

BILANS POTWIERDZA DOBRE WYNIKI GOSPODAROWANIA

Z GODNIE Z USTAWĄ z 26 lutego 1982 roku w gospodarce finansowej przedsiębiorstw państwowych podstawowym miernikiem rocznej oceny działalności gospodarczej przedsiębiorstwa jest wynik finansowy, który stanowi różnicę między przychodem ze sprzedaży, a kosztami własnymi i kosztem sprzedaży. Na poprawę wyniku działa więc z jednej strony wzrost produkcji sprzedanej, z drugiej zaś obniżka kosztów własnych.

W 1982 roku plan produkcji sprzedanej przekroczony został w Zakładach Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych o 2,8% przy jej wzroście w stosunku do 1981 roku o 9%. Koszty zrealizowane zostały poniżej planowanych o 6,1%, przy ich wzroście do 1981 roku o 8,5%. Zrealizowane w ten sposób planowane koszty i produkcja sprzedana wpłynęły na przekroczenie planowanego zysku do podziału o 32,7 mln zł, zapewniając tym samym środki na fundusz dla załogi i fundusz rozwoju przedsiębiorstwa.

W ramach funduszu dla załogi zgodnie z planem sfinansowano roczną nagrodę z zysku („czter-nasta pensja”), dofinansowano fundusz socjalny w wysokości 13,5 mln zł oraz fundusz mieszkaniowy o 19 mln zł.

Zasilenie funduszu socjalnego z zysku umożliwiło pokrycie

większonych potrzeb socjalnych w związku ze wzrostem cen za usługi czasowe i inne. Poza tym możliwe było zakupienie budynku w Grzybowie z przeznaczeniem na ośrodek czasowy oraz kontynuowanie dalszych prac budowlanych. Zmodernizowano też ośrodek czasowy w Głębokiem.

Część zysku przeznaczona na fundusz mieszkaniowy pozwoliła sfinansować zakończenie robót w tzw. budynku rotacyjnym oraz rozpocząć budowę dwóch kolejnych bloków mieszkalnych. Możliwe było też pełne pokrycie potrzeb w zakresie pożyczek pracowniczych na remonty mieszkań i budownictwo indywidualne.

Z funduszu rozwoju przedsiębiorstwa splanowano kredyt zaciągnięty na budowę kuźni w planowanej wysokości 205 mln zł, w tym z zysku 94 mln zł. Z wypracowanego zysku przekazano rów-

PRZEGLĄD FABRYCZNY



Pismo Samorządu Pracowniczego Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych
Nr 3 (69) JAWOR, MARZEC 1983 r. str. 8

niez 52 mln zł na inwestycje własne z przeznaczeniem na zakup niezbędnych środków trwałych.

Stosunkowo mało przekazano z wypracowanego zysku na finansowanie zapasów i należności, bo zaledwie 6 mln zł. Udział funduszy własnych w obrocie stanowi na koniec 1982 roku 32,5%. Jest to niewielki udział i dążyć trzeba do jego zwiększenia, bowiem większy fundusz własny w obrocie zmniejsza zapotrzebowanie na kredyt bankowy, za który płacimy odsetki w wysokości 9% w stosunku rocznym. Na koniec 1982 roku wysokość zaciągniętych kredytów wynosiła 576 mln zł, tak więc w ich zmniejszeniu tkwi źródło znacznego zwiększenia zysku.

Wzrost produkcji sprzedanej w 1982 roku o 9% osiągnięto przy zatrudnieniu niższym niż w roku poprzednim o 4,9%. Było to rezultatem wzrostu wydajności pracy w omawianym okresie o 16,8%.

Osiągnięty wzrost wydajności pracy, chociaż wysoki, nie pokrył jednak stosunkowo dużego wzrostu średnich płac, które w 1982 roku były wyższe niż w 1981 o 21,2%. Wyprzedzenie wzrostu średnich płac ponad wydajność pracy oznacza zachwianie jednej z podstawowych relacji ekonomicznych i na dłuższy okres czasu jest niemożliwe do utrzymania. Dopuszczenie do tej niepravidowości w 1982 roku podyktowane było głównie koniecznością

podniesienia płac w celu zahamowania odpływu pracowników z przedsiębiorstwa, a także porządkowaniem systemu płacowego w oparciu o przepisy uchwały Rady Ministrów nr 135/82. W związku z osiągniętym wzrostem płac odprowadziliśmy z zysku na rzecz Państwowego Funduszu Aktywizacji Zawodowej niecałe 10 mln zł.

Dobra sytuacja finansowa zakładu w 1982 roku nie może przesłaniać troski o zabezpieczenie przedsiębiorstwa przed ewentualnymi trudnościami w przyszłości. W tym celu w 1982 roku odpisaliśmy 17,3 mln zł na fundusz rezerwowy.

EUGENIUSZ CEZAR



Fot. J. Kredoszyński

Ile zarabiają załogi jaworskich zakładów?

CZYTELNICY „Przeglądu Fabrycznego” zwrócili się z prośbą do redakcji o poinformowanie, jak przedstawiają się zarobki załogi Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych na tle innych przedsiębiorstw w Jaworze. Oczywiście, kompletnie informacji na ten temat nie dysponujemy. Wojewódzki Urząd Statystyczny w Legnicy podaje w swoich „Informacjach o realizacji ważniejszych zadań społeczno-gospodarczych” tylko dane, dotyczące trzech największych zakładów przemysłowych w Jaworze, czterech spółdzielni pracy oraz, od 1 stycznia 1983 roku, także nowo utworzonego Jaworskiego Przedsiębiorstwa Budowlanego. Informacje te publikowane są dość wcześnie, nie obejmują więc wypłat za miniony miesiąc „fizycznym”, dokonywanych we wszystkich zakładach z pewnym opóźnieniem, są jednak porównywalne pomiędzy poszczególnymi przedsiębiorstwami, pozwalają stwierdzić, jak kształtują się relacje w płacach załóg poszczególnych zakładów.

Według danych WUS w Legnicy średnia płaca wraz z rekompensatami wyniosła za cały 1982 rok w ZKiMR — 10.538 złotych

miesięcznie na jednego pracownika i była wyższa o 47,2% w porównaniu z 1981 rokiem. W fabryce Wyrobów Metalowych przeciętne zarobki (wszystkie podajemy łącznie z rekompensatami) ukształtowały się na poziomie 9.913 zł i wzrosły do roku poprzedniego o 44,5 %, natomiast w Jaworskich Zakładach Chemii Gospodarczej „Pollena” osiągnęły 9.362 zł i wzrosły o 54,2 %.

Najwyższą w Jaworze średnią płacę osiągnęła w ubiegłym roku załoga Spółdzielni Pracy „Pionier”. Wyniosła tu ona aż 12.295 złotych, co równocześnie oznacza, iż w stosunku do poprzedniego roku uległa podwojeniu. Na drugim miejscu w zakresie wysokości płac uplasowała się w tej grupie jednostek gospodarczych Spółdzielnia Inwalidów „Inprodus”. Tu średnia miesięczna płaca osiągnęła 9.566 zł i była wyższa o 57,3% w porównaniu z rokiem poprzednim. W Spółdzielni Pracy im. „Obrońców Pokoju” średnie zarobki wyniosły 9.143 zł i były wyższe o 20,5%. Najmniej natomiast zarabiali pracownicy Spółdzielni „Ogniwo”. Tutaj miesięczne płace ukształtowały się tylko na poziomie 7.486 złotych, także łącznie z rekompensatami,

wzrosły jednak do roku poprzedniego o 50,9%.

Są to średnie płace za cały 1982 rok. Rosły one dość znacznie właściwie dopiero w drugim półroczu ubiegłego roku. Przytoczone więc liczby nie obrazują obecnego poziomu zarobków, bowiem na ich zaniżenie wpłynęły niższe płace z pierwszego półrocza. Jak więc wyglądają zarobki w tym roku?

Średnia płaca za dwa miesiące tego roku według danych WUS w Legnicy wyniosła w ZKiMR 11.872 złote i była wyższa od zarobków w analogicznych miesiącach ubiegłego roku o 35%. W FWM zarobki wyniosły w tym czasie 11.490 zł (wzrost o 39%), a w JZChG „Pollena” — 10.712 zł (wzrost o 30%). W jaworskich spółdzielniach średnie miesięczne zarobki w styczniu i lutym wyniosły: w „Pionierze” — 12.516 zł (wzrost o 37%), w „Inprodusie” — 10.412 (wzrost o 32%), w „Obrońców Pokoju” — 9.288 (wzrost o 29%) oraz w „Ogniwie” — 8.970 zł (wzrost o 12%). Płace te również liczone są łącznie z rekompensatami.

Jak więc z powyższych danych wynika, jedynie nieliczna załoga Spółdzielni Pracy „Pionier” prześcignęła w zarobkach pracowników ZKiMR, którzy jednak wyprzedzają załogi pozostałych dwóch największych zakładów przemysłowych w Jaworze i trzech spółdzielni pracy.

(2)

UKRÓCENO niegospodarność rękawicami

W poprzednim numerze „Przeglądu” zasygnalizowaliśmy alarmującą sytuację w gospodarce rękawicami ochronnymi i roboczymi. Okazało się, że podobnego do wyrażonego przez nas zdania była również administracja zakładu, o czym świadczy zarządzenie wydane przez dyrektora naczelnego ZKiMR. Przypomnijmy, że pisząc o ewidentnych przykładach marnotrawstwa, polegających na paleniu w kotłowni setek par nadających się do użytku rękawic, wskazywaliśmy na potrzebę wprowadzenia rygorystycznych zasad w rozliczaniu z ich zużycia.

Nowe przepisy znacznie ograniczają niegospodarność w tej dziedzinie. Dotychczas kierownik

wydziału mógł otrzymać każdą ilość rękawic, niezależnie od rzeczywistych potrzeb. Teraz może pobrać z magazynu tyle nowych rękawic ochronnych i roboczych, ile faktycznie uległo zniszczeniu spośród ilości przekazanych do zakładowej pralni. Nadające się do użytku wrócą do wydziału po wyczyszczeniu i wypraniu.

Jednocześnie powołano specjalną komisję likwidacyjną, która będzie czuwać nad tym, aby wśród rękawic przeznaczonych do spalania nie znajdowały się pary dobre, nadające się do ponownego wykorzystania po odpowiednich zabiegach.

(r.)

I sekretarz Komitetu Wojewódzkiego PZPR w Zakładach Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych

11 lutego br. odbyło się w ZKiMR spotkanie aktywu społeczno-politycznego i gospodarczego z I sekretarzem Komitetu Wojewódzkiego PZPR tow. JERZYM WILKIEM. Zorganizowane zostało w związku z kampanią sprawozdawczo-programową w PZPR, w przeddzień konferencji legnickiej wojewódzkiej organizacji partyjnej. Stało się ono również kolejnym etapem konsultacji środowiskowych, przeprowadzanych przez przedstawicieli władz partyjnych województwa. Obecni byli także I sekretarz Komitetu Miejskiego PZPR tow. JERZY RADZIO oraz naczelnik miasta JAN BIAŁEK.

Tow. J. Wilk, który był gospodarzem i inicjatorem narady, przedstawił zebrany szeroką informację o aktualnej sytuacji społeczno-politycznej kraju i regionu oraz główne zamierzenia partii w kryzysowej sytuacji gospodarczej. Określił jednocześnie podstawowe zadania wojewódzkiej organizacji partyjnej, przedstawione następnie w referacji I sekretarza KW na konferencji sprawozd.-programowej. Mówca stwierdził, że tylko mądre kie-

rująca partia, właśnie PZPR, może wyprowadzić kraj z kryzysu, odzyskując tym samym autorytet w społeczeństwie. Szeroka konsultacja programów i założeń władz partyjnych służyć ma centralnego z POP powinna udoskonalić mechanizmy frontu działań. Troska o losy partii, o rzetelność wykonywania podjętych uchwał nie może być tylko tematem zainteresowań członków PZPR. Trzeba tymi sprawami zainteresować cały naród. Stąd też konieczność takich właśnie spotkań, przebiega troska o własny warsztat pracy, możliwość jego optymalnego wykorzystania, o poprawę warunków życia całego narodu.

Z toku dyskusji, jak stwierdzili po naradzie pracownicy ZKiMR, niebicie wynika, że problemy nurtujące załogę będą zdecydowanie traktowane, co pozwoli w pełni odbudować zaufanie klasy robotniczej do władz PZPR.

PODSTAWOWE ZADANIA ZWIĄZKU

PODCZAS ZEBRANIA wyborczego Niezależnego Samorządu Związku Zawodowego Pracowników ZKiMR przyjęto uchwałę, która określa podstawowe zadania. Stanowi ona równocześnie program działania związku w pierwszej kadencji jego władz. Przedstawiamy najważniejsze ustalenia, zawarte w tej uchwale.

W punkcie pierwszym zobowiązano nowo wybrany zarząd do dalszego rozwoju szeregu związkowych oraz do rozszerzenia kompetencji i zakresu działania grup wydziałowych i komisji problemowych. Grupy związkowe powinny mieć wpływ na decyzje, jakie zapadają w sprawach płacowych, ochrony zdrowia, socjalno-bytowych i warunków pracy. Podkreślono również konieczność doskonalenia systemu demokracji robotniczej, a także zwrócono uwagę na wzmocnienie kontroli realizacji wniosków i postulatów załóg wydziałów. W tym celu za-

rząd związku zobowiązano do dokonywania na swych plenarnych posiedzeniach lub na posiedzeniach prezydium oceny realizacji wniosków z narad wytwórczych, nie rzadziej niż raz w kwartale, w dodatku w obecności członków dyrekcji, kierowników wydziałów i aktywów związkowego.

Nie rzadziej niż dwa razy w roku członkowie zarządu będą kontrolować gospodarkę zakładowym funduszem socjalnym i mieszkaniowym oraz przeprowadzać przeglądy warunków pracy. Poinformowano także systematycznie analizować wykorzystanie nakładów na bhp, szczególnie zaś w sferze urządzeń socjalnych i higieniczno-sanitarnych. Duży nacisk zebrani położyli na działaniach zmierzających do poprawy sytuacji w zakresie opieki lekarskiej, zwłaszcza w okresowych badaniach zdrowotnych i profilaktyce. Efekty osiągnięte w tej dziedzinie będą stanowiły podstawę do oce-

ny władz związku pod koniec kadencji.

Zebranie poleciło nowo wybranemu zarządowi m.in. zajmowanie jednoznacznych stanowiska we wszystkich sprawach pracowniczych unormowanych w prawie pracy oraz zdecydowanie wypowiedzenie walki wszystkim przejawom nieprzestrzegania Kodeksu Pracy. Przy ustalaniu regulaminów pracy, nagród i premiiowania, opracowywaniu planów urlopów, a także w sprawach socjalno-bytowych i potrzeb kulturalnych pracowników władze związku mają reprezentować stanowisko ogółu załogi oraz bronić jej interesów. Zobowiązano je również do otoczenia szczególną opieką emerytów i rencistów — byłych pracowników zakładu oraz osób samotnie wychowujących dzieci.

