

9 procent maszyn ze znakiem jakości

Jak długo uda się utrzymać ten sukces?

OD KILKU LAT wyniki jakościowe osiągane przez ZKiMR są więcej niż zadowalające. Mimo to tegoroczne mogą stanowić pewne zagrożenie nawet dla optymistów. Koniec półroczia przyniósł bardzo dobre rezultaty nie tylko w postaci niskich wskaźników reklamacji, strat czy odrzutów zewnętrznych. Okazało się bowiem, że 99 procent wszystkich sprzedanych w ciągu 6 miesięcy maszyn posiadało znak jakości. Nigdy jeszcze produkcja oznaczona tym znakiem nie stanowiła tak dużego odsetka ogólnego wykonawstwa. W ostatnich kilku latach wskaźnik ten wynosił od 50 do 60 proc. Skok jest więc ogromny.

Nie oznacza to, że niemal wszystkie maszyny produkowane w ZKiMR mają znak jakości. Występuje się także kilka typów nie posiadających „jedynek”, ale jest ich już niewiele. Starania o utrzymanie świadectw i ich utrzymanie w następnych latach przyniosły pozytywne rezultaty. W tym roku większość produkowanych modeli ma znak jakości, ale jak będzie następnym roku, nie wiadomo. Aby utrzymać go, trzeba wykazać się nie tylko nienagannym wykonawstwem, ale także unowocześnianiem konstrukcji, a z tym związane są już kłopoty. Każde świadectwo jakościowe zawiera kilka uwag, dotyczących dalszego doskonalenia wyrobu. Trzeba to właśnie robić, chcąc myśleć o utrzymaniu „jedynek”.

Pojawiają się w przedsiębiorstwie zmodernizowane wersje poszczególnych maszyn, co świadczy o poszukiwaniu optymalnych rozwiązań, ale wykonuje się także starsze typy, w których niewiele da się już zrobić. W odniesieniu do tych można mieć pewność, że w kolejnych latach nie używają już znaku. Tym bardziej, że zmieniła się sama procedura nadawania. W latach ubiegłych wszystko właściwie odbywało się w zakładzie. Tu przyjeżdżały komisje i dokonywały niezbędnych ustaleń. Obecnie specjalności z Przemysłowego Instytutu Maszyn Rolniczych sami badają konstrukcje, a swoje uwagi wspierają opiniami użytkowników. Wizyta w przedsiębiorstwie produkującym maszyny jest ostatnim etapem oceny i właściwie na tym etapie potwierdza się ocenę.

Niepokój musi wywoływać również jeszcze inne zagadnienie. Produkcja ZKiMR zależy nie tylko od własnych planów, ale także od zamówień na maszyny, składanych przez handlowców. Nie zawsze idą one w parze. W

interesie zakładu leży wycofywanie starych konstrukcji i zastępowanie ich nowocześniejszymi. To m.in. decyduje o zwiększeniu zysku i utrzymaniu znaków jakości. Dlatego założenie takie stało się u podstaw ustaleń planowanych na przyszły rok. Niestety, klóci się to wyraźnie z przedstawionym przez „Agromę” zapotrzebowaniem. Do takich wycofywanych już konstrukcji należy np. obsypnik-pielnik redlinowy P-447/0. Jego unowocześniona wersja to P-447/1 i P-447/2. Są wyposażone w sprężynujące zęby, o zmienionej, lepszej i mniej skomplikowanej konstrukcji. Właśnie te ostatnie typy miały być wykonywane, ale... „Agroma” zamówiła 5 tys. sztuk obsypników-pielników P-447/0 i 2 tys. P-447/2. Takie posunięcie może oznaczać dla przedsiębiorstwa straty, gdyż utrzymanie znaku jakości na ten najstarszy typ maszyn jest prawie niemożliwe. Tymczasem wiadomo, że produkcja oznaczona jedynką daje zdecydowanie większy zysk i przynosi ulgi podatkowe.

Podobnie przedstawia się sytuacja w innych asortymentach. Zakładowych handlowców czekają trudne rozmowy z przedstawicielami „Agromy”, aby zrewidowała dotychczasowe zamówienia. Należy jednak przypuszczać, że zmienia się one tylko częściowo. Można tu zapytać, czy faktycznie tego typu zapotrzebowanie odpowiada oczekiwaniom rynku? Odpowiedź nie jest prosta. Wydaje się jednak, że tylko pobliskie województwa są systematycznie zapopatrywane w wykonywane w Jaworze maszyny. Taką opinię potwierdzają głosy rolników, szukających w Legnickim maszyn i części zamiennych. Choć ich siedziby oddalone są o 200—300 kilometrów, wiele produkowanych w Jaworze maszyn jest tam niedostępnych.



Handlowcy wolą konstrukcje stare zamiast nowoczesnych, lub przynajmniej unowocześnionych. Czy takiego samego zdania są również użytkownicy produkowanych przez ZKiMR maszyn?

O dobrej pracy służb kontroli jakości świadczą jeszcze inne wskaźniki, choć nie zawsze są one jednoznaczne. Wszystkie odkuwki podlegające kwalifikacji otrzymały odpowiednie świadectwa. Pod tym względem Kuźnia należy do nielicznych producentów w województwie. Niski jest też wskaźnik reklamacji. W pierwszym półroczu wynosił tylko 0,42. Minimalnie wyższa była wartość strat na brakach w stosunku do produkcji sprzedanej — 0,63, z kolei odrzuty zewnętrzne wynoszą 3,09, co także nie stanowi wysokiego wskaźnika.

Można więc mówić o jednostkowych przypadkach reklamacji maszyn i partii odkuwek. Niewielkie są też straty na brakach i koszty napraw gwarancyjnych. Gdyby natomiast obliczyć, ile przedsiębiorstwo zyskuje z tytułu jakości, to tylko wymierne pozycje (znak jakości i ulga) dadzą kilkadziesiąt milionów złotych. Jest więc o co się troszczyć i podejmować wysiłki, aby nie stracić z takim trudem osiągniętych pozycji.

Nie byłoby to możliwe, gdyby nie współpraca między służbami kontrolującymi jakość a pracownikami produkcyjnymi. W ostatnim czasie nie słyszy się już o „nalatywaniu” obu grup na siebie. Wydaje się, że obecnie współpraca ta układa się bardzo poprawnie i dzięki temu można pochwalić się efektami, o jakie trudno w innych zakładach.

Jednak, pomimo tak pozytywnych ocen, rodzą się pewne wątpliwości. Oto, jak podają oficjalne źródła, wskaźniki braków w wydziałach kształtują się na poziomie 0,90, a w niektórych dochodzą nawet do 1,8. Jest to już bardzo zły rezultat, nawet jak na jaworskie przedsiębiorstwo. Czy te wyniki da się pogodzić z przed-



Fot. F. Kopeć

stawionymi wcześniej? Wydaje się, że na niektórych stanowiskach widać to już bardzo wyraźnie. „Wynalazkiem” minionych czasów było tajemnie prawdziwych, niekorzystnych wyników i poprawianie ich. Nikt więc nie powinien się dziwić. Ciągłe jeszcze zdarzają się przypadki nieuczciwości i przejawskawienia.

Trzeba stwierdzić, że prymat w złej jakości wiedzy od wielu już lat Kuźnia. W jej wydziałach powstaje spora część braków. Nie oznacza to jednak, że za taki stan odpowiadają wyłącznie pracownicy Kuźni. Decyduje tu wiele czynników — stan narzędzi, matryc, jakość stali itd. Z drugiej jednak strony znacznie ograniczono ilość niewykorzystanych materiałów. Sprawily to, oczywiście, kłopoty zaopatrzeniowe. Brak wielu gatunków i profil stali zmusza wręcz do lepszego zużytkowania tego, co jest dostępne.

Można być zadowolonym z wyników osiągniętych dotychczas w jakości produkcji, ale przyszłość nie zapowiada się zbyt optymistycznie. Dlatego już teraz niezbędne jest poczynienie odpowiednich kroków, aby w przyszłości nie było problemów.

M. SZCZYPIORSKI

przeegląd fabryczny



Pismo Załogi Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych w Jaworze Nr 16 (181) Rok XVI 1-15 września 1989 r.

Wyniki I półroczia

Zysk o 15 procent przekroczył plan

GORĄCA SYTUACJA w gospodarce i na rynku odbija się na wszystkich dziedzinach życia. Cieszą więc dobre wyniki, jakimi mogą poszczycić się ZKiMR po podsumowaniu pierwszych sześciu miesięcy tego roku. Udało się nie tylko wykonać planowane założenia produkcyjne, ale nawet je przekroczyć. Stało się to pomimo wprowadzonych w tym czasie podwyżek cen na te materiały hutnicze oraz wykorzystywane w fabryce detale i półfabrykaty.

Jeszcze w ubiegłym roku zakładano, że pierwsze półrocze powinno zamknąć się sprzedażą w wysokości 9,9 mld zł. Rzeczywistość okazała się znacznie lepsza, bo plan sprzedaży przekroczone o 4,4 proc., osiągając 10,3 mld zł, a po dwóch kwartałach wyniosła 1,460 mln. Dobrze świadczy to o pracy służb zajmujących się tą dziedziną.

