARKA GRABARCZYKA, ZBIGNIEWA WIERZBICKIEGO, TADEUSZA CHARYTONOWICZA i ANDRZEJA JUCHIMIUKA (wszyscy po 10 tys. zł).

Autorami najlepszego projektu racjonalizatorskiego okazali się: JAN GÓRCZEWSKI i KAZIMIERZ NAJWER, którzy otrzymali po 15 tys. zł. Ich projekt dotyczył zagospodarowania zużytego oleju (składowanie i transport do stacji CPN). Otrzymali oni drugą nagrodę. Pierwszej i trzeciej nie przyznano.

Pierwsze nagrody w TMMT w wys. 15 tys. zł każda otrzymali: ANDRZEJ KRASEL i LEON WIĄCEK, drugie (po 10 tys.): STANISŁAW KAZIMIERSKI i KAROL PIENIAŻEK, a trzeciej nie przyznano. Po raz pierwszy wyróżniono debiutanta. Był nim LEON WIĄCEK, który otrzymał dodatkową nagrodę w wys. 15 tys. zł.

Ogółem na nagrody dla najlepszych wynalazców i racjonalizatorów przeznaczono ZKiMR przyjęty OFERTE 385 tys. zł. (m)

Na pierwszym dyżurze radnych

Pomysł z ustaleniem dyżurów radnych MRN w zakładzie sprawdził się. Już podczas pierwszego z nich mieli oni sporo roboty. Zgłaszający się do radnych przychodzili z uwagami dotyczącymi codziennego życia mieszkańców miasta. Skarżono się na pracę jawnego handlu, a szczególnie na braki w zaopatrzeniu.

Niestety, uprawnienia radnych nie wybiegają poza sugerowanie pewnych rozwiązań samodzielnym przedsiębiorstwom i spółdzielniom handlowym. Jednak nie mogą wpływać w sposób zdecydowany na zmianę ich działalności. Wiele głosów dotyczyło rosnących opłat za mieszkania i związanych z nimi kalkulacji. Mówiono o komunikacji miejskiej i poza granicami Jawora.

Wyborcy interesowali się również przebiegiem budowy basenu, o którym było głośno po telewizyjnym turnieju miast, a także o perspektywach rozwoju różnych dziedzin życia w mieście. Jedną z nich jest np. gastronomia. Mimo kilku lokali, nie ma gdzie zjeść obiadu. Tam, gdzie pojawia się piwo, zaczyna się tworzyć specyficzna atmosfera pijalni, a nie lokalu o ambientach restauracji.

Wszystkim zainteresowanym kontaktami z zakładowymi radnymi przypominamy, że dyżurują co dwa tygodnie w piątki od godziny 13.30 do 14.30 w sali obok KZ PZPR. Wszystkie zgłaszane problemy będą przedstawiane na sesjach rady lub na posiedzeniach komisji MRN, a o sposobie ich załatwienia zainteresowani mogą dowiadywać się indywidualnie u radnego, któremu zgłosili sprawę. (k)

Od marca zdrożały dojazdy do pracy

W ślad za podwyżkami cen za przejazd w komunikacji międzymiastowej zdrożała również odpłatność za korzystanie z zakładowych przewozów pracowniczych. Zawsze kształtowała się ona na poziomie cen miesięcznych biletów PKS, więc i tym razem stało się podobnie. Koszt przejazdu wzrósł o 80%. Np. miesięczny bilet na zakładowy autobus z Paszowic kosztuje teraz 1500 zł.

Oczywiście odpowiednie przepisy regulują sprawę odpłatności za dojazdy do pracy. Określają one, że pracownik zwraca jedynie 40% kosztu dojazdu. Pozostałą część pokrywa zakład. Dzieje się tak w przypadku nie tylko fabrycznych środków komunikacji, ale także przewoźników państwowych. Bez względu na to, czy dojeżdżający korzysta z usług PKS lub PKP, pokrywa tylko 40% ceny biletu. Przepisy ogólne określają, że pracownik płaci za cały bilet, a zakład zwraca mu 60% należności wynikającej z jego ceny. Jedyny wyjątek stanowią koszty przejazdów autobusami WPK, ponieważ o cenach na nie decydują urzędy wojewódzkie.

Czy ceny zakładowych przewozów pracowniczych musiały zdrożeć? Sprawę tę regulują odpowiednie przepisy. Oczywiście, ostatnie podwyżki cen biletów spowodowane zostały podrożeniem paliwa oraz usług samochodowych i części. Niemniej jednak każdy zakład sam ustala procent odpłatności pracowników za dojazdy do fabryk. Przepisy określają jedynie górną ich granicę. (mis)



W połowie marca grupa przedstawicieli służb społecznych i związków zawodowych ZKiMR gościła w NRD. Celem wizyty było ustalenie zakresu wymiany wczasowej w roku bieżącym. Jeszcze przed wyjazdem Dział Socjalny rejestrował wszystkich zgłaszających chęć skorzystania z wypoczynku w tym kraju. Miało to posłużyć do określenia, czy dalsze przedłużanie umowy jest w ogóle zasadne.

W pięciu miejscach zakładu pojawiły się oszkłone gabloty, w których prezentowana będzie działalność NSZZ Pracowników ZKiMR. Obok bieżących informacji z zakładowej organizacji, będą wywieszane także wiadomości o postanowieniach federacji i OPZZ. Poza tym, można tu znaleźć interpretację niektórych przepisów prawa pracy i trochę dobrego humoru.

Anulowano obowiązujący od 1981 r. regulamin wystawiania i rozliczania delegacji. Obowiązujące obecnie zasady szczegółowo określają wszystkie czynności, jakich należy dokonać przed wyjazdem służbowym i po jego zakończeniu, a także osoby odpowiedzialne za przestrzeganie tych ustaleń.

Na podstawie zarządzenia dyrektora ZKiMR w tym roku nadal będą organizowane giełdy pomysłów pracowniczych. Zmieniły się tylko kwoty nagród wypłacanych za przyjęte pomysły.

Pracownicy Działu Rewizji Wewnętrznej zakończyli kolejną kontrolę przestrzegania postanowień dyrekcyjnych. Stwierdzono wiele niedopatrzeń w potwierdzaniu wjazdów i wyjazdów z terenu zakładu, a także zalecono wykonanie mechanicznych zapór przy głównej bramie. To polecenie mają wykonać do końca kwietnia pracownicy Działu Głównego Mechanika.

Ukazało się zarządzenie dotyczące uruchamiania urządzeń malarskich w Wydziale W-5/2. Aby zapobiec gęsnieniu farb i lakierów postanowiono, że podczas dłuższych przerw w pracy, a także w dni wolne, co 8 godzin będą uruchamiane automatyczne mieszadła. Za realizację tego polecenia odpowiadają kierownicy zmianowi.

Po ostatniej kontroli przeprowadzonej w zakładzie przez Izbę Skarbową ujawniono kilka nieścisłości w rozliczeniach materiałowych. Zwrócono więc uwagę na konieczność obejmowania inwentaryzacją materiałów przeznaczonych na remont pojemników, rozliczanie ze spółek gospodarczych przed podpisaniem z nimi protokołu odbioru prac, a kierowników zlecających prace zewnętrznym jednostkom zobowiązano do prowadzenia rozliczeń materiałowych. Nadzór nad wykonaniem poleceń objął główny księgowy.

W wydanym poleceniu służbowym przypomniano o konieczności kontrolowania wypożyczanych pracownikom zakładu narzędzi do ich własnych potrzeb. Przede wszystkim zwrócono uwagę na konieczność obciążania tych osób, które mimo upływu terminu nie zwróciły wypożyczonych narzędzi. Przypomniano również o bezwzględnym zakazie pożyczania narzędzi, które ulegają szybkiemu zużyciu.

Od II kwartału obowiązywać będzie zmieniony sposób przekazywania danych do głównego komputera zakładu. Będzie można przekazywać je bezpośrednio do pamięci maszyn, bez konieczności dostarczania ich do Działu EPD. W związku z tymi zmianami we wspomnianym dziale nastąpią wkrótce zmiany personalne.

Uzupełniono skład KZ PZPR

SPRAWY ORGANIZACYJNE zdominowały ostatnie posiedzenie Komitetu Zakładowego PZPR. Pierwszym punktem było przyjęcie rezygnacji dwóch dotychczasowych jego członków WŁADYSŁAWA WOJCIECHA i RYSZARDA TRZEŚNIEWSKIEGO. Pierwszy zmienia miejsce zamieszkania, a drugi rezygnuje z zajmowanej funkcji ze względu na stan zdrowia. Plenum przyjęło jednogłośnie obie rezygnacje.

Egzekutywa KZ PZPR zaproponowała na ich miejsce JANINĘ ZAJĄC i TEODORA HALDYSA. Sylwetki kandydatów przedstawił sekretarz KZ PZPR BOLESŁAW MALEC. Janina Zajac jest obecnie I sekretarzem OOP-6. W pracy partyjnej wykształciła się dużym zaangażowaniem, co dodatkowo wpłynęło na działalność kierowanej przez nią organizacji oddziałowej. Teodor Haldys nie pełnił dotychczas w partii żadnych funkcji. W zakładzie zajmuje stanowisko kierownika Działu Spraw Osobowych. On również aktywnie wspierał poczynania zakładowej organizacji partyjnej. Plenum przyjęło zgłoszonych kandydatów na członków KZ.

Następnie zatwierdzono plan pracy instancji zakładowej na I półrocze 1989 roku. Egzekutywa będzie zbierała się dwa razy

w miesiącu, a zaplanowane tematy będą wzbogacane aktualnymi sprawami. Podejmowane będą zagadnienia związane z działalnością przedsiębiorstwa we wszystkich jego dziedzinach, a także z najważniejszymi wydarzeniami w kraju, np. wyborami do Sejmu PRL. Wyjaśniono też, że w najbliższym czasie odbędzie się posiedzenie Egzekutywy, na którym rozliczone zostaną rezultaty kontroli budownictwa jednorodzinnego, przeprowadzonej przez Zakładową Komisję Kontrolno-Rewizyjną.

Ostatnim punktem obrad była informacja I zastępcy dyrektora EUGENIUSZA CEZARA o sytuacji społeczno-politycznej w zakładzie oraz o wynikach osiągniętych przez przedsiębiorstwo w ubiegłym roku.