W czasie zebrania ustalono wysokość składki związkowej na 1% zasadniczych pobrań. Składki potrącać będą z pensji począwszy od marca br. Kwoty zasiłków statutowych określone zostaną na pierwszym posiedzeniu nowego zarządu związku. Zapowiedziano także podjęcie starań o wprowadzenie w życie tzw. karty kuziennika. (r.)



● Trwają prace w starej części zakładu. W ramach tzw. drugiego etapu inwestycji przebudowane zostaną m.in. hale krawalni, Wydziału W-2 i spawalni. We wszystkich nowych obiektach wznosi się obszerne pomieszczenia socjalne. Zakończenie robót planowane jest na koniec 1984 r.

● Premia matywacyjna, wprowadzona 1 października ub.r., wypłacana będzie również przez cały rok bieżący. Informuje o tym komunikat nr 4/83 dyrektora naczelnego ZKiMR. Zasady przyznawania premii nie uległy zmianie i ujęte są w tzw. regulaminie premiowania za przepracowanie pełnego nominalnego czasu pracy w miesiącu.

● 14 lutego br. wypłacono tzw. czternastkę, a dziesięć dni później trzynastkę. Reklamacje, dotyczące wypłat tych nagród, rozpatruje pięcioosobowa społeczna komisja. W skład komisji wchodzi przedstawiciel NSZZ Pracowników ZKiMR.

● W związku z poważnymi trudnościami w zaopatrzeniu w odzież robotniczą i ochronną oraz środki do utrzymania czystości przyjęto zasadę, iż w pierwszej kolejności realizowane będą talony za rok bieżący, a także te, na które okres używalności nie upłynął do 31.12.1982 r. Pracownikom, którzy wyrażają na to zgodę, wypłacany będzie ekwiwalent pieniężny za niepobrany odzież. Należności za odzież ochronną i robotniczą ulegają przedawnieniu po upływie 3 lat, licząc od daty upływu terminu używalności.

● Trwają przygotowania do drugiej tury wyborów Rady Pracowniczej. Na zebraniach załóg w okręgach wyborczych uporządkowano listy kandydatów. O przebiegu i wynikach wyborów poinformujemy w następnym numerze gazety.

● Przyjęto termin obchodów 30-lecia ZKiMR. Połączone z uroczystościami Dnia Metalowca odbędą się 9 kwietnia br. w zakładowym Klubie Technika. W programie, obok części oficjalnej, przewidziano imprezy artystyczne i zabawę taneczną oraz konkurs z licznymi nagrodami.

● Członkowie NSZZ Pracowników ZKiMR wybrali na swoim walnym zebraniu zakładowego społecznego inspektora pracy. Został nim wieloletni pracownik fabryki JERZY TODOS.

NOWA METODA REMONTU MŁOTÓW

ZGODNIE Z WYMAGANIAMI eksploatacyjnymi młoty zastalowane w ZKiMR należy odstawić po dwóch latach pracy do remontu. Polega on na wyjęciu z fundamentów szabot, a następnie na wymianie tzw. podkładki sprężystej, tłumiącej drgania. Przy okazji dokonywane są przeglądy mechanizmów i cokołów fundamentów.

Do niedawna operację wyjmowania szabot wykonywano przy użyciu samojedźnych żurawi o dużym udźwigu, wypożyczanych na tę okazję z Kombinatu Górniczo-Hutniczego Miedzi w Lubinie i Wrocławskiego Przedsiębiorstwa „Energomontaż”. Dla zobrazowania trudności warto dodać, że szabota waży od 30 do 80 ton! Gdy uzmyslowimy sobie, jak trudno jest manewrować dźwigiem w hali nowej kuźni, otrzymamy obraz niebezpieczeństw na jakie narażeni byli remontowcy. Dodatkowy kłopot polegał na konieczności demontażu pieców obrotowych i innych instalacji w gniazdach młotów, co wydłużało czas przeprowadzanych remontów.

Szczególnie trudna sytuacja występowała w Wydziale K-5. Niski stopień uniemożliwiał tu pracę dźwigów. Dlatego też w wydziale tym nie dokonywano wymiany amortyzatorów od czasu uruchomienia młotów.

Nielatwą sprawą było także zaplanowanie prac na konkretny termin. Praktycznie był on ustalony w momencie przyjazdu dźwigów do fabryki. W znacznym stopniu dezorganizowało to pracę wydziałów kujących.

Wymienione mankamenty eliminuje nowa metoda wyjmowania szabot, opracowana przez zespół specjalistów pod kierownictwem WACŁAWA MINTY przy współudziale pracowników ZKiMR: EUGENIUSZA GÓRANOWSKIEGO I JANA WĄTROBY. Próbe „ogniową” przeszła już przy remoncie młota właśnie w Wydziale K-5 i sprawdziła się znakomicie. Polega na wykorzystaniu specjalnej, przenośnej konstrukcji z kształtowników stalowych, montowanej nad fundamentem, oraz użycia systemu siłowników hydraulicznych dużej mocy, przy pomocy których podnosi się szabotę na żądaną wysokość, a następnie przemieszcza w odpowiednim kierunku. Do przeprowadzenia tej operacji, po uprzednim zmontowaniu konstrukcji, wystarczy jedna osoba — operator urządzeń hydraulicznych — i trwa ona ok. 1 godziny. Jakie są efekty takiego właśnie rozwiązania? Najważniejszy to ten, iż praca wykonana jest w całkowicie bezpiecznych warunkach. Nareszcie też będzie można wymienić zużyte amortyzatory w tzw. starej kuźni. Niebagatelne są również oszczędności, liczone w złotychkach. Wypożyczenie odpowiednich siłowników kosztuje ok. 9 tys. zł na dobę, łącznie z placą operatora, gdy za godzinę pracy dwóch dźwigów trzeba było płacić ponad 11 tys. zł. Wreszcie można też planować rozpoczęcie przeglądów, co ułatwi robotę mechanikom i kowalom. Tym ostatnim poprzez znaczne skrócenie czasu, poświecanego dotąd na naprawę awarii oraz okresowe remonty.

(r.)

(r.)

Spotkanie załogi z przedstawicielami „Społem”

23 lutego br. odbyło się w ZKiMR spotkanie przedstawicieli Powiatowej Spółdzielni Spożywców w Jaworze z załogą zakładu. Społemowskie władze reprezentowali: prezes zarządu STEFANIA BUCZYŃSKA, zastępca prezesa d.s. handlu KRYSZYNA PIWOWARSKA, zastępca prezesa d.s. produkcji i gastronomii BŁAŻEJ ANDREJCZUK oraz sekretarz rady nadzorczej spółdzielni WANDA DZIECIOŁOWSKA, zaś załogę ZKiMR przedstawiciele Komisji socjalnej, komitetu stołowego oraz członkowie załóg wydziałów produkcyjnych i administracji.

Społemowcy przedstawili informację o działalności handlu detalicznego, gastronomii i produkcji w roku ubiegłym, zapoznali zebranych z planami na rok bieżący, a następnie odpowiadali na pytania. Dotyczyły one m.in. możliwości poprawy zaopatrzenia zakładowych kiosków i bufetów, lepszej jakości pieczywa drobnego, wprowadzenia do sprzedaży mleka pełnego w osiedlowym pawilonie przy ul. Piastowskiej oraz wydłużenia czasu pracy jednego ze sklepów spożywczych w mie-

ście do godz. 20. Postulowano również konieczność usprawnienia sprzedaży w pawilonie w Osiedlu Piastów (stoisko nabiałowe) oraz godzin otwarcia tej placówki w poniedziałki.

O działaniach podjętych przez zarząd spółdzielni w odpowiedzi na postulaty pracowników ZKiMR poinformujemy w następnym numerze gazety. (r.)



Spotkanie z władzami „Społem”. Czy w jego efekcie poprawi się zaopatrzenie zakładowych kiosków i bufetów? Fot. J. Kredoszyński

Uznanie dla członków ORMO

17 lutego 1983 roku odbyła się w Klubie Technika zakładowa Akademia z okazji 37 rocznicy powołania ORMO. W uroczystościach udział wzięli m.in.: dyrektor Zrzeszenia Przemysłu Maszyn Rolniczych ALEKSANDER PRUSZKOWSKI, sekretarz KM PZPR JANUSZ AGDAN, kierownik Komendy Rejonowej MO w Jaworze kpt. H. MORDAL oraz dyrektor ZKiMR ALEKSANDER OLECH i 38 zasłużonych działaczy zakładowej placówki ORMO. Akademię prowadził komendant zakładowej placówki ORMO J. STARAK.

Za zasługi w działalności na

rzecz lań, porządku publicznego i utrzymania dyscypliny wyróżniono listami pochwalnymi oraz dyplomami 7 członków ORMO, a nagrodami pieniężnymi 12 pracowników zakładu.

W dniu następnym odbyła się rejonowa Akademia ORMO, w której udział wzięło ponad 200 zasłużonych działaczy tej organizacji z rejonu jaworskiego. Odznaczeniami resortowymi odznaczonych zostało ponad 100 aktywnych działaczy ORMO. Wśród wyróżnionych znaleźli się również członkowie placówki ORMO przy Zakładach Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych.

RADNI INTERPELUJĄ

Do naszej redakcji dotarła odpowiedź z Urzędu Miasta na interpelację radnego MIECZYSLAWA GRALI, zgłoszoną w imieniu pracowników ZKiMR. Sądymy, że czytelników zainteresuje zapewne, w jaki sposób władze miejskie załatwiają problemy, nurtujące załogę.

W piśmie, sygnowanym przez kierowniczkę referatu KRYSZYNĘ SZASTAK czytamy, że dokonano wymiany zniszczonych lamp przy ulicach Kolejowej i Bystry-Bykowskiej oraz w Parku Miejskim. W najbliższym czasie oświetlona zostanie również ulica Mała. Tak więc idący do pracy po ciemnych dotychczas trasach nie będą narażeni na różne niespodzianki.

Z odpowiedzi wynika, że

oświetlenie ul. Kuzienniczej nie jest obecnie możliwe do zrealizowania, gdyż wiąże się z ułożeniem nowego kabla i budową trafostacji. W dodatku już wkrótce rozpocznie się w tym rejonie budowa nowych obiektów spółdzielni „Inprodus” i „Pionier”. Przy tej właśnie okazji założone zostaną lampy na tej ulicy.

W najbliższym czasie nie jest również możliwa zmiana nawierzchni ulicy Małej, gdyż wiąże się to z rozległymi pracami ziemnymi (przygotowanie podbudowy, wykonanie profilów i odwodnienie). Natomiast przeszkadzająca w ruchu, wystająca ponad jezdnię studzienka zostanie wkrótce obniżona. Zlecenie na tę robotę złożono w PGKiM w Jaworze.

(r.)

(r.)

Związkowcy wybrali swoje władze

19 lutego br. odbyło się zebranie ogólne Niezależnego Samorządu Związku Zawodowego Pracowników ZKiMR. W jego trakcie wybrano władze związku oraz podjęto uchwałę, której treść publikujemy oddzielnie.

Do zarządu NSZZ Pracowników ZKiMR weszli następujące osoby: KRYSZYNA ANUSZKIEWICZ, ZYGMUNT GOŁĄB, JAN GUL,

ADOLF KAWECKI, MICHAŁ ILNICKI, MARIA KRAJEWSKA, STANISŁAW KAZMIERCZAK, IRENA KUCHARCZYK, HELENA KLIMCZAK, JÓZEF PAŹDZIOR, ZOFIA MADERA, ANTONI PRZYBYSZEWSKI i JERZY TODOS.

Funkcję przewodniczącego w pierwszej kadencji zebrani powierzyli ANTONIEMU PRZYBYSZEWSKIEMU.

(r.)

UKARANI NIE DOSTANĄ „13” i „14”

25 lutego br. ukazał się komunikat dyrektora naczelnego ZKiMR, dotyczący wypłaty tzw. trzynastki i czternastki. Wyjaśniono w nim, że w oparciu o odpowiednie zarządzenie Departamentu Pracy Ministerstwa Hutnictwa i Przemysłu Maszynowego nagrody te nie przysługują osobom, którym w 1982 roku udzielono, a następnie anulowano kary regulaminowe.

Wątpliwości jakie nasuwają się przy lekturze wspomnianego dokumentu, wynikają zapewne z nieznaności odpowiednich przepisów prawa pracy. Wyróżnia się

w nim dwa pojęcia: kary niesłusznie nałożonej, a więc uchylonej w wyniku odwołania się pracownika bądź też anulowanej przez komisję odwoławczą albo sąd pracy, oraz kary zatartej w aktach osobowych przed upływem jednego roku od chwili jej nałożenia. W pierwszym przypadku pracownik nie traci prawa do świadczeń, jakie mu przysługują, w tym także do wspomnianych nagród. Natomiast fakt wcześniejszego zatarcia kary — w świetle przepisów kara porządkowa automatycznie zostaje usunięta z akt pracownika po upływie

dwunastu miesięcy od jej udzielenia — nie oznacza, iż pracownik nie popełnił wykroczenia. Wymazana sankcja nie będzie brana pod uwagę np. przy awansowaniu danej osoby czy rozdzielaniu zakładowych wyróżnień, przy podwyżkach itp.

Na pocieszenie tych wszystkich, których nasze wyjaśnienie nie usatysfakcjonowało, dodajemy, iż wszystkie sprawy sporne, dotyczące „trzynastki” i „czternastki”, będzie rozstrzygać specjalna, społeczna komisja, powołana przez dyrektora przedsiębiorstwa.

(r.)

W lipcu tego roku minie 26 lat od chwili, gdy rozpoczęła pracę w Fabryce Narzędzi Rolniczych. Zgodnie z posiadanym wykształceniem objęła funkcję księgowej, a następnie starszej księgowej i swojej pracy jest wierna do dzisiaj. Awans na stanowisko zastępcy głównego księgowego ZKiMR jest uznaniem dla jej wielkiego doświadczenia, potwierdzonego wieloletnią, nienaganną pracą w tym trudnym zawodzie, wymagającym stałej, codziennej koncentracji i uwagi.

Wyjątkowa sumienność w wykonywaniu obowiązków zawodowych, a także pomoc jakiej pani



GENOWEFA BOCZEK nie szczędzi młodszych koleżankom w ich pierwszych krokach w Dziale Księgowości, została uhonorowana odznaką „Zasłużony dla Zakładu”.

STANISŁAW DOROSZ

Rozpoczął pracę zawodową tuż po zakończeniu działań wojennych. W 1945 roku trafił do powstającej w Jaworze fabryki i związał się z nią na stałe. Zatrudniony został przy montażu produkowanych ówczesnie maszyn rolniczych. Nienaganna, ofiarna praca zaowocowała w 1972 roku awansem do grona pracowników umysłowych, mianowaniem na stanowisko ekonomisty, a następnie — kierownika sekcji w Dziale Zaopatrzenia.

