

Ile zarabiają pracownicy ZKiMR?

ILE RZECZYWISTOŚCIE zarabiają pracownicy ZKiMR? Takie pytanie często powtarzało się w telefonach do redakcji po ukazaniu się w marcowym numerze „Przeglądu fabrycznego” artykułu, w którym przedstawiliśmy płace w zakładzie na tle zarobków w innych jaworskich przedsiębiorstwach. Czytelnicy w oparciu o własne informacje kwestionowali dane, jakie przytoczyliśmy na podstawie publikacji Wojewódzkiego Urzędu Statystycznego w Legnicy. Nieporozumienie wynikało prawdopodobnie z nieznamośności zasad tzw. średniej płacy.

Kilkakrotnie spotkaliśmy się z zarzutem, że użyliśmy tej miary statystycznej celowo, aby zamskować, jak to określano, faktyczny obraz zarobków w ZKiMR. Oczywiście, był to zarzut niesłuszny. W niniejszym artykule chcemy więc dopowiedzieć do końca to, czego nie zdołaliśmy zrobić poprzednio, przede wszystkim dlatego, iż wówczas dysponowaliśmy tylko ograniczonymi danymi. Podajemy średnie płace, jakie w pierwszych trzech miesiącach br. osiągnęły załogi poszczególnych wydziałów w fabryce, informując jednocześnie, jak kształtowały się średnie rekompensaty w każdym z przypadków. Niestety, tylko takie informacje możemy zamieścić, gdyż służba ekonomiczna nie dysponowała dokładniejszym obrazem tego zjawiska, oprócz, oczywiście, ewidencji zarobków konkretnych osób. Dane te pozwalają jednak stwierdzić, jak kształtują się relacje w placach w najważniejszych komórkach.

Najwyższą w ZKiMR średnią płacę w pierwszych 3 miesiącach tego roku osiągnęła załoga Wydziału K-5. Wyniosła ona 16 351 złotych, przy wliczonej średniej rekompensacie w przeciętnej wysokości 1 467 zł na pracownika. Dodajmy, że średnią tę tworzą zarówno płace robotników akordowych, jak i tzw. dniówkowych. Uwaga ta dotyczy także pozostałych komórek przedsiębiorstwa. Na drugim miejscu uplasował się Wydział K-2 ze średnią płacą 15 015 zł (średnia rekompensata 1 489 zł). Niewiele mniej zarobili w tym okresie pracownicy K-3, gdzie średnia osiągnęła 14 771 zł, w tym średnia rekompensata — 1 488 zł. Zale-

dwie o 59 zł była niższa średnia płaca kierowców Działu TS. Tu średnia rekompensata wyniosła 1 615 zł.

Znacznie mniej niż w kuźni zarabiali robotnicy z wydziałów maszyn rolniczych. Wśród nich najwyższą średnią płacę osiągnął Wydział W-5 — 12 301 zł, przy śr. rekompensacie 1 559 zł. Na szóstym miejscu w fabryce, z płacą 12 265 zł, znalazła się załoga Wydziału W-2 (śr. rekomp. 1 489 zł). Na siódmym — pracownicy Matrycowni — średnia płaca 12 217 złotych (w tym śr. rekomp. aż 1 566). Dopiero na ósmym miejscu pod względem zarobków uplasował się Wydział K-4 z płacą 12 031 zł i średnią rekompensatą 1 589 zł. Dziewiąte miejsce zajął Dział Kontroli Jakości z zarobkiem 11 715 zł (w tym śr. rekomp. 1 594 zł). W tym samym czasie płaca w Wydziale Montażu wyniosła 11 601 zł z wliczoną w nią rekompensatą, średnio 1 345 zł.

Na jedenastym miejscu pod względem zarobków znajdowali się krajacze z Wydziału K-1 ze średnią płacą równą 11 523, w tym z rekompensatą w wysokości 1 571 zł. Tabelę tę zamykają dwa wydziały, od których zależy utrzymanie w sprawności maszyn i urządzeń elektrycznych — Dział Głównego Energetyka i Głównego Mechanika. W pierwszym z nich średnia płaca w pierwszych trzech miesiącach br. osiągnęła 10 867 zł (w tym śr. rekomp. aż 2 077 zł), w drugim była niższa o 439 zł przy średniej rekompensacie 1 422 zł.

We wszystkich powyższych przypadkach w średnich placach robotników nie uwzględniono kwot, jakie dochodzą dodatkowo do zarobków za tzw. umowy zle-

PRZEGLĄD FABRYCZNY

Pismo Samorządu Pracowniczego Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych
Nr 5 (71) JAWOR, MAJ 1983 r. str. 8

W duchu reformy czyli oszczędnie

W TYDZIEŃ po krajowej naradzie aktywu robotniczego odbyło się w „Ursusie” kolejne spotkanie pracowników i dyrektorów przedsiębiorstwa z ministrem przemysłu maszynowego i hutnictwa oraz przedstawicielami pięciu podległych resortów zresze. Tematem była realizacja w zakładach pracy rządowych programów — oszczędnościowego i antyinflacyjnego. W spotkaniu tym uczestniczył również STANISŁAW KWIATKOWSKI. Jego właśnie poprosiliśmy o krótkie zrelacjonowanie przebiegu obrad.

— Muszę obiektywnie stwierdzić, że zostałem rozczarowany, podobnie zresztą, jak większość jego uczestników. Charakter spotkania i obecność resortowych władz pozwalały oczekiwać, że jego tematyka zostanie zawężona do spraw ważnych dla branży. Liczyliśmy, że stanie się okazją do wypracowania jakichś ogólniejszych wniosków, że zakończy się pewnym podsumowaniem. Niestety, nie tak było. Podobieństwo jak podczas poprzedniej narady, mówiło się o wszystkim. Część przybyłych gości wykorzystwała okazję albo do chwalebnia się, przedstawiania ministrowi swoich osiągnięć, albo też do wyrażania się przed nim ze swoich trudności. Merytorycznej dyskusji było niewiele. Atmosfera na sali była nerwowa. Przedstawiciele ministerstwa nie byli chyba zbyt dobrze przygotowani do tego spotkania. W efekcie

rozstał się po zaledwie 2,5 godzinie, podczas gdy obrady zaplanowano na 5 godzin.

Z wypowiedzi, które miały rzeczowy charakter, a nie sprowadzały się do zwykłego biadolenia, można wywnioskować, że w wielu przedsiębiorstwach, pomimo uzyskania przez oba programy akceptacji, wyrażane są obawy, iż ograniczą one w pewnym stopniu uprawnienia samorządów pracowniczych. Wielu przedstawicieli przedsiębiorstw poczuło się w swoisty sposób urażonych, że programy te wrzucają do jednego worka tych, którzy już od początku wprowadzania reformy gospodarczej zrozumieć jej sens i pracują zgodnie z jej duchem oraz tych, którzy jeszcze dzisiaj nie bardzo wiedzą, o co w tej reformie chodzi. W jednym worku znajdują się więc zakłady pracujące efektywnie i oszczędnie, o dobrej organizacji pracy i te, w których panuje rozgardiasz i marnotrawstwo. W efekcie lepiej mogą na tym wyjść właśnie te drugie, bo znacznie łatwiej usunąć niedociągnięcia i bałagan, osiągnąć przez to stan normalny, niż poprawić to, co funkcjonuje względnie dobrze. A w ogóle zmuszanie do oszczędzania przedsiębiorstw, które robią to już od dawna, nie jest chyba konieczne.

Padły również głosy, podające w wątpliwość zawartą w obu programach, i rozpowszechnioną przez prasę tezę, że jedynym miejscem, gdzie można i należy oszczędzać, jest przedsiębiorstwo. Z całą pewnością tak nie jest.

(1)

WŁADYSŁAW DUDEK szefem Rady Pracowniczej

Rada Pracownicza w tydzień od zakończenia wyborów rozpoczęła swoją działalność. Pierwsze posiedzenie poświęcone zostało wyborom prezydium oraz trzech przedstawicieli rady do komisji konkursowej, która ma dokonać wyboru dyrektora naczelnego ZKiMR. Na obrady zaproszeni zostali: przedstawiciel dyrekcji — ALEKSANDER TĘCZA, przewodniczący związku zawodowego — ANTONI PRZYBYSZEWSKI, przedstawiciel organizacji młodzieżowej — JOZEF CZWARTEK oraz członkowie byłej komisji wyborczej, przeprowadzającej wybory do Rady Pracowniczej. Oni stanowili też komisję wyborczą, nadzorującą wybór prezydium.

W wyniku dyskusji ustalono, że prezydium składać się będzie z 4 osób, tzn. z przewodniczącego, dwóch zastępców i sekretarza. Na przewodniczącego zgłoszono trzech kandydatów, na zastępców pięciu oraz na sekretarza trzech. W wyniku tajnego głosowania przewodniczącym Rady Pracowniczej został wybrany WŁADY-

ŚLAW DUDEK, jego zastępcami STANISŁAW LIPINSKI i MICHAŁ MURAWSKI, a sekretarzem RYSZARD TRZEŚNIEWSKI.