M. SZCZYPIORSKI

Wartość pracy wciąż za niska

c.d. ze str. 1

Całkowita zgodność panowała w sprawie jawności nagród w zakładzie. Ich wysokość oraz nazwiska nagrodzonych, bez względu na zajmowane stanowisko, powinny być podawane do publicznej wiadomości. Wniosek nie jest nowy, gdyż w przeszłości zgłaszany był wielokrotnie. Nie udało się go jednak zrealizować głównie z powodu opieszałości kierownictwa wydziałów. Czy tym razem jego los będzie podobny? Związek zawodowy domaga się informacji na temat wszystkich nagród w przedsiębiorstwie. Ale czy uda się wyegzekwować to prawo w pełni? W czasie rozmów ustalono, że powołana zostanie komisja, która przeanalizuje poprawność wszystkich regulaminów nagradzania.

Nie spotkał się ze zrozumieniem dyrekcji wniosek o wprowadzenie premii za znaki jakości na maszyny rolnicze. Ponieważ jednak ich utrzymanie przynosi ZKiMR spore korzyści, możliwość przyznawania nagrody z tego tytułu zostanie rozważona później. Warunek — to oczywiście odpowiednie wyniki ekonomiczne zakładu.

Poważne kontrowersje wzbudził wniosek dotyczący zmiany zasad wykorzystania funduszu socjalnego. Część załogi ZKiMR od dawna domaga się wprowadzenia indywidualnych kont dla pracowników. Rozwiązaniem tej sprawy zajmie się zespół złożony z przedstawicieli wydziałów, który skonsultuje ewentualne zmiany z załogą.

W jaskrawej sprzeczności z tym postulatem pozostaje wniosek kowali, domagających się bezpłatnych wczasów po 3 la-

tach nienagannej pracy. Jego realizacja zależy nie tylko od możliwości finansowych przedsiębiorstwa. Trzeba najpierw rozstrzygnąć spór o zasady wykorzystania funduszu socjalnego. Wątpliwość budzi też zasadność wniosku, skoro pracownicy kuźni mogą co roku korzystać z bezpłatnego (w ramach zwolnienia lekarskiego) 24-dniowego leczenia sanatoryjnego.

Kowale domagali się ponadto stworzenia im możliwości wyjazdów na kontrakty do państw zachodnich. Obecnie jest to nierealne. Możliwy jest natomiast powrót do wcześniej obowiązujących zasad wyjazdów zagranicznych. Z wydziałów kuźni wpłynął również wniosek o zlikwidowanie pracy na III zmianie w soboty i robocze ze względu na niską frekwencję. Uzgodniono, że kierownictwo zakładu przeanalizuje możliwość ograniczenia pracy na tej zmianie w tym dniu w całym przedsiębiorstwie.

Nie udało się przekonać pracowników do działającej w ZKiMR spółki z o.o. „Met-pol”. Argumenty przewodniczącego Rady

Pracowniczej PAWŁA KOZŁOWSKIEGO okazały się nieskuteczne. Zdaniem reprezentantów wydziałów spółka ta przyniesie przedsiębiorstwu i załodze więcej strat niż korzyści, nie tylko zresztą finansowych. Ludzie obawiają się podziałów wśród załogi, nadmiernego eksploataowania maszyn, urzędzeń, zaniebywania obowiązków przez osoby zaangażowane w sprawę spółki itp. Pracownicy są więc przeciwni działaniu dwóch zakładów na jednym terenie. Zakwestionowana została w ten sposób wcześniejsza uchwała Rady Pracowniczej, zezwalająca dyrektorowi na podpisanie ze spółką umowy dzierżawnej. Negatywnie ustosunkowali się pracownicy do sprawy przystąpienia ZKiMR do powstającego Zgrupowania Producentów Maszyn Rolniczych „Agromet”, stanowiącego spółkę z o.o. Ostateczną decyzję w tej sprawie podejmie prawdopodobnie Ogólne Zebranie Delegatów Załogi.

MICHAŁ LENKIEWICZ

MRN przyjęła plan na ten rok

Wybuduje się 284 spółdzielcze mieszkania

NAJWAŻNIEJSZYM PUNKTEM obrad ostatniej sesji Miejskiej Rady Narodowej w Jaworze było przyjęcie planu i budżetu na bieżący rok. Już w pięcioletnim planie miasta za główny cel uznano stałą poprawę warunków życia mieszkańców. Tegoroczny stawia przede wszystkim na poprawę zaopatrzenia rynku, budownictwo mieszkaniowe, rozwój opieki zdrowotnej i społecznej zahamowania degradacji środowiska naturalnego i rozbudowę bazy oświatowo-wychowawczej.

Około 10 ha gruntów przekazane zostaną pod budownictwo spółdzielcze. Wykup dotyczy terenów pod osiedle Słowiańskie oraz położonych przy ulicach: Wrocławskiej i Świerczewskiej. W ten sposób zlikwiduje się część gospodarstw rolnych w mieście. Wykupi się także 9 ha gruntów pod budownictwo jednorodzinne, przewidzianych na około 100 działek. Będą to tereny przy ul. Myśluborskiej. Co roku będzie się sprzedawać po 40 parceli zgodnie z wcześniejszymi założeniami. Do dnia z 1995 r. na tym terenie wydzielili się i sprzedali około 260 działek.

Przewiduje się także wykup terenu przy ul. Starojaworskiej (7,5 ha) z przeznaczeniem na budowę miejskiej oczyszczalni wód opadowych oraz przy ul. Ptasiej i Kuźnicznej na rozbudowę rzemiosła. Natomiast w roku ubiegłym nie udało się wykupić terenów pod pracownicze ogrody działkowe. Ziemię na ten cel nie podlegającą wywłaszczeniu, więc brak zgody właściciela uniemożliwił zrealizowanie tego zadania. Zadanie to przeniesiono do obecnego planu. Wykupem ma być objętych ok. 7,6 ha przy ul. Sikorskiego oraz w osiedlu Przymyśle. Na tym terenie wyznaczy się blisko 190 działek.

Nie zmieni się ogólna powierzchnia użytków rolnych. Niewielkie zmiany wystąpią

w poszczególnych kategoriach upraw. Zmniejszy się np. areal uprawy rzepaku na korzyść roślin okopowych, a zwłaszcza buraków cukrowych. W produkcji zwierzęcej nadal spodziewany jest niewielki spadek, przede wszystkim krów oraz minimalny wzrost pogłowia trzody chlewnej.

W br. w Jaworze przybędą 324 mieszkania. Przygotowanie terenów, dokumentacji technicznej oraz potencjał wykonawczy pozwoli jedynie na budowę 284 mieszkań spółdzielczych i 40 domków jednorodzinnych. Najważniejszą barierą w realizacji tych zadań stanowi brak uzbrojonych terenów. Przewiduje się, że budowa domów w osiedlu Słowiańskim będzie prowadzona równoległe z robotami zbrojeniowymi. Kłopoty czekają również budowniczych domków jednorodzinnych. Najpoważniejsze z nich to opóźnienia w urzędzaniu wewnątrz-osiadlowych dróg i doprowadzeniu gazu.

W budownictwie towarzyszącym miniony rok przyniósł znaczne opóźnienia. Decydowały o nich przede wszystkim braki materiałowe, kłopoty kredytowe oraz nieprzygotowanie dokumentacji. Mimo to plan na 1989 r. przewiduje oddanie do użytku 8 obiektów, w tym aż sześć w osiedlu Fabryczne. Będą to m.in. dwa sklepy, przed-

szkole, żłobek oraz część dydaktyczna szkoły podstawowej. Kolejne dwa obiekty to pawilon owocowo-warzywny w osiedlu Piastów oraz sala gimnastyczna przy szkole nr 2. Pod koniec roku powinny ruszyć prace przy budowie centralnej ciepłowni oraz kilka innych inwestycji. Będą to m.in.: budowa zespołu Szkół Zawodowych przy ul. Wrocławskiej, modernizacja zakładu uzdatniania wody oraz kontynuowanie budowy mostu na Nysie Szalanej. Ponadto prowadzone będą prace przy uzbrajaniu terenów pod osiedla domków jednorodzinnych. Realizacja tego planu będzie zależała jednak przede wszystkim od pełnego pokrycia potrzeb finansowych i materiałowych.

W zakresie ochrony środowiska naturalnego do najważniejszych działań zaliczono wymianę złoza biologicznego w oczyszczalni ścieków, budowę kolektorów kanalizacyjnych i burzowych w osiedlach oraz przykrycie kanału Młynówki od Parku Miejskiego do ul. Chopina. Wokół największych zakładów jaworskich mają powstać strefy ochronne.

W planie przewiduje się wydatkowanie ponad 100 mln zł na remonty budynków mieszkalnych. Dziesięć z nich poddanych zostanie remontom kapitalnym, a przy 24 wykonane nowe elewacje. Natomiast 249 mln zł przeznaczono na naprawy bieżące i profilaktyczne. Obejmą one prace zgłoszone podczas przeglądów lokali mieszkalnych. W 1989 r. przewiduje się również remonty kapitalne ulic, m.in. Małej, Prostej, Młyńskiej i Szpitalnej oraz budowę parkingu przy ul. Spokojnej.

Nie zmieni się dotychczasowa komunikacja pasażerska. Tylko w okresie od czerwca do września uruchomiony zostanie dodatkowy autobus relacji Jawor — Myślibórz. Radni zgłosili wniosek, aby nastąpiło to o miesiąc wcześniej — już w maju i przedłużono kursowanie tego autobusu do października. Niewiele zmieni się także w telekomunikacji. Na koniec roku zainstalowanych będzie ponad 2 tys. telefonów, a wśród nich 1576 w mieszkaniach prywatnych. Aby zwiększyć ilość numerów, trzeba zainstalować nową centralę. Dotychczasowe starania o jej zakup nie przyniosły efektów. Okręgowa Dyrekcja Poczty i Telekomunikacji we Wrocławiu odmówiła realizacji zamówienia. Obecnie starania te są nadal prowadzone. W tym roku osiedle Przymyśle otrzyma 4 aparaty wrzutowe. Zwiększy się również ilość połączeń telefonicznych z Legnicą o 12 nowych łącz.