Doskonała znajomość potrzeb zakładu, wyniesiona z pierwszych lat pracy, połączona z wyjątkową operatywnością działania i wiedzą ekonomiczną, dają efekty w postaci zaspokajania potrzeb wydziałów w niezbędne materiały.



STANISŁAW DOROSZ był kilkakrotnie wyróżniany dyplomami. Otrzymał też odznakę „Zasłużony dla Zakładu”.

ANDRZEJ DUSZEŃKO

Pracuje w zakładzie od 1959 roku. Zatrudniony został na stanowisku brygadzysty-mechanika, które zajmuje do dnia dzisiejszego. Wraz z podległym zespołem

LUDZIE XXX-LECIA

utrzymuje w ruchu obrabiarki w Wydziale W-5, z którego produkcja w znacznej części sprzedawana jest do strefy dolarowej.



ANDRZEJ DUSZEŃKO jest autorem wniosków racjonalizatorskich, które przysporzyły fabryce znacznych oszczędności oraz pozwoliły na wprowadzenie własnych rozwiązań w miejsce stosowanych dotychczas zagranicznych. Jego osobiste zaangażowanie w pracę zawodową, poparte doświadczeniem i starannością w robocie, owocuje dobrymi wynikami działań całej brygady. Walory te zdecydowały o odznaczeniu Andrzeja Duszeńki Srebrnym Krzyżem Zasługi.

JULIAN GANCARZ

Przybył do Jawora ze Stalowej Woli w 1954 roku i rozpoczął pracę w FNR jako ślusarz. Przełożeni szybko spozrozili jego umiejętności organizowania pracy zespołowej. W ślad za tym poszły awanse, najpierw na brygadzystę, a następnie na stanowisko mistrza. Dobre wyniki, osiągane przez kierowany przez niego zespół zaowocowały kolejnym wyróżnieniem. JULIAN GANCARZ mianowany został kierownikiem



wydziału, a później, już w ZKiMR — kierownikiem Zespołu Wydziałów Maszyn Rolniczych.

Julian Gancarz znany jest w fabryce z wielkiego zaangażowania w problemy powierzonego od niego robót. To, a także umiejętności w kierowaniu podwładnymi, wysoko oceniono, nagradzając go licznymi wyróżnieniami zakładowymi oraz w 1976 roku Srebrnym Krzyżem Zasługi.

IGNACY GOŁĘBIEWICZ

Należy do tej nielicznej już dzisiaj grupy pracowników, którzy wznosili fabrykę dosłownie od zębów. Pracę w FNR podjął bowiem w początkach 1953 roku. Na podkreślenie zasługuje jego kariera zawodowa. W zakładzie przeszedł prawie wszystkie jej

szczeble: od ślusarza w Wydziale Mechaniczno-Montażowym, aż po kierownika Wydziału M-3. W międzyczasie był tokarzem w Wydziale W-2 remontowcem i mistrzem w narzędziowni. Ważnym momentem w jego życiu było ukończenie w 1972 roku technikum dla przodujących robotników. Zdobyta wiedza, poparta bogatym doświadczeniem, owocuje dziś dobrymi wynikami w pracy ponad osiemdziesięciosobowego zespołu, którym kieruje.



W 1969 roku IGNACY GOŁĘBIEWICZ został odznaczony brązowym, a siedem lat później — Złotym Krzyżem Zasługi.

BOGDAN GUT

Od 27 lat pracuje w zakładzie na stanowisku kierownika Działu Wojskowego i ta część jego życia, spędzona w wojskowym mundurze, jest przede wszystkim znana pracownikom ZKiMR. Znacznie mniej wiemy o jego działalności społecznej, której poświęca sporo czasu od pierwszych dni zawodowej kariery. Przypomnijmy więc ważniejsze fakty z tej części życia BOGDANA GUTY.

Czynnie uczestniczy w szkoleniu zakładowego oddziału samobrony i jednostki straży pożarnej. Za wkład pracy w tej dziedzinie wyróżniany był kilkakrotnie złotymi i srebrnymi medalami. Wiele swojej energii poświęcił ochronie ładu i porządku w zakładzie i mieście, pełniąc ostatnio funkcję szefa sztabu miejskiego ORMO.

Niemniej bogata jest karta jego działalności w organizacji partyjnej. Widnieją w niej następujące wpisy: starsze — z-ca człon-



ka Komitetu Powiatowego, członek Powiatowej Komisji Rewizyjnej, i te najnowsze — z-ca przewodniczącego Komisji Kontroli Partyjnej, członek egzekutywy OOP-6.

ADOLF KAWECKI

Pracę w ówczesnej Fabryce Narzędzi Rolniczych podjął w maju 1961 roku. Zaoferowano mu

stanowisko frezera, na którym pracuje do dzisiaj. Wyjątkowe kwalifikacje, jakie posiadał, sprawiły, iż powierzono mu obsługę



unikalnej maszyny — frezarko-kopiarki produkcji szwajcarskiej, wymagającej wyjątkowej dokładności i staranności w robocie oraz wielkiego zasobu doświadczeń zawodowych.

ADOLF KAWECKI znany jest wśród pracowników matrycowni nie tylko jako doskonały fachowiec, ale także z tego, iż sporo swojego czasu poświęca pracy społecznej. Jest członkiem Egzekutywy Komitetu Zakładowego PZPR oraz członkiem Komitetu Miejskiego partii w Jaworze. Aktywnie działa w ruchu zawodowym. Za tę działalność otrzymał w 1967 roku srebrną odznakę Związku Zawodowego Metalowców. Popularny stał się też dzięki licznym inicjatywom, zmierzającym do usprawnienia pracy narzędziowni i poprawy warunków bytowych załogi.

ALEKSANDER KAZMIERCZAK

W czerwcu przyszłego roku minie dokładnie trzydzieści lat od chwili podjęcia przez ALEKSAN-



DRA KAZMIERCZAKA pracy w Fabryce Narzędzi Rolniczych. Zatrudniony został na stanowisku wiertacza i po dzień dzisiejszy pozostał wierny temu zawodowi.

Przez dziesięć lat był mężem zaufania w Związku Zawodowym Metalowców, pełnił również funkcję sekretarza Rady Zakładowej. Przełożeni i koledzy podkreślają jego szczególną troskę o stan powierzonych maszyn oraz wyjątkową solidność w robocie. Te właśnie cechy oraz pomoc udzielana młodszym kolegom spowodowały, iż w 1980 roku wygrał plebiscyt na „Najlepszego Pracownika i Kolegę Roku”.

ALEKSANDER KAZMIERCZAK został odznaczony w 1969 roku Brązowym Krzyżem Zasługi. Jest również posiadaczem złotej odznaki „Zasłużonego dla Zakładu” oraz „Dyplomu Uznania” za wieloletnią, ofiarną pracę.

Swoje losy związała z zakładem w 1955 roku i pracuje w nim nieprzerwanie do dnia dzisiejszego. Nienagannie wykonując powierzone obowiązki zawodowe, jednocześnie zawsze potrafiła znaleźć czas na pracę społeczną. Szczególnie angażowała ją sprawy socjalno-bytowe kobiet i ich problemy życiowe. Właśnie to spowodowało, iż wielokrotnie powierzano jej odpowiedzialne funkcje z wyboru. Była m.in. członkiem Rady Robotniczej, przewodniczącą Rady Kobiet, sekretarzem Oddziałowej Organizacji Partyjnej. Od kilku kadencji jest ławnikiem, wcześniej powiatowe-



wego, dzisiaj Sądu Rejonowego. Wzorowa postawa w pracy zawodowej, a także zaufanie, jakim cieszy się w gronie współpracowników — oto cechy, jakie stawiane są za przykład godny naśladowania.

MARIA KRAJEWSKA była kilkakrotnie wyróżniana dyplomami i medalami zakładowymi. W 1969 roku otrzymała Brązowy Krzyż Zasługi, przyznany za wyjątkowe zaangażowanie w pracę społecznej i zawodowej.

STANISŁAW STODÓŁKA

Należy do nielicznego grona osób, które historię zakładu tworzyły od samych początków, bowiem pracę rozpoczął tu w 1954 roku. Od tego czasu pracował na różnych stanowiskach, do głównego dyspozytora ZKiMR włącznie, a po likwidacji tej komórki objął funkcję kierownika Działu Planowania.

STANISŁAW STODÓŁKA znany jest nie tylko z racji pełnionych funkcji zawodowych. Jest również aktywnym działaczem



sportowym i społecznym. Wyróżniony został m.in. srebrną odznaką „Zasłużony dla Dolnego Śląska”, złotą odznaką „Zasłużony dla Zakładu”, odznaką honorową Stowarzyszenia Inżynierów Mechaników Polskich oraz medalem „Za zasługi dla sportu”.

Na pierwszym posiedzeniu został wybrany przewodniczącym Zakładowego Obywatelskiego Komitetu Patriotycznego Ruchu Odrodzenia Narodowego.

Skąd ta opinia o „ekstremie”?

MIECZYSLAW HORBARCZUK pracuje w ZKiMR od przeszło dwudziestu lat. Należy do pierwszego rocznika absolwentów szkoły przyzakładowej. Bezpośrednio po jej ukończeniu podjął robotę w fabryce. Wspomina o tym z nutką gorczy, ponieważ o pierwszych absolwentach „zawodówki” zapomnieli organizatorzy obchodów 30-lecia zakładu.

Zaczynał jako praser w Wydziale W-2. Ponieważ na dniówce płacono tylko 3,40 zł za godzinę, on, młody chłopiec, postarał się o pracę w akordzie. Po trzech latach przeniesiono go do Działu Głównego Mechanika. Został tam ślusarzem remontowym. Od tego czasu na stałe związał się z remontowcami i chyba nie wyobraża sobie, że mógłby pracować w innym fachu. W międzyczasie, jak to u młodych bywa, zaliczył wojsko w formacji czołgistów i powrócił do zakładu. Przy tej okazji awansował z grupy czwar-

tej osobistego zaszeregowania do szóstej. Ożenił się. Na prośbę przełożonych objął funkcję rozdziałcy, bo akurat wakuwał etat. Było to zajęcie nie tyle lepiej płatne, ile wymagające większej wiedzy. Obsługiwał przecież cały wydział. Wiązało się to, oczywiście, z innymi, szerszymi niż dotychczas na stanowisku ślusarza, kategoriami myślenia. Później ukończył szkołę średnią, został mistrzem i funkcję tę sprawuje do dzisiaj.

Jak widać, przebieg kariery zawodowej Mieczysława Horbarczuka nie różni się wiele od innych podobnych karier. Jedynie, co go wyróżnia w gronie równo-

latków, to aktywna działalność w organizacjach społeczno-politycznych. Mieczysław Horbarczuk, niegdyś znany działacz ZMW, inicjator wielu czynów młodzieżowych w środowisku wiejskim, jest od 1974 roku sekretarzem Oddziałowej Organizacji Partyjnej nr 2, grupującej towarzyszy z pionu technicznego, mechaników, energetyków i transportowców. Prowadzi więc partyjną robotę w środowisku, które w opinii wielu osób uważane jest za szczególnie trudne. Mówi się czasem, że tu właśnie rodzą się myśli i przedsięwzięcia, które promieniają na całą załogę fabryki.

Po sierpniu 1980 roku odeszło z partii wielu towarzyszy, zwłaszcza z OOP nr 2. Nie wytrzymała presji psychicznej tamtego okresu, kiedy na barki szeregowych członków partii zrzucono cały balast błędów ekipy rządzącej. Niektórzy wierzyli w głoszone wtedy hasła, i nagle, gdy okazały się nierealne, nieprawdziwe, złudne, po prostu załamali się. A mechanicy i elektrycy stanowią grupę szczególnie czułą na to, co się mówi i jak realizuje się w praktyce zapowiadane

cd. na str. 4

Co słychać, sekretarzu?

Prawdziwy obraz absencji chorobowej

OD KILKU LAT wśród organizatorów zakładowego życia gospodarczego krąży opinia, według której trudności wydziałów produkcyjnych spowodowane są przede wszystkim nadmierną absencją chorobową pracowników. Stąd tylko krok do stwierdzenia, iż winni są lekarze, ponieważ wydają za dużo zwolnień, a więc trzeba administracyjnymi środkami w rodzaju tzw. premii motywacyjnej zniechęcić ludzi do sięgania po druk L-4, a służbę zdrowia odpowiednio „ustawić” i, jak ręką odjął, znikną wszelkie kłopoty. Jest to mit szczególnie szkodliwy, ponieważ przyczyny absencji chorobowej widzi w gabinecie lekarskim, a nie w stanie zdrowia pracowników i ciężkich warunkach pracy.

Na początek chcę rozprawić się z rozpowszechnionym stwierdzeniem, iż my, Polacy, lubimy chorować. Nie dysponuję, co prawda, najnowszymi danymi na ten temat, ale liczby sprzed trzech lat mówią zupełnie co innego. Otoż w tym czasie absencja chorobowa w Polsce wynosiła 7,7% opłaconego czasu pracy, gdy w RFN — 8%, we Francji — 8,3%, zaś w Szwecji 10,7%. Jak widać, mija się z prawdą ten, kto głosi, że polski robotnik choruje częściej i dłużej. Fewien wzrost absencji chorobowej jest zjawiskiem ogólnosiwiatowym. Dodajmy, iż wg danych Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych oraz Ministerstwa Zdrowia i Opieki Społecznej co roku od 30 do 50% pracowników w ogóle nie korzysta ze zwolnień lekarskich. Ponad połowę absencji chorobowej i wypadkowej tworzy grupa 5—10% załóg, przebywających na zwolnieniach lekarskich czterdzieści i więcej dni w roku. Podobnie przedstawia się sytuacja w ZKiMR, o czym wiedzą panie z Działu Kadr. Niektóre karty osobowe pełne są symboli, oznaczających zwolnienia, podczas gdy większość nie nosi śladów czerwonego flamastra.

Przejdźmy do konkretów. W tytule obiecuję przedstawić prawdziwy obraz absencji chorobowej w ZKiMR. Nie prowadzi się wprawdzie szczegółowych statystyk tego zjawiska, ale z danych, jakie uzyskałem w zakładowej przychodni, coś niecoś wynika. Na początek zatrzymajmy się przy tzw. wskaźniku absencji chorobowej. Określa on, ile osób na każde sto zatrudnionych przebywa codziennie na zwolnieniach lekarskich. I tu niespodzianka! Otóż w 1981 roku wskaźnik ten wynosił 6,14 aby w następnym obniżyć się do 4,36. Ktoś powie, że jest to rezultatem wprowadzenia w październiku ubiegłego roku tzw. premii motywacyjnej. Nie zgadzam się z tym stwierdzeniem. Już w styczniu bieżącego roku wskaźnik absencji chorobowej wzrósł i osiągnął 4,61 pkt. Wg opinii lekarzy przejściowe jego obniżenie spowodował w ubiegłym roku fakt, iż na przełomie 1981/82 roku odeszło z zakładu na wcześniejsze emerytury i renty sporo osób, które w minionych latach w znaczący sposób rzutowały na liczbę zwolnień chorobowych.