Rada pracownicza postanowiła utrzymać w mocy wcześniej dokonany przez Ogólne Zebranie Delegatów wybór trzech przedstawicieli do komisji konkursowej. Przypomnijmy, że są to: STANISŁAW LIPINSKI, CZESŁAW CZEKIEL i JAN STEL-CZYK.

Na zakończenie obrad głos zabrali Aleksander Tęcza i Antoni Przybyszewski. Wyrazili nadzieję na dobre ułożenie współpracy Rady Pracowniczej z dyrekcją przedsiębiorstwa i związkami zawodowymi. Miejmy nadzieję, że nie będzie oznaczało to „wrobieńia” rady w podejmowanie niepopularnych decyzji, lecz współpracę partnerską, przynoszącą korzyści przedsiębiorstwu i załodze. Partnerstwo w tym przypadku polegać powinno na przestrzeganiu i nieprzekraczaniu przysługujących uprawnień.

(mil)

Z OSTATNIEJ CHWILI:

Komisja wybrała dyrektora ZKiMR

19 maja odbyło się posiedzenie komisji konkursowej wybierającej dyrektora ZKiMR. Po wcześniejszym sprawdzeniu przez komisję złożonych dokumentów oraz kwalifikacji formalnych do konkursu przystąpiło dwóch kandydatów: inż. M. Nawrocki — dotychczasowy z-ca dyr. d.s. handl. oraz mgr inż. Zbigniew Suchecki — Kier. Zakł. Koksowniczych w Wałbrzychu. Podczas egzaminu przed komisją obaj kandydaci odpowiadali na szereg pytań dotyczących aktualnej problematyki funkcjonowania przedsiębiorstwa

oraz zamierzeń na przyszłość po ewentualnym objęciu tego stanowiska. W wyniku wielogodzinnej i skrupulatnej analizy zalet i wad obu kandydatów komisja konkursowa zdecydowała się na osobę Mariana Nawrockiego, który uzyskał 53 punkty, przeciwko 37 punktom swojego konkurenta. Zgodnie z obowiązującym prawem decyzja komisji konkursowej wymaga zatwierdzenia przez ministra.

Szerzej na ten temat w następnym numerze „PF”.

Robotnicze święto

Zgodnie z wieloletnią tradycją uroczystości obchodzone w całym kraju tegoroczne Święto Pracy. Wszędzie odbywały się manifestacje i pochody. Również mieszkańcy Jawora, pracownicy wielu zakładów, przemaszewali ulicami miasta.

W 1-majowym pochodzie uczestniczyli również pracownicy ZKiMR. Tym razem, w przeciwieństwie do lat poprzednich, kolumna największego w mieście zakładu przemysłowego zamykała pochód. Za znakiem ZKiMR i pocztą sztandarowym masze-

rowała szkoła przyzakładowa, za nią straż przemysłowa i zakładowa jednostka Ochotniczej Straży Pożarnej, dalej Klub Sportowy „Kuźnia” i Klub Technika, następnie wydziały produkcyjne i na końcu wydziały administracyjne. Podczas przemarszu kolumny ZKiMR ulicą Rapaackiego dyrektor zakładu ALEKSANDER OLECH w towarzystwie I sekretarza KZPZPR ADAMA SAWICKIEGO i frezera z Matrycowni ADOLFA KAWECKIEGO złożył wiązanek kwiatów pod pomnikiem żołnierzy radzieckich i pomnikiem żołnierza polskiego.

Po rozwiązaniu się pochodu, jego uczestnicy i obserwatorzy mogli wziąć udział w wielu imprezach kulturalnych, rozrywkowych i rekreacyjno-sportowych. Odbywały się w wielu punktach miasta, m.in. pokazy hippiczne i akrobatyczne w Parku Pokoju, występy zespołów folklorystycznych i młodzieżowych w Rynku, turniej tenisa ziemnego i zawody kreglarskie w OWS „Jawornik”. Pracownicy ZKiMR bawili się na zabawie w Klubie Technika.

(m)

Fot. A. Wysocki



Osiem mieszkań w zamian za 91?

29 kwietnia br. odbyło się posiedzenie Rady Pracowniczej, poświęcone sprawom budownictwa mieszkaniowego, realizowanego przez Wrocławskie Przedsiębiorstwo Budownictwa Przemysłowego nr 1 na zlecenie ZKiMR. Dyrektor Aleksander Olech, zapoznając członków Rady z aktualną sytuacją w tej dziedzinie, przedstawił warunki, jakimi WPBP nr 1 obwarowały podpisanie umowy na budowę kolejnych trzech punktów w fabrycznym osiedlu przy ul. Piastowskiej.

Wrocławscy budowlani gotowi są podjąć się budowy z zastrzeżeniem odsprzedaży im pięciu mieszkań w wznoszonych budynkach oraz udostępnienia

trzech lokali M-2 w „rotacyjnym”, co przyobiecują im poprzednie władze zakładu. W innym przypadku zdemontują dźwig, służący do montażu prefabrykowanych elementów i przeniosą się na inne place budowy, np. do Fabryki Wytwarzania Metalowych. Brzmi to jak ultimatum i jest nim w istocie. Fachowcy z WPBP-1 zdają sobie sprawę z tego, iż są w Jaworze praktycznie jedyną firmą, która jest w stanie zrealizować planowane przez ZKiMR przedsięwzięcia. Nowo powstałe Jaworskie Przedsiębiorstwo Budowlane jest bowiem obłożone zamówieniami, a w dodatku nie dysponuje odpowiednim sprzętem, w tym dźwigiem.

Rada Pracownicza staje więc przed dylematem: zgodzić się na odstąpienie ośmiu tak potrzebnych załódze mieszkań, a w zamian otrzymać 91 w czterech punktach, które budowlani zobowiązują się wnieść do końca 1986 roku, czy też nie poddać się presji i tym samym pogodzić z faktem, porzucenia rozpoczętej inwestycji. Dodajmy, że wrocławska „jedynka” kusi również obietnicą podjęcia się budowy przyszłego hotelu, jaki planowany jest w miejscu obecnych baraków.

O przyjętych w tej sprawie ustaleniach poinformujemy czytelników w następnym numerze „Przeglądu”. (r.)

KONKURS racjonalizatorski

Dyrekcja ZKiMR wspólnie z Klubem Techniki i Racjonalizacji oraz z zakładowym kołem SIMP ogłosiła konkurs na najlepszego racjonalizatora 1983 roku. Tematyka obejmuje przedsięwzięcia, które przyniosłyby wymierne efekty oszczędnościowe w zakresie zmniejszenia zużycia materiałów, stali, energii, paliw, zmniejszenia „pracochłonności”, zwiększenia wykorzystania odpadów technologicznych, poprawy warunków bhp.

Wysokość nagród uzależniona jest od wartości zgłoszonych projektów, tzn. od wysokości osiągniętych dzięki nim przez zakład korzyści. Pierwsza nagroda wynosi 10–15 tys. zł przy efektach oszczędnościowych w wysokości 1 mln i więcej złotych, druga 7–9 tys. zł (efekty 500 tys. zł), trzecia 4–6 tys. zł (efekty 300 tys. zł) oraz czwarta 2–3 tys. zł (efekty 150 tys. zł). Organizatorzy przewidują również możliwość przyznawania nagród rzeczowych.

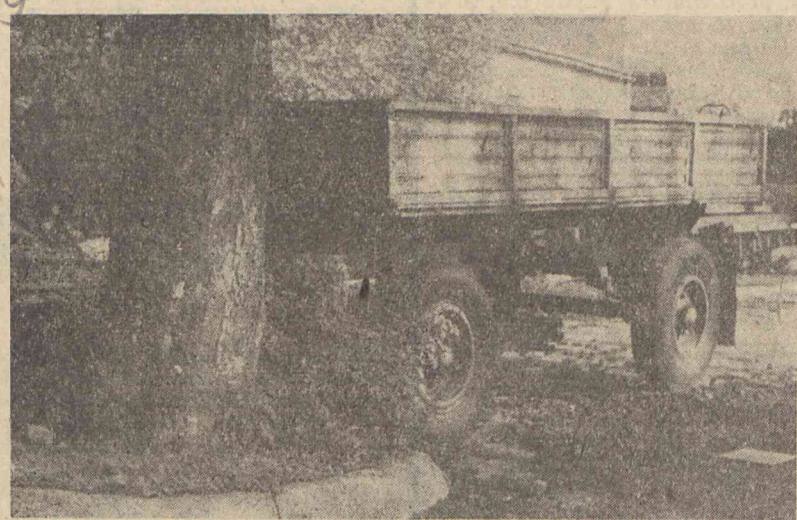
Podtrzymana została zatem wieloletnia tradycja tych konkursów. Chętnych przysporzenia korzyści zakładowi, sobie i całej załodze nie powinno zabraknąć. Mamy nadzieję, że publikowany od kilku miesięcy na naszych łamach cykl artykułów na ten temat (str. 5) okaże się pomocny wszystkim potencjalnym racjonalizatorom. (l)

Młodzi rolnicy w zakładzie

19 kwietnia br. przebywała w zakładzie na zaproszenie Zarządu Zakładowego ZSMP grupa młodych rolników z gminy Wądroże Wielkie. Wizytą tą zapoczątkowany został kontakt dwóch środowisk: wiejskiego i robotniczego.