Nie przewiduje się większych zmian w opiece społecznej, szkolnictwie, a także w kulturze i sporcie. Tylko o niewiele zwiększono sumy na wszelkiego typu zasiłki i świadczenia dla osób starszych i kalekich. Wzrosła natomiast liczba uczniów w szkołach.

Na koniec ub.r. Jawor liczył 23 300 stałych mieszkańców i 620 zameldowanych czasowo. Jak się przewiduje, liczby te wzrosną w tym roku o blisko tysiąc osób.

Miejski plan roczny i budżet, przedstawiony podczas sesji przez zastępcę naczelnika miasta JANUSZA HOLICKIEGO, został przyjęty przez radnych do realizacji.

M. SZCZYPIORSKI

Jestem za szczerością i otwartością w partii

— mówi I sekretarz KZ PZPR RYSZARD KULPA

Pragnę odwdziżyć się im tym samym. Szczerść, otwartość i zaufanie to cechy, które powinny — moim zdaniem — nieodłącznie towarzyszyć życiu wewnątrzpartyjnemu. Od tego zależy bowiem atmosfera w organizacji. Już na pierwszym posiedzeniu Egzekutywy zaproponowałem swoją koncepcję jej pracy, opartą właśnie na pełnym zaufaniu do siebie. Nie zamierzam nikomu narzucać swojej woli, forsować na siłę swoich poglądów w określonej sprawie. Przeciwnie — chcę w jak największym stopniu uwzględnić zdanie wszystkich członków Egzekutywy. Będę dążył do tego, żeby jej stanowisko odzwierciedlało opinie całego jej składu, nawet gdy będą one ze sobą sprzeczne. Nie chcę, żeby opinia I sekretarza była dla pozostałych wyrocznią, z którą wszyscy muszą się zgadzać. Pragnę otwartej i szczerzej dyskusji, kolektywnego wypracowywania stanowiska Egzekutywy. Jako I sekretarz nie uznaję prawa do monopolu na mądrość i słuszność swoich twierdzeń.

„PF”: — Jak upłynęły sekretarzowi dwa pierwsze miesiące na nowym stanowisku? Kierowanie wydziałem przedsiębiorstwa i organizacją polityczną, to chyba nie to samo?

R.K.: — Istotnie, różnice są znaczne. Pragnę jednak zaznaczyć, że moja koncepcja pracy Egzekutywy i KZ została zaakceptowana przez towarzyszy, co sprawiło mi dużą satysfakcję. Myślę, że uda mi się w ten sposób wyzwoić dodatkową energię tkwiącą w ludziach, zachęcić ich do aktywności. Pierwsze dni były bardzo trudne. Prawdę mówiąc, nie miałem czasu na aklimatyzację w nowej pracy. Od razu trzeba było przystąpić do normalnego działania, bo zbliżał się termin Zakładowej Konferencji Sprawozdawczej. Wiele pomógł mi sekretarz KZ i kierownik ZOKiI BOLESŁAW MALEC.

„PF”: — Wiele kontrowersji wzbudziła Uchwała X Plenum KC PZPR. Jak zosta-

ła przyjęta przez towarzyszy z Egzekutywy i zakładowej organizacji partyjnej?

R.K.: — Bardzo różnie. Dla sporej części była dużym zaskoczeniem. Odebrała ona stanowisko KZ PZPR w sprawie pluralizmu politycznego i związkowego jako odstęp-



W kuluarach obrad plenarnych KZ PZPR
Fot. F. Kopeć

stwo od wcześniej głoszonych i akceptowanych zasad. Zaskoczenie brało się też stąd, że nie zapoznano się z opinią tzw. dołów partyjnych na ten temat. To odstępstwo od zasady demokracji w partii spotkało się ze sprzeciwem. Osobiście rozumiem jednak postępowanie członków KC. Rozwój sytuacji politycznej w kraju wymagał natychmiastowych decyzji i odpowiedzialność za nie wzięli na siebie właśnie oni. Krytycznie ocenili tę decyzję zwłaszcza partyjni członkowie związku zawodowego, co negatywnie odbiło się na wzajemnych stosunkach obu organizacji w przedsiębiorstwie. Z czasem jednak kierownictwo OPZZ stonowało swoją reakcję na ten krok ze strony partii. Przyczyniło się to do szybkiej normalizacji stosunków ze związkiem także w zakładzie. Dzisiaj można powiedzieć,

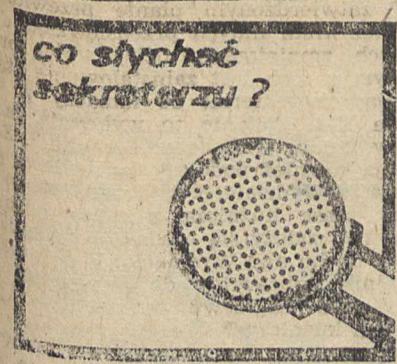
że wróciły one do normy. Nie twierdzą jednak, że wszystko jest po staremu. Bliższe prawdy będzie stwierdzenie, że jesteśmy na drodze do odbudowy pełnego zaufania. Wyrazem tego mogą być chociażby wspólne prace nad regulaminem satysfakcjonowania pracowników oraz negocjacje w sprawie podwyżek płac.

„PF”: — W ostatnich miesiącach dokonują się w partii istotne przeobrażenia. Partia rezygnuje ze swojej monopolistycznej pozycji we wszystkich prawie dziedzinach życia kraju. Nie spotyka się to z powszechną akceptacją jej członków.

R.K.: — Tak, zauważyłem to również w naszej organizacji, choć przyznam, że stopniowo rozszerza się krąg zwolenników obecnego kursu w partii. Sam też zaliczam się do nich, gdyż w obecnej sytuacji gospodarczej i politycznej kraju monopol partyjny hamuje jego rozwój, uniemożliwia wychodzenie z kryzysu. Zresztą każdy monopol uważam za szkodliwy, hamujący postęp. Partia musi nauczyć się skutecznego konkurowania ze swoimi politycznymi przeciwnikami w inny niż dotychczas sposób, przede wszystkim za pomocą atrakcyjnego i realnego programu. W przedsiębiorstwie natomiast powinno znaleźć się — moim zdaniem — miejsce dla różnych sił i orientacji społeczno-politycznych, a PZPR powinna dążyć do ułożenia ze wszystkimi stosunków na partnerskich zasadach. Chciałbym powołać się dla przykładu na nasze kontakty z kołem ZSL, którego działalność w ZKiMR wcale nie ignorujemy. Myślę, że nie pominiemy nikogo, kto zechce z nami współpracować dla dobra przedsiębiorstwa i załogi.

„PF”: — Dziękuję towarzyszy sekretarzowi za spotkanie i życząc sukcesów w kierowaniu zakładową organizacją partyjną.

Rozmawiał: M. LENKIEWICZ



12 STYCZNIA na plenarnym posiedzeniu Komitetu Zakładowego PZPR wybrał RYSZARDA KULPĘ I sekretarzem. Jest on już piątym z kolei, nie licząc sekretarzy POP, I sekretarzem Komitetu Zakładowego. Przed nim funkcję tę pełnił WACŁAW STRYZEWSKI, LESZEK SKÓRCZYŃSKI, JANUSZ AGDAN i ADAM SAWICKI.

R. Kulpa ma niespełna 35 lat, z czego ponad połowę spędził w ZKiMR. Uczył się w szkole przyzakładowej, a potem w Technikum Mechanicznym. Rozpoczął jako tokarz narzędziowy, później był mistrzem w Wydziale M-1, a przed wyborem na I sekretarza przez kilkanaście miesięcy kierownikiem Działu Gospodarki Materiałowej. Posiada długi staż partyjny i bogate doświadczenia w pracy społecznej. Już drugą kadencję jest członkiem Egzekutywy KZ. Posiada też krótkotrwały epizod w działalności młodzieżowej. Przez kilka miesięcy pełnił funkcję przewodniczącego ZZ ZSMP.

„PF”: — Nie będzie chyba przesadą jeżeli stwierdzą, że tradycją stało się powierzanie funkcji I sekretarza KZ PZPR ludziom młodym. Poprzednicy także mieli w chwili jej przyjmowania niewiele ponad 30 lat. Można więc powiedzieć, że powierzenie tej funkcji towarzyszy jest konsekwencją dojrzałych doświadczeń przeszłości, a jednocześnie wynikiem dużego zaufania do jego osoby.

R.K.: — To zaufanie, jakim obdarzyli mnie towarzysze, cenię sobie najbardziej.

Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę

OSTATNIE ZMIANY kadrowe w zakładzie wzbudziły sporo kontrowersji. Wielu pracowników uważa, że nie wszystko zostało przeprowadzone zgodnie z przepisami prawa. Czy tak jest rzeczywiście? Dotychczas nie ukazał się znowelizowany kodeks pracy. Ciągłe jest aktualizowane poprzez orzeczenia Sądu Najwyższego. Uchwały tego organu mają moc przepisów prawnych i stanowią podstawę działania przedsiębiorstw państwowych. Oto kilka z ostatnich orzeczeń w tej sprawie.

Zacznijmy od sytuacji, w której zakład pracy zobowiązany jest do ponownego zatrudnienia pracownika. Z jednej strony powinność ta nie zależy od aktualnych możliwości pracodawcy. Osoba taka musi więc być ponownie przyjęta. Z drugiej jednak strony nie nakłada to na zakład obowiązku zatrudnienia jej na tym samym stanowisku, ani zapewnienia jej takiego samego wynagrodzenia. Ponadto, jeżeli zainteresowany odmówi przyjęcia zaproponowanych mu warunków, nie może dochodzić żadnych roszczeń od przedsiębiorstwa. Dotyczy to przypadków określonych w art. 66 § 1 kodeksu pracy.

Wiele nieścisłości wiąże się z pojęciem

„wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy”. W takim przypadku zakład zobowiązany jest do podjęcia wielu działań zgodnych z odpowiednimi przepisami. Za wypowiedzenie nie uznaje się jednak sytuacji, gdy pracownikowi zwiększa się wynagrodzenie. Tak więc w przypadku nieprzyjęcia przez niego zmienionych w ten sposób warunków płacowych, umowy o pracę nie rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego na wypowiedzenie. Podobnie traktowane jest obniżenie pracownikowi kategorii zaszczerowania, ale tylko wówczas, gdy nie wiąże się to z obniżeniem wynagrodzenia. Tylko w tej ostatniej sytuacji zabieg ten można traktować na równi z wypowiedzeniem warunków pracy.