W fachowej literaturze twierdzi się, że istnieje ścisły związek przyczynowy pomiędzy absencją chorobową a warunkami pracy. Popatrzmy, jak wygląda lista chorób, powodujących w ZKiMR niezdolność do pracy, uszeregowana wg częstotliwości występowania. Zastanówmy się, czy pokrywa się z wykazem zagrożeń w fabryce?

W ubiegłym roku największą liczbę dni zwolnień od pracy spowodowały choroby układu nerwowego. Przypomnę więc, że podstawową uciążliwością w pracy kowala jest nadmierny hałas. Jak on oddziałuje na psychikę człowieka, wystarczy spytać pierwszego z brzegu fizjologa lub lekarza. Gdy dodam, że jedną z częstszych chorób, nekających pracowników kuźni, są tzw. korzonki, nie dziwny się, że schorzenia narządów zmysłów znajdują się na czele listy.

Na drugim miejscu figurują choroby układu oddechowego. Twierdzą, że nie jest to przypadek. Nie od dziś przecież podnoszony jest problem niedostatecznej wentylacji np. w wydziałach kuźni czy gnieździe kohnierzy. Od chwili uruchomienia kuźni zakładowi fachowcy zastanawiają się nad sposobami obniżenia temperatury, oddziałującej na obsługę pieców. Jak na razie, rozważają sprawę, a liczba przeziębień i anginy rośnie...

Kolejną pozycję zajmują choroby układu kostno-mięśniowego i tkanki łącznej. I tutaj nie trzeba wielkiej filozofii, aby odgadnąć, że jest to skutek ciężkiej, fizycznej pracy, nadmiernego obciążenia wymienionych organów. W ZKiMR sporo osób wykonuje taką właśnie robotę...

Jak widać, w ZKiMR świetnie potwierdza się teza o zależności pomiędzy chorobami a warunkami pracy. Znając dobrze fabrykę twierdzę, iż w tym właśnie tkwią główne przyczyny absencji chorobowej. Nie szukajmy winnych wśród lekarzy, nie dopatrujmy się w każdym pacjencie oszusta, ale zabierzmy się na serio do likwidacji zagrożeń. Wiem, że w tej dziedzinie już sporo zrobiono. Do załatwienia zostało jednak znacznie więcej. Dotychczas nie rozwiązano np. problemu nadmiernego hałasu czy wysokiej temperatury. I niech mi nikt nie mówi, że jest to niemożliwe. Znam przykłady, iż niekorzystny wpływ tych czynników na zdrowie został, jeżeli nie zlikwidowany, to w znacznym stopniu zmniejszony. Albo wlokąc się od paru lat sprawa malarni zanurzeniowej. Były uchwały na ten temat, były polecenia, a do dzisiaj jakoś nie załatwiono kilkunastu ton farby do napełnienia wanien i zlikwidowania zagrożenia oraz ewidentnego marnotrawstwa przy stosowanej zastępczo metodzie natryskowej. Aby nie przedłużać tej wylizanki, wspomnę jeszcze o ciągłych narzekaniach na wentylację, i to nie tylko w starych halach, ale również w niedawno oddanych obiektach.

Być może, po poniższym stwierdzeniu nieźle oberwę, ale pomimo to powiem: w pogoni za tonami, za wskaźnikami planu zapominamy o poprawie warunków pracy. Moim zdaniem, jest to jednak wynik nie złej woli, ale pewnego systemu myślenia. Polega on na przyjęciu założenia, że pracownicy chorują, ponieważ... nie lubią pracować. Stąd już prosta droga do administracyjnych metod, mających na celu ograniczenie absencji chorobowej. Mam tu na myśli co najmniej kontrowersyjną decyzję obniżenia zasiłku chorobowego za 3 pierwsze dni zwolnienia do 50% bez względu na wiek i staż pracy, utratę tzw. premii motywacyjnej czy „czternastki”. Margines cwaniaków i tak wyjdzie na swoje, natomiast cała masa ludzi naprawdę chorych będzie dysymulować, aby tylko nie być boleśnie uderzonym po kieszeni. Doprowadzi to do tego, że niejednego chorego, zamiast wcześniej pójść do łóżka na kilka dni, później wymagać będzie niejednokrotnie aż kuracji szpitalnej. Natomiast w czasie epidemii grypy możemy być pewni, że od chorego, przychodzącego wciąż do pracy kolegi, zarazi się pół hali produkcyjnej!

Chcę zasygnalizować jeszcze jeden ważki problem. Otóż w kształtowaniu samopoczucia dużą rolę odgrywa atmosfera pracy, zaangażowanie osobiste, stosunki międzyludzkie, satysfakcja z wykonywanego zadania. Nie są to li tylko jakieś tam teorie. Znam oświadczenia ucieczki w chorobę w sytuacjach, gdy coś nie gra w robocie, gdy przełożony „czepia się” bez zdania racji. I nie ma to nic wspólnego, jak twierdzą lekarze, ze świadomą symulacją. Stanowi raczej pochodną depresji, wynika z subiektywnie złego samopoczucia. Świetną ilustrację tego zjawiska stanowią stresy społeczne ubiegłych lat. Spowodowały one olbrzymi wzrost liczby ludzi ubiegających się o różne grupy inwalidzkie, a także ucieczkę na wcześniejsze emerytury.

Nie chciałbym, aby ktoś w moich stwierdzeniach doczytał się wyłącznie narzekania

Czy Klub Technika zaspokaja potrzeby załogi?

NIE ROZBUDZONE bądź stłumione potrzeby kulturalne przestają w ogóle istnieć. W przypadku ZKiMR trudno jednoznacznie stwierdzić, czy potrzeby kulturalne załogi zostały rozbudzone, czy też stłumione. Natomiast faktem bezspornym jest, że obecnie, poza nielicznymi indywidualnymi przypadkami, prawie nie istnieją.

Zaspokajaniem tych skromnych potrzeb załogi zajmuje się Klub Technika oraz Dział Socjalny. Z zakładowego funduszu socjalnego wydano w ubiegłym roku na ten cel 230 tys. złotych. W większości przypadków rola pracowników socjalnych ograniczała się w zasadzie do rozprowadzania biletów na imprezy zorganizowane przez kogoś innego. Dział Socjalny partycipował w organizacji 15 imprez rozrywkowych. Można więc było obejrzeć kabalet „Sok”, zespół estradowy „Prometeusz”, Ewę Bem, pójść do cyrku czy też na operetkę F. Lehara „Wesoła wdówka”. Z ilości rozprowadzonych biletów wynika, że wciąż jeszcze cyrk pozostaje dominującą formą rozrywki (1.130 osób), a dopiero potem występy zespołów estradowych i imprezy o nieco bardziej ambitnym charakterze.

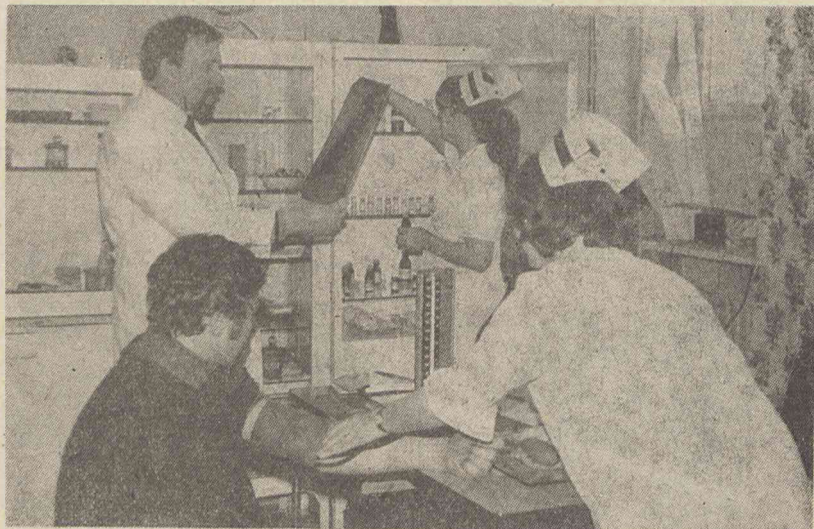
W wielu rozmowach przeprowadzonych z pracownikami zakładu przebiega nutka niedosytu czy wręcz niezadowolenia z pracy Klubu Technika. W potocznej opinii działalność tej placówki kojarzy się tylko z chałturami i dochodowymi weselami. Większość rozmówców jest skłonna twierdzić, że w klubie nic się nie dzieje. Nie ma więc potrzeby tam zaglądać. Przycho-dzą więc tu z reguły tylko członkowie stałych sekcji i kół zainteresowań. Ci, oczywiście, uważają takie opinie za mocno przesadzone, a nawet wręcz za niesprawiedliwe. Jak można bowiem twierdzić, że nic się w klubie nie dzieje — mówi jego kierownik ANTONI KORYBSKI, — jeżeli się tu nie przychodzi. A przecież placówka nasza stoi przed każdym otworem.

Z konieczności więc działalność klubu koncentruje się głównie na młodym od-

biorecy i uczestniku. Świadczą o tym specjalistyczne sekcje, pracujące planowo i systematycznie. Problem stanowi jednak zbyt mała liczba ich uczestników. Można także podyskutować na tematy związane z projekcjami filmów fabularnych oraz ze znanymi problemami społeczno-politycznymi podczas spotkań z nimi. Problematyka kultury filmowej czy też kultury politycznej stwarza doskonałą okazję do stworzenia pewnych ram instytucjonalnych w tej dziedzinie działalności klubu, a nie ograniczania się tylko do poczynających okazjonalnych. Powstanie np. dyskusyjnego klubu filmowego, bądź klubu „politykusa” przyniosłoby zapewne spore korzyści.

Klub Technika, z racji lokalizacji w nim biblioteki beletrystycznej, zajmuje się także popularyzacją czytelnictwa. Praktykowane dotąd formy działania — organizowanie ruchomych punktów wypożyczania książek, spotkania z ludźmi pióra itp. — nie przyniosły spodziewanych efektów. Ich repertuar jest zbyt ubogi. Siłą rzeczy nie mogą więc wiele zmienić na lepsze. Warto może byłoby skorzystać z doświadczeń różnych konkursów czytelniczych, w których nagrodą byłaby wartościowa książka (np. z bibliotecznego księgozbioru, w przypadku posiadania kilku egzemplarzy tej samej pozycji), lub krzyżówek tematycznych, których rozwiązanie możliwe byłoby dopiero po przeczytaniu książki.

Poważnym mankamentem w pracy klubu była i jest niedostateczna informacja. Być może, tu tkwi główne źródło nieporozumień, kontrowersji i niewielkiej frekwencji. Brakuje gabinetu, planszy, plakaty nie zawsze są zauważalne. Przymierzano się kiedyś do wprowadzenia na łamach



Fot. J. Kredoszyński

Czy lekarze wydają za dużo zwolnień?

na to, jak w fabryce jest źle. Nie to było moim celem. Są przecież zakłady, w których warunki pracy są znacznie gorsze, niż w ZKiMR. I to za miedzą, w Jaworze. Chciałem jedynie wykazać wadliwość pewnego sposobu myślenia, upatrującego przyczynę absencji chorobowej w złej woli pracowników. Zamierzałem udowodnić, że ma ona źródło w trudnych warunkach pracy, na których właśnie powinniśmy skoncentrować działania. Zacząć trzeba, moim zdaniem, od dokładnego rozpoznania struktury i rozmiarów zachorowań, od stwierdzenia, w jakich grupach zawodowych i wiekowych oraz na jakich stanowiskach ludzie najczęściej chorują i dlaczego. Następnie zaś pracowników tych należy otoczyć wzmoczoną opieką i kontrolą lekarską. To byłoby zadaniem służby zdrowia.

W drugim etapie uderzenie powinno być skierowane w podstawowe uciążliwości pracy i zagrożenia: nadmierny hałas, temperaturę, zapylenie powietrza itp. Nie można zapominać również o dalszym mechanizowaniu prac ręcznych, wymagających dużego wysiłku fizycznego. Wiem, że takie działania sporo kosztują, że nie dadzą się przeprowadzić w krótkim czasie. Twierdzą jednak, że nie ma innej drogi do zmniejszenia absencji chorobowej.

Poza tym, nie absencja chorobowa stanowi główną przyczynę niskiej wydajności pracy. Leży ona w zupełnie innych czynnikach i nie jest uwarunkowana liczbą druków L-4. O tym jednak następnym razem.

RYSZARD TRZEŚNIEWSKI

Skąd ta opinia o „ekstremie“?

cd. ze str. 3

programy, zgłaszane postulaty. Nie lubią słów bez pokrycia.

— Do sierpnia 1980 roku wydział przodował w pracach na rzecz zakładu i miasta — mówi tow. Horbarczuk. — Pracowali wszyscy, partyjni i bezpartyjni, i nie był to tylko slogan. Gdy szło o wspólny interes, np. o

drogę do fabryki wzdłuż torów, chodniki, czy ośrodek wypoczynku nad Jawornikiem, to zniknęły podziały na „czerwonych” i innych.

— Skąd bierze się opinia, że tu grupuje się „ekstremizm”? Chyba stąd, że w latach poprzednich remontownicy stanowili część załogi wyjątkowo zaangażowanej społecznie, przodującej w inicjatywach, występującej zwartą grupą w walce o sprawy pracownicze. To tutaj właśnie odbyło się

pamiętne zebranie w sierpniowych dniach, tu sformułowano postulaty, skierowane do najwyższych władz. Gdy rzeczywistość brutalnie rozwijała złudzenia, wielu ogarnęło zniechęcenie. Przyczynił się do tego fakt, że nie spełniły się nadzieje, iż nareszcie zostanie doceniona ich rola w zakładzie, nie tyle pod względem placowym, ale przede wszystkim prestiżu zawodu.

Czy jest to sytuacja nie do naprawienia? Mieczysław Horbarczuk stanowczo zaprzecza takim stwierdzeniom. Załoga Działów Głównego Mechanika i Energetyka składa się z bardzo dobrych, doświadczonych i wykształconych

fachowców, doskonale znających robotę i zakład. Co należałoby uczynić, aby wyrwać ludzi z marazmu? Trzeba zacząć od pełnej realizacji postulatów z sierpnia z 1980 roku. Nie tych, które dotyczyły spraw wielkich, o zasięgu krajowym, choć i one są ważne, ale tych z własnego podwórka, przede wszystkim o znaczeniu praktycznym. Przekonać, że skończyły się czasy pustych obietnic, że w zakładzie uwzględnią się i realizuje wnioski pracownicze. Pokazać namacalnie, iż faktycznie robotnicy współdecydują w zarządzaniu fabryką.