Ogólny koszt produkcji z wyłączeniem zadań eksportowych miał wynieść około 8,7 mld zł, jednak z różnych przyczyn wskaźnik ten został przekroczony o 200 mln zł. Mimo to wzrost wielkości sprzedaży w stosunku do kosztów ukształtował się korzystnie. Koszty wzrosły tylko o 2 proc. i taka relacja jest bardzo opłacalna. Nieco gorzej wypada porównanie kosztów wykonania zadań eksportowych. Wyniosły one aż 1,380 mln i były wyższe w stosunku do zakładanych o 170 mln zł. Jednak w tym przypadku niezbyt korzystne rezultaty były spowodowane relacją pomiędzy walutami zachodnimi (marką i dolarem) a złotówką.

Akumulacja na produkcji, czyli różnica między wartością sprzedaży a poniesionymi kosztami, miała wynieść 1,2 mld zł, ale dzięki dobremu efektom pracy była większa o 15 proc. i wyniosła 1,4 mld. W podobnej proporcji wzrósł zysk bilansowy. Wyniósł on 1,620 mln zł. Nie będziemy podawali wszystkich liczb związanych z naliczonymi przedsiębiorstwu podatkami, gdyż w większości przypadków fabryka i tak nie ma na nie wpływu. Centralne przepisy ustalają z góry procentową skalę tego typu wydatków. Ciekawie natomiast wygląda zestawienie ulg, jakie w podatkach uzyskały ZKiMR. Łącznie wyniosły one ponad 251 mln zł.

Największe z nich uzyskano dzięki produkcji na eksport i ze znakiem jakości. W obu tych dzie-

dzinach ulgi wyniosły po 90 mln zł. Za produkcję ze znakiem jakości fabryka osiągnęła zamierzona wielkość, natomiast uzyskana za eksport przekroczyła założenia planowane o kilkanaście milionów. Nie udało się jednak uzyskać przewidzianych ulg z tytułu realizacji zamówień rządowych. Miały wynosić 60 mln, ale osiągnięto o 9 mln mniejszą. Zdecydowała o tym produkcja maszyn rolniczych, bo nie wykonano rzeczowego ich planu w asortymentach objętych zamówieniami rządu.

Od kilku lat stałą pozycję stanowią ulgi wynikające z oszczędności materiałów, surowców i energii. Miały one w pierwszym półroczu wynieść 18 mln, ale przekroczone je o 2 mln z dzięki zwiększeniu planowanych zadań oszczędnościowych. Ponadto z tytułu prowadzenia przyzakładowej szkoły ulga w podatkach wyniosła 740 tys. zł.

Dzięki tym wszystkim efektom zysk przedsiębiorstwa do podziału wyniósł za I półrocze 717 mln zł. Był więc o 70 mln wyższy niż zakładano. Umożliwiło to przeprowadzenie podwyżek plac pracownikom ZKiMR i zapewniło realizację wszystkich innych planowanych zamierzeń fabryki wraz z wydatkami na potrzeby socjalne, mieszkaniowe, inwestycyjne i rezerwowe. Dzięki osiągniętym rezultatom można było także wypłacić pracownikom zakładu znacznie wyższe niż pierwotnie zakładano nagrody z zysku za II kwartał bieżącego roku.

Warto przy okazji wspomnieć, że średnia płaca w ZKiMR w lipcu tego roku wyniosła 132 tys. złotych. Stawia to przedsiębiorstwo na czele drabiny płacowej w mieście. Podobnie wyglądają wyniki za 6 miesięcy. Z kuźnią konkurować mogą jedynie spółdzielnie inwalidzkie, ale obowiązują je zupełnie inne przepisy finansowe. (mis)

Jubilat zdegradowany

Wysokość tzw. jubilatki była jednym z drażliwych tematów podczas negocjowania pod koniec ubiegłego roku zakładowego porozumienia płacowego. Wówczas zwyciężyły raczej prezentowane przez kierownictwo zakładu i Radę Pracowniczą. Przyjęcie postulatów załogi i związku zawodowego w kwestii wysokości nagród jubileuszowych drastycznie ograniczało możliwości podwyższenia płac zasadniczych i stałych składników wynagrodzenia.

W rezultacie porozumienie płacowe pozostawiło kwestię nagród jubileuszowych bez zmian. Pomimo upływu zaledwie kilku miesięcy nagroda uległa dalszej deprecjacji. Systematycznie degradowani czują się sami jubilatki. Zeby nie było żadnych wątpliwości, że jest to odczucie uzasadnione, posłużę się przykładem z zakładowego podwórka. Jeden z pracowników zwierzył mi się, że po przepracowaniu w ZKiMR 25 lat otrzymał nagrodę jubileuszową w wysokości zbliżonej do nagrody z zysku za drugi kwartał br. Niewiele ponad pięćdziesiąt tysięcy złotych za przepracowanie w jednej firmie tylu lat jest dzisiaj, w obliczu szalejącej inflacji, kwotą po prostu śmieszna. Tym bardziej, gdy zestawia się ją z wysokością nagrody z zysku.



W ZKiMR robi się naprawdę wiele w celu moralnego usatysfakcjonowania jubilatów. W ostatnich tygodniach zarysowała się nadzieja na korzystne dla nich rozstrzygnięcia również w sferze materialnej. Komisja powołana do weryfikacji regulaminu satysfakcjonowania pracowników zaproponowała istotne zmiany także w zasadach obliczania nagród jubileuszowych i odpraw emerytalnych. Trwa obecnie obliczanie skutków finansowych tych propozycji. Pozytywnie zostały one ocenione przez oba związki zawodowe. Jeżeli takie samo będzie również stanowisko rady pracowniczej i dyrekcji zakładu, to już w najbliższym czasie sformułowanie „jubilat zdegradowany” straci swoją aktualność
Fot. J. Stelezyk

Z obrad Egzekutywy KZ PZPR

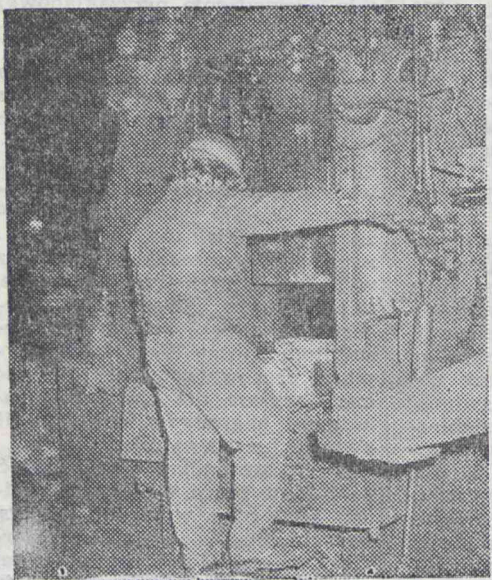
Pozytywnie oceniono wyniki i jakość produkcji

Lipcowe posiedzenie Egzekutywy Komitetu Zakładowego PZPR poświęcone było dwóm zagadnieniom — podsumowaniu działalności gospodarczej zakładu w I półroczu 1989 r. i jakości produkcji. Poza członkami Egzekutywy uczestniczyli w niej sekretarze kilku oddziałowych organizacji partyjnych oraz dyrektor zakładu MARIAN NAWROCKI i główny kontroler jakości GRZEGORZ LISOWSKI.

Pozytywnie przyjęto informację o osiągniętych przez zakład efektach ekonomicznych. Zgodnie stwierdzono, że utrzymanie dotychczasowego poziomu produkcji byłoby bardzo pożądane w następnych miesiącach. Uzyskane rezultaty dobrze świadczą o załodze fabryki i jej zaangażowaniu.

Podobnie oceniono jakość produkcji. Jednak przedstawione sprawozdanie wywołało sporą dyskusję. Najważniejszym zagadnieniem było ustalenie, czy przedstawiane bardzo dobre wskaźniki znajdują potwierdzenie w rzeczywistości. Wszak nie od dziś mówi się o ziej jakości stali, ukrytych wadach itp. a zaprezentowana ocena nie potwierdziła tych odczuć. Postanowiono, że na następnym posiedzeniu, poświęconym zagadnieniom jakości, przedstawione zostaną wyniki poszczególnych wydziałów i to dopiero powinno umożliwić całościowe rozpatrzenie tematu.

W sprawach organizacyjnych dyskutowano nad dalszą działalnością partii w zakładzie i środowisku. Negatywnie oceniono kontakty z wyższymi instancjami PZPR, jak też przepływ informacji z podstawowych organizacji do władz centralnych i odwrotnie. Aby właściwie funkcjonowała partia, nie można zapomnieć o konieczności utrzymywania takich więzi.
(k)



Jakość wyrobów w dużej mierze zależy od stanu technicznego maszyn i urządzeń. Ten nie jest, niestety, najlepszy
Fot. F. Kopeć

A jednak bez dentysty

Kłopoty zaczęły się już wiosną. Kiedy najdłużej pracująca w przyzakładowym ambulatorium TERESA LITYŃSKA poszła na urlop macierzyński, okazało się, że zatrudnienie innego stomatologa przekracza możliwości zakładowych służb. Co prawda, była teoretyczna możliwość korzystania z pomocy w przychodniach miejscowych, ale nie zawsze zgłaszający się byli tam przyjmowani. Wiadomo, kanikuła. Kiedy w lipcu pojawił się w zakładzie nowy stomatolog, miał pełne ręce roboty. Nawet popołudniami kolejni nie odstępowały od drzwi gabinetu.