Identyczna sytuacja występuje w przypadku, gdy osoba wraca po urlopie wychowawczym do pracy. Pracodawca nie jest zobowiązany do zatrudnienia jej na tym samym stanowisku, ani do przyznania jej wyższego uposażenia. Przepis mówi jedynie o stanowisku równorzędnym lub odpowiadającym jej kwalifikacjom, a także o wynagrodzeniu nie niższym od poprzedniego. Odnosi się to również do zmia-

ny formy wynagradzania dniówkowego na akordowe i odwrotnie. Jednak w tym szczególnym przypadku wymagana jest zgoda zainteresowanego. Gdy jej zabraknie, wówczas obowiązują wszelkie przepisy związane z wypowiedzaniem warunków pracy i płacy.

Odrębne przepisy ustalają również możliwości rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę. Może się to stać nawet w czasie ustawowego jej wypowiedzenia, oczywiście tylko wówczas, gdy osoba taka naruszy obowiązujące w przedsiębiorstwie przepisy. Nie można więc zgodzić się z dość powszechnym twierdzeniem, że skoro ktoś jest już w okresie wypowiedzenia, to może nie wykonywać swoich obowiązków.

Podstawą do wypowiedzenia warunków pracy może być na przykład nadmierne korzystanie ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Inną — także odmowa podjęcia pracy w godzinach nadliczbowych, jeżeli zainteresowany zatrudniony jest przy usuwaniu awarii. Najnowsze orzeczenia dopuszczają także możliwość rozwiązania umowy o pracę w czasie urlopu wypoczynkowego lub innej usprawiedliwionej nieobecności w zakładzie.

Z innych postanowień Sądu Najwyższego warto przywołać decyzję o obowiązku stawienia się do pracy w wolną sobotę. Pracownik musi podporządkować się poleceniu kierownictwa nawet wówczas, gdy uważa, że „nie zorganizowano w tym dniu zaplecza organizacyjno-technicznego”. Jak więc widać, obowiązki pracownika są stawiane ostatnio dość rygorystycznie przez sądy i warto zdać sobie sprawę z możliwości, jakie przyznano przedsiębiorstwom w celu dyscyplinowania swoich załóg.

(mis)

187 milionów złotych na poprawę warunków BHP

PRZYJĘTY w tym roku plan poprawy warunków BHP obejmuje 39 tematów. Ich realizacja ma kosztować 187 470 tys. zł. znaczna część tych środków ujęta jest w planowanych zadaniach inwestycyjnych — 141,5 mln zł, a pozostała pokryta zostanie ze środków obrotowych przedsiębiorstwa. Sumy te mogą szokować, ale ich wysokość wynika przede wszystkim z od dawna przewidywanego zakupu nowej oczyszczarki dla Wydziału K-4. Koszt tylko tego jednego zadania przekroczy 130 mln zł. Ostateczny termin zakupu tego urządzenia wyznaczono na koniec bieżącego roku, a koszty pokryte zostaną ze środków inwestycyjnych.

Wysokie wydatki wiążą się też z zakupem i wdrożeniem innych urządzeń — robotów malarskich typu RIMP-901. Będą zastosowane do malowania maszyn pielegnacyjnych, tj. obsypników i pielników. Ich koszt wraz z wykonaniem niezbędnego oprzyrządowania wyniesie blisko 21 mln zł. Podobnie jak oczyszczarka, tak i ta maszyna przyczyni się do zmniejszenia zapylenia w halach produkcyjnych i ograniczenia uciążliwości pracy. Roboty powinny być zastosowane przy malowaniu już w drugim półroczu br. Zakończenie prób przewiduje się na koniec czerwca.

Realizacja kolejnych zadań nie pociągnie już za sobą tak dużych nakładów finansowych. 3 mln zł kosztować będzie zamontowanie suwnicy nad nową estakadą stali. Termin zakończenia tej operacji wyznaczono na połowę tego roku. Tyle samo ma kosztować opracowanie założeń techniczno-ekonomicznych na nową wentylację w wydziałach Kuźni. Od dawna już wiadomo, że istniejący tu system wyciągowy nie działa zgodnie z przeznaczeniem. Doraźne przebudowy i modernizacje nie przyniosły, jak dotąd, pożądanego efektu, trzeba więc pomyśleć o generalnej przebudowie całego układu wentylacyjnego. Do końca br. przygotowuje się dokumentację, a w następnych latach rozpocznie roboty.

Do końca roku zakończony zostanie również generalny remont posadzki w gnieździe kołnierzy Wydziału W-5. To zadanie poprawi warunki eksploatacji wózków zlikwiduje występujące tu obecnie zagrożenia wypadkowe. Ogólny koszt tego przedsięwzięcia wyniesie 5 mln zł. W tej samej hali zainstalowana zostanie kotara powietrzna w bramie wjazdowej od strony estakady stali, uruchomiona wentylacja dachowa i pomalowane ściany. Te zadania kosztować będą 2,6 mln zł.

W zatwierdzonym planie przewidziano również kilka innych przedsięwzięć, dotyczących zmniejszenia uciążliwości pracy. Jednym z nich jest zainstalowanie stołów podających materiał do lamaczy w Wydziale K-1. Zadanie to wykonają pracownicy Działu Głównego Mechanika. Zainstalują również podajnik łańcuchowy przy prasie w Wydziale K-3. Urządzenie to poprawi warunki pracy przy prasach okrojczących. Poza tym założy się otwieranie świetlików w części dachu nad Wydziałem K-5 i wykonanie podajnika wibracyjnego do podawania materiału do nagrzewu indukcyjnego przy prasach kuźniczych.

Poprawie warunków pracy służyć będzie również urządzenie pomieszczenia na wolnym powietrzu do spożywania napojów przed halą Wydziału K-3. Będzie służyć pracownikom już pod koniec września. Kilka zamierzeń dotyczy poprawy oświetlenia w halach produkcyjnych. Na wielu stanowiskach nie odpowiada ono przyjętym normom. Dotyczy to m.in. Wydziału K-5 i Kotłowni. Zwiększy to bezpieczeństwo pracy i poprawi jej warunki.

Nie wykonane w ub.r. zadania znalazły się również w planie na bieżący. Jednym z najważniejszych jest wymiana suwnicy w hali W-1, a w hali sprężarek Działu Głównego Energetyka suwnica zostanie podniesiona o 1 metr. Obecnie zagraża ona pracownikom wykonującym pracę na stanowiskach.

Dodać można jeszcze kilka innych przedsięwzięć, jak choćby przeniesienie Wydziału TM-5, zainstalowanie ogrzewania w pomieszczeniu nawęglaczy, wykonanie remontu w pijalni napojów, utwardzenie placu przy magazynie nr 8, wyremontowanie dachu nad-krajalnią w Wydziale W-1, zainstalowanie pistoletu firmy „Wagner” do malowania na stanowisku zdawczym w malarni W-4, wyremontowanie części socjalnej w Wydziale K-1, czy zagospodarowanie pomieszczenia po byłej malarni na stanowiska wykańczania i pakowania odkuwek. Nie są to, oczywiście, wszystkie zadania przyjęte do realizacji w ramach planu poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na ten rok. Wykonanie ich powinno znacznie ułatwić pracę załogi ZKIMR i przyczynić się do ograniczenia wypadkowości i zmniejszenia zagrożeń.

(mis)

Sprawy zapasów wciąż aktualne

Obniżenie zapasów materiałowych w zakładzie to sprawa podejmowana już wielokrotnie przez różne gremia. Koniec ub.r. wypadł pod tym względem korzystnie. Udało się zmniejszyć je poniżej zakładanych w odpowiednim planie norm. Czy jednak oznacza to, że kłopoty mamy już za sobą?

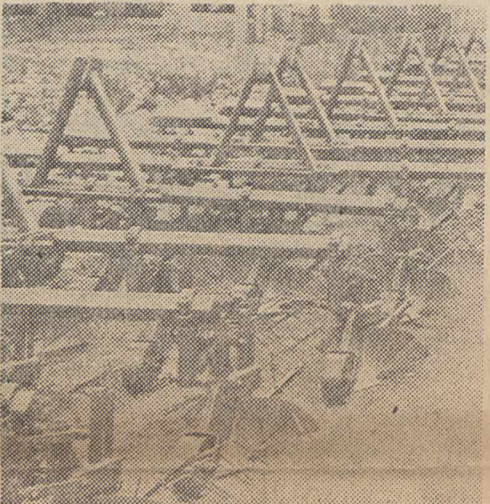
Ze zmniejszenia zapasów nie wszystkie grupy pracowników są zadowolone. Ogranicza to bowiem możliwości wyboru materiałów i realizacji zamówień składanych przez wydziały produkcyjne. Zmusza to do bardziej precyzyjnego planowania pracy i częstszych zmian oprzyrządowania. Oczywiście, nie jest to korzystne dla fabryki, jak i dla załogi zatrudnionej w systemie akordowym. Czy można jednak inaczej?

ZKIMR posiadają pokrycie finansowe na ponad 50% zapasów. Zmuszone są więc do pobierania kredytów na zakup materiałów przeznaczonych do produkcji. Dzieje się

tak przede wszystkim ze względu na nieterminowe spłacanie należności przez wierzycieli. W pierwszych miesiącach tego roku kredyt na ten cel wyniósł ok. 900 mln zł. Dotychczas bank liczył od niego odsetki w wys. od 18 do 21%, ale od 1989 roku wzrosły one do 55%. Oznacza to, że tylko za dwa pierwsze miesiące przedsiębiorstwo będzie musiało zapłacić z tego tytułu blisko 100 mln zł. Kwota ta będzie wielokrotniała się w następnych miesiącach.

Jak więc widać, sprawy ograniczania zapasów materiałowych są wciąż jeszcze bardzo aktualne. Wiąże się bowiem z wypracowanym przez fabrykę zyskiem. Gdyby udało się w pełni pokryć zapasy własnymi środkami, kilkaset milionów złotych pozostałoby każdego roku w przedsiębiorstwie. Jest to chyba wystarczająco duża kwota, aby pogodzić się z pewnymi niedogodnościami.