Sekretarz Mieczysław Horbarczuk na co dzień jest mistrzem

utrzymania ruchu oczyszczarek w Wydziale K-4. Mówi, że najlepiej przekonują ludzi do programu nie słowa, ale postawa w pracy zawodowej. Nie uniknie się, oczywiście trudnych pytań, zwłaszcza w sytuacji, gdy intencje władz nie są w pierwszej chwili w pełni zrozumiałe. I tu właśnie ma pole do popisu sekretarz i każdy członek partii. Wie przecież znacznie więcej, niż przeciętny pracownik, potrafi wytłumaczyć niejasności, wskazać przykłady, pomagające w zrozumieniu określonego problemu.

gazety zakładowej stałej rubryki informacyjnej. Sprawa niby prosta, nie wiadomo jednak, z jakich przyczyn nie doczekała się realizacji. Nie ma chyba przeszkód, aby rubryka taka znalazła się już w następnym numerze gazety, jednak pod warunkiem, że planowane terminy imprez zostaną dotrzymane.

Negatywnie rzutują na działalność klubu także kłopoty kadrowe. Są one wynikiem redukcji etatów, dokonanej przez patronujący klubowi zakład, którym są ZKiMR. Obecnie 5 pracowników merytorycznych zatrudnionych jest w klubie na 1/2 etatu na zasadzie umowy-zleczenia bądź umowy o pracę, oraz 4 pracowników administracyjno-gospodarczych, w tym jeden kierownik klubu. Zdaniem A. Korybskiego jest to stanowczo za mało, żeby prowadzić działalność adekwatną do posiadanej bazy lokalowo-sprzętowej.

Do zakładu człowiek przychodzi już z pewnymi nawykami, określającymi jego stosunek do kultury. Są to najczęściej przyzwyczajenia do biernego jej odbioru, traktowania jej jako rozrywki. Stąd potrzeby ograniczające się do poczytania „ciekawej” książki (kryminał, romans itp.), obejrzenia fajnego filmu czy występu estradowego, konieczność z rozbierającymi się „babkami”. Do takich potrzeb i odbiorców dostosowują się animatorzy życia kulturalnego w zakładzie pracy. Czy muszą?

W ZKiMR pracuje ponad 2 tysiące ludzi. Rozpoznawaniem, kształtowaniem i zaspokajaniem ich kulturalnych upodobań zajmuje się zaledwie parę osób, wśród których centralną postacią jest kierownik klubu. Jeden człowiek, jego zdaniem, nie może zrobić wszystkiego. Sprawy organi-

zacyjno-administracyjne zabierają mu tyle czasu, że niewiele pozostaje go na działalność merytoryczną. Tu z konieczności trzeba zdawać się na improwizację. Współpraca z organizacjami społecznymi zakładu i miasta ma charakter jedynie okazjonalny i z reguły ogranicza się do zapewnienia lokalu i „części artystycznej” podczas obchodów świąt i tym podobnych uroczystości. Oprócz czasu brakuje też pieniędzy. Niezły dochód można byłoby osiągnąć z występów zespołów estradowych, ale ryzyko playty już od dawna dość skutecznie powstrzymuje Antoniego Korybskiego od takiego przedsięwzięcia. Co będzie, jeżeli nie dopisze frekwencja? Bezpieczniej jest więc zajmować się rozprowadzaniem biletów.

Wydaje się, że krążące opinie o marazmie w klubowej działalności śmiało można odnieść również do większości załogi. Wszyscy oczekujemy, że Antoni Korybski wszystko zorganizuje jak trzeba, my zaś przyjdziemy, elegancko się zabawimy i wrócimy do domu. Oczywiście, tak byłoby najwygodniej. Bierność kulturalna załogi, jej konsumpcyjne i wygodnickie nastawienie w dużym stopniu ograniczają możliwość spełniania przez klub swojej funkcji. Praktycznie nie istnieje w klubie życie towarzyskie na szerszą skalę, tak przecież ważny czynnik integrujący załogę. Tłumaczenie się, że w klubie nic się nie dzieje, jest tylko próbą usprawiedliwienia swojej bierności, słabości i kulturalnej nieokreśloności. O obliczu klubu może i powinien decydować nie tylko jego kierownik i kadra instruktorska. Możemy i powinniśmy sami kształtować jego charakter.

M. LENKIEWICZ

Obliczanie efektów ekonomicznych projektów racjonalizatorskich

(2)

W POPRZEDNIM numerze „Przeglądu” pisaliśmy o ogólnych zasadach obliczania efektów ekonomicznych projektów racjonalizatorskich. Z kolei w bieżącym mówić będziemy o efektach brutto i netto, wynikających z zastosowania tych projektów w produkcji wyrobów już wytwarzanych.

Jak już pisaliśmy, efekt netto (E), uzyskiwany dzięki realizacji projektu wynalazczego lub racjonalizatorskiego, stanowi różnicę pomiędzy efektem brutto (U) a nakładami, ponoszonymi na realizację tego projektu (N). Można to zapisać następująco: $E = U - N$.

Zgodnie z § 13 cytowanych poprzednio wielokrotnie „Zasad obliczania efektów”, efekt brutto może wynikać z oszczędności w określonych pozycjach kosztów (wydatków), ze zwiększenia produkcji danyh wyrobów oraz z poprawy ich jakości. Wymienione wyżej korzyści mogą występować oddzielnie bądź łącznie. Jeżeli występują łącznie, to efekt brutto stanowi sumę poszczególnych korzyści.

Natomiast nakłady na realizację projektów (N), zgodnie z § 14 ust. 1 „Zasad”, obejmują roczną wielkość odpisów amortyzacyjnych środków trwałych, nabytych lub wytworzonych we własnym zakresie w celu zastosowania projektu racjonalizatorskiego; inne koszty ponoszone w celu realizacji projektu — również rozliczone za okres jednego roku (mogą to być koszty ewentualnych adaptacji przedmiotów nietrwałych, koszty szkolenia pracowników itd.) oraz jednoroczną wielkość oprocentowania wartości środków trwałych, nabytych lub wytworzonych we własnym zakresie w celu zastosowania projektu.

Trzeba przy tym podkreślić, że do kosztów realizacji projektów racjonalizatorskich nie wlicza się kosztów związanych z ich opracowaniem i oceną, jednakże liczy się nakłady poniesione na rzecz twórcy projektu, np. w postaci wynagrodzenia, za dostarczoną przez niego dokumentację, potrzebną do wdrożenia projektu. Wynika z tego wniosek, że w interesie racjonalizatorów leży opracowanie dokumentacji, niezbędnych do wdrożenia zgłoszonych projektów. Bierze się to stąd, że koszty opracowania dokumentacji przez nich samych będą zawsze niższe niż wtedy, gdy dokumentację tę opracowywać będzie zakład, który, oprócz robocizny i materiałów, wliczy również koszty wydziałowe, zakładowe itd. Poza tym racjonalizator otrzymuje z tytułu dostarczenia dokumentacji odrębne wynagrodzenie.

Należy tutaj dodać, że w przypadku środków trwałych nabytych nie z inwestycji funduszkowych, lecz z inwestycji kredytowanych, jako ich oprocentowanie przyjmuje się oprocentowanie kredytu inwestycyjnego. Ponadto „Zasady obliczania efektów” stanowią, że w przypadku zastosowania projektu racjonalizatorskiego mniej kapitałochłonne od rozwiązania poprzedniego, efekty brutto nie ulegają zmniejszeniu o amortyzację i oprocentowanie nowo zainstalowanych środków trwałych, lecz odpowiednio zwiększeniu z tytułu zaoszczędzonych nakładów inwestycyjnych. Podobnie ma się rzecz z kosztami zużycia narzędzi i innych przedmiotów nietrwałych.

W czasie wdrażania projektu racjonalizatorskiego mogą być poniesione przez zakład nakłady nieinwestycyjne. Obejmują one wydatki na narzędzia, przedmioty i przyrządy nietrwałe nabywane z zewnątrz lub wytwarzane we własnym zakresie, koszty ewentualnych adaptacji urządzeń itp. O ile cała sprawa jest stosunkowo jasna w przypadku nabycia przedmiotów nietrwałych z zewnątrz, kiedy to ich cena wliczana jest w koszty, o tyle komplikuje się w sytuacji wytworzenia ich we własnym zakresie. Otóż obowiązujące „Zasady” postanawiają, że przedmioty nietrwałe wykonane we własnym zakresie wycenia się według rzeczywistych kosztów bezpośrednich powiększonych o narzut kosztów wydziałowych. Jeśli jednak narzędzia te (przyrządy itp.) nie są wykonywane w wydziałach produkcji narzędzi, lecz w innych wydziałach, w których produkcja ta nie stanowi podstawowego zakresu działalności, to do obliczeń przyjmuje się narzut kosztów wydziałowych, nie wyższy jednak od narzutu normatywnego, obowiązującego w wydziale produkcji narzędzi.

Z kolei przy rozpatrywaniu bardzo ważnego zagadnienia rozliczania narzędzi i przyrządów na okres obliczeniowy, za który ustala się wynagrodzenie, należy zwrócić uwagę, że narzędzia i przyrządy o charakterze specjalnym, to jest służące do produkcji wyłącznie określonych detali, półfabrykatów, wyrobów itd., rozlicza się jako koszt specjalny bezpośredni na określoną ilość tych produktów, natomiast narzędzia i przyrządy uniwersalne rozlicza się jako koszty pośrednie na czas ich użytkowania. Wynika z tego, że o ile oprzyrządowanie specjalne umożliwia wyprodukowanie np. 100 tysięcy sztuk detali do czasu jego całkowitego zużycia, ale wytworzono przy jego pomocy tylko 55 tysięcy sztuk, to koszt oprzyrządowania należy rozliczyć na tę właśnie ilość. Z kolei gdyby oprzyrządowanie miało charakter uniwersalny o czasie użytkowania np. 6 lat, to nakłady przypadające na roczny okres obliczeniowy wynosiłyby jedną szóstą ich wartości.

Omawiając problem obliczania efektów ekonomicznych, należy poruszyć jeszcze jedno zagadnienie. Często zdarza się, że podczas stosowania w praktyce projektu racjonalizatorskiego zachodzi konieczność przeprowadzenia prac wdrożeniowych. Otóż koszty tych prac, związanych z danym projektem, podlegają potrąceniu od efektów brutto. Natomiast nie podlegają takiemu potrąceniu nakłady ponoszone na prace badawcze i rozwojowe, wykonywane w okresie poprzedzającym decyzję o zastosowaniu ich wyników w praktyce.

Wynikają z tego konkretne wnioski, które powinni uwzględnić racjonalizatorzy. Pierwszy to ten, że należy dążyć do jak największego wykorzystania w projektach racjonalizatorskich narzędzi i przyrządów uniwersalnych, które zakład już posiada. Drugi, że należy dążyć do tego, aby nie trzeba było przeprowadzać zbyt dużych prac wdrożeniowych, zaś wszelkie próby i badania związane z projektami racjonalizatorskimi dobrze byłoby włączyć do prac finansowych z funduszu postępu technicznego. Da to wyraźne zmniejszenie nakładów i wpłynie na zwiększenie efektu netto.

Często zgłaszane projekty racjonalizatorskie przewidują niestosowanie dodatkowych środków trwałych lub przedmiotów nietrwałych, ale zastąpienie czynnego już środka produkcji przez środek bardziej wydajny. W takim przypadku nakłady przypadające na jednoroczny okres obliczeniowy narzędzi bardziej sprawnych pomniejsza się o nakłady przypadające na taki sam okres narzędzi dotychczas stosowanych. Jeżeli natomiast już stosowane środki produkcji mogą być adaptowane do innej produkcji, to potrąceniu podlega nie wartość dotychczasowych środków, lecz jedynie koszty adaptacji. Z kolei gdy dotychczas stosowane środki zostały sprzedane, do nakładów na realizację projektu zalicza się nie ich wartość, lecz straty na sprzedaży.

Z tych uwag wynika, że w pewnych przypadkach może okazać się gospodarczo korzystniejsze czasowe odroczenie stosowania projektu racjonalizatorskiego i odroczenie związanego z tym okresu obliczeniowego do czasu zużycia zapasu posiadanych przedmiotów nietrwałych i materiałów. Co prawda obowiązujące przepisy stanowią, że w przypadku powstania nadmiernych zapasów wynikłych wskutek stosowania postępu technicznego, koszty z tym związane mogą być rozliczane stopniowo, nie dłużej jednak niż przez 3 lata, nie zmienia to jednak faktu, że wpływa to dość zasadniczo na wielkość efektu netto.

JERZY BIAŁCZYK

WYPŁACONO trzynastkę i czternastkę

W TRZECIEJ DEKADZIE lutego, a więc wcześniej niż to było w latach poprzednich, dokonano w przedsiębiorstwie wypłaty zakładowego funduszu nagród, czyli tzw. trzynastki oraz, po raz pierwszy (dzięki wprowadzeniu reformy gospodarczej), nagrody z wypracowanego zysku. W przypadku trzynastki indywidualny wskaźnik nagrody wynosił 8,5 proc. zarobku rocznego, co w praktyce stanowiło 100% przeciętnej płacy miesięcznej. Nieznacznie wyższa (średnio o 200—300 złotych) była nagroda z zysku.

Podobnie jak w latach minionych, również i tym razem nie wszyscy pracownicy otrzymali wymienione nagrody. Jedni utracili prawo do jej części lub całości, inni zaś takiego prawa jeszcze nie nabyli. Stąd właśnie wynikają liczne nieporozumienia. Dotyczą one zwłaszcza wypłacanej od wielu lat trzynastki, w mniejszym zaś stopniu czternastki.

Zgodnie z art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 23 czerwca 1973 r. pracownik może otrzymać nagrodę z zakładowego funduszu nagród po nienagannym przepracowaniu w jednym zakładzie pracy całego roku kalendarzowego lub obrachunkowego. Oznacza to, że ten, kto nie wywiązał się w danym roku, za który przyznawana jest nagroda, z podstawowych obowiązków z zakresu dyscypliny i jakości pracy, nie może otrzymać za ten rok nagrody w pełnej wysokości, a nawet może być jej całkowicie pozbawiony. Pozbawienie lub ograniczenie uprawnień pracownika do nagrody nie stanowi kary w rozumieniu przepisów kodeksu pracy i dlatego przepisy art. 108—113 tego kodeksu w zakresie uprawnień do nagrody z zakładowego funduszu nagród nie mają zastosowania. O obowiązku zmniejszenia lub pozbawienia pracownika prawa do nagrody decyduje popełniony czyn, niezgody z obowiązującym regulaminem pracy, a nie jego konsekwencja w postaci udzielenia kary, np. upomnienia, nagana. Wynika stąd, że anulowanie kary nie ma żadnego wpływu na prawo do nagrody. Pracownik wcale nie musi być ukarany, żeby jego prawo do nagrody zostało ograniczone. Powodem wystarczającym jest stwierdzenie faktu naruszenia regulaminu pracy.