Goście zwiedzili fabrykę, zapoznając się m.in. z warunkami produkcji maszyn rolniczych, a następnie spotkali się z dyrekcją ZKiMR oraz aktywnym organizacją młodzieżową. W trakcie dyskusji poruszano sprawy nurtujące ludzi młodych, dzielono się doświadczeniami w załatwianiu problemów młodzieży. Młodzi rolnicy odwiedzili również Zakładowy Klub Technika, gdzie m.in. obejrzeli filmy o ZKiMR, nakręcone przez członków AKF.

Jak się dowiadujemy, ZZ ZSMP zamierza kontynuować spotkania z młodzieżą z gminy Wądroże Wielkie.



Ktoś o niej zapomniał

Fot. A. Wysocki

Pociągami Przyjaźni do Kraju Rad

W kwietniu minęło 38 lat od podpisania układu o Przyjaźni, Współpracy i Pomocy Wzajemnej pomiędzy Polską i ZSRR. Rocznicę tę uroczysto obchodzono w obu krajach. Ogromny wkład w realizację postanowień tego układu, w zbliżenie naszych krajów i narodów wniosły towarzystwa przyjaźni. Dzięki nim rozwijała się tradycyjne kontakty między zaprzyjaźnionymi obywatelami i województwami oraz miastami, upowszechniane są osiągnięcia kulturalne zaprzyjaźnionych stron.

Zakładowe koło TPPR rozpoczęło już szósty rok swojej działalności. Powstało bowiem w 1977 roku, a jego założycielem był STANISŁAW KOŁODZIEJCZYK. Obecnie liczy 72 członków, chociaż były lata, kiedy skupiało ponad 200 osób.

Pod koniec marca odbyło się zebranie sprawozdawczo-wyborcze. Wybrano nowe władze oraz delegatów na konferencję miejską. Zarząd zakładowego koła TPPR stanowią: ADAM BABIJCZUK — przewodniczący, MICHAŁ JAKUBOW I BOGDAN TOMASZEWSKI — wiceprzewodniczący, JÓZEF OKAPIEC — sekretarz, HENRYKA MYTYCH — skarbnik oraz członkowie: ZBIGNIEW ŁAPIN, STANISŁAW ZDANOWICZ, ANDRZEJ JUCHMIUK, ROMAN STEPIEN, RYSZARD PAWELEK I HELENA BORKOWSKA. Na konferencji miejskiej TPPR organizację reprezentować będą: MICHAŁ JAKUBOW, STANISŁAW STODOLKA, STANISŁAW ZDANOWICZ, JÓZEF OKAPIEC, ZBIGNIEW ŁAPIN, JERZY WÓJTON, BARBARA FICA I ADAM BABIJCZUK.

Podczas zebrania przyjęto program działania w I półroczu tego roku. Obejmuje on m.in. obchody stałych świąt kalendarzowych i rocznic, działania zmierzające do reaktywowania tradycyjnych kontaktów załogi ZKiMR z żołnierzami Północnej Grupy Wojsk Armii Radzieckiej i ich rodzinami oraz propagowanie idei przyjaźni z narodami Kraju Rad.

24 kwietnia członkowie TPPR i żołnierze radzieccy wspólnie udali się do byłego hitlerowskiego obozu koncentracyjnego Gross Rosen. Uczczono pamięć pomordowanych, składając wiązanki

kwiatów pod pomnikiem męczeństwa. W najbliższym czasie planowana jest wspólna wycieczka do Oświęcimia. Przy okazji obchodów jubileuszu XXX-lecia załogi ZKiMR gościła żołnierzy radzieckich wraz z rodzinami, którzy zwiedzili hale produkcyjne i zapoznali się z charakterem produkcji.

Nawiązane zostały już kontakty z bratnią organizacją: Towarzystwem Przyjaźni Radziecko-Polskiej, którą kieruje lejtnant WŁODZIMIERZ KONSTANTINOW. Obie organizacje będą dążyły do szerszego rozpowszechniania kontaktów pomiędzy członkami, pracownikami fabryki i żołnierzami PGWAR. Na uwagę zasługuje fakt, że chodzi tu nie tylko o kontakty oficjalne, ale także o osobiste, rodzinne. Godzi się również podkreślić, że zadzierzgnięte więzy przyjaźni utrzymywane są nawet po powrocie żołnierzy radzieckich do ojczystego kraju. Trwa korespondencja, wzajemne odwiedziny.

Nie może zabraknąć we wzajemnej współpracy także imprez o charakterze rekreacyjno-sportowym. Po zakończeniu rozgrywek piłkarskich o puchar dyrektora, z najlepszych zawodników wyłoniona zostanie reprezentacja ZKiMR, która rozegra mecz z drużyną złożoną z żołnierzy radzieckich. Nie jest również wykluczone, że jesienią dojdzie do międzynarodowego spotkania z ligowym zespołem „Kuzn”. Pomysł jest wart propagowania.

W tym roku wyruszy (termin nie jest jeszcze znany) „pociąg przyjaźni” z Legnicy do Związku Radzieckiego. Z całą pewnością zakładowe koło TPPR otrzyma w nim kilka miejsc.

W przeddzień 1-majowego święta w zakładzie gościła grupa żołnierzy radzieckich. Po zwiedzeniu fabryki spotkała się z członkami organizacji młodzieżowej.

Organizacja posiada otwarty charakter. Wszystkie imprezy są dostępne także dla osób nie będących jej członkami. Chętni są mile widziani na zebraniach oraz w jej szeregach. Zgłoszenia przyjmuje sekretarz. Najbliższe zebranie, na które koło zaprasza wszystkich zainteresowanych, odbędzie się na przełomie czerwca i lipca.



zużyte części pochodzenia zagranicznego — polskimi.

Na targach Poznańskich, jakie odbędą się w tym roku w dniach od 12 do 19 czerwca, ZKiMR wystawią będą rozdrabniacz uniwersalny H-111/3, wielorak P-705 oraz szeroką gamę odkuwek matrycowych, co stanowiłoby duże ułatwienie dla warsztatów Kuzni.

W celu uzyskania dalszej poprawy w zabezpieczeniu zakładu i ochronie mienia opracowywany jest m.in. nowy system przepustkowy oraz dokonywana naprawa uszkodzonych fragmentów ogrodzenia. Jednocześnie w szafkach odzieżowych instalowane będą dodatkowe wzmocnienia, zabezpieczające przed włamaniem.

W związku z robotami budowlanymi w wyburzonej starej hali W-2 przeniesiono znajdujące się tam biura do innych pomieszczeń. M.in. Dział W-0 ulokowano w biurze z-cy dyrektora d.s. inwestycji zaś Dział Zaoptowania — w stołówce. Działu Transportu. Kancelaria Ogólna przemieszczono do lokalu obok redakcji „Przeglądu”, a Dział Administracyjno-Gospodarczy do sali konferencyjnej obok Komitetu zakładowego PZPR.

JEST POMYSŁ — brakuje wykonawcy?

Do prac o znacznej uciążliwości zalicza się w wydziałach kuzni załadunek i rozładunek oczyszczarek. W czasie zmiany obsługują je pracownicy wrzucają ręcznie do bębnow od 12 do 15 ton odkuwek, wyładują je zaś w kłębach kurzu. Dodatkową uciążliwość stanowi hałas, jaki występuje podczas tych czynności.

Pomysł brygady utrzymania ruchu oczyszczarek, kierowanej przez MIECZYSLAWA HORBARCZUKA, eliminuje pracę ręczną. Polega na zastosowaniu do załadunku mechanicznego, po odpowiedniej przeróbce, złomowanej łyżki wibratora przejezdnej. Aby urządzenie to funkcjonowało bez przeszkód, należy przestawić oczyszczarki. Obecne przejścia pomiędzy nimi uniemożliwiają bowiem ruch urządzeń mechanicznych.

Jak się dowiadujemy, ten ciekawy i bardzo potrzebny pomysł nie może czekać na realizację. Oficjalne przeszkody to brak tzw. mocy przerobowej brygady pomysłodawców, której zaproponowano własnoręczne wykonanie mechanicznej ładowarki i przestawienie oczyszczarek. Nieoficjalnie

mówi się, że przyczyny należy upatrywać w niechęci kierownictwa do wszelkich zmian, zakłócających nawet na krótki czas pracę w Wydziale K-4, który jest „wąskim gardłem” kuzni.

Z rozmów z podwładnymi M. Horbarczuka dowiedzieliśmy się jeszcze jednego. Otóż bardzo ostrożnie podchodzą oni do wszystkich deklaracji. Sparzyli się, wdrażając pomysł, polegający na zwiększeniu skuteczności tzw. odpylaczy przewalowych. Włożyli w to sporo roboty i serca, a dostali po ok. 8 tysięcy zł, za pomysł i wykonanie. Za mało, jak ocenili.