(k)



Wszystko wskazuje na to, że tradycyjne kłopoty z zapasami materiałowymi mamy już za sobą. Coraz częściej dają znać o sobie braki materiałów do produkcji maszyn rolniczych i odkuwek

Echa reorganizacji

Wszystkim zaproponowano nowe stanowiska pracy

ZAPOWIADANE w połowie ubiegłego roku zmiany organizacyjne wywołały poruszenie zwłaszcza wśród pracowników niebezpośrednio produkcyjnych. Wielu kojarzyło je z dawnymi redukcjami. Spora była grupa tych, którzy poczuli się zagrożeni pozbawieniem dotychczasowych posad. Wbrew tym pierwotnym niepokojom sama reorganizacja przebiegała dość spokojnie i nie wywołała większego poruszenia. Faktem jest także, że nie wszystkie wcześniej przewidziane posunięcia zostały w pełni realizowane. Jakże więc ostateczne efekty przyniosły zmiany organizacyjne?

Wszystkie ruchy kadrowe, przeprowadzone w ramach reorganizacji, objęły 50 pracowników. Trzeba tu zaznaczyć, że były to zmiany warunków pracy, a nie wypowiedzenie jej. Tylko w trzech przypadkach doszło do rzeczywistych zwolnień. Także w tych przypadkach posłużono się dwoma wypowiedzeniami zmieniającymi warunki pracy. Tylko w odniesieniu do jednego pracownika zastosowano wypowiedzenie i nie przedłożono umowy na nowych warunkach. W czasie reorganizacji zrezygnowało z pracy w ZKIMR 5 osób. Były jeszcze osoby odchodzące na rentę lub urlop wychowawczy. Oczywiście, trudno dziś stwierdzić, czy przyczyną tych decyzji była tylko zmiana warunków pracy. Być może, pracownicy ci odeszli z zakładu bez względu na okoliczności.

Wszystkim, którzy otrzymali zmianę dotychczasowych warunków pracy i nie chcieli zgodzić się na proponowane im stanowiska, przedstawiono listę ponad 50 wolnych etatów. Mieli więc możliwość wybrania takiej pracy, jaka im najbardziej odpowiadała. W rezultacie stan zatrudnienia w przedsiębiorstwie nie zmniejszył się, a wręcz zwiększył, gdyż jak co roku, zatrudniło się kilku nowych pracowników. Zmianie uległa jednak struktura zatrudnienia. Ubyło bowiem 9 stanowisk niebezpośrednio produkcyjnych i 28 pośrednio-produkcyjnych. Zwiększyła się natomiast liczba pracowników akordowych o 6 i dniówkowych o 32. W tej ostatniej grupie odczuwany był ostatnio szczególnie niedobór. Ubytki były bardzo duże ze względu na niskie płace.

Dzięki reorganizacji liczba stanowisk kierowniczych w fabryce zmniejszyła się o 14. Zlikwidowano pion spraw pracowniczych. Zdaniem przeprowadzających zmiany, zabieg ten powinien skrócić drogę w załatwianiu wielu spraw, gdyż wyeliminowano jeden człon pośredni. Jednak taka decyzja wywołała spore poruszenie, zwłaszcza wśród przedstawicieli związków zawodowych. Uznali oni tę właśnie zmianę za niekorzystną. Od wielu lat zawsze działał w zakładzie pion spraw pracowniczych. W dawniejszych latach było nawet stanowisko dyrektora ds. pracowniczych, potem przemianowano je na głównego specjalistę. Była więc dotychczas osoba, która zajmowała się wszystkimi sprawami zatrudnionych w zakładzie osób, a także hotelami, fabrycznym osiedlem mieszkaniowym, stadionem, szkołą itd.

— Dopóki był jeden gospodarz, mógł on ogarnąć wszystkie sfery tak przeciętnej różnorodnej działalności — mówi przewodniczący NSZZ Pracowników ZKIMR LESZEK NOWAK. — Dziś sprawy te znajdują się w rękach kilku zastępców dyrektora i to przede wszystkim wydaje się niekorzystne. Mają oni wiele swoich podstawowych obowiązków i to właśnie utrudnia pracownikom docieranie do nich ze swymi kłopotami. Moim zdaniem droga nie skróciła się, a wręcz wydłużyła.

Przypomnijmy jednak, że nim nastąpiły wspomniane zmiany, głośno w sprawie pracy tego pionu były bardzo podzielone. Wiele mówiło się o złej działalności. Poza tym od dłuższego czasu odchodzono od koncepcji utrzymania wszystkich spraw w jednym ręku. Wszak sprawami stołówek wydziałowych, szatni i toalet zajmowali się kierownicy wydziałów i zatrudniony w nich per-

sonel. Często krytykowano zadania przydzielone Działowi Socjalnemu i sposób ich realizacji. Czy teraz będzie inaczej?

— Kierownikom działów socjalnego i administracyjnego przyznano sporo nowych uprawnień i oni mogą obecnie spełniać rolę dotychczasowego głównego specjalisty, oczywiście każdy w swoim zakresie — stwierdza kierownik Działu Spraw Osobowych TEODOR HALDYS. — Od nich przede wszystkim będzie zależała praca powierzonych im komórek. Być może, że ich kompetencje zostaną jeszcze rozszerzone, aby mogli podejmować samodzielne decyzje, a nie tylko rozdzielać zadania.

Oczywiście, nie chcemy rozstrzygać o konsekwencjach tej decyzji. Najbliższe miesiące wykażą, jak wpłynęły one na rolę poszczególnych komórek, załatwiających sprawy pracownicze.

Kończąc temat zmian, należy jeszcze stwierdzić, że w grupie pracowników umysłowych objęły one 32 osoby. Dotyczyły przede wszystkim zmian stanowisk. Poza jednym przypadkiem nie było poważniejszych skarg i niezadowolonych. Nikt z pracowników nie wniósł sprawy do sądu, co może świadczyć o wyrażeniu zgody na podjęte decyzje. Czy jest to już koniec zmian kadrowych w przedsiębiorstwie?

— Są jeszcze stanowiska, w tym kilka kierowniczych, które powinny być zlikwidowane, bądź należałoby zmienić ich obsadę — dodaje kierownik T. Haldys. — Z różnych powodów nie mogliśmy zrobić tego od razu. Widoczna jest jednak w tych przypadkach pewna stagnacja. Tak więc w niedługim czasie wrócimy do tych kwestii. Zmiany kadrowe są konieczne w interesie przedsiębiorstwa. Chcemy dać szansę awansu pracownikom młodym, zaangażowanym w sprawy zakładu. Zastój nie jest elementem pozytywnym.

Zanim jednak nastąpią kolejne zmiany, trzeba poczekać na efekty już przeprowadzonych. Tylko czas może wykazać, jak odbiją się one na działalności przedsiębiorstwa i jego finansowej kondycji.

M. SZCZYPIORSKI

Porządkowanie miasta

Jawor w konkursie „Mistrz gospodarności”

W BIEŻĄCYM ROKU po raz kolejny Jawor zgłoszony został do ogólnopolskiego konkursu o tytuł „Mistrza gospodarności”. Dotychczas miasto już dwa razy triumfoowało w województwie legnickim w rywalizacji między ośrodkami o podobnej liczbie mieszkańców, zdobywając honorowy tytuł. Jak będzie w tym roku?

Udział w konkursie łączy się z corocznym przyjmowanym programem porządkowania miasta. W ub.r. przekroczono przyjęte założenia. Przeprowadzono wówczas gruntowne remonty 13 budynków mieszkalnych oraz drobniejsze naprawy, np. dachów, klatek schodowych, instalacji elektrycznych itp. Poza tym pracami objęto kilka obiektów użyteczności publicznej, przystanki autobusowe, tunel na dworcu PKP oraz rekreacyjne. Częściowym remontom poddano także 15 budynków oświaty — szkół i przedszkoli.

Dzięki zaangażowaniu się zakładów pracy i mieszkańców Jawora miasto wzbogaciło się o 2650 drzew oraz ponad 22 tys. krzewów. Porządkowano parki — miejski i Park Pokoju, a także tereny zielone w Jaworze, w tym również cmentarz i miejsca pamięci narodowej. Łącznie pracami objęto ponad 38 ha powierzchni.

W minionym roku wiele prac wykonano na drogach i ulicach. Objęły one remonty kapitalne i bieżące jezdni i chodników, porządkowanie rowów, poboczy, oznakowanie ulic itp. Poprawiły się warunki w wielu lokalach handlowych i gastronomicznych. Najczęściej dotyczyło to odnowienia pomieszczeń i prac specjalistycznych. Zmodernizowano 37 placówek, a w tym 23 sklepy, 8 zakładów gastronomicznych oraz 6 produkcyjnych. Plan porządkowania miasta objął również wszystkie zakłady pracy. Ich załogi nie ograniczyły się do prac na

swoim terenie, ale uczestniczyły w robotach na rzecz miasta.

Wiele zadań wykonano w ramach czynów społecznych. Największy w nich udział miała młodzież szkolna, przepracowała ona prawie 6 tys. godz. na rzecz Jawora. Najaktywniejsze były szkoły podstawowe nr nr 1, 2, 5 i 7 oraz Liceum Medyczne, Zespół Szkół Ogólnokształcących i Zasadnicza Szkoła Zawodowa przy ZKiMR. Ponadto pracownicy administracji PGKiM przepracowali w kwietniu 1988 r. przy porządkowaniu ulic wszystkie wolne soboty. Do tego dodać trzeba kilka większych zakładów pracy, których załogi również brały udział w podobnych robotach. Wartość wykonanych w ten sposób prac wyniosła ponad 4,5 mln zł.

Równie obszerne są plany na bieżący rok. Poza remontami budynków mieszkalnych, odnawianiem elewacji i drobnymi naprawami, obejmie się nimi 17 obiektów oświatowych. Wyremontowany zostanie dworzec kolejowy, aby stanowił wizytówkę miasta dla przyjezdnych. Przewiduje się dalsze prace na terenach zielonych. W tym roku przybędzie w Jaworze 2 tys. drzew, 4 tys. róż i krzewów. Plan zakłada wiele innych prac w obiektach użyteczności publicznej, osiedlach mieszkaniowych, na drogach, w zakładach pracy itd.