Znacznie więcej niejasności powstaje w przypadku ustalania praw do nagrody z zakładowego funduszu nagród w związku ze zmianą miejsca pracy. Jak już wcześniej wspominałem, warunkiem jest przepracowanie w jednym zakładzie całego roku. Za przepracowany cały rok kalendarzowy uważa się również podjęcie pracy nie później niż w ciągu pierwszych dwóch tygodni danego roku, tj. od 14 stycznia. Podjęcie więc pracy w okresie późniejszym pozbawia pracownika prawa do nagrody za ten rok. Wyjątki w tym zakresie stanowią przypadki zmiany miejsca zatrudnienia określone w art. 5 ust. 1—4 oraz na podstawie art. 5 ust. 5 wymienionej wyżej ustawy.

Oto niektóre z nich:

Zmiana miejsca zatrudnienia w wyniku przeniesienia służbowego.

Jest to właśnie jedyny przypadek, kiedy pracownik zachowuje prawo do nagrody zarówno w zakładzie, z którego odszedł, jak i w zakładzie, w którym następnie podjął pracę. Jej wysokość jest proporcjonalna do okresu pracy przepracowanego w każdym z tych zakładów w roku, za który przyznawana jest nagroda.

Zgoda (porozumienie) obu zakładów pracy.

Rozstrzygnięcia prawne w tym przypadku są następujące:

— pracownik ma prawo do nagrody w zakładzie, z którego odszedł, pod warunkiem przepracowania w roku, za który przyznawana jest nagroda, co najmniej 6 miesięcy,

— w nowym miejscu zatrudnienia ma on prawo do nagrody pod warunkiem, że przerwa w pracy, związana z tą zmianą, nie trwała dłużej niż 30 dni i po nienagannym przepracowaniu w tym zakładzie co najmniej 6 miesięcy w roku, za który przyznawana jest nagroda. W tym przypadku w nowym miejscu pracy zachowuje on ciągłość zatrudnienia i nagroda przysługuje mu w takiej wysokości, jaka przysługiwałaby, gdyby nie zmienił miejsca zatrudnienia.

Sformułowania te sugerują, że tylko w przypadku odejścia z zakładu 30 czerwca i podjęcia pracy w drugim zakładzie 1 lipca może spełnić warunki, o których mowa, żeby zachować prawo do nagrody w pełnej wysokości. Każde też przejście do dnia 30 czerwca byłoby dla pracownika korzystne, zaś zmiana miejsca zatrudnienia w II półroczu danego roku pozbawiłaby go części tej nagrody.

Pracownik, który rozwiązał umowę o pracę na mocy porozumienia stron (zakład — pracownik), ma prawo do nagrody tylko w zakładzie, z którego odszedł, pod warunkiem przepracowania w tym zakładzie co najmniej 6 miesięcy w roku, za który przyznawana jest nagroda. W nowym miejscu zatrudnienia musi od nowa nabywać prawo do nagrody i do jej wysokości (tzn., że po nienagannym przepracowaniu w jednym zakładzie całego roku może otrzymać nagrodę tylko w wysokości 50%).

Podobnie jest w przypadku rozwiązania przez zakład pracy umowy o pracę w drodze wypowiedzenia.

Pracownik, który nie przepracował w

jednym zakładzie pracy całego roku kalendarzowego i rozwiązał umowę o pracę w ciągu roku traci prawo do nagrody za okres przepracowany w danym roku w zakładzie, z którego odszedł. W nowym miejscu zatrudnienia musi od nowa nabywać prawo do nagrody i do jej wysokości.

Pracownik, z którym zakład pracy rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia bez jego winy, ma prawo do nagrody w zakładzie, z którego odszedł, proporcjonalnie do przepracowanego okresu pracy. W nowym miejscu zatrudnienia pracownik musi od nowa nabywać prawo do nagrody i do jej wysokości.

Przytoczone przykłady są tylko najbardziej typowymi i nie wyczerpują tematu. Trudno też przypuszczać, że usuną wszystkie kontrowersje i niejasności związane z tym problemem. Zgodnie z postanowieniami art. 291 § 1 kodeksu pracy, pracownik może dochodzić swoich roszczeń ze stosunku pracy w ciągu 3 lat. Do zakresu tych roszczeń zalicza się również uprawnienia pracownika do nagrody z zakładowego funduszu nagród.

(mil)

ZAMIERZENIA KOŁA SIMP

Pod koniec lutego br. odbyły się dwa kolejne posiedzenia zarządu koła zakładowego SIMP, podczas których został zatwierdzony plan pracy na 1983 rok oraz związany z nim preliminarz wydatków. Zgodnie z uchwałą plenarnego zebrania w planie pracy uwzględniono takie rodzaje działalności, które przyciągnęłyby większą część członków koła. Dlatego preferuje się formy kulturalno-rozrywkowe.

Zarząd koła zamierza zorganizować w bieżącym roku 4 wycieczki w tym 1 na Międzynarodowe Targi Poznańskie, 1 krajoznawczą oraz 2 zagraniczne. Ustalono, że wycieczki te organizować będą przy współpracy z zainteresowanymi kolektami ZYGMUNT JOŹWIK i TADEUSZ CHARYTONOWICZ. STANISŁAW TABASZ został zobowiązany do zorganizowania 4 odczytów na tematy interesujące członków koła. WŁODZIMIERZ HEMERLING został upoważniony do utrzymania współpracy z dyrektorem ZKiMR, KTIR, SEP i PTE w zakresie organizowania konkursów na temat oszczędności paliw i energii, materiałów i pracochłonności oraz wynalazczości i racjonalizacji. Poza tym wszyscy, którzy chcą ubiegać się o tytuł rzeczoznawcy bądź wykładowcy SIMP lub o specjalizację zawodową, mogą uzyskać informacje

o wymaganiach i koniecznych dokumentach właśnie od W. Hemerlinga i składać je u niego.

HENRYK DZIATKOWIAK został zobowiązany do przygotowania i wykonania 4 gazetki ściennych o tematyce technicznej i propagującej działalność koła, KRYSZYNA STODÓŁKA za kontakty z rencistami i emerytami — byłymi członkami koła oraz zorganizowanie pomocy materialnej członkom znajdującym się w takiej potrzebie. Z kolei JERZY BIAŁCZYK został odpowiedzialnym za zorganizowanie zabawy dla członków koła, zebrań plenarnych koła oraz zebrań zarządu koła, a IZABELLA ZACHER-HEMERLING — za prowadzenie dokumentacji bieżącej koła. Poza tym w planie pracy SIMP znalazły się pozycje mówiące o pomocy w realizacji przedsięwzięć, które służą podniesieniu rangi i pozycji technika i inżyniera w ZKiMR oraz integrujących to środowisko.

Zarząd koła, rozdziałając poszczególne obowiązki między członków, stanął na stanowisku, że pozwoli to na sprawniejszą i efektywniejszą działalność całego koła. Liczy także, że wszyscy jego członkowie włączą się do pracy, że całe koło będzie aktywnie realizować tak właśnie opracowany plan. Chętnie poinformujemy o wykonaniu tych założeń.

MAŁO JEST ZAKŁADÓW, które, podobnie jak ZKiMR, zdołałyby oddać jednorazowo 130 mieszkań. Cudu tego dokonano w 1981 r., przekazując budynek rotacyjny. Takie właśnie postępowanie powinno napawać otuchą inne zakłady pracy. Jest to świadectwo, że i w dobie kryzysu można zrobić kolosalny krok do przodu, zaś inspiratorzy tego przedsięwzięcia powinni otrzymać piękną laurkę.

Z laurką, jak z laurką, jest piękna, ale i szybko żółknie. Nikt jej wprawdzie nie otrzymał, ale to może i lepiej, bo kolor jej zmieniłby się natychmiast. Przejrzmy jednak do rzeczy. Obchodzimy niejako pierwszą rocznicę oddania budynku do dyspozycji lokatorów. Wydawałoby się, że rok, to nie dużo, a jednak... Jak to na każdej budowie, tak i na tej, nastąpiło krótkie, potem dłuższe, aż wreszcie roczne opóźnienie w jego wykonaniu. Tu i ówdzie, a w szczególności od osób najbardziej kompetentnych, słyszało się: „nie przyjmujemy budynku, dopóki wykonawca nie usunie usterek. Przyszli użytkownicy nie mieli słów uznania: „co za troska o lokatorów”.

Wreszcie, jak lotem błyskawicy, rozeszła się wiadomość: „będą wręczone klucze”. Pesymiści dopytywali się: „czy trzeba będzie przeprowadzać drobne remonty itp.” Kierownicy odpowiadali — „mieszkania nadają się do natychmiastowego zasiedlenia”. Natychmiast też zaczęto się wprowadzać. I wtedy wyszło sztydło z worka. Stan mieszkań przedstawiał się żenująco. Rucho- me futryny, ściany pomalowane byle jakim i byle czym, okna zachlapane, jakby wyprodukowano je w cementowni. Stolarzka, o ile pomalowana, to tak, że można było zorientować się, jaką grubość brudu ukryto pod farbą, połowa drzwi nie posiadała zamków, pozostały też dziury w ścianach itd., itp. Cóż więc mieli robić lokatorzy? Zakasać rękawy i ruszyć do roboty. Tymczasem administracja osiedla straszyla: trochę liczymy od lutego. Potem trochę ziemię i zdecydowała, że od marca. Połowa lokatorów

W ROK PO ODDANIU „ROTACYJNEGO“

wprowadziła się w kwietniu i długo jeszcze słychać było przekleństwa i narzekania, jak można było coś takiego przyjąć.

Rozpoczął się następny etap, który napawał pewną otuchą: zgłaszanie usterek. Ile ich było, nie potrafiłby powiedzieć sam kierownik. Po pierwszym zgłoszeniu nastąpiła cisza. Po krótkim czasie znów ogłoszono: usterek przyjmować będzie obywatel ten a ten w dniu tym i tym. W wyznaczonym dniu pokazał się ów pan, spał co trzeba i znów nastąpiła cisza. Po miesiącu następne ogłoszenie: „zgłoszenia usterek przyjmuje kierownik osiedla”. Ludzie zaczęli się pomalu gubić, ale nie poddawali się.

Nastąpiła wreszcie radosna chwila, gdy do drzwi zaczęła pukać ekipa usuwająca usterek. W jej skład wchodził stolarz i jego pomocnik. Robota paliła im się w rękach. Tu coś kopnęli, tam stuknęli, gdzie indziej przycisnęli i po robocie. Poprosili jeszcze o podpisy, że wszystko wykonali i dalej w świat.

Po takiej robocie usterek zaczęły się mnożyć jak grzyby po deszczu. Podobnie często pojawiały się ogłoszenia o zgłaszaniu usterek. I gdy kierownik zaczął tonąć w ich masie, powołał komitet osiedlowy. Grupa wybranych osób, a nie było za bardzo z kogo wybierać, rozpoczęła działalność. Domyslać się zapewne od czego. Oczywiście, od przyjmowania usterek. Gdy pewnego wieczoru przedstawiciele komitetu zapukali do moich drzwi, omal nie trafił mnie szlag. Zatkalem dziecko uszy i stwierdziłem krótko: „mam wasze usterek w...”

Od tamtej pory mam spokój. Mieszkanie pomalowałem sam, stolarkę naprawiłem, okna podparłem kołkami, kupiłem grzejnik, aby mieć choć 18°C ciepła i uprzedziłem żonę, że jak przyjdą jeszcze raz, to niech im powie, że popsuła się pralka, może

zrozumieją. Wyjdźmy jednak na korytarz. Pierwsza myśl, jaka się nasuwa, to ta, czy nie można przedzielić tych długich korytarzy jakimiś drzwiami? Ich długość jest wprost proporcjonalna do siły przeciągów. Odpowiedź jest krótka. Nie wolno, ze względu na przepisy przeciwpożarowe. W tym miejscu lokatorzy chcieliby spytać „no, dobrze, to dlaczego straszano po jednej i po drugiej stronie drzwi boczne? Czy na to przepisy przeciwpożarowe pozwalają?” Widocznie według kierownictwa osiedla tak. Następna sprawa, choć drobna, to znajdujący się na schodach wejściowych podjazd na wózek. Przy jednych drzwiach kształt podjazdu zbliżony jest do kształtu schodów, przy drugich ma szerokość kół „fiata 126p”. Usterka ta miała być usunięta przy którymś z rzędów odbioru. Widocznie nikt z komisji nie znał rozstawu kółek wózka dziecięcego, a szkoda.

Innowacją z ostatniej chwili są szyby. Rozbijają się niemiłosiernie, szczególnie w drzwiach wejściowych. Znalezione na nie wspinałe lekarstwo. Stłuczona szybę zastępuje się czarną blachą. Patrzeć tylko, jak i za dnia pograżamy się w zupełnej ciemności, bo światła na korytarzach też nie ma. By nie rozpisywać się znowo, pragnę wspomnieć jeszcze o pomieszczeniach na wózki. Mija rok a nadal stoją one na korytarzach. Spyta ktoś „dlaczego, skoro są przeznaczone na nie pomieszczenia?” Odpowiedź nie jest prosta. Z początku czekano na usunięcie znajdujących się tam narzędzi, pozostałych po ekipie budowlanej. Obecnie, gdy je usunięto, czeka się nie wiadomo na co.

Na temat „rotacyjnego” można byłoby pisać nieskończenie. Zastanawiam się jednak, czy warto, skoro skutków nie widać?

Antoni Wysocki

Kiosk „Ruchu” i magiel w „rotacyjnym”

W fabrycznym osiedlu przy ul. Piastowskiej powstają kolejne placówki, które mają ułatwić życie mieszkańcom. Nie tak dawno pisaliśmy o otwarciu tam pawilonu spożywczego, teraz informujemy o uruchomieniu w bloku rotacyjnym kiosku „Ruchu”.

Funkcjonuje on od 25 lutego br. i można w nim kupić papierosy, gazety, środki czystości i tym podobne artykuły. Jak na razie, zaopatrzenie jest niezłe, co jest zapewne zasługą sprzedaw-

czyni, mieszkającej na miejscu, w „rotacyjnym”.

Do końca marca br. kierownictwo osiedla zamierza uruchomić w tym bloku magiel. Wybrano już odpowiednie pomieszczenie na przyszły punkt usługowy. Trochę kłopotu sprawia podłączenie wody, niezbędnej przy tego rodzaju czynnościach, ale mamy nadzieję, iż fachowcy uporają się z tym problemem.

(r.)