Uważają również, że za nadprogramowy wysiłek racjonalizatorzy powinni otrzymywać od zakładu coś więcej, niż owe 1–2 tys. złotych na giełdzie pomysłów. Ci, którzy potrafia coś wymyśleć, muszą być wyróżniani np. poprzez podwyżki, awanse. Jak na razie, nie jest to w ZKiMR stosowane, co nie zachęca do myślowego wysiłku. Nierealne jest również żądanie, aby racjonalizatorzy sami wykonywali swoje pomysły. Powinien się tym zajmować wydzielony zespół fachowców, nie obciążony, jak w ich przypadku, sprawami produkcji. (r.)

CZY WARTO ZMIENIAĆ MIEJSCE PRACY?

Ostatnio otrzymaliśmy w redakcji sporo telefonów z prośbą o wyjaśnienie obowiązujących obecnie zasad rozwiązywania umów o pracę. Sprawę tę reguluje Ustawa z 18 grudnia 1982 roku w rozdz. 2, dotyczącym przepisów szczególnych w okresie zawieszenia stanu wojennego. W myśl jej postanowień pracownicy pełniący służbę w jednostkach zmilitaryzowanych, w których w czasie zawieszenia stanu wojennego zniesiona została militaryzacja, mogą rozwiązać stosunek pracy tylko na podstawie porozumienia stron. Rada Ministrów może jednak rozciągnąć moc obowiązującą tego postanowienia na zakłady, produkujące wyroby objęte programami operacyjnymi oraz realizujące zadania nałożone na nie na podstawie art. 54 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych. Korzystając z tego przywileju, RM wydała Uchwałę nr 30 z dnia 14.03.1983 r. W wykazie przedsiębiorstw objętych w.w. postanowieniami znajdują się także ZKiMR.

W związku z tym odejście z zakładu uwarunkowane jest uzyskaniem zgody dyrektora. Niepodjęcie pracy

przez pracownika, któremu dyrektor odmówił rozwiązania umowy o zatrudnieniu na mocy porozumienia stron, pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z porzuceniem pracy. Podobnie jest w przypadku osób, z którymi zakład rozwiązał umowę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W nowym miejscu pracy osobom takim przysługują najniższe stawki wynagrodzenia zasadniczego, wynikającego z osobistego zaszczerowania, z tym że łączne wynagrodzenie w warunkach porównywalnych nie może być wyższe od ostatnio otrzymywanego. Awansowanie do wyższej grupy wynagrodzenia zasadniczego może nastąpić nie wcześniej, niż po przepracowaniu co najmniej 1 roku.

Pracownikom, którym kierownik zakładu odmówił zgody na rozwiązanie stosunku pracy na zasadzie porozumienia stron, przysługuje prawo odwołania do organu załogowego, czyli w przypadku ZKiMR do Ministerstwa Hutnictwa i Przemysłu Maszynowego.

KOMITET ORGANIZACYJNY OBCHODÓW XX-LECIA ZESPOŁU SZKÓŁ ZAWODOWYCH przy ZAKŁADACH KUZIEŃNICZYCH I MASZYN ROLNICZYCH w JAWORZE (dawna Fabryka Narzędzi Rolniczych)

serdecznie zaprasza absolwentów:

Zasadniczej Szkoły Zawodowej Młodzieżowej, Zasadniczej Szkoły Zawodowej dla Dorosłych i Trzyletniego Technikum Mechanicznego dla Pracujących na spotkanie z okazji jubileuszu, które odbędzie się 25 czerwca br. o godz. 16.00 w Klubie Technika w Jaworze, ul. Parkowa.

Zgłoszenia przyjmuje w terminie do dnia 15 czerwca br. i bliższych informacji udziela sekretariat Szkoły przyzakładowej, ul. Kuziennicza 4, tel. 30-51, wewn. 380 lub 384.

OKOLICZNOŚCI, jakie towarzyszyły wyborom Rady Pracowniczej, pozwalają sądzić, że powszechna jeszcze do niedawna idea samorządności straciła sporo zwolenników. Faktem jest, że w głosowaniu nie wzięła udziału — wyrażając w jakiś sposób swój stosunek do samorządu — prawie połowa załogi ZKiMR. Rada została jednak wybrana. Za wcześniej jeszcze, by pytać co ona właściwie robi, jakie rozwiązała problemy, czy jest faktyczna, licząca się siłą w przedsiębiorstwie, czy też stanowi tylko element dekoracji. Na razie boryka się z problemami organizacyjnymi. O rozmowę na temat bieżącej działalności i najbliższych zamierzeń poprosiliśmy jej pierwszego przewodniczącego WŁADYSŁAWA DUDKĘ.

Działać zgodnie z wolą załogi i prawem

„PF”: Rada Pracownicza funkcjonuje już ponad trzy tygodnie, a jej prezydium niewiele krócej. Od czego rozpoczęła swoją działalność?

Władysław Dudek: Od razu chcę podkreślić, że w swojej pracy rada będzie opierać się na ustawach o przedsiębiorstwie państwowym i o samorządzie przedsiębiorstwa państwowego. W związku z tym wydaje mi się konieczne, żeby wszyscy członkowie rady nie tylko znali, ale też rozumieć treść obu ustaw. Oczywiście, w kontekście reformy gospodarczej. Planujemy więc przeprowadzenie w najbliższym czasie cyklu wykładów na ten temat przez pracowników naukowych Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu. Sporo czasu poświęcamy na sprawy organizacyjne, związane z bieżącą działalnością. Na razie nie wydaje mi się konieczne powoływanie wewnątrz rady komisji problemowych. Będziemy to robić w zależności od konkretnych potrzeb.

„PF”: Czy w ciągu tak krótkiego czasu rada zdążyła już poczuć się w jakimś stopniu gospodarzem, a może raczej współgospodarzem przedsiębiorstwa?

Wł. Dudek: Myślę, że tak. Dyrekcja chyba też właściwie rozumiała jej rolę. Przy podejmowaniu ważniejszych decyzji konsultuje się z nami. Niedawno było tak w przypadku podejmowania decyzji w sprawie przyszłości zakładowego budownictwa mieszkaniowego. Sądę, że nic, co będzie miało zasadnicze znaczenie dla funkcjonowania zakładu, nie będzie się odbywało bez naszego udziału. W praktyce oznacza to, że nie zamierzamy zajmować się sprawami drobnymi, których rozstrzygnięcie jest możliwe i powinno odbywać się w drodze administracyjnej.

„PF”: Od niedawna działa również w zakładzie związek zawodowy. Według obiegowych opinii sędzi się, że interesy obu tych ciał są ze sobą sprzeczne. Rada Pracownicza ma gonić ludzi do roboty, by osiągać maksymalny zysk, natomiast związek zawodowy chciałby zabezpieczyć pracownikom jak najkorzystniejsze warunki finansowe.

Wł. Dudek: Nacisk ludzi na wzrost płac w obecnej sytuacji gospodarczej jest w pewnym sensie uzasadniony. Uzasadnione będą tym samym zmierzające w tym kierunku działania związkowców. Sprzeczność, o której mowa, ma chyba jednak charakter pozorny. Rada Pracownicza wcale nie wyrzuca ze swego pololetka interesów pracowników. Musi jednak odpowiednio skójżyć z interesami przedsiębiorstwa, zadbać o jego teraźniejszość i przyszłość. Nie może więc ulec presji i przeznaczyć na konsumpcję większość wypracowanego zysku kosztem systematycznego odtwarzania majątku wytwórczego przedsiębiorstwa, jego rozwoju, postępu technicznego czy też rozwoju zakładowego budownictwa mieszkaniowego i działalności socjalnej. Natomiast wszelkie niejasności, wynikające z podziału kompetencji, muszą zostać rozstrzygnięte w statucie samorządu, który w najbliższym czasie zostanie opracowany i przedstawiony do akceptacji Ogólnemu Zebraniu Delegatów. Zresztą Rada Pracownicza jest ciałem niezależnym od jakichkolwiek organizacji działających w zakładzie. Będziemy się starali podejmować decyzje zgodnie z wolą delegatów, którzy stanowią najwyższą władzę samorządową w przedsiębiorstwie, o ile ta wola będzie w zgodzie z obowiązującym prawem i nie stanie w rażącej sprzeczności z tym, o czym powiedziałem wcześniej.

„PF”: 9 kwietnia rozszerzona została moc obowiązująca ustawy z 18 grudnia ub. roku na wiele przedsiębiorstw, wśród których są również ZKiMR. Uchwała RM nr 30 z 14 marca 1983 r. zawiera stosowanie przysługującego Radzie Pracowniczej prawa sprzeciwu w sprawie powoływania lub odwoływania dyrektora. Czy widzi pan w tym jakieś ograniczenia dla samorządności?

Wł. Dudek: Formalnie tak, ale w praktyce wszelkie ograniczenia będą chyba uzależnione od rozwoju sytuacji gospodarczej kraju. Jeżeli zaś chodzi o tę uchwałę, to prawdopodobnie przyczyni się w jakimś stopniu do poprawy sytuacji w zatrudnieniu, zmniejszając ilość odchodzących z zakładu ludzi. Jest chyba celowe podjęcie działań w kierunku polepszenia sytuacji w płacach i warunkach pracy w zakładzie.