Trzeba stwierdzić, że już teraz Jawor ma opinię jednego z najładniejszych miast w regionie. Jest to przede wszystkim zasługa służb komunalnych i mieszkańców, dbających o utrzymanie czystości i ładu. Efekty uzyskane w ub.r. potwierdzają starania o zachowanie takiej opinii. Czy uda się powtórzyć po raz trzeci sukces w konkursie? Jest to bardzo prawdopodobne, tym bardziej, gdy wszyscy wykonają przyjęte na bieżący rok zadania. (mis)



Giełda minerałów

Fot. F. Kopeć



nasze sygnały



Polityka płacowa

W NORMALNEJ GOSPODARCE, rządzącej się prawami ekonomicznymi, kategorią ekonomiczną są również płace. W Polsce dopiero od niedawna czynione są próby osiągnięcia w tej sferze stanu normalności. Przez wiele lat płace stanowiły bowiem kategorię polityczną. Pomimo czynionych ostatnio starań, taką być nie przestały.

Galopująca od lat inflacja, ostry niedobór towarów na rynku, zawrotny wyścig cen i plac wypaczają funkcję pieniądza w gospodarce. Nie jest on miernikiem wartości pracy, lecz ekwiwalentem wzrostu kosztów utrzymania. Stąd właśnie biorą się częste ostatnio rewindykacje płacowe, wymuszanie kolejnych podwyżek pod groźbą strajków.

Z podobną akcją rewindykacyjną mieliśmy niedawno do czynienia także w ZKiMR. Wysokich podwyżek plac domagał się związek zawodowy. Załogi poszczególnych wydziałów wysunęły dodatkowe postulaty płacowe i pozapłacowe, grożąc strajkiem w przypadku ich zlekceważenia przez kierownictwo fabryki. Najważniejszą kwestią, było zdecydowanie, czym właściwie powinny być te podwyżki, jaką miałyby spełniać funkcję: rekompensującą kolejny wzrost cen, czy też motywacyjną. W związku z tym uchwalona została zasada „każdemu po równo”, lecz w zależności od charakteru pracy, jej wartości i jakości. Stanowisko to poparła zdecydo-

wanie większość załogi, chociaż nie obyło się bez grzących sporów. Wspomniana zasada też ma swoich zagorzałych obrońców.

Nie udało się, niestety, osiągnąć jedności w tej kontrowersyjnej kwestii. Pieniądze przeznaczone na podwyżki przekazane zostały do dyspozycji kierownictw poszczególnych wydziałów. One, wraz z kolektywami społecznymi, zdecydowały o sposobie ich podziału. Tam, gdzie silniejsze okazało się przekonanie o kompensacyjnej funkcji wynagrodzenia za pracę, wszyscy dostali „po równo”. Podwyżki cen uderzają we wszystkich z jednakową siłą, twierdzą zwolennicy egalitarnych rozwiązań, więc jednakowa musi być ich rekompensata. Tam natomiast, gdzie odrzucono zasadę „takich samych żoładków”, najwyższe podwyżki dostali po prostu najlepsi. Stało się tak głównie dlatego, że to właśnie oni, a nie przeciętni i słabi, mieli decydujący głos w tej sprawie.

Decyzje takie nie przychodzą jednak łatwo. Wielu kierowników woli po prostu nie dolewać przysłowiowej oliwy do ognia i godzi się na dyktant „przeciętnej” większości. Cierpią na tym, oczywiście, najlepsi i najbardziej wydajni pracownicy. Takie podejście do sprawy uniemożliwia likwidację wielu dysproporcji istniejących jeszcze w placach różnych grup załogi. Dowodem na to są od lat zanizone płace pracowników inżynieryjno-technicznych, zwłaszcza technologów i konstruktorów.

Niezwykle trudne jest więc prowadzenie w przedsiębiorstwie w obecnych warunkach racjonalnej polityki płacowej. Ryzyko zaostrzenia atmosfery, wywołania napięć wśród załogi jest ogromne. Coraz trudniej dokonywać wyboru pomiędzy rekompensowaniem a motywowaniem. Wynagrodzenie nie jest kryterium umożliwiającym podział pracowników na dobrych, przeciętnych i złych. Coraz bardziej ograniczone są możliwości płacowego awansu, skoro prawie każdą wypracowaną w przedsiębiorstwie złotówkę trzeba dzielić w atmosferze przymusu. W ogóle pojęcie zarobku zaczyna ztracać swój sens, skoro coraz częściej zastępowane jest wraz z regulacją plac. Podwyżka obejmująca za każdym razem całą załogę lub znaczną jej część nie jest utożsamiana przez nikogo z awansem.

M. LENKIEWICZ

Junacy na półmetku roku szkolnego

Podsumowano półroczną działalność drużyn skupionych w przyzakładowym Ochotniczym Hufcu Pracy. W tradycyjnym współzawodnictwie bierze się pod uwagę nie tylko oceny, jakie uzyskują junacy w szkole, ale także obecność w pracy, ocenę wystawioną przez nauczyciela zawodu i zaangażowanie. Mieszczą się w tym również: szkolenie zawodowe i BHP, udział w imprezach kulturalnych i sportowych, rozwijanie swoich zdolności itp.

W pierwszym półroczu najlepszą okazała się drużyna, której przewodzi JACEK PŁODZIEN. Osiągnęła ona w przeliczeniu na jednego junaka 144 punkty. Drugą lokatę zdobyła III drużyna z jej szefem PIOTREM BOCZNIEWICZEM, uzyskując 116 punktów, a trzecią — I drużyna MIROSLAWA SYGUTA ze średnią 108 punktów na junaka.

Indywidualnie najlepszym okazał się KRZYSZTOF KAZIMIERCZAK, który

zgrupował 338 pkt i wyprzedził PIOTRA BOCZNIEWICZA z 303 pkt. Trzecie miejsce zajął TADEUSZ RADOM z 297 pkt., czwarte — PIOTR OŚLAK z 290 pkt., natomiast na piątym znalazł się TOMASZ CHOŚZOWSKI z wynikiem 276 pkt. Stanowi to znaczne jego osiągnięcie, gdyż przyjęty został do hufca o miesiąc później od pozostałych, co uniemożliwiło mu sięgnięcie po lepszą lokatę. Wydaje się jednak, że przy podsumowaniu wyników za cały rok znajdzie się on na czele tej klasyfikacji. Świadczy o tym bardzo dobre oceny uzyskiwane w szkole i przy nauce zawodu.

Wojewódzka Komenda OHP ufundowała najlepszym junakom i drużynom nagrody rzeczowe oraz książki i dyplomy. Zwycięzcy otrzymali Kuchenki turystyczne oraz chlebaki. W ten sposób wyróżniono aktywność pierwszych 15 junaków przyzakładowego hufca. Były również pamiątkowe odznaki. (mis)

Wyniki 1988 roku

Wartość sprzedaży wzrosła o połowę

Dopiero w połowie marca ogłoszono pierwszą wersję wyników finansowych przedsiębiorstwa za ubiegły rok. W tym czasie trwało jeszcze sprawdzanie bilansu przez przedstawicieli Izby Skarbowej. Tak więc w prezentowanych poniżej efektach mogą zająć jeszcze minimalne zmiany. Generalnie bilans wypadł dla przedsiębiorstwa bardzo korzystnie.

Ogólna wartość sprzedaży wyniosła 12,331 mln zł, czyli była wyższa o 50% od osiągniętej w roku poprzednim. Ten rezultat nie był tylko wynikiem zmiany cen na wyroby ZKiMR. Faktem jest bowiem, że np. ceny odkuwek wzrosły znacznie mniej od cen stali. W liczbach porównywalnych rzeczywisty wzrost wartości sprzedaży określa się na ok. 30%. Całkowity koszt produkcji wyniósł 10 631 mln zł. Akumulacja na sprzedaży zamknęła się więc kwotą 1 699 mln zł. Oznacza to, że w ub.r. fabryka osiągnęła zakładany poziom kosztów — 86,2%. Po raz pierwszy od kilku lat dodatnio ukształtował się stosunek zysków i strat nadzwyczajnych. Tych pierwszych było 59,6 mln, a strat 48,5 mln zł. Niemniej jednak można byłoby zastanowić się, czy rzeczywiście straty bliskie 50 mln zł to sukces?

Po odliczeniu podatku obrotowego w wysokości prawie 75 mln zł i kosztów strat nadzwyczajnych zysk bilansowy wyniósł 1 619 mln zł. Naliczany od tej kwoty podatek dochodowy to aż 1 006 mln zł. Odliczono od niego ulgi wypracowane przez fabrykę. Osiągnęły one w 1988 r. 287,9 mln złotych. Największy w nich udział miała produkcja eksportowa — 144 mln zł. Za wyroby ze znakiem jakości uzyskano ko-

lejne 84,7 mln zł, a za oszczędności surowców i materiałów ponad 55 mln zł. M.in. te ulgi zapewniły wypłacenie załozde pełnych nagród z zysku w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Jak się oblicza, na wypłaty te przeznaczono około 60 mln zł.

Realnie więc przedsiębiorstwu pozostał do podziału zysk w wys. 845,7 mln zł. Z tej kwoty odpis na podatek od ponadnormalnych wypłat wynagrodzeń wyniesie 80 mln, jak zaplanowano. Na fundusz rezerwowi przeznaczony jest 69,9 mln zł. Z pozostałego zysku największą część pochłonie fundusz rozwoju zakładu, bo aż 549,4 mln zł. Te środki powinny zapewnić pełną realizację wszystkich przewidzianych do zrealizowania w tym roku inwestycji, w tym także zakup nowoczesnych maszyn. Na fundusz załogi przeznaczony jest prawie 30 mln zł. Kolejnych 22,5 mln zł wzbogaci fundusz mieszkaniowy, przeznaczony na wydatki związane z osiedlem mieszkaniowym, pożyczkami na uzupełnienie wkładów itp. Pewne kwoty, np. 1,3 mln odpisano na fundusz efektów wdrożeniowych, a 1,5 mln na konto Zrzeszenia „Agromet”.