W chwili, gdy ukaże się niniejszy numer „Przeglądu”, w widocznym na zdjęciu pomieszczeniu „rotacyjnego” będzie już czynny kiosk „Ruchu”. Tak przynajmniej zapewnia kierownictwo osiedla

Fot. J. Kredoszyński

W Grzybowie trwają prace

Od dłuższego już czasu prowadzone są roboty wykończeniowe w zakupionym przez ZKiMR ośrodku wczasowym w Grzybowie k. Kołobrzegu. Zajmują się tym dwunastosebne ekipy zakładowych budowlanych zmieniające się co dwa tygodnie.

Do końca lutego br. wykonano już ścianki działowe wewnątrz budynku oraz kończyły prace tynkarskie. Po ich wykonaniu budowlani zajmą się wylewaniem posadzek oraz układaniem glazury w łazienkach. Instalację elektryczną i wodno-kanalizacyjną założą miejscowe fir-

my, z którymi podpisano odpowiednie umowy.

Jak widać, roboty jest jeszcze sporo. Miejmy nadzieję, iż zostaną wykonane, jak zakładano, jeszcze przed rozpoczęciem sezonu wczasowego. Przypomnijmy, że w Grzybowie wczasowicze będą mieli do dyspozycji 21 dwu- i trzyosobowych pokoiów, każdy z łazienką wyposażoną w natrysk i umywalkę. Umeblowanie zamówiła służba zaopatrzenia w fabryce w Pleszewie, która wyposażyła domki kempingowe w Głębokiem. W pokojach znajdują się także telewizory i radioodbiorniki. Tak więc załoga ZKiMR otrzymała trzech z kolei, komfortowy ośrodek wczasowy.

(r.)

6 Przegląd Fabryczny

Czyżby fiasko inicjatywy młodzieżowców?

Po początkowym sporym zainteresowaniu, jaki wywołał wśród młodych pracowników pomysł utworzenia młodzieżowej spółdzielni mieszkaniowej, fala emocji jak gdyby opadła. Z pierwotnej liczby dwudziestu pięciu chętnych do podjęcia się budowy jednorodzinnych domków zostało, po trzech spotkaniach, zaledwie kilku, a więc za mało, aby utworzyć spółdzielnię.

Euforia ustąpiła więc, jak się wyklaje, trzeźwej kalkulacji, czy brakuje wiary w realną pomoc zakładu. Taki przynajmniej można wynieść obraz z rozmów z tymi, którzy wycofali się. Jest to o tyle niezrozumiałe, że w czasie, jaki upłynął od ukazania się naszej poprzedniej informacji, zdołano załatwić parę podstawowych

spraw. Mianowicie zagwarantowano przyszłym spółdzielcom działki budowlane przy ul. Słiwkowej, prowadzącej od ul. Mickiewicza do szpitala dziecięcego, a więc na terenie uzbrojonym w kanalizację, gaz, wodę i prąd. Wstępnie wybrano też projekt zabudowy szeregowej w segmentach czterorodzinnych, a więc jeden z najtańszych sposobów budownictwa. Pomimo to sprawa utknęła. Dlaczego?

Być może potencjalni kandydaci na właścicieli domków przestraszyli się wstępnej kalkulacji kosztów budowy, która opiewa na ok. 2,5 mln złotych. Nie wzięli chyba pod uwagę, że w kosztorysie uwzględnia się m.in. robociznę, a ta w znacznej części będzie własna, a więc bezpłatna. Koszty

realne budynku, a wyliczone w kalkulacji wstępnej, to dwie różne sprawy. Zainteresowani nie uwzględnili zapewne tej nieopowtarzalnej szansy, jaką stwarza właśnie dzisiaj poparcie dla tej formy budownictwa przez najwyższe władze państwowe i polityczne. Nie jest powiedziane, że „zielone światło” dla budownictwa indywidualnego palić się będzie wiecznie.

A może po prostu młodzi boją się wysiłku, jaki należy dać z siebie, zanim będzie można się wprowadzić do upragnionego domku? Łatwiej jest przecież czekać, aż zakład przydzieli mieszkanie w fabrycznym bloku.

(ryt)

Junacy chcą być potrzebni

Działający przy ZKiMR Ochotniczy Hufiec Pracy jest hufcem „dochodzącym” i skupia 51 junaków, w tym 12 dziewcząt. W większości jest to młodzież z Jawora i najbliższych okolic. Hufiec daje im szansę zdobycia wykształcenia nawet na poziomie średniej szkoły zawodowej, możliwość wyuczenia się zawodu i pracy w zakładzie. Wielu junaków korzysta z okazji i podejmuje w ZKiMR stałe zatrudnienie.

Ochotnicy pracują przeważnie w matrycowni i wydziałach maszyn rolniczych oraz w działach głównego konstruktora, głównego mechanika i socjalnym. Obecnie przyuczają się do określonej pracy, uzupełniając jednocześnie wykształcenie. Do 6 miesięcy, bo tyle z reguły trwa przyuczenie, otrzymują wynagrodzenie 1340 zł plus 25 proc. premii oraz premię motywacyjną. Po ukończeniu huf-

ca stają się normalnymi pracownikami, otrzymując na początek pierwszą grupę osobistego zaszeregowania. 21 osób z wymienionej na wstępie liczby uzupełnia wykształcenie w zakresie szkoły podstawowej, uczęszczając do Podstawowego Studium Zawodowego w Legnicy o kierunku mechanicznym, natomiast 17 osób uczęszcza w szkole przyzakładowej.

Większość z nich osiąga dość dobre wyniki, zarówno w nauce, jak i w pracy. Okresowe kłopoty z frekwencją w szkole wynikają z dojazdów. Ostatnio jednak sytuacja uległa pod tym względem znacznej poprawie. Zdaniem komendanta hufca — LESZKA DRABCZYKA, wyróżniającymi się junakami są: GRAŻYNA MAJ — wiertacz z W-5, ZDZISŁAW GALA i RYSZARD ŻUREK — monterzy maszyn z W-4, RYSZARD SNOCH — frezer z

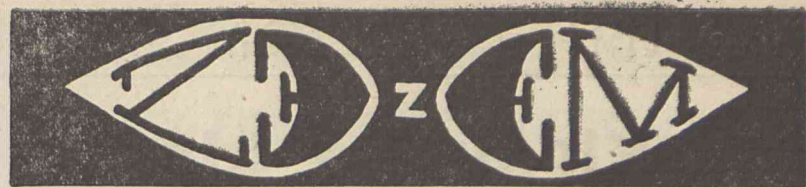
W-5, ANDRZEJ PSOKAK — ślusarz z M-3 i IRENA POMPA — maszynista w HS. Ze strony zakładu opieką nad hufcem i junakami sprawuje ROMAN DUSZENKO.

Niedawno wśród junaków zawiązało się koło ZSMP, na którego czele stanął ANDRZEJ BUTRYM. Komenda — powiedział Leszek Drabczyk — stara się zorganizować w możliwie ciekawy sposób czas wolny. Planowane są w najbliższym czasie rozgrywki szachowe i tenisowe, a na wiosnę rajd turystyczny szlakiem „Wygasłych Wulkanów”.

Przy okazji warto podkreślić wkład junaków w realizację zadań produkcyjnych przez przedsiębiorstwo. Wykonują wiele prac, które nie są może najważniejsze, ale często bardzo potrzebne. Ich przydatność jest oczywista.

(mil)

W K U Ź N I



Czy to jest w porządku

CO PEWIEN CZAS, jak echo, wraca pytanie: czy przy rozdziale mieszkań brać pod uwagę przede wszystkim sytuację rodzinną i materialną pracownika, czy też staż w fabryce, a może jedno i drugie naraz? Wydaje się, iż przyjęcie tego trzeciego rozwiązania w zakładowym regulaminie nie było najszcześliwszym pomysłem, sądząc z liczby konfliktów, jakie powstają po każdym wywieszeniu list przyszłych lokatorów fabrycznych i spółdzielczych bloków.

Zdaje sobie sprawę z tego, że po tym, co napiszę, oburzą się na mnie młodzi pracownicy, posiadający dwoje i więcej małych dzieci. Ja bowiem, mając do wyboru: przydzielić mieszkanie robotnikowi o wieloletnim stażu w zakładzie lub rodzinie obciążonej dwojgiem maluchów i rozpoczynającej dopiero pracę zawodową, dałbym pierwszeństwo ręką steranym dwudziestoletnią pracą w fabryce nad nieprzespanymi nocami młodych małżonków. Po prostu uważam, że po iluś latach harówki człowiek ma moralne prawo do wygodniejszego życia. Należy mu się to od przedsiębiorstwa, któremu poświęcił najlepszą część swojego życia.

Bo cóż, tak naprawdę, ofiarowuje zakład swoim weteranom? Ot, kilka dyplomów, wręczonych przy okazji za „całokształt”, jakieś okolicznościowe podziękowanie i medal z okazji przejścia na emeryturę. To są jednak zaledwie gesty, poza którymi nie widać prawdziwej troski...

Teraz może z innej beczki. Nie od dzisiaj podnoszony jest niedostatek narzędzi. Pomimo wysiłków zaopatrzeniowców, nie udaje się zapewnić takiej ilości różnych wiertel czy frezów, jakich żądają robotnicy. Prawdą jest, że fabryki narzędzi nie nadążają z ich produkcją. Ale jest i inna prawda: tylko nieznaczna liczba narzędzi zużywa się w sposób naturalny. Zdecydowanie więcej po prostu niszczymy, nie przestrze-

gając np. założonego w technologii posuwu lub lekceważąc elementarne zasady posługiwania się nimi.

— Krew mnie zalewa — zwierza się stary fachowiec, — gdy widzę takie obrazki. Oto młody człowiek wykonuje na wiertarce kolumnowej otwory w jakimś detalu. Maszyna aż jęczy z wysiłku, wiertło pali się, a z obrabianego materiału schodzą wióry grube na centymetr, ponieważ młodzi, aby zwiększyć siłę nacisku, przedłużyli dźwignię wiertarki metrowym kawałkiem rurki. Mistrz widzi to i ze zrozumieniem kiwa głową. Przecież chłopak musi wyrobić te swoje dwieście procent normy, więc się śpieszy — mówi. — Inaczej nie wyjdzie na swoje.

— Za moich czasów — ciągnie mój rozmówca — majster kontrolował pod koniec zmiany nie tylko ilość i jakość roboty. Otoż miał taką miarkę, którą sprawdzał, ile wiertła zużyłem przez osiem godzin pracy. A nie daj boże, jeżeli złamałeś wiertło. Toż to, panie, był istny kryminał! Do końca życia miał człowiek u niego krechę. Dzisiaj leci się do wypożyczalni i wymienia je na nowe. I to wszystko bez słowa wytłumaczenia, bez żadnej odpowiedzialności za zniszczone narzędzie. Czy to jest w porządku?

Śluchałem opowieści doświadczonego weterana pracy, jak jakiejś bajki, tak różniła się sytuacja z jego młodości od realiów dnia dzisiejszego. Chociaż... i ja przypominam sobie, jak złościł się mój dziadek, kiedy po dziecięcej dłubaniu zostawiłem narzędzia porozrzucane na stole w warsztacie. Burczał wtedy pod nosem, układając je na swoich miejscach, czyszcząc z wiórów i opłoków, przecierając naoliwioną szmatką. Powtarzał przy tym: zapamiętaj, smyku, prawdziwego fachowca poznasz po stanie jego narzędzi. Tylko zły człowiek nie dba o to, co daje mu chleb.

JAN KOWALSKI



Postawić na organizację pracy

Z chwilą rozpoczęcia budowy starej krajalini przestała istnieć droga, którą pracownicy z wydziału „W” przewozili detale do produkcji maszyn rolniczych. Stąd też czas, jaki przeznaczano na transport, wydłużył się kilkakrotnie. Piszę o tym nie bez powodu. Co prawda w opisanym przypadku strata czasu pracy spowodowana została siłą wyższą, tzn. modernizacją zakładu. W wielu jednak przypadkach czas, jaki tracimy, można odzyskać dzięki wprowadzeniu odpowiednich zmian w organizacji pracy.

Niestety, w ZKiMR tracimy naprawdę sporo czasu. Z rozmów z robotnikami wynika bowiem, że wykorzystują oni efektywnie od 70 do 80 proc. dnia roboczego. Resztę muszą poświęcić na przygotowanie stanowisk pracy, dowiezienie materiału, zaopatrzenie się w narzędzia i dokumentację techniczną itp., czyli na czynności, które leżą w obowiązkach służb przygotowania produkcji. Nie chcę roztrząsać, czy całą winę za taki stan rzeczy ponoszą mechanicy i transportowcy. Wszyscy znamy dobrze stan tych służb, ich kłopoty kadrowe i sprzętowe.

Czy jednak administracja zakładu zrobiła wszystko?

Zgodnie z regulaminem przedsiębiorstwa za usprawnianie organizacji pracy odpowiedzialni są szefowie pionów. Wątpię jednak, czy w nawale codziennych zajęć są w stanie znaleźć trochę czasu na przemyslenie przedsięwzięć, polepszających funkcjonowanie mechanizmów produkcji. Potrzebna jest im pomoc specjalistów z zakresu teorii organizacji.

W ZKiMR istnieje Dział Organizacji Zarządzania. Sądząc z nazwy, tu właśnie powinniśmy znaleźć specjalistów do usprawniania organizacji pracy. Niestety, pod tym szyldem kryje się komórka, przygotowująca zarządzenia, polecenia służbowe i komunikaty. Nie przeczę, i ona jest potrzebna w fabryce. Jednak dzisiaj, w sytuacji poważnych zadań produkcyjnych, najwyższy czas sięgnąć po rezerwy, tkwiące w niedoskonałej organizacji pracy. Bez kosztownych inwestycji można w ten sposób uzyskać znaczny wzrost produkcji.

(r.)

Kiedy i z kim gra „Kuznia”

Poniżej podajemy terminarz meczów „Kuzni” Jawor w rundzie wiosennej. W nawiasach wyniki spotkań meczów z poprzedniej, jesiennej tury rozgrywek.

20 marca w Jaworze: Kuźnia — Chojnowianka (1:2),
27 marca w Raciborowicach: Cement — Kuźnia (0:2),
10 kwietnia w Jaworze: Kuźnia — Czarni Lwówek (2:1),
17 kwietnia w Jaworze: Kuźnia — BKS Bolesławiec (2:2),
24 kwietnia w Jaworze: Kuźnia — Orzeł Lubawka (0:0),
1 maja w Jaworze: Kuźnia — Stal Chocianów (2:1),
8 maja w Lubinie: Zagłębie II — Kuźnia (2:3),
15 maja w Jaworze: Kuźnia — Olimpia Kamienna Góra (2:1),
22 maja w Złotoryi: Górnik — Kuźnia (0:2),
29 maja w Jaworze: Kuźnia — Górnik Polkowice (1:0),
5 czerwca w Jaworze: Kuźnia — Konfeks Legnica (0:3),
12 czerwca w Lubaniu: Łużyce — Kuźnia (0:3),
19 czerwca w Jaworze: Kuźnia — Gryf Gryfów Śląski (2:3),
26 czerwca w Olszynie: Olsza — Kuźnia (0:6).