„PF”: Czy w świetle aktualnie obowiązujących przepisów można dać ludziom jakąś nadzieję, że ich płace choć trochę wzrosną?

Wł. Dudek: Owszem, nadzieje takie są. Związane są z zabiegami dyrekcji zakładu w celu wynegocjowania w ministerstwie korzystniejszego wskaźnika korygującego na Fundusz Aktywizacji Montażu W-4 oraz biura Zespołu Wydziałów Maszyn Rolniczych. Przeważają ludzie młodzi i fakt ten wyraźnie daje się odczuć w pracy sekretarza Rybczyńskiego. Mówią oni: nie bierzmy się za wielką politykę, zajmijmy się tu, w zakładzie, załatwianiem codziennych spraw ludzkich, zwłaszcza tych, których nie udaje się przepchnąć przez dżunglę biurokratycznych przepisów, które uciążliwie gdzieś w urzędniczych biurkach. I taka jest tematyka

partyjnych zebrań OOP-4, w trakcie których dużo mówi się o tym, co przeszkadza w robocie ludzi? — Sekretarz Rybczyński nie namyśla się długo. — Przeszkadza w robocie brak centralnej rozdzielni w wydziałach maszyn rolniczych. Dużo detali ginie gdzieś po drodze, składowane są w różnych wolnych miejscach w zakładzie, często bywają kłopoty z ich odnalezieniem. Wiadomo, że nie jest to do załatwienia od razu, ponieważ praktycznie nie ma miejsca na lokalizację rozdzielni. Nie oznacza to, że zrezygnujemy z niej. Tej sprawy nie odepuszcimy.

Prezydium Rady Pracowniczej

WŁADYSŁAW DUDKĘ został wybrany przewodniczącym rady zdecydowaną większością głosów. Nie bez znaczenia był tu fakt, że z wykształcenia jest ekonomistą, posiada długoletni staż pracy w przedsiębiorstwie i cieszy się wśród załogi dużym autorytetem. Jego wiedza fachowa będzie bardzo przydatna w pracy rady, a szczególnie w kontaktach roboczych z dyrekcją zakładu.



du i podczas pracy w radzie zrzeszenia. Obecnie pełni w ZKiMR funkcję kierownika Działu Ekonomicznego.

STANISŁAW LIPiŃSKI — zastępca przewodniczącego Rady Pracowniczej — jest kierownikiem Zespołu Wydziałów Kuźni. Na stanowisku tym pracuje od 1978 roku. Wcześniej był kierownikiem wydziałów K-4 i K-5, starszym mistrzem, a pracę w zakładzie rozpoczynał jako technolog w lutym 1956 roku. Pod względem stażu



pracy jest więc prawie równiekiem fabryki. Od wielu lat pracuje społecznie w Pracowniczej Kasie Zapo-mogowo-Pożyczkowej jako jej przewodniczącym.

MIECZYSLAW MURAWSKI będzie w najbliższej kadencji rady pełnił funkcję drugiego, obok Stanisława Lipińskiego, zastępcy przewodniczącego. Należy do starszych pracowników zakładu, zaczynał bowiem w sierpniu 1959 roku jako brakarz. Obecnie pracuje w DKJ, pełniąc funkcję kierownika kontroli jakości międzyoperacyjnej w wydziałach kuźni.

Najmłodszym członkiem prezydium, liczącym 34 lata, jest **RYSZARD THZESŃOWSKI**. Członkowie Rady Pracowniczej powierzyli mu pełnienie funkcji sekretarza. Z wykształcenia jest socjologiem. Pracę w ZKiMR rozpoczął w lipcu 1976 roku jako zakładowy socjolog. Po likwidacji tego stanowiska przeszedł do gazety zakładowej „Przegląd Fabryczny”, gdzie również jest sekretarzem redakcji. Od 6 lat jest członkiem Terenowej Komisji Rozjemczej d.s. Pracy w Jaworze.

Z pozostałych członków Rady Pracowniczej najdłużej, bo od 3 lipca 1956 roku, pracuje w ZKiMR **EUGENIUSZ SZMIT**. Jest mistrzem w W-5. Niewiele krótszy staż pracy w zakładzie posiada **JULIAN ŚCIANA** — starszy mistrz w Wydziale W-5/2, który pracuje od 6 lutego 1958 roku. **EUGENIUSZ GANCARZ** jest kierownikiem K-3, a do ZKiMR przyszedł 14 listopada 1960 roku. Od 30 czerwca 1965 roku pracuje w zakładzie **FRANCISZEK SKULSKI**, a **STANISŁAW ZASZŁY** od 7 kwietnia 1975 roku.

lipca 1970 roku na stanowisku starszego mistrza w K-4. Mistrzem w K-3 jest **KAZIMIERZ RYBCZYŃSKI**, który pracę w ZKiMR rozpoczął 4 września 1967 roku. Kierownikiem Działu Transportu jest **TADEUSZ CZERWIEC**. W fabryce od 1 lipca 1975 roku. eJdną kobietą w tym gronie jest **WANDA KOŁODZIEJCZYK** — specjalista d.s. socjalnych, pracująca w zakładzie od 15 kwietnia 1976 roku.

Obaj pracują na stanowiskach kowali prowadzących w K-3. Ustawiaczami są **JAROSŁAW OLEJNIK** i **ZENON REISS**. Pierwszy w W-3, drugi natomiast w W-5. W listopadzie minie 16 lat od chwili podjęcia pracy w ZKiMR przez Jarosława Olejnika, a Zenon Reiss w lutym przyszłego roku będzie obchodził jubileusz 15-lecia pracy w „Agromécie”. **LESZEK NOWAK** pracuje w zakładzie od 8

lipca 1970 roku na stanowisku starszego mistrza w K-4. Mistrzem w K-3 jest **KAZIMIERZ RYBCZYŃSKI**, który pracę w ZKiMR rozpoczął 4 września 1967 roku. Kierownikiem Działu Transportu jest **TADEUSZ CZERWIEC**. W fabryce od 1 lipca 1975 roku. eJdną kobietą w tym gronie jest **WANDA KOŁODZIEJCZYK** — specjalista d.s. socjalnych, pracująca w zakładzie od 15 kwietnia 1976 roku.

rektora oraz o przyspieszenie terminu rozstrzygnięcia konkursu. Postaramy się zorganizować w przystępnej formie jakieś szkolenie dla całej załogi, tzn. wszystkich zainteresowanych tematyką funkcjonowania przedsiębiorstwa w warunkach reformy gospodarczej. Poziom edukacji ekonomicznej załogi nie jest zbyt wysoki. Można by w tym celu wykorzystać gazetę zakładową.

„PF”: Gazeta chętnie udostępni swoje łamy wszystkim, którzy zechcą podjąć się realizacji tego zadania. Jako współpracownicy szczególnie mile widziani byłiby członkowie zakładowego **SIMP** oraz **PTE**. Dziękujemy za rozmowę.



„PF”: Czy w świetle aktualnie obowiązujących przepisów można dać ludziom jakąś nadzieję, że ich płace choć trochę wzrosną?

Wł. Dudek: Owszem, nadzieje takie są. Związane są z zabiegami dyrekcji zakładu w celu wynegocjowania w ministerstwie korzystniejszego wskaźnika korygującego na Fundusz Aktywizacji

Montażu W-4 oraz biura Zespołu Wydziałów Maszyn Rolniczych. Przeważają ludzie młodzi i fakt ten wyraźnie daje się odczuć w pracy sekretarza Rybczyńskiego. Mówią oni: nie bierzmy się za wielką politykę, zajmijmy się tu, w zakładzie, załatwianiem codziennych spraw ludzkich, zwłaszcza tych, których nie udaje się przepchnąć przez dżunglę biurokratycznych przepisów, które uciążliwie gdzieś w urzędniczych biurkach. I taka jest tematyka

partyjnych zebrań OOP-4, w trakcie których dużo mówi się o tym, co przeszkadza w robocie ludzi? — Sekretarz Rybczyński nie namyśla się długo. — Przeszkadza w robocie brak centralnej rozdzielni w wydziałach maszyn rolniczych. Dużo detali ginie gdzieś po drodze, składowane są w różnych wolnych miejscach w zakładzie, często bywają kłopoty z ich odnalezieniem. Wiadomo, że nie jest to do załatwienia od razu, ponieważ praktycznie nie ma miejsca na lokalizację rozdzielni. Nie oznacza to, że zrezygnujemy z niej. Tej sprawy nie odepuszcimy.

— Jeżeli udaje się przy pomocy partii załatwić takie właśnie nabrzmiałe problemy, to tym samym udowodnimy, że partia coś znaczy w zakładzie — mówi Ryszard Rybczyński. — To przekonuje ludzi bardziej, niż głośnie hasła, że partia jest w fabryce potrzebna.