Nie trwało to jednak długo. W sierpniu również Jan Świątek poszedł na urlop. Zresztą podpisał umowę tylko na określony czas i nic go już nie wiązało z zakładem. Nie przejęto się tym zbytnio, gdyż właśnie w sierpniu miała wrócić do fabryki Teresa Lityńska. Tak się jednak nie stało. Zamiast rozpocząć pracę w ZKiMR, przeszła do miejskiej przychodni. Podobno w rozmowie z przedstawicielami fabryki

stwierdziła, że tam więcej zarabia. Nie wiadomo, jak to jest możliwe, skoro wszyscy lekarze, pracujący w zakładowym ambulatorium, są na etatach Zespołu Opieki Zdrowotnej. Nie można więc mówić o dysproporcjach płacowych między ośrodkami, podlegającymi pod jedną dyrekcję i jeden system płacowy.

Jakby jednak nie było, faktem jest, że obsada w przyzakładowej przychodni stopniała. Czy i kiedy zatrudniony będzie nowy stomatolog — nie wiadomo. W tej sytuacji znów wracają wątpliwości, dotyczące obsady rozbudowanej, fabrycznej placówki zdrowia. Poczynione niegdyś starania o pozyskanie lekarzy już dawno przestały być aktualne. Trudno przewidzieć, jak zakończą się obecnie. Jeżeli uda się przekazać obiekt w użytkowanie jeszcze w tym roku, czas nawiązać, aby pomyśleć o jego obsadzie. Wydaje się, że powołane do tego komórki nieco przesyłają sprawę.

40 pracowników obejrzało Panoramę

Od kilku lat nie słabnie zainteresowanie Panoramą Raclawicką. To ogromne dzieło malarzy polskich słynie nie tylko w kraju, ale przyciąga także wycieczki zagraniczne. Także z ZKiMR zorganizowano kilka wyjazdów, których celem było obejrzenie ogromnego płótna. Nadal jednak pojawiają się głosy o potrzebie przygotowania kolejnych tego typu wycieczek.

Tym razem na propozycję załogi odpowiedzieli pracownicy Działu Socjalnego. 20 sierpnia 40 osób wzięło udział w wycieczce do Wrocławia. Koszt wyjazdu jednej wynosił 1,5 tys. zł, a przewidziany także obiad, który każdy z uczestników opłacał z własnej kieszeni, dodatkowo 3 tys. zł. Na kilkusobową rodzinę nie był to wyjazd tani, ale nie słyszano się głosów zawodu. Wrażenia wywołane Panoramą Raclawicką pozostaną na długo w pamięci wszystkich uczestników. Już po

tej wycieczce pojawiły się głosy, proponujące przygotowanie kolejnego wyjazdu.

Zdecydowanie łatwiej odwiedzić panoramę indywidualnie niż grupowo. Duża ilość zwiedzających sprawia, że większe ilości biletów wstępu można kupić jedynie ze znacznym wyprzedzeniem. Ostatnio na realizację zamówienia trzeba było czekać po kilka, a nawet kilkadziesiąt miesięcy. Oczywiście, najgorzej jest ze zwiedzaniem w okresie wakacji i w dniach wolnych od pracy. Natomiast indywidualnie można przy odrobinie szczęścia dostać się do wnętrza rotundy niemal każdego dnia.

Jak wiemy, kilka organizacji społecznych planuje w najbliższych miesiącach zorganizowanie kolejnych wyjazdów.
(k)

Spotkanie z młodymi pracownikami

Zasadniczym celem, jaki przyjęli sobie organizatorzy tego spotkania, było przekazanie najważniejszych informacji o przedsiębiorstwie i zasadach pracy w nim. Przewodził je przewodniczący Zarządu Zakładowego ZSMP CEZARY KUBIAK, który zajmuje się także adaptacją nowo zatrudnionych. Kierownik Zakładowego Ośrodka Kształcenia i Informacji BOLESŁAW MALEC przedstawił krótki rys historyczny przedsiębiorstwa, omówił zmieniający się asortyment produkcji, warunki pracy i koncepcje rozwoju fabryki.

Nowych pracowników zapoznano ze strukturą organizacyjną ZKiMR, przedstawiając obsadę personalną na kierowniczych stanowiskach oraz ze strukturą organizacyjną komórek zajmujących się sprawami pracowniczymi. Warto bowiem wiedzieć, gdzie w różnych sytuacjach należy się udać. Podkreślono, że obowiązek nadawania biegu sprawom zgłaszanym

przez robotników ciąży na kierownikach i wydziałowych referentkach.

Największym zainteresowaniem cieszyła się możliwość korzystania z zakładowego domu kultury i ośrodków czasowych. Zapoznano zebranych także z możliwościami korzystania z biblioteki technicznej i ambulatorium. Jak zawsze przy takich okazjach, wiele pytań dotyczyło perspektyw mieszkaniowych przedsiębiorstwa i przepisów regulujących przyszanawanie lokali.

B. Malec przedstawił również najważniejsze założenia regulaminu satysfakcjonowania załogi i praw pracowników. Mówił o uprawnieniach osób powołanych do odbycia zasadniczej służby wojskowej.

Zmieniona formuła spotkań z nowo zatrudnionymi powinna sprzyjać ich lepszej adaptacji w przedsiębiorstwie.
(mis)

kronika



— Członkowie Zakładowej Rewizji Wewnętrznej ogłosili wyniki ostatniej kontroli. Dotyczyła sprawdzenia stopnia realizacji polecenia dyrektora, opartego na wnioskach załogi. Niestety, w dużej mierze potwierdziła ona niekorzystną ocenę wielu dziedzin zakładowego życia.

— Ze względu na wprowadzenie jeszcze jednego dnia wolnego od pracy w sierpniu, zmieniono terminy wolnych sobót. Poniedziałek 15 sierpnia (wtorek) uznano za święto, postanowiono również, aby poniedziałek był dniem wolnym od pracy. W zamian załoga przepracowała sobotę 26 sierpnia.

— W znacznie zmniejszonym składzie odbył się wyjazd do kuźni w Grossenheini. Początkowo zakładowe koło SIMP planowało szersze uczestnictwo w wycieczce, zaważyły jednak trudności formalne.

— Nie zaprzestają działalności zakładowi wędkarze. Mimo okresu wypoczynku i letnich wyjazdów, zorganizowali kolejne wyprawy na taśkę rybę. Podobne imprezy weszły już do zwyczajów kilku rodzin. Łowią nie tylko ojcowie i synowie, ale także żony, i to z efektem, jakich pozazdrościć może niejeden mężczyzna.

— Do końca sierpnia można było odbierać wkłady z zakładowej Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej. Wszyscy, którzy w ostatnich latach zwolnili się z przedsiębiorstwa, a dotychczas nie wybrali pełnych kwot z PKZP, mogli to już uczynić. Obecnie wszystkie środki przekazane zostały na konto rezerwowe fabryki. Listy z nazwiskami wisiały na tablicach przez kilka tygodni.

— Już w ubiegłym miesiącu trafiła do zakładu długo oczekiwana włoska oczyszczarka do odkuwek. Do uruchomienia tego nowoczesnego urządzenia sprowadzono specjalistę z firmy produkującej te maszyny.

— Po długich dyskusjach zatwierdzono ostatecznie wysokość podwyżek płac. Obowiązują one od 1 lipca, a zgodnie z zarządzeniem Rady Ministrów obejmują również pracowników przebywających na urloпах macierzyńskich.

— W pierwszej połowie sierpnia wypłacono nagrodę z zysku za II kwartał bieżącego roku. I tym razem listy pracowników, którym przysługiwała „czternastka”, zostały wywieszane do publicznego wglądu.

— Ukazało się polecenie dyrektora, dotyczące usunięcia niedociągnięć przeciwpożarowych, stwierdzonych przez Komisję Pożarowo-Techniczną. Dokument obejmuje 28 wniosków skierowanych do szefów poszczególnych pionów. Wszystkie mają być wykonane jeszcze w tym roku, a o zakończeniu prac ma być każdorazowo informowany na piśmie inspektor ochrony ppoż.

Zagraniczne wycieczki

Już od paru lat docierają do zakładowej organizacji młodzieżowej oferty wycieczek „Juwenturu”. W porównaniu z innymi biurami podróży można uznać je za dość korzystne. Pomimo niewysokich cen i atrakcyjnych miejscowości tylko nieliczni członkowie ZSMP skorzystali z proponowanych wyjazdów zagranicznych.

Przełom może stanowić grupowy wyjazd na jedną z imprez działaczy młodzieżowych. Pod tym pojęciem rozumie przed wszystkim uczestników prac podejmowanych w ramach Funduszu Akcji Socjalnej Młodzieży. Pewna część wypracowanych w ten sposób pieniędzy pozostaje w dyspozycji Zarządu Zakładowego ZSMP, który może przeznaczyć je na imprezy, uzupełnienie wkładów itp.. Ponieważ zarząd postanowił, że najlepszym rozwiązaniem będzie, gdy sumy te wrócą do tych, którzy je wypracowali, wybrano wycieczkę zagraniczną.