Z przyczyn technicznych nie jesteśmy w stanie zamieścić pełnego zestawu spotkań wszystkich drużyn grupy. Ograniczamy się więc tylko do planu rozgrywek zespołu „Kuzni”. Jest on zdecydowanie korzystny dla jaworskich piłkarzy. Kibice aż dziesięciokrotnie będą mieli okazję oglądać ich na własnym boisku. Do Jawora przyjadą prawie wszyscy, oprócz „Zagłębia” pretendenci do mistrzowskiego tytułu. Już pierwszy mecz z „Chojnowianką”, mającą także III-ligowe aspiracje, zapowiada się wyjątkowo atrakcyjnie. Osiem razy z atutu własnego boiska korzystać będą piłkarze „Zagłębia” Lubin — najgroźniejsi chyba rywale „Kuzni”. Emocji więc na pewno nie zabraknie. Już od inauguracyjnego meczu potrzebny będzie gorący i sportowy doping, mobilizujący piłkarzy.

W terminarzu mogą nastąpić nieznaczne zmiany, związane z koniecznością pauzowania jednego z zespołów. (mil)

Posiedzenie Zarządu

W środę 9 marca br. odbyło się w Klubie Technika posiedzenie Zarządu MZKS „Kuznia”, poświęcone w głównej mierze przygotowaniu poszczególnych drużyn do sezonu wiosennego.

Cykl przygotowań, począwszy od 3 stycznia br., omówił szczególnie koordynator sekcji piłki nożnej mgr TADEUSZ PODHODECKI. Wskazał na cel zorganizowania obozów zimowych jako najważniejszy element prawidłowego „doszkalania” formy zawodników. Niemniej ważną sprawą były ilość i dobór partnerów do meczów sparingowych, zapewniających wysoki poziom w grach kontrolnych.

Nad sprawami technicznymi, związanymi z okresem przygotowawczym, skoncentrował się kierownik klubu — JERZY FIUTOWSKI — wskazał na konieczność dobrego przygotowania obiektów sportowych wraz z pawilonem gospodarczym.

Prezes klubu MARIAN BORUŃ

omówił szczegółowo kwestie finansowe „Kuzni” i wskazał na źródła, które powinny przyczynić się do wzbogacenia klubowej kasy. Do finansowania „Kuzni” muszą włączyć się wszystkie zakłady w mieście. Rozpatrywano również kwestię utrzymania w rozgrywkach wiosennej rundy zespołu rezerwowego klasy B. Zarząd ustalił, że w drużynie rezerwowej występować będą jedynie zawodnicy bezpośredniego zaplecza, rokujący w przyszłości nadzieję na grę w pierwszym zespole, tzn. kończący wiek juniora i wszyscy rezerwowi z kadry A. Nie ma bowiem sensu angażować do gry ludzi przypadkowych. Polityka poprzednich lat przekonała zarząd klubu, że można liczyć jedynie na wzmocnienie juniorami, a nigdy piłkarzami klasy B. Tam z reguły grali zawodnicy „emerytowani”, po prostu dla przyjemności, a nie z myślą o awansowaniu do klasy międzyokręgowej.

Władysław Karliński



Dobre przygotowanie do wiosny

P RZYGOTOWANIA do rundy wiosennej rozpoczęli piłkarze „Kuzni” już z początkiem nowego roku, a mianowicie 3 stycznia br. zajęciami w sali gimnastycznej Zespołu Szkół Zawodowych przy ul. Wrocławskiej. Treningi odbywały się także na świeżym powietrzu, gdyż pogoda, mimo pełni kalendarzowej zimy, wyjątkowo sprzyjała sportowcom. W okresie od 31 stycznia do 5 lutego br. piłkarze trenowali dwa razy dziennie, na zmianę w sali i na boisku.

8 lutego zespół rozegrał pierwszy mecz kontrolny, remisując 2:2 z „Karkonoszami” w Jeleniej Górze. Podobnym wynikiem zakończyło się spotkanie z „Chrobrym” w Głogowie. Dwa pozostałe sparingi, jakie rozegrała „Kuznia” przed wyjazdem na zgrupowanie, zakończyły się, niestety, porażkami. Zespół uległ we Wrocławiu rezerwowi I-ligowego „Śląska” (wzmocnionym J. Sybisem i E. Kowalczykiem) 1:3 oraz w Jaworze liderowi grupy wrocławskiej klasy okręgowej — „Pogoni” Oleśnica 1:2.

We wszystkich spotkaniach kontrolnych trenerzy próbowali nowy wariant, polegający na ustawieniu 1-4-4-2, stwarzający niewielkie możliwości gry ofensywnej. Przekonanie zawodników o jego ogromnych zaletach było głównym celem szkoleniowców, także podczas zgrupowania w Białejewku k. Kórnik. Rozegrane tam sparingi wykazały, że zespół zaczyna rozumieć zasady prowadzenia gry w takim ustawieniu. Potwierdzają to korzystne rezultaty, osiągnięte w spotkaniach z dość wymagającymi

przeciwnikami. W pięciu rozegranych meczach „Kuznia” nie poniosła porażki, remisując dwa i wygrywając trzy razy. Dwukrotnie jaworscy piłkarze wystąpili w Poznaniu, zwyciężając rezerwy „Lecha” (grało kilku zawodników z pierwszoligowej kadry, m.in. Adamiec i Krzyżanowski) 2:1 i remisując z II-ligową „Wartą” (II miejsce w grupie) 3:3. Na boisku w Białejewku „Kuznia” zwyciężyła rezerwy poznańskiej „Olimpii” 1:0 i „Arię” Choryń (klasa okręgowa w województwie leszczyńskim) 6:0 oraz zremisowała z drugoligową „Celulozą” Kostrzyn 2:2.

Korzystny bilans tych spotkań oraz zaprezentowana przez piłkarzy gra pozwalają stwierdzić, że zespół jest dobrze przygotowany do rozgrywek. Czas, jaki pozostał od powrotu ze zgrupowania (6 marca) do pierwszego meczu mistrzowskiego, zostanie zapewne wykorzystany na szlifowanie formy. Warto podkreślić, że podczas zgrupowania stworzono piłkarzom bardzo dobre warunki do treningu i regeneracji sił. Sprawna organizacja zajęć to głównie zasłu-

ga kierownika zgrupowania JERZEGO FIUTOWSKIEGO. Słowa uznania należą się także zarządowi klubu za odpowiednie przygotowanie obozu.

Wprawdzie w kadrze nie nastąpiły poważniejsze zmiany, można jednak oczekiwać ich w grze zespołu na wiosnę. Kontuzje ANDRZEJA STRYJAKA i JANUSZA WŁOSZCZAKA poważnie wpłynęły na skład poszczególnych formacji. Na obrońców przekwalifikowani zostali napastnicy MAREK NIEĆ i pomocnik ZYGFRED BORKOWSKI. Nową twarzą w drugiej linii jest SŁAWOMIR BLISKOWSKI. Oprócz niego do gry w tej formacji kandydują CZESŁAW UNTON, HENRYK DULIK, KRZYSZTOF ZIEMBA, ADAM MIŁOŃ. Powrócił do zespołu ADAM SŁĘCZKA, ale trudno powiedzieć, kiedy odzyska pełną sprawność po dość poważnej kontuzji, której doznał, grając jeszcze w „Łużycach” Lubin.

Zmiany personalne w poszczególnych formacjach oraz koncepcji gry upoważniają chyba do postawienia tezy, że w zespole tworzy się nowa jakość. Wiele wskazuje na to (m.in. gry kontrolne podczas zgrupowania), że będzie to jakość lepsza, że zmiany te korzystnie wpłyną na grę drużyny, umożliwiając lepsze wykorzystanie naturalnych i wyćwiczonych predyspozycji poszczególnych zawodników.

Pozytywnym rezultatem zgrupowania jest również utwierdzenie się zawodników w przekonaniu, że można osiągać korzystne wyniki nawet z zespołami teoretycznie silniejszymi. Potrzebna jest do tego ogromna wola walki na boisku. Cecha ta charakteryzuje większość zawodników „Kuzni” i jest szansa, że stanie się podstawowym walorem całego zespołu.

(mil)

To nie moda na zimowy wypoczynek

W zestawieniu godzin nieprzepracowanych, jakie od pewnego czasu trafia do naszych rąk dzięki uprzejmości kolegów z EPD, spostrzegliśmy ciekawe zjawisko. Mianowicie gdzieś od grudnia ub. roku zapanowała moda na urlopy wypoczynkowe w miesiącach zimowych. Takie przynajmniej wrażenie odnosi się po lekturze wspomnianego zestawienia.

Po zasięgnięciu informacji w Dziale Kadry i w służbie socjalnej okazało się, że nie mieliśmy racji. To nie nagle moda na zimowy wypoczynek. Pracownikom „nie opłaca” się brać kilkudniowych zwolnień lekarskich, więc biorą urlopy!

Zastanawiamy się, czy wzięto to pod uwagę przy opracowywaniu regulaminu tzw. premii motywacyjnej? Przy okazji: czy ktoś pomyślał o skutkach wykorzystywania urlopów wypoczynkowych do takich właśnie celów?

Kolejka po pieniądze

Przyzwyczajaliśmy się już do kolejek, w których cierpliwie wyczekujemy na towary, brakujące na rynku. Mówi się, że kolejki te wynikały z nadmiaru pieniędzy, czyli tzw. nawisu. Tłok, jaki zaobserwowaliśmy przed kasą w dniu wypłaty „trzy-nastki” wzbudził w nas niejakie wątpliwości co do powyższego stwierdzenia. Kolejka po pieniądze świadczyła raczej o ich braku, niż nadmiarze w kieszeniach pracowników ZKiMR.



Pochwaliliśmy za wcześnie

Nie chwał dnia przed porankiem mówić przystawie, a my uwierzyliśmy na podstawie jednostkowego faktu, że w zakładowych kioskach pracuje się po nowemu. Tymczasem nadal trudno kupić w fabryce coś na śniadanie. Kawiarenka przy stołówce i barek w kuźni są często nieczynne, a ich kierownictwo jakoś nie może wpasować na pomysł, aby w przypadku choroby pań sprzedających tam garmażerkę, zatrudnić kogoś w zastępstwie lub uruchomić prowizoryczny barek w stołówce.

Zablocone ulice

Biłota na zakładowych ulicach — to obrazek, który u wielu osób nieodłącznie kojarzy się z naszym zakładem. Rozumiemy, że sprawa czystości, to trudny orzech do zgryzienia w warunkach licznych robót ziemnych. Przy odrobinie dobrej woli budowlanych oraz kierowców byłoby tego biłota znacznie mniej. Kierujemy też pytanie do Działu Administracyjno-Gospodarczego: czy zakładowa zmiataarka nie mogłaby również odwiedzać bocznych uliczek fabryki, miast szlifować wyłącznie reprezentacyjną „Marszałkowską”?

Trudny problem

Wielu pracowników decyduje o odejściu z ZKiMR uzasadniając trudnościami w utrzymaniu mieszkania. Z reguły jednak trafiają do zakładów, gdzie ich szanse na własne „M” wcale nie są większe. Niedawno powstało w Jaworze przedsiębiorstwo, zajmujące się tylko budownictwem mieszkaniowym. Wszystkim swoim pracownikom gwarantuje po pewnym czasie mieszkanie. Prawdopodobnie kierownictwo zakładu stanie wkrótce wobec dylematu: dalszy odpływ ludzi, albo dobrowolne zezwolenie na ich przejście do tej firmy z zastrzeżeniem, że powrócą po otrzymaniu mieszkania.

Głowa w piasek?

Zarzuca się nam, że często wywlekamy na wierzch sprawy, o których zdaniem pewnych osób pisać nie powinniśmy. Prawdopodobnie w myśl zasady, że fakty, o których się nie mówi, nie istnieją. Przypomina to chowanie głowy w piasek. Unikanie drażliwych problemów, ustawianie się plecami do rzeczywistości nie przyczyni się z całą pewnością do usuwania jej niekorzystnych przejawów.

Klasyczny przykład marnotrawstwa

Okazuje się, że odkuwki tzw. zębów nadają się świetnie nie tylko do tych celów, do jakich zamawia je zagraniczny kontrahent. Budowlani z powodzeniem wykorzystują je np. w charakterze... palików.

Zastanawia nas łatwość, z jaką dostawnie każdy może zabrać z wydzielu gotowy detal. Nie jest to kradzież, to prawda, ale wręcz klasyczny przykład marnotrawstwa pieniędzy i ludzkiej pracy.

Panie zadowolone

5 marca, zgodnie z wieloletnią tradycją, odbyła się zabawa dla uczczenia Święta Kobiet. Z opinii uczestniczek wynika, że świętowanie było pod każdym względem udane. Niektórzy przyczynę tego skłonną są upatrywać w mniejszej niż w latach poprzednich obecności pań z delikatną wymową samogłosek „-q” i „-e”, co przyczyniło się do wytworzenia swojskiej i przyjemnej atmosfery. Wytworzenie i dobre manery pomógł na tym nie uciepiał.

POZIOMO: 4 — fabryka papieru; 7 — kosmetyk; 9 — steruje samolotem; 10 — maszyna rolnicza; 11 — gromada zwierząt; 12 — imię męskie; 13 — w sklepie; 16 — utwór muzyczny; 17 — gwałtowny i silny stan uczuciowy; 18 — zwierze, szef.

PIONOWO: 1 — powłoka pokrywająca papier lub błonę; 2 — szafa, segment; 3 — sosna śródziemnomorska; 5 — produkt zastępczy; 6 — strojnisia, eleganta; 8 — szybka, cięta odpowiedź; 9 — jajko wielkonożne; 13 — początek wyścigu; 14 — imię; 15 — oficerski obóz jeńców w hitlerowskich Niemczech.

WSRÓD CZYTELNIKÓW, którzy nadesłali do 20 kwietnia 1983 roku prawidłowe rozwiązanie, zostaną rozlosowane nagrody w postaci książek. Rozwiązania należy nadsyłać na adres: Redakcja „Przeglądu Fabrycznego”, Zakłady Kuziennicze i Maszyn Rolniczych w Jaworze, ul. Kuziennicza 4, z dopiskiem na kopercie „Krzyżówka” lub wrzucić do skrzynki na drzwiach pokoju nr 8.

ROZWIĄZANIE KRZYŻÓWKI z lutowego numeru „Przeglądu Fabrycznego”:

POZIOMO: pozew, platforma, kłacz, metal, opera, nawar, antonówka, marka.

PIONOWO: konto, dewon, gliceryna, śmietanka, klips, nawał, lokal, wódka.

KRZYŻÓWKA nr 3