W ten sposób w przedsiębiorstwie zostanie ponad 85 mln zł zysku nie przeznaczonego jeszcze na żaden fundusz. Trudno dziś przewidzieć, na jaki cel ostatecznie zostaną zużyte te pieniądze. Na pewno wykorzystane zostaną z myślą o fabryce i jej załozde. Trzeba zaznaczyć, że wymienione wyżej kwoty zaspokoją wszystkie potrzeby zakładu, więc pozostała z zysku suma nie uszczupli środków przewidzianych na jego działalność. (mis)



Zarząd a sekcja piłki nożnej

Od wielu lat w MRKS „Kuznia”, która prowadzi tylko dwie sekcje, w rzeczywistości nie istnieją różnice pomiędzy pojęciami zarządu klubu a sekcji piłki nożnej. Tak naprawdę jest to klub jednosekcyjny, gdyż brydż sportowy stanowi zaledwie margines jego działalności. Prawie wszyscy członkowie zarządu na co dzień zainteresowani są tylko piłką nożną. Stąd właśnie bierze się utożsamianie tych dwóch określeń.

Tymczasem rzecz wygląda nieco inaczej. Członkami sekcji piłki nożnej są także szkoleniowcy oraz kierownicy drużyn i inni związani z nią ludzie. Konsekwencją tego uproszczenia jest nie tylko wyeliminowanie z życia klubu osób, których wpływ na stan piłki nożnej jest niepodważalny, ale także hamowanie rozwoju tej dyscypliny sportu. Ludzie ci bowiem, wbrew temu, co sądzą niektórzy przedstawiciele kierownictwa klubu, swoją codzienną pracą zawodową i społeczną przyczyniają się w decydującym stopniu do umocnienia zespołu piłkarskiego „Kuzni” w czołówce województwa legnickiego.

Kierownictwo klubu lekceważy jednak wnioski jego pracowników, dotyczące zwiększenia ich udziału

w rozwiązywaniu problemów organizacyjnych i szkoleniowych. Przez kilka ostatnich lat nie odbywają się posiedzenia sekcji piłki nożnej, zastąpione — nie wiadomo dlaczego — zebraniem zarządu. Do udziału w nich (ciekawość na jakich prawach?) zwykło się zapraszać tylko trenera zespołu seniorów, ewentualnie jego asystenta. Pozostali trenerzy nie tylko, że nie są zapraszani na te zebrania, ale nawet nie są informowani o podejmowanych problemach i zapadających decyzjach.

Świadczy to chyba wymownie o lekceważącym stosunku kierownictwa klubu nie tylko do tych ludzi, ale przede wszystkim do spraw, których są rzecznikami. Dotyczy to zwłaszcza piłkarstwa młodzieżowego. Nie można bowiem wyciągnąć z tego innych wniosków, jeżeli od lat nie daje się szkoleniowcom pracującym z trampkarzami i juniorami możliwości oficjalnego wyrażania swoich problemów.

Ta paradoksalna sytuacja jeszcze raz dała znać o sobie w ostatnich dniach lutego, tuż przed Konferencją Sprawozdawczą Okręgowego Związku Piłki Nożnej w Legnicy. Jak mnie poinformowano w OZPN, we wszystkich klubach powinny być odbyć się zebrania sekcji piłki nożnej, na których należało wybrać delegatów na konferencję wojewódzką. W „Kuzni” wszystko odbyło się, oczywiście, zgodnie z utartymi zwyczajami. Zebrał się zarząd, wybrał ze swego grona delegatów i po sprawie. Reszta okazała się zbędna, gdyż nikogo nie powiadomiono o zebraniu.

Tak wyglądają oficjalne deklaracje o „stawce” na młodzież.

(M)



...A młodzież mimo wszystko wygrywa. Zwycięzami turnieju w Warszawie zainteresowały się już kluby I ligi. W chorzowskim „Ruchu” występować będą od nowego roku szkolnego: A. Sykała, A. Kotewicz i A. Haczkiwicz
Fot. F. Kopeć

„Kuznia” sprawdza formę

Bardzo intensywnie przygotowują się do wiosennej inauguracji piłkarze Kuzni. Po powrocie ze zgrupowania w Wojcieszowie rozegrali kilka spotkań kontrolnych. Wyniki sugerują, że prezentują niezłą formę, choć trudno teraz przesądzać, jak będzie, gdy rozpocznie się sezon piłkarski. Obecnie trwają bowiem z reguły trenerskie poszukiwania optymalnego ustawienia w poszczególnych formacjach oraz skutecznego sposobu prowadzenia gry. Wyniki są sprawą drugorzędą.

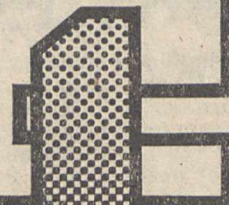
W pierwszym meczu kontrolnym Kuznia pokonała w Jaworze niedawnego III-ligowca Lechię Piechowice 2:1. Kilka dni później została rozgromiona przez lokalnego rywala Górnika Polkowice aż 5:1. W trzech kolejnych spotkaniach odniosła zwycięstwa, mianowicie: ze Stalą Chocianów 3:0, rezerwami Piasta Nowa Ruda 2:1 i Górnika Wałbrzych 1:0. Wymagającym sparringspartnerem okazał się Jantar Uska, występujący podobnie jak Kuznia w III lidze. Mecz zakończył się remisem 1:1. W ostatnim przed wyjazdem na kolejne zgrupowanie spotkanie jaworska drużyna uległa wrocławskiej Słęży 0:2.

27 lutego Kuznia wyjechała na tydzień do Lubiatowa, mając w planie rozegranie dwóch spotkań kontrolnych. Przeciwnikami miały być: Polonia Leszno i Polmo Koźuchów. Wyników nie jesteśmy w stanie podać z przyczyn technicznych. Podobnie ma się sprawa z wynikami meczów z Gopłanią Inowrocław i Bielawianką Bielawa, rozegranymi w Jaworze po powrocie z Lubiatowa. Szczególnie te ostatnie sprawdziany pozwoliły szkoleniowcom lepiej ocenić formę poszczególnych zawodników.

W składzie Kuzni zaszły pewne zmiany w porównaniu z ostatnio przekazywanymi informacjami. Zrezygnował z gry ANDRZEJ SKOWRON, któremu na przeszkodzie stanęły względy rodzinne. Nowymi zawodnikami są natomiast JANUSZ RAK i DIONIZY NOWAK. Pierwszy występował wcześniej we wrocławskim AZS i obecnie odbywa roczną służbę wojskową po studiach w Legnicy, drugi natomiast grał w Śląsku. Obaj są obrońcami. Wkrótce jaworscy kibice będą mogli naocznie przekonać się o trafności obu transferów.

(m)

pod młotem



Telefon zbankrutował

Po wielu dyskusjach, jak ograniczyć przystanie ze służbowych telefonów do celów prywatnych, wielu biuromi dziecięto połączenie z miastem. Równocześnie zainstalowano w zakładzie dwa automaty telefoniczne. Teraz, po dwumiesięcznym okresie korzystania z nich okazuje się, że z trudem „zarabiają one na siebie”. Tylko jeden jest wykorzystywany na granicy opłacalności. Drugi jest bezużytecznie.

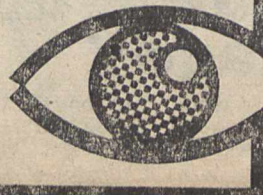
Jak twierdzą przedstawiciele poczty, że niedługo automat z portierni również zostanie zabrany. W innym miejscu miasta lepiej spełni swoją rolę. Czy rzeczywiście nie jest on potrzebny? A może go tylko źle usytuowano?

Szansa

Od dawna wiele wydziałów ma kłopoty z obsadzeniem wszystkich stanowisk pracy. W zakładzie brakuje kilkuset pracowników. Jedyna komórka, która od lat nie ma kłopotu z naborem chętnych, jest przyzakładowy HP. Tu trzeba czekać nawet kilka miesięcy na przyjęcie. Natomiast funkcji, którzy źle się uczą, opuszczają zajęcia, nie przykładają się do pracy i wyrzucani. Kandydatów na ich miejsce jest wielu.

Szkoda, że nie pomyślano, aby OHP lepiej wykorzystywać do uzupełniania kadrowych.

zezem



Przemiany

ŻYJEMY podobno w ciekawych czasach. Rzeczywiście tak można byłoby nazwać. Oczywiście tylko w odniesieniu do sfery politycznej, bo sprawy gospodarcze wyglądają nadal bardzo nieciekawie. Ograniczmy się więc do tych pierwszych.

Jeszcze nie tak dawno nazwanie systemu sprawowania władzy w krajach socjalistycznych totalitarnym, rozłożyło (ujmując rzecz łagodnie) wykleciem. Teraz określenie to odleniane jest w środkach masowego przekazu przez wszystkie przypadki i ktoś się z tym pogodził przedstawiciele różnych kierunków politycznych. Trwa też zastanawianie się, ile pozostało w tych krajach ze stalinizmu. Okazuje się, że nie tak mało. Cytatem właśnie, że nomenklatura, to pozostałość tego okresu. Polegała na tym, że właśnie Stalin delegował o osadzeniu stanowisk, także tych z formalnego wyboru, usytuowanych w hierarchii najbliższej jego osoby. Kolejnych centralnych i tych najwyższych terenów wyznaczał on i niewielka grupa jego bliskich współpracowników. Następnie ten system schodził opniowo w dół aż do najniższych szczebli. Zawsze o „mianowaniu” decydowało niewiele osób. Oczywiście, w miarę awansu mieli najbardziej wierzący, mniej liczyli się już rzeczywista przydatność. Najbardziej właśnie prezadziła mnie ta staranność doboru, nauczona na radnych GRN, bo później okazało się, że była często błędna. Najlepszym dowodem na to jest fakt, że nasza gospodarka nie może wytrwać z kryzysu i nigdy nie udało jej się osiągnąć stanu zbliżonego do przydatności. Niestety, wiele z tych metod dotrwało do obecnych czasów, choćby w formie nawrotu do jawności wyborów na pewne funkcje.