Grupa, która wróciła z niej, była tak zadowolona, że od razu zaczęto mówić o możliwości zorganizowania następnych. Oczywiście, tym razem całość kosztów pokryją wycieczkowicze z własnych kieszeni. Mimo to, podjęto już starania o wyjazd do Weimaru. Pozytywne opinie powinny zachęcić także innych. Coraz więcej osób dysponuje paszportami, nie będzie więc kłopotów z załatwieniem formalności w ostatnich dniach przed wyjazdem. Decydującym czynnikiem, jak zwykle, będą jednak ceny. Choć już obecnie są wyższymi, nadal przyciągają. Różnorodność propozycji także skłania do poważnego rozważenia takiej możliwości.

Informacji o wycieczkach można zasięgnąć w siedzibie Zarządu Zakładowego ZSMP.
(k)

W zakładowym osiedlu wyem do petenta

Odzwiedzeniem tej zasady wydaje niedawna decyzja kierownictwa zakładowego osiedla przy ul. Metalowców, dotycząca zmiany terminów przyjmowania opłat czynszowych za mieszkania. Otóż do niedawna mieszkańcy osiedla mogli dokonywać wpłat w biurze mieszczącym się w budynku rotacyjnym dwa razy w tygodniu. W każdy wtorek i czwartek było ono czynne w godzinach umożliwiających wypłacanie pieniędzy po powrocie z pracy. Od niedawna można dokonywać opłat już tylko trzy razy w miesiącu, tj. 10, 15 i 28, a więc w dniach wyjazdów w zakładzie. Doychczasowy zakres swobody w wyborze terminu został więc ograniczony. Nie można też wykluczyć przypadków, w których termin przyjmowania opłat zbiegnie się z dniem wolnym od pracy, co jeszcze bardziej ograniczy możliwości lokatorów. Tak było właśnie w lipcu.

Być może, rzeczywiście nie ma potrzeby wygórowania pracownika osiedlowej administracji na 8 czy nawet 9 popołudniowych godzin w miesiącu. Trzy, a niekiedy nawet dwa, to jednak stanowczo za mało.

Nie tyle jednak sama decyzja wzbudza protest, co sposób jej wprowadzenia. Dla prawie wszystkich lokatorów zakładowych mieszkań, może z wyjątkiem mieszkańców budynku rotacyjnego, była ona zupełnymaskoczeniem. Dowiedzieli się o niej, czytając nową tabliczkę informacyjną wywieszoną na drzwiach biura kierownika osiedla. Czy tak powinno się traktować lokatorów? Dlaczego nie informuje się nas w ten sposób — pytał mocno poirytowany lokator — jak o kolejnych podwyżkach czynszów? Wtedy za każdym razem otrzymujemy grzeszny liścik z nową stawką. Czy nie można było uprzedzić nas w jakiś inny sposób o tej zmianie?

Z całą pewnością tak. Jeżeli nie każdego lokatora z osobna, to przynajmniej przez wywieszenie na klatkach schodowych wszystkich budynków widocznych ogłoszeń. Mamy jednak nadzieję, że kierownictwo osiedla uwzględni nasze uwagi i podobne przypadki lekceważenia lokatorów nie powtórzą się.

Lipcowy rekord w zatrudnieniu jednorazową anomalią?

Choć do pełnej obsady wszystkich stanowisk pracy w ZKiMR jeszcze daleko, warto odnotować pewne symptomy zmian. Otóż tegoroczne lato dobrze zapisało się pod względem przyjęć nowych pracowników. Łącznie zatrudniono ich 35. To prawda, że przez cały rok trwa ruch kadrowy. Jednak normą było dotychczas około 10 przyjęć miesięcznie i zazwyczaj kilkanaście zwolnień. W ten sposób stan załogi ulega minimalnemu, stałemu zwiększaniu się. Przyjęcia w lipcu mogą zastanawiać. Nie są bowiem tylko następstwem zakończenia nauki przez uczniów przyzakładowej szkoły, bo do zakładu zgłosiła się także spora grupa ludzi z pewnym stażem zawodowym.

Najwięcej, bo kilkunastu nowych pracowników zatrudniło się w wydziałach produkujących maszyny rolnicze, przy czym największym powodzeniem cieszył się Wydział W-5, gdzie podjęło pracę 10 osób. Sporo trafiło do wydziałów głównego mechanika i energetyka, a do kujących — 6 nowych. To właśnie tutaj w przeważającej części trafili ludzie starsi, z kilkuletnim stażem pracy. Uczniowie wybierali wydziały maszyn rolniczych. Choć stawki są w nich nieco niższe, praca odpowiadała ich wykształceniu i jest mniej uciążliwa niż przy młotach i prasach.

Taki przyływ nowych kadr cieszy, ale rodzą się wątpliwości, czy nowo zatrudnieni na stałe zechcą związać się z przedsiębiorstwem? Ostatnie tygodnie raczej nie napawają optymizmem. Oto już w sierpniu ilość nowo zatrudnionych znacznie zmalała, najbardziej w kuźni. Tu pozostała już tylko połowa nowych pracowników. Trochę lepiej wygląda ta kwestia w innych wydziałach, choć i tu zaznaczyły się ubytki nowo przyjętych.

Jeżeli chodzi o absolwentów szkół, to o przerwaniu pracy decydują najczęściej: chęć dalszego kształcenia się i konieczność odbycia zasadniczej służby wojskowej. Było w tym roku kilku uczniów zawodówek, którzy podjęli pracę jedynie po to, aby nie utracić ciągłości stażu. Ponieważ nauka w przyzakładowej szkole zaliczana jest do okresu zatrudnienia, podobnie jak w technikum na podbudowie ZSZ, okresy te musi łączyć czas rzeczywistego zatrudnienia w zakładzie. Tak więc, po dwumiesięcznej pracy, opuszczają swoje stanowiska i wracają do ławek. Niestety, regułą jest, że absolwenci technikum niechętnie podejmują pracę w ZKiMR, a jeżeli, to tylko na okres przed powołaniem do wojska.

O tym, jak niewielu wraca po zakończeniu służby wojskowej do rodzimego zakładu, już pisaliśmy. Pomimo podejmowania różnych działań — oficjalnych pożegnań i powitań, listów gratulacyjnych z okazji przysięgi, odwiedzin kolegów z pracy itp. — tylko nieliczni wracają do poprzednich zakładów pracy. Większość inaczej układa sobie życie prywatne i często rezygnuje z dotychczasowej pracy.

Najbardziej niepokojące są jednak odejścia z zakładu osób, które wcześniej pracowały już w innych firmach. Ich sposoby rozwiązywania umów o pracę są bardzo zróżnicowane — od zwolnienia dyscyplinarnego aż do wypowiedzenia z zachowaniem wymaganych okresów. Można, oczywiście, zamknąć temat stwierdzeniem, że są to jednostki nieodpowiedzialne i często zmieniające miejsca pracy, ale byłaby to tylko część prawdy. Wydaje się, że nie zawsze zwierzczeni pamiętają o tym, jak należy traktować nowo zatrudnionych i czego od nich wymagać. Stawianie zbyt dużych zadań prowadzi do zniechęcenia i rezygnacji, a gdy dochodzą do tego kpiny kolegów, nowy adept kowalstwa często ma już dosyć.

Zresztą nie zawsze trzeba aż tyle. Czasem wystarczy skierowanie w pierwszych dniach pracy na trzecią zmianę. Wiadomo, że jest to najtrudniejszy okres pracy i przystosowanie się doń wymaga czasu. To, oczywiście, tylko jeden z wielu przykładów, jak może dojść do zniechęcenia do pracy. Te i podobne sytuacje powinny uzmysłwić, że nie wszystko jest w porządku. Może zamiast ciągle obciążać część załogi, należałoby zastanowić się nad tym, co powoduje, że ciągle jeszcze tyle osób rezygnuje z zatrudnienia w ZKiMR?

(mis)

wych i mniejsze na remonty i modernizację. O ile z tych ostatnich może korzystać każdy, to z największych świadczeń tylko nieliczni, którzy akurat rozpoczynają budowę własnych domów lub otrzymują mieszkania. A przecież fundusz ten obciąża równo wszystkich pracowników przedsiębiorstwa.

Takie wywody, oczywiście, mają swoje logiczne uzasadnienie, ale brzmią chyba aż nadto skrajnie. Przecież takie świadczenia wykorzystują przede wszystkim ludzie młodzi, rozpoczynający samodzielne życie. Jeżeli więc jakiś pracownik nie może z nich skorzystać, bo ma już własne lokum, to, być może, jego dzieci będą musiały sięgać po taką pomoc. Wyeliminowanie tych świadczeń w sytuacji, gdy o mieszkania jest tak trudno, doprowadziłoby do odejścia wielu osób w poszukiwaniu innej pracy.

Na pewno dla przedsiębiorstwa najwygodniej byłoby ograniczyć bądź całkowicie wstrzymać taką działalność. Realizacja zadań produkcyjnych byłaby wówczas jedynym zmartwieniem. Pozwoliłoby to na zredukowanie wydatków i, być może, podniesienie płac, ale większość pracowników pozbawiona zostałaby w ten sposób możliwości korzystania z wypoczynku, a nawet zmuszona do obniżenia poziomu życia. Dyskusja trwa, obie strony wytaczają argumenty, ale wydaje się, że tak naprawdę nie ma pracowników, którzy w ogóle nie korzystają z takich świadczeń. Oczywiście, w różnych formach, ale zawsze z owej wypracowanej przez wszystkich puli. Niestety, udowodnić to można jedynie na podstawie kart, w których odnotowałyby się wszelkie takie dodatkowe udogodnienia. Już od wielu lat nie można ich sporządzić, bo brakuje obsady.