— Niepokoi mnie sytuacja, jaka wytworzyła się ostatnio. Wielu młodych chce przenieść się na Kuźnię, ponieważ tam można więcej zarobić. Plany rosną, a tymczasem ludzi w wydziałach maszyn rolniczych coraz mniej. Chcę o tym powiedzieć na najbliższym zebraniu partyjnym. Mam też pomysły w tej sprawie, który, po zastosowaniu, złagodzi kłopoty. Jest bowiem tak: gdy krajalinia mniej robi, to i u nas, w W-2, jest mniej roboty. Gdy z kolei oni w pełni wykonują plan, to my nie możemy się wyrobić. Nie byłoby tego, gdyby wydziały wspomagały się wzajemnie w przypadku kłopotów kadrowych. Oczywiście, robotnicy nie mogą przy tym stracić ani złotówki.

Co słychać, sekreturze?

RYSZARD RYBCZYŃSKI uczył się zawodu tokarza w szkole przyzakładowej. Dobra to była szkoła, bowiem pozwoiliła od podszewki poznać sprawy produkcji w fabryce. Szczególnie przydaje się to dzisiaj, gdy pełni funkcję mistrza w tłoczni Wydziału W-2. Przypomnijmy jeszcze kilka faktów z życiorysu najmłodszego spośród sekretarzy oddziałowych organizacji partyjnych.

Zaczął w fabryce w 1972 r. od tokarza w Wydziale W-5 ze stawką 3,20 zł na godzinę. To spowodowało, jak twierdzi, że przeniósł się do kopalni „Rudna”, gdzie płacono na godzinę aż 15 złotych! Powrócił do ZKiMR w 1977 roku na stanowisko frezera w Wydziale W-2, później przez pewien czas pracował w tym samym zawodzie w matrycowni. W 1979 roku ukończył kurs mistrzo-

wski, powrócił na „swój” wydział, gdzie awansował do średniego dozoru technicznego. W tym charakterze pracuje do dzisiaj w Wydziale Tłoczni W-2.

Do partii wstąpił w 1974 roku

Mówi się o tym, co przeszkadza w robocie

w kopalni „Rudna”. Po powrocie do Jawora skierowany został do ówczesnej Oddziałowej Organizacji Partyjnej nr 4. Pod koniec 1979 r. został I sekretarzem tej organizacji i funkcję tę pełni już trzeci rok. Jest również członkiem Egzekutywy Komitetu Zakładowego PZPR oraz członkiem Miejskiej Komisji Kontroli Partyjnej. OOP-4, której jest sekretarzem, zrzesza towarzyszy z Wydziału Krajalni W-1, z tłoczni i spawalni W-2, wydziału montażu rozdrabniaczy W-3, Wydziału

Mówi się o tym, co przeszkadza w robocie

partyjnych zebrań OOP-4, w trakcie których dużo mówi się o tym, co przeszkadza w robocie ludzi? — Sekretarz Rybczyński nie namyśla się długo. — Przeszkadza w robocie brak centralnej rozdzielni w wydziałach maszyn rolniczych. Dużo detali ginie gdzieś po drodze, składowane są w różnych wolnych miejscach w zakładzie, często bywają kłopoty z ich odnalezieniem. Wiadomo, że nie jest to do załatwienia od razu, ponieważ praktycznie nie ma miejsca na lokalizację rozdzielni. Nie oznacza to, że zrezygnujemy z niej. Tej sprawy nie odepuszcimy.

— Z czym dzisiaj przychodzą

Termin „uczestnictwo” oznacza, że samorząd pracowniczy jest częścią systemu zarządzania. Jego treścią jest współudział w podejmowaniu decyzji, a więc współdecydowanie w istotnych problemach przedsiębiorstwa. Oznacza to więc, że samorząd pracowniczy jest równoprawnym partnerem administracji przedsiębiorstwa. Jeżeli w jakiejś dziedzinie zarządzania uprawnienia samorządu mają jedynie charakter opiniotwórczy, a decyzja leży wyłącznie w gestii administracji, oznacza to, że dana dziedzina wyłączona jest z zakresu kompetencji samorządu. Opiniowanie nie jest bowiem udziałem w zarządzaniu. Potrzebne jest więc bardzo precyzyjne określenie uprawnień samorządu. Ma to szczególne znaczenie w praktyce, gdyż pozwala uniknąć nieporozumień i konfliktów pomiędzy samorządem a kierownictwem zakładu czy też innymi organizacjami, np. związkami zawodowymi.

W dziedzinie stosunków samorządu z dyrekcją chodzi o ściśle określenie uprawnień dyrektora, wynikających z jednej strony z zasady jednoosobowego kierownictwa, z drugiej zaś — z zasady uczestnictwa załogi w zarządzaniu. Przede wszystkim chodzi więc o ustalenie zasady, na której ma się opierać całokształt stosunków między nimi. Z ustawy o przedsiębiorstwach państwowych wynika następująca interpretacja roli samorządu pracowniczego: załoga jedynie uczestniczy w procesie zarządzania przedsiębiorstwem, samo zaś zarządzanie należy do dyrektora, który odpowiada za całokształt działalności przedsiębiorstwa. Uczestnictwo to nie powinno być pojmowane jako pomoc udzielana dyrekcyi przez samorząd. Po-

Samorząd, dyrektor, związki zawodowe

KONSTYTUCYJNĄ PODSTAWĄ instytucji samorządu pracowniczego jest art. 13, mówiący, że: „Przedsiębiorstwa państwowe, gospodarując racjonalnie powierzonym im częścią mienia ogólnonarodowego, realizują w sposób planowy zadania gospodarcze i społeczne. Załogi przedsiębiorstw uczestniczą w zarządzaniu przedsiębiorstwami”.

winno ono polegać na stanowieniu o sprawach, w których samorząd ma głos decydujący, a dyrektor jest jedynie wykonawcą jego uchwał. O pomocy można mówić tylko wówczas, gdy jego rola ogranicza się do opiniowania. Wobec powyższego słuszne wydaje się stwierdzenie, że do dyrektora należy bezpośredni, operatywny zarząd, bowiem tylko on (lub osoby przez niego upoważnione) może wydawać polecenia wszystkim pracownikom przedsiębiorstwa, natomiast do samorządu powinno należeć stanowienie w sprawach dotyczących produkcji, warunków pracy, a także nadzór i kontrola nad funkcjonowaniem przedsiębiorstwa.

Dyrektor nie wchodzi w skład samorządu pracowniczego. Jednak jego obowiązkiem jest przygotowanie odpowiednich materiałów, potrzebnych w pracy organom samorządowym oraz uczestniczenie w ich posiedzeniach. Sprawując kontrolę nad całokształtem spraw związanych z działalnością przedsiębiorstwa, organy samorządu (zebranie delegatów) oceniają również pracę dyrektora. W związku z tym radzie pracowniczemu, jako organowi wykonawczemu samorządu, przysługuje prawo wstrzymania wykonania jego decyzji, jeżeli została podjęta bez uchwały rady pracowni-

czej, ale dotyczy sfery, będącej w kompetencji samorządu, bądź jest sprzeczna z uchwałami jego organów lub niezgodna z prawem. Takie same uprawnienia przysługują także kierownikowi zakładu w stosunku do uchwał rady pracowniczego w przypadku ich niezgodności z obowiązującym prawem.

Ustawa o samorządzie określa, jakie kompetencje należą do organu przedstawicielskiego, którym jest rada pracownicza. Ich wymienianie mijają się w tym miejscu z celem, gdyż art. 24 wymienionej ustawy ściśle precyzuje te uprawnienia. Radzie przysługuje prawo wyrażania opinii we wszystkich sprawach dotyczących przedsiębiorstwa oraz jego kierownictwa. Wiąże się z tym prawo nieograniczonej przedmiotowo (z wyłączeniem spraw objętych tajemnicą) kontroli działalności przedsiębiorstwa i jego kierownictwa, zwłaszcza z punktu widzenia dbałości o racjonalną gospodarkę i efektywne funkcjonowanie. W myśl ustawy o przedsiębiorstwie rada pracownicza uprawniona jest do powoływania i odwoływania dyrektora wszędzie tam, gdzie nie jest to zastrzeżone wyłącznie dla organu założycielskiego. W przypadku ZKiMR radzie pracowniczemu prawo takie nie przysługuje, gdyż zakład został zaliczony do grupy przedsiębiorstw o szczególnym znaczeniu dla gospodarki narodowej. Zawieszone również zostało przysługujące radzie pracowniczemu prawo umotywowanego sprzeciwu wobec decyzji organu założycielskiego.

Wśród załogi przedsiębiorstwa działa także wiele ogniw społecznych, m.in. związki zawodowe. Ważne jest więc uregulowanie stosunków pomiędzy organami przedsiębiorstwa (ogólne zebranie pracowników lub delegatów, rada pracownicza i dyrektor) a organizacją związkową. Wprawdzie uprawnienia stanowiące zagwarantowane są bezpośredniemu przedstawicielstwu załogi, to jednak przedstawicielom ciał społecznych powinno przysługiwać prawo głosu doradczego. Zapraszanie ich na obrady rady pracowniczego, podczas których mogłyby ów głos dorad-

czy zaprezentować, powinno stać się dobrym zwyczajem w pracy rady. Umożliwiłoby to prezentację różnych inicjatyw i konfrontację poglądów.