Rzecz jasna, partie sprawujące władzę we wszystkich krajach mają

Neufny

Przyzwyczajeni do staruch wzorów i nawyków nie chcemy zawierzać nowościom, technicznym. Był już przykład z komputerami, teraz z zakupionym niedawno telefaxem, który z fotograficzną dokładnością przesyła na odległość dokumenty, rysunki, projekty itp. Można więc ograniczyć wyjazd służbowe, których jedynym celem jest dostarczenie dokumentów.

Niedawno jeden z kierowników nie dał się przekonać do skorzystania z pośrednictwa telefaxu. Młody pracownik bezskutecznie mu wyjaśniał, on jednak pojechał, aby zatwierdzić to, co można było dokonać w ciągu kilku minut. Droga do postępu jest jednak wyboista.

Na papierze

Niedawno jedna z wyspecjalizowanych firm montowała w zakładzie nowoczesne urządzenie. Choć już wcześniej pracownicy ZKIMR podcażyli jej, pomoc okazała się potrzebna. Niemniej jednak zdziwilo oświadczenie przedstawiciela tej firmy.

W umowie przewidziano comiesięczne opłaty z tytułu konserwacji i drobnych napraw urządzenia. Nie byłoby w tym nic dziwnego, gdyby opieką taka była możliwa. Firma nie posiada jednak przeszkolonych pracowników i choć bierze pieniądze — na jej pomoc liczyć nie można. Dlatego więc w umowie znalazł się taki zapis?

Kalejdoskop nazw

Przez wiele lat mieliśmy zjednoczenia, które po zlikwidowaniu nakazowo-rozdzielczego systemu zarządzania przekształcono w zrzeszenia. Zgrupowań tych tworów nie będzie jednak dłużej. Już pojawiła się nowa nazwa: zrzeszowanie. Powstaje właśnie Zgrupowanie Producentów Maszyn Rolniczych „Agromet” jako spółka z ograniczoną odpowiedzialnością.

Inwencji, jak widać, ludziom nie brakuje. Spółki są akurat w modzie. Fakt, że „zgrupowanie” nie będzie zajmować się niczym innym, niż wcześniejsze zrzeszenie, ma dla wielu drugorzędne znaczenie.

wpływ na obsadzenie najważniejszych stanowisk i nie mogą z tego zrezygnować. Tyle tylko, że u nas będą musiały to robić w niedalekiej przyszłości w inny niż dotychczas sposób. Robimy bowiem postępy w pluralizmie. Najpierw próbowaliśmy rozumić pod tym pojęciem tylko możliwość wypowiedziania różnych myśli, teraz zapowiada się już na wielość związków zawodowych i partii politycznych. Rodzi się Stronnictwo Pracy, powstaje podobno PSL, a w co przekształca się np. Komitet Obywatelski przy Lechu Wałęsie, okaże przyszłość.

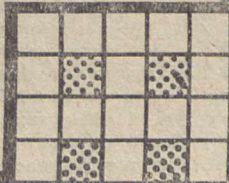
W miarę obrad Okrągłego Stołu klaruje się także polityczny obraz Polski. Wprawdzie wybory do Sejmu nie będą jeszcze konfrontacyjne, obowiązywać będzie rozdzielnictwo mandatów, ale zapowiada się już konkurencyjność w obsadzeniu ich w przyszłym seńacie. Żeby było demokratyczniej głosować będziemy w turach. Tak czy inaczej, trzeba będzie już walczyć o to, aby zostać wybrany. Oczywiście, nieco później te formy wyboru przeniosą się na niższe szczeble; do rad narodowych i wszelkich samorządów. Wyobrażam już sobie, że każdy z wybieranych będzie musiał załatwić własnymi przymiotami i choćby metodami realizacji programu np. danej partii.

Właśnie pluralizm polityczny spowoduje, że przewodnią rolą partii w społeczeństwie nie będzie już wykładania z konstytucyjnego zapisu, ale rzeczywistej jej działalności, z możliwości zdobycia społecznego poparcia w czasie wyborów i na co dzień, w zwykłej działalności. Do nowej sytuacji będą musiały dostosować się również partie, te rządzące, jak i te pozostające w opozycji. Będą musiały inaczej działać. Nie wystarczy już decyzja wąskiego gremium np. o osadzeniu poszczególnych stanowisk. Po prostu przyjdzie im forsować swoich kandydatów i w ogóle jałkolekowiek programy, wnioski i propozycje poprzez swoich członków w organach ustawodawczych, radach narodowych, samorządach itp. Jeżeli zdobędą zwolenników i wraz z nimi przegłosują swoje koncepcje, a potem uda się je zrealizować, partia będzie przewodzić narodowi.

No cóż, opozycja przysporzy rządzącym niewątpliwie wielu kłopotów. Będzie trudniej sprawować władzę. Ale właśnie krytyka podejmowana przez opozycję ma również swoje dobre strony. Po prostu pozwoli tym pierwszym szybciej dostrzec własne błędy i skorygować je.

JAN KOWALSKI

krzyżówka



POZIOMO: 1) wyrostek, młodzik; 2) kino w TV; 3) najludniejszy kraj; 4) szczyt dojrzałości, rozkwitu (anagram A. E. K.); 5) matka Apollina i Artemidy; 6) słynny długodystansowiec fiński lat dwudziestych; 7) najmniejsza porcja, o jaką może się zmienić dana wielkość fizyczna; 8) wojskowy bufet; 9) wykroczenie, występki; 10) struga wody w rzec; 11) okaz gatunku; 12) czasopisma i dzienniki; 13) lennik; 14) środek antyseptyczny; 15) port szwedzki nad Zatoką Botnicką; 16) najwybitniejszy historyk rzymski ok. 55-120 r.; 17) powieść Sienkiewicza; 18) filologia Wschodu i Afryki Pn.

PIONOWO: 1) traktuje o metalach i ich stopach; 2) warstwa ekranująca przewodu elektrycznego; 3) kojarzy się z 31 poziomem; 4) niepokoi mieszkańców Sycylii; 5) intonacyjne wyróżnienie sylaby; 6) pojemnik; 7) nauka zajmująca się przestępstwami i ich wykrywaniem; 8) syn Uranosa i Gai; 9) szef w klasztorze; 10) nie zawsze jest sobą; 11) nasiennik; 12) hinduski bogacz; 13) autor „Monochomachii”; 14) odpad przy obróbce skrawaniem; 15) dziesięcią planeta; 16) odmiana agatu; 17) poeta węgierski 1817-82 r.; 18) autor poematu „Toldi”; 19) np. fenyl.

W. Cz.

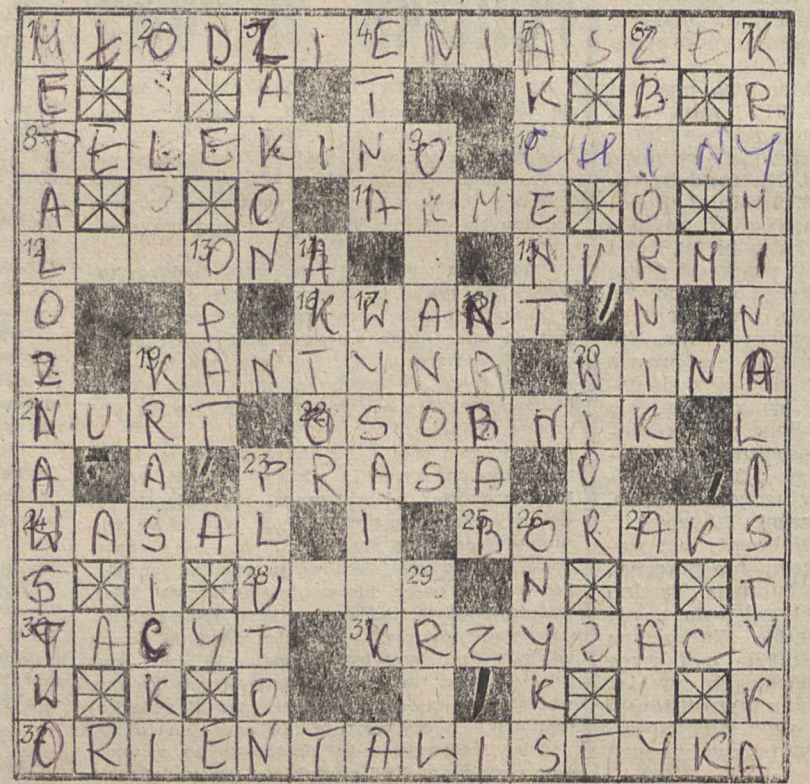
WŚRÓD CZYTELNIKÓW, którzy nadesła prawidłowe rozwiązanie w terminie 10 dni od daty ukazania się nu-

meru „PF”, rozlosowane zostaną następujące nagrody książkowe: Lucjana Złnicza „Nieznane obiekty latające” oraz Giuseppe Tomasi di Lampedusa „Lampart” — powieść z serii KIK.

ROZWIĄZANIE z numeru 3 „PF”: poziomo: wedka, popyt, głębina, zebra, połów, wzornik, słoń, amant, szpat, tchórz, uścisk, Paweł, tyczka, arenda, tramp, kosa, szpak, lubezyk, sługa, łomot, szczapa, kwacz, dereń;

pionowo: wrzos, dobro, agawa, węgorez, wiśnia, papka, piłka, tował, łuczywo, trójzab, macierz, nasadka, szpat, łowca, pułap, rebacz, mazgaj, kasek, śruta, alasz, skład, pomór, krtan.

NAGRODY wylosowali: książkę Adama Hollanka „Księżna z Florencji” — JAN WOJTON z M-1 oraz książkę Anny Czerni „W kuchni bez kompleksów” — ROBERT ROŚOŁOWSKI z TEG.



PRZEGLĄD FABRYCZNY — Redaguje zespół w składzie: Zdzisław Kasprzyk (redaktor naczelny), Michał Lenkiewicz (sekretarz redakcji), Leszek Prończuk (redaktor techniczny), Mirosław Szczyppiorski. WYDAWCA: Zakłady Kuziennicze i Maszyn Rolniczych w Jaworze. Adres redakcji: 59-400 Jawor, ul. Kuziennicza 4, tel. 30-51 wewn. 446. DRUK: Wrocl. Zakłady Graficzne — Zakład w Jaworze, pl. Seniora 4. Zam. 407-89 — 1000 — A3 — F-20