(k)

Spotkanie z jubilatami

Kto pamięta warunki pracy w dawnym wydziale W-2

SIERPNIOWE SPOTKANIE jubilatów zgromadziło aż 11 długoletnich pracowników. Większość z nich obchodziła rocznicę zatrudnienia w zakładzie, więc i rozmowy dotyczyły starego zakładu oraz ludzi w nim niegdyś zatrudnionych. Jubilaci przypominali swoje pierwsze miejsca pracy. Niemal wszyscy rozpoczęli od wydziałów produkujących maszyny rolnicze. Swobodnym symbolem tamtych lat stał się Wydział W-2, jeden z najcięższych wówczas odcinków.

Porównania z obecnymi warunkami pracy są na pewno korzystne. Jubilaci podkreślali jednak, że są jeszcze miejsca, gdzie pracuje się niemal jak przed laty. Przykładem niech będzie stara kuźnia. To prawda, że wymieniono tu maszyny na nowocześniejsze, zmieniono oprzyrządowanie, ale sam budynek stwarza pewne ograniczenia i decyduje o warunkach pracy. Niskie stropy i niewielka przestrzeń powodują znaczny wzrost temperatury w porównaniu z innymi wydziałami kującymi i wszystkie związane z tym następstwa.

Wiele mówiono o jakości i rozliczaniu materiałów. Często narzeka się na dużą ilość braków i odpadów, ale gorzej było przed laty. Jak wspominali pracownicy w ZKiMR od 30 i więcej lat, niektórzy pracownicy wyrzucali wówczas wadliwe elementy za ogrodzenie, a dobre podbierali innym, mniej doświadczonym. Czynne przez całą dobę rozdzielnie nie były zamknięte i stąd ginęły materiały i gotowe detale. Prowadziło to do znacznych braków materiałowych. Nie obywało się więc bez kar finansowych, a nawet spraw przed kolegami i sądami.

Jubilaci wiele mówili na temat zarobków i dysproporcji. Twierdzili, że dawniej średnia płaca kowala była zdecydowanie wyższa od pensji zatrudnionych na dniówce. Podobnie wypadło porównanie plac pracowników ZKiMR z załogami innych kuźni w kraju. Kiedy rozpoczynano w Jaworznie produkcję, były one najwyższe, ale proporcje zmieniły się co pewien czas z korzyścią dla ZKiMR. Obecnie coraz bardziej widoczna jest chęć wyrównania wszystkich plac w zakładzie. Likwiduje się różnice pomiędzy poszczególnymi grupami zawodowymi. Nie bierze się pod uwagę wcześniejszych ustaleń, dotyczących usytuowania na odpowiednich szczeblach poszczególnych zawodów. Można to wytłumaczyć koniecznością podnoszenia plac w obliczu inflacji, ale w ten sposób tracą one motywacyjny charakter.

W dyskusji uczestniczył zastępca dyrektora ds. handlowych ALEKSANDER TEŃCZA oraz sekretarz Komitetu Zakładowego PZPR BOLESŁAW MALEC. W imieniu zakładu i organizacji społeczno-politycznych pogratulowali wszystkim długoletnim pracownikom. Listami gratulacyjnymi uhonorowano JÓZEFA KOZDRASIA za 35 lat, STANISŁAWA BEDNARCZYKA za 30 lat i WITOLDĄ GAWŁAKA za 25 lat pracy w PRL. Obchodzący jubileusz w ZKiMR otrzymali dyplomy uznania i nagrody pieniężne. Byli to pracownicy od 35 lat w zakładzie RYSZARD JAMA, legitymująca się 30-letnim stażem TERESA BACHURSKA, BOLESŁAW BABIJCZUK, MIECZYŚLAW MURAWSKI i KRZYSZTOF OPALA. Cwierćwiecze pracy w fabryce obchodzili: JERZY KOWALSKI, CZESŁAW SMIŁOWSKI i STANISŁAW WICZEWSKI. W spotkaniu nie uczestniczyli dwaj jubilaci PIOTR HOŁOWIENKO oraz JAN KASPRZAK. Obaj przepracowali już po 25 lat, ale tylko pierwszy z nich w ZKiMR.

Do gratulacji zasłużonym pracownikom przyłączyli się przedstawiciele obu związków zawodowych MARIA KRAJEWSKA i występujący w podwójnej roli jubilata i przewodniczącego NSZZ „Solidarność” CZESŁAW SMIŁOWSKI.

(k)

Świadczenia socjalne

Między stanowiskami

CORAZ CZĘŚCIEJ słyszy się głosy, nawołujące do ograniczenia świadczeń zakładów pracy wobec załóg. Autorzy takich opinii posługują się hasłem, że w reformie gospodarczej, przy wolnej grze rynkowej i konieczności zapewnienia firmom maksymalnych zysków, nie ma miejsca na tak rozbudowaną działalność socjalną, ani na wysokie świadczenia dla załogi poza jej normalnym wynagrodzeniem.

Obecnie wielu pracowników przyjmuje różnorodne świadczenia zakładu za rzecz całkiem normalną, ale przecież nie zawsze tak było. Powoli dodawano do wynagrodzenia coraz to nowe elementy, które miały zachęcić do podejmowania pracy i pozostawania w przedsiębiorstwie. Tak narodziły się deputaty, dodatkowe nagrody finansowe, premie, a także cały wachlarz innych, już nie tylko finansowych świadczeń. A to przyzakładowe przedszkole zapewniało opiekę nad dziećmi pracowników, a to przedsiębiorstwo zaczynało budowę domów mieszkalnych dla załogi. Oczywiście, za każdym takim posunięciem stał dobre pojęty interes zatrudnionych w fabryce, ale czy nie sprowadzało to przedsiębiorstw do innych niż podstawowe zadań?

Skutkami takich działań jest przede wszystkim zwiększone zatrudnienie, gdyż poszczególnymi obiektami trzeba jakoś zarządzać. Dochodzą do tego ogromne wydatki, łożone tak na ich powstanie, jak również utrzymanie w dobrym stanie technicznym. Podobne potrzeby zaspokajają zakładowe stołówki, placówki służby zdrowia, domy kultury, hotele robotnicze, ośrodki wypoczynku sobotnio-niedzielnego i wczasowe. Lista takich świadczeń jest znacznie dłuższa, bo przecież trzeba na niej umieścić również wszelkiego rodzaju wyieczki, wyjazdy, imprezy kulturalne i sportowe, bale, zabawy itp. itd. Od wielu

lat przyzwyczajono pracowników do takich świadczeń, aż w końcu stały się one nieodłączną częścią działalności przedsiębiorstwa. Decydowały w dużym stopniu o atrakcyjności zatrudnienia w fabryce, podobnie jak płace.

Z roku na rok na utrzymanie tych świadczeń łoży się coraz większe kwoty, a często bywa i tak, że rozszerza się ich lista o następne uprawnienia. Ale padają również pytania, jak długo stać będzie zakłady na takie wydatki? Może rzeczywiście lepszym rozwiązaniem byłoby ustawienie plac na wysokim poziomie kosztem rezygnacji z takich świadczeń. Opinie te mają tyle samo zwolenników co i przeciwników. Ci ostatni wysuwają argumenty, że bez podobnej bazy zakłady stracą załogę, że jest to dorobek, a nawet wywalczona przed laty zdobycz socjalna i jej odrzucenie byłoby zaprzeczeniem ideałów ruchu robotniczego. Są jednak i głosy krytyczne.

Wielu dowodzi, że obecne fundusze socjalne są korzystne jedynie dla nielicznej grupy. Nie wszyscy przecież jeżdżą na wczasy czy korzystają z imprez kulturalnych. Skrajne głosy dowodzą, że pewne grupy stale korzystają z tych świadczeń, a inne nie. Jaskrawym tego przykładem jest fundusz mieszkaniowy. Z jego konta wydawane są pożyczki na budowę domków, uzupełnienie wkładów mieszkani-

Fot. F. Kopec

Wakacje w Klubie Technika

Zupełnie odmiennie organizowano zajęcia w Klubie Technika i Racjonalizatora w dwóch wakacyjnych miesiącach. Lipiec był okresem działalności przede wszystkim z najmłodszymi mieszkańcami miasta, natomiast sierpień to okres przygotowań do kolejnego roku działalności kulturalnej.

Tradycyjnie już uruchomiono w lipcu letnią świetlicę dla dzieci. Podobnych placówek było kilka w mieście, ale prowadziły one raczej bardziej sformalizowane półkolonie, wymagające zapisów dzieci, opłacenia kosztów pobytu, posiłków itp. Przykładowy klub prowadził działalność dla najmłodszych nieodpłatnie, a przyjęcie mógł tu każdy, kto chciał. Ta swoista swoboda jest jednym z elementów przyciągających do udziału w zabawach i konkursach.