Ustawa o związkach zawodowych gwarantuje zakładowej organizacji związkowej prawo zajmowania stanowiska wobec kierownika zakładu i organu samorządu załogi w sprawach dotyczących praw i interesów pracowników. Jeżeli więc pewne sprawy należą do kompetencji związku zawodowego, to organy przedsiębiorstwa obowiązane są przed podjęciem decyzji umożliwić organizacji związkowej zajęcie stanowiska w danej kwestii. Stanowisko związku będzie stanowiło przesłankę do podjęcia przez organa przedsiębiorstwa ostatecznej decyzji w tej sprawie. Z jednej więc strony stosunki te reguluje w określony sposób prawo, z drugiej zaś wiele będzie zależało od praktycznej współpracy pomiędzy radą pracowniczą i związkami zawodowymi. Na wypracowanie odpowiedniej formuły tej współpracy trzeba jednak trochę czasu.

Rada pracownicza jest przedstawicielstwem całej załogi przedsiębiorstwa, w którym najwyższym organem samorządowym jest ogólne zebranie. Do niego właśnie, w razie zaistnienia sytuacji konfliktowej, mogłyby odwoływać się określone grupy pracowników, w tym także organizacja związkowa. W sytuacji, gdyby doszło do różnicy zdań, np. w przedmiocie podziału zakładowego funduszu socjalnego, czy w sprawie określania hierarchii, potrzeb, które powinny być zaspokajane, wtedy organ ten mógłby spełniać rolę arbitra, zanim związki zawodowe sięgnąłyby do swoich statutowych uprawnień. Na mocy ustawy ogólne zebranie powinno być zwoływane co najmniej 2 razy w roku. Może też być zwoływane w trybie nadzwyczajnym. Sposób powinien określać statut samorządu, np. na żądanie co najmniej 1/5 zatrudnionych w zakładzie pracowników, a także na żądanie zakładowej organizacji związkowej, jeżeli jej stan osobowy byłby do tego wystarczający.

Dla dobra przedsiębiorstwa i pracującej w nim załogi istnieje więc potrzeba właściwego zrozumienia i współpracy, zarówno pomiędzy organami przedsiębiorstwa, jak też ze wszystkimi ogniwami społecznymi, działającymi przeciw w tym samym środowisku, tj. wśród pracowników zakładu. Tylko w szerokiej dyskusji i wymianie poglądów możliwe jest wypracowanie optymalnych rozwiązań.

M. Lenkiewicz

29 MAJA — DZIEŃ DRUKARZA

Jak powstaje gazeta

STOJĄC W KOLEJCE przed kioskiem „Ruchu” po prasę codzienną czy periodyki, najczęściej nie uświadamiamy sobie, w jaki sposób ona powstaje, ilu ludzi jest zaangażowanych w jej produkcję. Bierzemy do ręki końcowy efekt pra-



Fot. 1
cy dziennikarzy, maszynistek, korektorów i drukarzy.

Podobnie jest w przypadku „Przeglądu Fabrycznego”. Miesięczny cykl wydawniczy determinuje odpowiednią organizację pracy w redakcji. Przygotowanie numeru wymaga około 2 tygodni i nie może trwać dłużej, jeżeli gazeta ma ukazać się bez opóźnienia. Tyle samo czasu potrzebują pracownicy drukarni na jej wykonanie.



Fot. 2
Gazeta nasza wykonywana jest techniką typograficzną, o wiele bardziej pracochłonną niż technika rotacyjna, którą to drukowane są gazety w zakładach prasowych.

Pracę nad przygotowanymi w redakcji maszynopisami rozpoczyna linotypista, który na maszynie zwanej linotypem wykonuje ze stopu ołowiu (na zasadzie odlewu matrycowego) skład poszczególnych wierszy tekstu w szpalcie (fot. 1). Jednocześnie we Wrocławiu wykonywane są klisze zdjęć metodą chemigraficzną na płytach metalowych. Po złożeniu szpalt robi się

ich odbitki, które wraz z odbitkami klisz są makietowane. W przypadku naszej gazety, czynność tę wykonuje linotypista pełniący jednocześnie funkcję redaktora technicznego. Polega to na odpowiednim rozmieszczeniu poszczególnych tekstów na kolumnie (stronie) gazety.

Makieta stanowi podstawę dla zecera, który formuje poszczególne kolumny (fot. 2) i robi z nich odbitki próbne. Po dokonaniu korekty redakcyjnej dwie kopie odbitek przekazuje się do ocenzurowania w Okręgowym Urzędzie Kontroli Publikacji i Widoków.

Po korekcie odbitki wracają na linotyp. Linotypista poprawia wszystkie wiersze, w których zauważone zostały błędy. Otrzymuje je ponownie zecer, wymienia



Fot. 3
wiersze z błędami i przystępuje do „rozbić” kolumn na kolory. W tym momencie gazeta jest gotowa do druku.

Druk odbywa się podwójnymi kolumnami (fot. 3), tzn. kolumnę 1 drukuje się razem z 8, a na odwrocie 2 i 7, zaś 4 razem z 5 (stanowią one tzw. rozkładówkę), a na odwrocie 3 i 6. W pierwszej kolejności drukowany jest kolor czarny, zaś w miejscach, gdzie są zaznaczone np. linie w innym kolorze, pozostają białe plamy. Są one wypełniane podczas druku drugiego koloru.

Wydrukowane arkusze muszą przeschnąć. Następnie przekazywane są do introligatorni, gdzie na maszynie zwanej falcerką lamie się grzbiety każdego arkusza z osobna. Wkładanie środkowych arkuszy w



Fot. 4

Regulaminy premii a Kodeks Pracy

DZIAŁAJĄCY W ZKiMR zespół d.s. racjonalizacji zatrudnienia i systemów motywacyjnych zakończył już część swojej pracy. Dokonał przeglądu zatrudnienia oraz opracował projekt poprawek do obowiązujących w zakładzie regulaminów nagród i premii. Ewentualne przyjęcie, a tym samym wprowadzenie do praktyki wniosków opracowanych przez zespół, zależeć będzie od Ogólnego Zebrania Delegatów Samorządu Pracowniczego, które zaleciło dyrektorowi ZKiMR powołanie w.w. zespołu.

Wielu czytelników „Przeglądu Fabrycznego” z pewnością zaciekało, jakie wnioski wypracował zespół i w jakim kierunku idą proponowane zmiany. Otóż, oceniając zatrudnienie w ZKiMR, członkowie zespołu rozmawiali z wszystkimi kierownikami komórek organizacyjnych fabryki, porównywali ilość przyznanych etatów z liczbą zatrudnionych pracowników, sprawdzili zgodność wykonywanej pracy z angażami i kartami służb. Zespół, poza kilkoma przypadkami, nie stwierdził w zakresie za-

trudnienia niezgodnie z angażami większych uchybień. W większości przypadków były one od razu usuwane. Poza tym zespół nie stwierdził, aby jakkolwiek dział lub wydział ZKiMR zatrudnił większą liczbę osób niż wynosił przyznany limit.

Członkowie zespołu wyrazili jednak wątpliwości co do celowości utrzymywania w niektórych komórkach organizacyjnych określonych stanowisk, proponując przesunięcie osób tam zatrudnionych do tych komórek, które odczuwają największy niedobór w zatrudnieniu. W tym kontekście należy powiedzieć, że sprawa ma znacznie szerszy aspekt. Wszyscy kierownicy wniesili w czasie rozmów większe lub mniejsze zastrzeżenia do struktury organizacyjnej ZKiMR, powiązań między poszczególnymi komórkami organizacyjnymi, zasad organizacji pracy. Dlatego zespół postuluje w punkcie 1 swoich wniosków utworzenie w fabryce działu organizacji pracy i zarządzania.

Powołanie działu organizacji pracy i zarządzania spowodowałoby zdecydowane urealnienie wniosków przy jednoczesnym zmniejszeniu pracochłonności ich opracowania. Zespół stanął na stanowisku, że ZKiMR zatrudniają ludzi o odpowiednich kwalifikacjach, którzy mogliby pracować w tym dziale, na bieżąco śledząc strukturę organizacyjną fabryki, sposób powiązań między poszczególnymi komórkami, organizację pracy, drożność i skuteczność zarządzania. Należy wspomnieć, że powyższy wniosek jest zgodny z postulatami stowarzyszeń naukowo-technicznych, działających w ZKiMR oraz z uchwałami Komitetu Zakładowego PZPR.

Co się tyczy proponowanych poprawek do obowiązujących regulaminów premii i nagród, to zespół stanął na stanowisku, że powinny być one zgodne z Kodeksem Pra-

zewewnętrzne (fot. 4) kończy pracę nad gazetą. Całość nakładu przekazywana jest do ekspedycji, skąd po zapakowaniu przewożona jest do zakładu.