Nie można, oczywiście, precyzyjnie określić liczby dzieci, które korzystały w tym roku z klubowej świetlicy. Frekwencja wahała się od kilkudziesięciu do ponad stu osób. Największym magnesem były projekcje bajek i filmów dla dzieci i młodzieży. „Na wideo” przychodziło najwięcej, ale dużym powodzeniem cieszyły się również, szczególnie wśród najmłodszych, zajęcia i konkursy plastyczne oraz tenis stołowy.

Przez cały tydzień, z wyjątkiem poniedziałków, milusińscy mogli tu spędzać czas od 10 do 15. Opiekę zapewniał i zabawy organizowali, jak co roku, pracownicy klubu. Dla młodzieży i dzieci przygotowali „dyskotekę”. Niestety, świetlica zamknęła swoje podwoje z końcem lipca. Trzeba było pomyśleć o przygotowaniu obiektu do nowego sezonu kulturalnego i spełniania wszystkich funkcji zakładowego domu kultury. Zgodnie z planem do klubu weszli znów fachowcy.

W większości były to niewielkie prace odnawiające pomieszczenia, z których korzystał się przez cały rok. Najważniejszym zadaniem było wykonanie posadzek w piwnicach i na najniższych kondygnacjach. Od chwili założenia klubu nawiązują się kłopoty z wilgocią. Wiele przeprowadzonych tu robót jedynie zażegnało chwilowo sprawę. Dlatego też niemal co roku w budynku pojawiają się ekipy budowlanych.

Jeszcze w pierwszej dekadzie sierpnia nie było wiadomo, czy dojdą do skutku roboty przy kładzeniu boazerii i przebudowie bufetu. W planach kierownictwa klubu ujęta jest przebudowa kawiarni. Sporo już zrobiono, ale wiele spraw czeka na swoją kolej. Tym razem brakowało drewna. Stolarze nie mieli materiałów. Nie dysponowali nimi również gospodarze obiektu ani zakład.

Pomimo prowadzonych robót nie zaniechano całkowicie programowej działalności. Każdego tygodnia odbywało się w klubie po 6 imprez. Były to dyskoteki dla młodzieży, dyskoteki nocne i zabawy taneczne. Wszystkie przynoszą pewien dochód, a jednocześnie dostarczają rozrywki młodszemu i starszemu mieszkańcom miasta.

W okresie wakacyjnym nie działały w KTiR sekcje zainteresowań. Najszybciej, bo już w połowie sierpnia, zaczęła próby orkiestra dęta, ale większość regularnych zajęć zacznie się później. Trzeba zaznaczyć, że są i tacy, którzy nie uznają żadnych przerw. Należą do nich przede wszystkim modelarze. Lato to sezon startów, więc właśnie wówczas korzystają z pomieszczeń klubowych. (k)

Za dużo nieporozumień

NSZZ zrezygnował z prowadzenia bufetu

W CZERWCU poinformowaliśmy, że NSZZ Pracowników ZKiMR podjął działania w celu przejścia bufetu w Klubie Technika. Kierownictwo związku doszło do porozumienia z dyrekcją zakładu i podpisało umowę o dzierżawę klubowej gastronomii. Do siedziby związku zaczęli zgłaszać się chętni do prowadzenia działalności gastronomicznej. Natomiast po podpisaniu umowy na dzierżawę bufetu kierownictwo związku rozpoczęło starania o uzyskanie zezwoleń na podawanie i sprzedaż napojów o różnej zawartości alkoholu.

Z początku wydawało się, że największym kłopotem sprawi uzyskanie pozwolenia na działalność gastronomiczną. W urzędach próbowano przekonywać, że organizacja społeczna, a za taką można uznać związek zawodowy, nie mogą zajmować się gastronomią. Na szczęście związkowcy nie dali się wyprowadzić w pole. Prowadzenie działalności gospodarczej zostało bowiem zapisane w statucie związku. Nie ma w nim wprawdzie szczegółowego wykazu, jakiego rodzaju ma to być działalność, ale nikt nie powinien chyba mieć wątpliwości, że gastronomia jest nią także. Zupełnie niepotrzebne, ale jest to związane z brakiem doświadczenia i pełnego rozeznania w obowiązujących przepisach, dali się naciągnąć urzędnikom na 10 tys. zł opłaty za pozwolenie. Kwota ta z całą pewnością zostanie związkowi zwrócona.

Nie tylko jednak związkowcy „nacięli się” na biurokratycznych zawilosciach. Ich ofiarą stali się w jakimś stopniu wszyscy potencjalni klienci bufetu. W błąd wprowadzeni zostali także: dyrektor zakładu i agentka, z którą związek zawarł umowę na prowadzenie bufetu. W zawilosciach przepisów pogubili się nawet urzędnicy i to właśnie stało się bezpośrednią przyczyną wycofania się związku z całego interesu. Paradoks polega na tym, że stało się to w chwili, kiedy za parę dni związek miał otrzymać z Wydziału Przemysłu i Handlu Urzędu Wojewódzkiego zezwolenie na sprzedaż napojów o zawartości alkoholu do 18%. Na dobrej drodze były też starania o uzyskanie pozwoleń na sprzedaż piwa i wódek białych.

Nie da się ukryć, że na taki bieg wypadków decydujący wpływ miała postawa agentki Krystyny Zacharek. Jeszcze przed zawarciem umowy wiedziała ona, że w początkowym okresie nie będzie mogła handlować alkoholem. Mimo to zaopatrzyła się w alkohol w hurtowni w sobie tylko znany sposób. Na szczęście jednak, głównie za sprawą przewodniczącego NSZZ Leszka Nowaka, nie doszło do jego sprzedaży w bufecie. Agentce zależało jednak na jak najszybszym rozpoczęciu handlu alkoholem. Ponieważ związkowi nie udało się przyśpieszyć procedur, K. Zacharek postanowiła działać na własną rękę.

W pierwszej kolejności udała się do dyrektora ZKiMR ze skargą na opieszałość związkowych władz w załatwianiu pozwoleń. Tak się akurat złożyło, że w tym samym czasie na urlop udali się: przewodniczący związku i jego zastępca. W siedzibie NSZZ dyżur pełniła Daniela Rektorek-Huras. Nikt jej jednak o sprawie nie poinformował. Dyrektor, wysłuchawszy narzekania agentki, która nie mogła handlować wódką i w ogóle zarabiać na chleb, gdyż związek nie otrzymał koncesji, wydał polecenie nawiązania przez nią kontaktu z PSS „Społem”. Argumenty, że związkowi taka koncesja nie jest potrzebna, bo wystarczy zapis w jego statucie, nie trafiły do jej przekonania. W tej sytuacji, zwłaszcza w obliczu rozpoczynającej się w Klubie Technika tzw. świetlicy letniej, trudno

odmówić racji dyrektorowi, który chciał zapewnić ciągłość pracy klubowego bufetu. Dzieciom trzeba było przecież zapewnić słodycze i napoje chłodzące.

Dalej wypadki potoczyły się szybko. Po powrocie z urlopu przewodniczący NSZZ L. Nowak i Z. Józwiak udali się do Wydziału Przemysłu i Handlu Urzędu Wojewódzkiego w Legnicy. Jakież było ich zdziwienie, gdy dosłownie na schodach rozmieniły się z K. Zacharek. Okazało się, że agentka podpisała odpowiednią umowę z PSS „Społem” w Jaworze, nie powiadamiając o tym związku zawodowego. Reakcja jego przedstawicieli była z początku bardzo gwałtowna. Prezydium NSZZ rozważało nawet możliwość ostrzejszego protestu przeciwko zlekceważeniu związku zarówno przez dyrekcję zakładu jak i agentkę. Ostatecznie skończyło się na odpowiedzi agentce na jej pismo skierowane do NSZZ, z którego treścią zapoznany został także dyrektor ZKiMR.

W piśmie kierownictwo związku zaprotestowało przede wszystkim przeciwko jednostronnemu podejściu do sprawy przez obu partnerów. Agentka świadomie przemilczała wiele istotnych faktów, wprowadzając w błąd dyrektor. Nie jest bowiem prawdą, że za sprzedaż oranżady i słodyczy groziła jej i innym osobom odpowiedzialność karna. Zdaniem przedstawicieli związku nie było żadnych podstaw do zamknięcia bufetu tylko ze względu na brak zezwolenia na sprzedaż alkoholu. Można było przecież handlować innymi artykułami i nie pozwolić im zepsuć się w magazynie czy chłodniarce. Jeszcze raz jednak potwierdziła się stara prawda, że ludzie, obejmujący w agencji klubowy bufet, pra-

gną za wszelką cenę jak najszybciej zrobić „interes” przy pomocy wódki.

Przy okazji związkowcy działaczom otworzyły się oczy na handlową i gospodarczą rzeczywistość. Uświadomili sobie, że nie jest łatwo przełamać silnie zakorzenione w gospodarce monopolie, a jeszcze trudniej pokonać biurokratyczną machinę. Mit o gospodarczej wolności, którego wyrazem stało się hasło „wszystko jest dozwolone, co nie jest prawem zabronione”, pryska przy pierwszym kontakcie z urzędnikami państwowej administracji. Oni zawsze wiedzą najlepiej, co obywatelowi, instytucji czy organizacji społecznej wolno, a co jest zakazane.

Zbędne okazały się więc zabiegi związku o uzyskanie przychylności dla jego inicjatywy lokalnego samorządu i organizacji kobiecej. Bez ich zgody nie można nawet marzyć o sprzedaży chociażby piwa. Okazało się przy tym, że — choć mamy ustawę o przeciwdziałaniu alkoholizmowi — nadal znacznie łatwiej o zgodę na wyszynk wysokoprocentowych wódek niż piwa.

Komplikacje z przejściem bufetu przez związek zawodowy powinny stanowić pewną przestrożę dla tych, którym marzy się działalność na własny rachunek. Byłbym nieszczerzy, gdybym miał kogokolwiek namawiać do podobnej spółki. Szkoda czasu i zdrowia. Zresztą, są od tego wyspecjalizowane instytucje, jak chociażby PSS „Społem”. Ostatnie doświadczenia zmuszają raczej do smutnych refleksji. Zachęcają do podejmowania działalności gospodarczej kończą się zazwyczaj na słowach: Nic więc dziwnego, że mając w perspektywie „wojnę” z biurokracją, wielu decyduje się na nielegalną działalność.

Związek zrezygnował z dzierżawienia bufetu, chociaż — zdaniem dyrektora — nie było przeszkód, żeby po wyjaśnieniu sprawy jeszcze raz podjął się tego dzieła. Związkowcy jednak uznali, że gra nie jest warta świeczki, zwłaszcza w obliczu przybyłych i ewentualnie czekających jeszcze doświadczeń.

M. LENKIEWICZ

PS. Do niedawna bufet był częścią lokalu pod nazwą Kawiarnia „Parkowa”. Ponieważ przepisy nie pozwalają na sprzedaż piwa w tego rodzaju lokalach, został przemianowany na Klub „Parkowy”. Czekamy więc na piwo w klubie. Oby dobrej jakości.



Niedawno przedstawiciel serwisu technicznego szwajcarskiej firmy ARL dokonał przeglądu kwantomieru komputerowego. Urządzenie spisuje się bez zarzutu. Przegląd ograniczył się do przeczyszczenia niektórych elementów
Fot. J. Stelczyk

Nowe regulaminy nie mogą powstawać w oderwaniu od załogi

Powszechnie krytykuje się obowiązujące w zakładzie regulaminy. O wielu z nich mówi się wręcz, że zostały opracowane z myślą o pewnych grupach pracowników. Takie głosy słyszy się nie tylko od przedstawicieli załogi, ale także od organizacji działających w przedsiębiorstwie. O tym, że stan taki nie jest utrzymywany sztucznie, najlepiej świadczą ogłaszane bardzo często aneksy do zarządzeń, czy wręcz nowe ważne dokumenty. A jednak narzekania nie ustają.

Powoływane co pewien czas grupy do prac nad regulaminami mają nader niewdzięczne zadanie. Wymaga się od nich, aby tworzyły dokumenty, które będą korzystne dla wszystkich grup pracowników, nie będą nikogo dyskryminowały, ani też wywyższały. Przy tym muszą być zgodne z najnowszymi przepisami obowiązującymi na szczeblu centralnym i przejrzyste, aby nie można było znaleźć w nich słabych punktów. Zasadą jest, że przed

wprowadzeniem nowych dokumentów w życie, są one konsultowane przez organizacje związkowe, polityczne i społeczne, a także samorząd pracowniczy. W ustalonych terminach przyjmuje się wnioski i wprowadza je do regulaminów.

Wydawałoby się, że taki system stanowienia nowych przepisów zadowala wszystkich. Jest jednak inaczej. Po kilku miesiącach obowiązywania nowych postanowień pojawiają się głosy niezadowolenia, najczęściej od organizacji. Co można zrobić, aby zakładowe przepisy spełniały oczekiwania załogi?

Rzeczą najistotniejszą jest na pewno pełne wypowiedzianie własnych opinii i zastrzeżeń. Niestety, głośno mówi się o nich najczęściej tylko w gronie znajomych. Jeżeli nawet wysuwa się zastrzeżenia, są one dość enigmatyczne w stylu „zmień punkt 5”. Takie wypowiedzi nie prowadzą do celu, a osobom opracowującym regulaminy nie pomagają. Trzeba także stwierdzić, że podobne uwagi zgłaszane są tylko podczas oficjalnych konsultacji. Spontaniczne ini-

cyjatywy w tej i podobnych sprawach nie są zgłaszane.

Tę tradycję zmieniają nieco obecne władze związków zawodowych. Ich działacze nie zamierzają czekać do nadarzącej się okazji, aby formułować swoje stanowiska. Tak stało się m.in. w przypadku podziału nagrody za eksport. Zresztą sprawa ta wypłynęła znacznie wcześniej. Już wiosną, podczas formułowania wniosków pod adresem dyrekcji, pracownicy domagali się zmiany tego regulaminu, a przynajmniej jego skorygowania. Wówczas powołano właśnie komisję, która zajmowała się tą kwestią, ale działała ona w zupełnej pustce. Nikt, ani jako osoba prywatna, ani jako przedstawiciel organizacji czy grupy pracowników, nie zgłosił żadnego wniosku.

W rezultacie więc zmiany mogą zupełnie różnić się z oczekiwaniami załogi. Ich twórcy opierają się bowiem wyłącznie na własnych odczuciach i przemyśleniach. Oczywiście, przed zatwierdzeniem nowego regulaminu poddany będzie on konsulta-

cji, ale i to może nie przynieść spodziewanych efektów. Najlepiej bowiem widzieć wszelkie dodatnie i ujemne cechy takich dokumentów w praktycznym stosowaniu. Najwięcej mogą wnieść do postanowień uwagi zgłaszane podczas ich obowiązywania.

Jeszcze niedawno kilka grup opracowało swoje stanowiska i propozycje zmian, ale dziś i one milczą. Nie jest to chyba oznaka całkowitego zaufania wobec postanowień dyrekcji, ale raczej zniechęcenia. W takiej sytuacji trudno spodziewać się stabilności rozporządzeń, a tym bardziej wierzyć, że spełnią one oczekiwania zainteresowanych. Czy rzeczywiście konieczne jest polecenie służbowe, nakazujące składanie wniosków i opinii o obowiązujących w przedsiębiorstwie regulaminach? Gdyby nawet zostało wydane, czy można liczyć na to, że przyniesie rezultaty?

Tylko nadzieja na kolejne działki

Krytyczna ocena poczyniń związków zawodowych w zaspokajaniu potrzeb załogi ZKiMR na działki ogrodnicze, jaką niewątpliwie wyraził na naszych łamach JAN ADZIMAREK, działacz społeczny Polskiego Związku Działkowców w Jaworze, wywołała się z natchmiasową reakcją ze strony NSZZ Pracowników ZKiMR. Wyrażił on do władz miasta w wnioskiem o zagospodarowanie i przekazanie dla PZD najlepszych terenów na działki pracownicze. Niestety, odpowiedź przewodniczącego MRN w Jaworze ROMANA GOŚCINSKIEGO z pewnością nie zadowoli wciąż jeszcze sporej liczby pracowników ZKiMR oczekujących na własny ogródek działkowy. Symfoniczna treść pisma każe odłożyć rozważenia na bliżej nie określony przyszłość. Trudno bowiem o pozytywne rezultaty, gdy czyta się, że „rozważa się

możliwość dalszego pozyskiwania terenów na ten cel”. Jeśli bowiem dokładnie wyczytać się w treść tego sztamkowego zdania, można dojść do wniosku, że Prezydium MRN ma w ogóle wątpliwości, czy pozyskiwać tereny na działki pracownicze, czy też nie.

Potrzeby mieszkańców Jawora wciąż jeszcze są ogromne. Chwała władzom miasta za to, że zajmuje ono jedno z czołowych miejsc w województwie pod względem powierzchni działek przypadających na jednego mieszkańca, jak też i za to, że już w tym roku został „przekroczony” plan rozwoju ogrodów działkowych na lata 1986-90. Należy jednak pamiętać, że jeszcze przynajmniej kilkaset jaworskich rodzin marzy o własnej działce, choć nie wszystkie oczekują w formalnej kolejce w PZD. (m)

Będzie mniejsza liga

Po zakończeniu wiosennej rundy rozgrywek piłkarskich i turnieju zakładowego ponownie odżyły głosy za utworzeniem mniejszej ligi piłkarskiej. Pisaliśmy już o takich możliwościach. Sprawdzają się turnieje, którym patronują organizacje społeczne i młodzieżowe. Nie brakuje chętnych przedsiębiorstw, a wydaje się, że również ich kierownictwa przychylnie odnoszą się do tej koncepcji.

W wielu miejscowościach od lat działają podobne ligi. Zasada rozgrywek — jak w wyczynowych drużynach piłkarskich. Zgłoszone przez zakłady pracy zespoły, reprezentujące ich barwy, grają po kolei ze sobą mecze. Obowiązuje zasada, że piłkarze muszą rekrutować się z aktualnie pracujących w fabrykach osób. W skład drużyn nie mogą być powoływani zawodnicy z klubów sportowych.

Przedsiębiorstwa finansują działalność zespołów, przy czym nie chodzi tu o duże kwoty. Odpadają wydatki na opłacanie zawodników i dojazdy na mecze. Koszty związane są jedynie z zakupem strojów piłkarskich, obuwia, piłek itp. Opłacić trzeba też sędziów i ewentualny wynajem boiska. Oczywiście, rozgrywki odbywałyby się po godzinach pracy.

W zależności od ilości drużyn zgłoszonych do takiej ligi, mecze trwałyby krócej od normalnych. Ten pomysł bardzo popularny się grupie coraz liczniejszych zapaleńców amatorskiego futbolu. Gdyby liczba chętnych z jednego zakładu przekroczyła znacznie obsadę jednej drużyny, można byłoby powołać kolejne. Wiązałoby się to ściśle z zatwierdzonym przez uczestników regulaminem.

W najbliższym czasie sprawa powołania mniejszej ligi międz Zakładowej stanie na radzie dyrektorów. Decyzje będą chyba pozytywne. (k)

Jedna sala to za mało

Trudno upowszechnić wśród załogi zwyczaj uprawiania masowego sportu. Wielu woli poświęcać wolny czas na zajęcia dające wymierne korzyści materialne. Mimo to są w ZKiMR grupy, które już od dawna ćwiczą i czynią to bardzo systematycznie. To cieszy, ale wraz z pierwszymi chłodami pojawiają się pewne kłopoty. Chodzi o salę gimnastyczną. Zakład wynajmuje ją raz w tygodniu na parę godzin. Powszecchny brak zaplecza nie pozwala, aby umowę tę rozszerzyć na inne dni, albo wydłużyć czas korzystania z niej. Wszystkie obiekty tego typu są maksymalnie obciążone przez przedsiębiorstwa, szkoły i kluby sportowe.

Można zadowalać się małym, ale... Wśród najaktywniejszych są w zakładzie pracownicy Matrycowni i Wydziału Głównego Mechanika. Mogliby być przeciwnikami na boiskach, gdyby nie fakt, że preferują odmiennie dyscypliny sportu. Jedni wolą piłkę nożną, drudzy siatkówkę. Czas, jaki mają do dyspozycji, nie pozwala na rozegranie dwóch meczów, a sala jest zbyt mała, aby ją jeszcze dzielić. Zajmują ją więc ci, którzy przychodzą wcześniej lub jest ich więcej. Wymienne użytkowanie także nie ułatwia sprawy, bo w konsekwencji prowadzi do rozpadu zespołów.

Niestety, jak dotychczas, nie widać sposobu na rozwiązanie tej sprawy. W przyszłości jednak rysują się pewne szanse. Otóż zakład ma wziąć pod opiekę budowaną właśnie nową szkołę podstawową. Bedzie wyposażona nie tylko w salę gimnastyczną, ale także w basen. W zamian za pomoc oba te obiekty będą udostępniane pracownikom ZKiMR. Jeszcze innym rozwiązaniem jest wyposażenie przyzakładowej szkoły w odpowiednią salę sportową. Ponownie rozważa się możliwość przebudowania magazynu obok placówki na ten cel. Przed paru laty odstraszyły dyrekcję ceny projektowanego przedsięwzięcia, teraz może znaleźć się inne rozwiązanie.

Obie możliwości należą jednak do bliżej nie sprecyzowanej przyszłości. Na rozwiązanie problemu trzeba będzie jeszcze poczekać. (mis)

Pierwsze szatnie po remoncie

Już od trzech miesięcy prowadzi się remonty w szatniach pracowników zespołu kuzni. Choć budynek ten nazywany jest jeszcze czasami „nową kuznię”, to od jego powstania minęło już ponad 10 lat, a od kilku wiadomo, że nie wszystkie instalacje działają tu właściwie. Najwięcej zastrzeżeń dotyczyło wodociągów. Często zalane były pomieszczenia pod szatniami i właśnie to zadecydowało o konieczności wymiany rur.

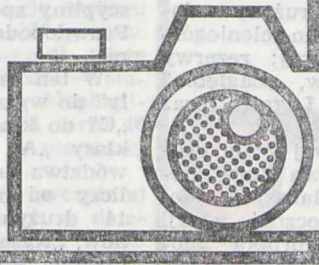
Ta dość skomplikowana operacja została częściowo zakończona. Trzy pomieszczenia na drugim piętrze oddano już do użytku. W czasie remontu pracownicy musieli korzystać z innych, co było dość uciążliwe. Remontownicy przeszli do następnych szatni.

W tym czasie odnowiono także jedną z kładek. Ponieważ znajduje się ona w pijalni napojów, szczególnie zadbano o zachowa-

nie wszystkich wymogów higieny. Wymieniono większość urządzeń sanitarnych, a ściany wyłożono nowymi płytkami. Niestety, już po zakończeniu robót doszło do drobnych kradzieży. Z baterii umywalkowych zniknęły pokręta. Może to i drobna sprawa, ale niekorzystnie świadczy o pracownikach, którzy nie czują się współwłaścicielami zakładowego mienia. Oczywiście, braki te zostaną uzupełnione, ale ze szkodą dla estetyki tego pomieszczenia. W obawie przed następnymi kradzieżami nowe elementy zastąpią niezbyt ładne podróbki. Tych na pewno nikt nie będzie potrzebował.

Czy taki sam los podzielią wydziałowe szatnie wyposażone w nową armaturę? Jeżeli tak się stanie, to czy warto będzie dbać o godziwe warunki dla załogi? (mis)

w obiektywie



Pilka w grze

Fot. J. Stelczyk



nasze sygnały



Kultura „zmasowana”

Przed paroma miesiącami dolnośląskie miasteczka objęła fala z programem zatytułowanym „Ta jój, ta Lwów, kochany Lwów”. Stosowne afisze, zapowiadające koncert zespołu w kinie „Jubilat”, pojawiły się w wielu punktach Jawora, a także w zakładzie. Organizacji koncertu podjął się JOK.

U wielu mieszkańców miasta już samo pojawienie się plakatów do „swojsko” brzmianym tytułem spowodowało ożywienie dawnych wspomnień i lekki dreszczyk emocji. Trudno mi jednak przesadzać, czy koncert spotkał się aż z takim zainteresowaniem, jakiego można było się spodziewać. Prawdopodobnie nie, do czego w znacznej mierze przyczynili się organizatorzy tej imprezy.

Ceny biletów, wynoszące 1800 zł, odstraszyły niejednego miłośnika lwowskiego folkloru, zamierzającego wybrać się na koncert na własną rękę. Liczyli więc na pomoc swoich zakładów pracy. I tu spotkał ich zawód. Okazało się bowiem, że ludzie zajmujący się w nich działalnością społeczną nabrali manier typowych dla estradowych menadżerów, dla których liczy się tylko zbiorowy odbiorca. Estradowi „organizatorzy widowni (czytaj — naganiacze publiczności) nastawieni są na hurtową sprzedaż biletów zakładom pracy i nie bawia się w detale. Dla nich pracownik społeczny, wyrażający gotowość kupienia kilkunastu czy kilkudziesięciu biletów, nie jest partnerem do rozmów. Takiej właśnie presji estradowych hurtowników poddali się lu-

dzie w jakiejś mierze odpowiedzialni za zaspokajanie kulturalnych potrzeb załóg pracowniczych.

Konsekwencje tej uległości spadają najdotkliwiej na pojedynczych pracowników, posiadających określone zainteresowania kulturalne, których nie zawsze stać na ich zaspokajanie we własnym zakresie. Dlatego właśnie uciekają się do pomocy zakładu i przykro, że najczęściej jej nie znajdują. Tak było w przypadku tego koncertu. Kilkanaście osób chętnych do obejrzenia występu to stanowczo za mało, żeby pracownik Działu Socjalnego podejmował ryzyko zakupu biletów. Na tyle bowiem „ceniono” skalę zainteresowania tą imprezą wśród załogi ZKiMR, gdyż niewiele osób zwróciło się bezpośrednio do Działu Socjalnego z prośbą o zakupienie biletów. W zakładzie nie utrwalili się jeszcze inny zwyczaj badania potrzeb kulturalnych załogi, jak tylko zza biurka.

Ostatecznie do koncertu w Jaworze w ogóle nie doszło. Zainteresowani pracownicy obeszli się smakiem po imprezie, na którą — o dziwo — nie znaleźli w ponad 20-tysięcznym mieście nawet 200 chętnych. Wyjazd do Legnicy na własny koszt okazał się zbyt drogi. Na pomoc pośrednictwo praktykowane jest tylko przy zakładzie liczyć nie mogli, bo instytucjonalne zbiorowych zakupach. Zakład nie chce mieć nic wspólnego z indywidualnymi inicjatywami pracowników, sprawiającymi mu tylko kłopot i z punktu widzenia jego interesów nieopłacalnymi.

W normalnie zorganizowanej służbie społecznej wszelkie potrzeby jednostki traktowane są na równi z potrzebami zbiorowymi. Do normalności jeszcze nam jednak daleko. Czasem wydaje się, czego potwierdzeniem jest chyba ta sprawa, że oddalamy się od niej coraz bardziej. To prawda, że nienormalności tej nie są winni tylko pracownicy socjalni zakładów. Czy jedynie pracownicy socjalni potrzeb pracowniczych zawsze muszą być aż tak bezradni i obodni wobec indywidualnych potrzeb pracowników? Moda z estradowego światła na ignorowanie potrzeb pojedynczego odbiorcy lub mawianie ich grup nie może być ślepo naśladowana. Także w ZKiMR, jeżeli przedsiębiorstwo pragnie poważnie traktować swoich pracowników. M. LENKIEWICZ