(m)

Fot. A. Wysocki

Ciąg dalszy kontrowersji wokół „rotacyjnego”

„To nie kto inny, jak właśnie pan Wysocki, mimo przeprowadzonej z nim rozmowy, nie uporządkował piwnicy po remoncie”. Używając tych słów, kierownik osiedla stara się raz na zawsze pozbyć jakiegokolwiek krytyki. Nakreśla przy tym złożoność panujących w budynku rotacyjnym problemów, które, jako kierownik, nie jest w stanie rozwiązać tak, jakby sobie tego życzył. Podaje więc przykłady: malowanie antypaństwowych hasel, kradzież drzwi, wyrzucanie śmieci przez okno i do kanalizacji, wybijanie szyb, brak atmosfery rodzinnej, wyrwanie drzewek itd. Czytając to, odnosi się wrażenie, iż zbieg okoliczności doprowadził do tego, że budynek opanowała grupa terrorystów, nie liczących się z nikim i niczym. Dzieli ludzi na dwie kategorie: grupę osób dbających o porządek oraz osób o przeciwnych zapatrywaniach. Po tej drugiej stronie stawia mnie. Włos mi się jeży na głowie, bo mam zbyt mało czasu, aby powybijać szyby, zaśmiecić cały budynek, a na dodatek zapchać kanalizację i ukraść drzwi. Jest to zbyt duży plan, jak na moje możliwości. Ja go, panie kierowniku, nie wykonam.

Podobnie jak dziwi się pan Kasprzak, że tak piszę o usterkach, ja dziwię się, dlaczego kierownik twierdzi, że dopiero teraz je dostrzeżono. Nie jest chyba dla nikogo tajemnicą, że wady centralnego ogrzewania znane były jeszcze przed odbiorem budynku. O innych usterkach można byłoby powiedzieć to samo. Autor odpowiedzi powołuje się na niezbyt chwalebne przykłady, pisząc: „wstawiamy również blachy zamiast szyb, nie jest to wcale tajemnicą, ale robimy tak nie tylko my”. Moim zdaniem nie jest to, niestety, dobry przykład do naśladowania. W odróżnieniu od tej sprawy, lokatorów ucieszyła informacja, że poczyniono starania o uzyskanie zgody

na przegrodzenie korytarzy oraz założenie liczników poboru mocy elektrycznej, tym bardziej, iż na jednym z zebranych kierownictwo zakładu zapewniło nas, że jest to niemożliwe. Pisząc o budynku rotacyjnym, iż po roku eksploatacji wygląda tak, jakby stał co najmniej 10 lat, autor zapomina, że już w pierwszym dniu eksploatacji „zaliczył” 5 lat, i to nie z winy lokatorów.

W odpowiedzi na moją krytykę pan Kasprzak próbuje mi uzmyslić, że o ile zabieram głos na łamach gazety, niech najpierw się zastanowie, czy sam zrobił wszystko dla polepszenia sytuacji w tym budynku. Śmiem twierdzić, że wszyscy lokatorzy zrobili wiele (prostowanie ścian, zalepianie dziur i wiele innych prac), choć nie należało to do ich obowiązków.

Reasumując, chciałbym stwierdzić, że nie występuję w imieniu lokatorów i nie zamierzam osądzać administracji osiedla. Muszę przy tym jednoznacznie powiedzieć, iż obecne kierownictwo jest jednym z lepszych. Widać to na co dzień. Nie jest jednak jeszcze dobrze. Wymagania są duże, zarówno wobec jednej, jak i drugiej strony. Tak jak pan napisał, „bo tylko zgoda buduje”, musimy więc do niej dążyć. Nie poprzez wylewanie żali, a wspólną ale sensowną pracę. Mamy wiosnę, możemy ją wykorzystać na dobrowolną pracę. Jest tylko jeden warunek. Lokatorzy muszą mieć pewność, że gdy dzisiaj coś zrobimy, jutro ktoś inny tego nie zniszczy, nie rozkopie.

Mimo wszystko będę się starał pisać na łamach gazety zarówno o złych, jak i o dobrych stronach naszego osiedla. Nawet gdyby kiedyś napisano: „To nie kto inny, jak właśnie syn Wysockiego powyrwał wszystkie drzewka razem z korzeniami”.

ANTONI WYSOCKI

RACJONALIZACJA a obowiązki służbowe

OD DŁUŻSZEGO JUŻ CZASU wiele nieporozumień budziła sprawa kwalifikowania przez Zakładową Komisję d.s. Wynalazczości części projektów racjonalizatorskich zgłaszanych przez kadrę inżynierijno-techniczną do kategorii tych, które miały powstać w ramach obowiązków służbowych. W związku z tym twórcy nie przysługiwało wynagrodzenie wyliczone wg osiągniętych efektów ekonomicznych, a jedynie nagroda w wysokości do 30% tego wynagrodzenia. Sprawa ta ciągle wracała, ostatnio w czasie podsumowania konkursu na najlepszego racjonalizatora ZKiMR, i nie mogła doczekać się rozwiązania. Obowiązujące bowiem przepisy prawa wynalazczego są na tyle obszerne i mało precyzyjne, że na dobrą sprawę każdy zgłaszany przez tę grupę pracowników projekt można uznać za leżący w zakresie obowiązków.

6 kwietnia br. odbyło się spotkanie zorganizowane przez zastępcę dyrektora d.s. technicznych z udziałem rzeczownika patentowego, na którym podjęto próbę uściślenia definicji obowiązku służbowego oraz określenia kryteriów dokonywania kwalifikacji projektów racjonalizatorskich. Postanowiono, że w ZKiMR stosować się będzie przy rozpatrywaniu projektów definicję obowiązku i polecenia służbowego zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z 27 października 1975 roku, sygnatura akt V PZP 6.75, w którym zespół orzekający postanowił wpisać do księgi zasad prawnych zasadę określającą istotę i zakres stosowania polecenia służbowego. Zgodnie z tym orzeczeniem przy rozpatrywaniu projektów racjonalizatorskich za „polecenie służbowe w rozumieniu omawianych projektów uważać należy polecenie przełożonego, o którym mowa w art. 100 § 1 Kodeksu Pracy. Polecenie takie nie stwarza nowego obowiązku dla pracownika, lecz, konkretyzując przedmiot istniejącego już obowiązku, kieruje pracą pracownika i przydziela mu konkretne zadania w ramach umówionego rodzaju pracy i w określonych ramach czasowych”.

Wspomniany wyżej art. 100 § 1 Kodeksu Pracy mówi, że „pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie, przestrzegać dyscypliny pracy oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy”. Orzeczenie Sądu Najwyższego stwierdza, że, aby projekt racjonalizatorski uważać za powstały w ramach obowiązku lub polecenia służbowego, musi być spełnionych równocześnie 6 warunków, natomiast niespełnienie jednego z

nich powoduje automatycznie nieważność innych. Warunkami tymi są: 1 — zgodność z cytowanym wyżej Kodeksem Pracy i kartą służb pracownika, 2 — polecenie musi pochodzić od bezpośredniego przełożonego, 3 — musi być skonkretyzowane w zakresie tematu i jego prowadzenia, 4 — musi być zindywidualizowane czyli skierowane do określonego pracownika, 5 — musi być określony czas na jego wykonanie oraz 6 — musi być obwarowane sankcjami za jego niewykonanie.

W uzasadnieniu Sąd Najwyższy stwierdził, że „istota pracy pracowników inżynierijno-technicznych, chociaż poziom ich kwalifikacji zawodowych pozwala im na pracę twórczą i wniesienie elementu twórczego do wykonywanych czynności, nie polega — w przeciwieństwie do pracowników naukowo-badawczych i rozwojowych — na poszukiwaniu nowych rozwiązań w zakresie techniki i organizacji”. Należy tutaj również podać, że w zakładach produkcyjnych do pracowników inżynierijno-technicznych zalicza się wszystkich pracowników od mistrza wżwyz, a więc kierowników, technologów, konstruktorów, referentów technologicznych, dyrektorów itd. Przyjęcie do praktyki ZKiMR, co zostanie ogłoszone w stosownym komunikacie dyrektora przedsiębiorstwa, powyższych rozwiązań pozwoli złagodzić niektóre kontrowersje, rodzące się z dwóch odmiennych interpretacji tych samych przepisów prawnych. Być może wpłynie również na ilość i jakość wniosków racjonalizatorskich, zgłaszanych przez kadrę inżynierijno-techniczną zatrudnioną w fabryce.

JERZY BIAŁCZYK

cy. W związku z tym proponowane poprawki nie pozbawiają np. premii motywacyjnej osób, które korzystały z jakichkolwiek urlopów okolicznościowych przewidzianych Kodeksem Pracy, nagród z zysku, czyli tzw. „trzynastek” i „czternastek”, osób chorujących bez względu na czas niezdolności do pracy na choroby zawodowe, które zakładowa służba zdrowia musi określić. Należy podkreślić, że pro-

ponowane zmiany są zgodne z odczuciami i zgłaszanymi postulatami pracowników ZKiMR i powinny przyczynić się do większego zdyscyplinowania w pracy oraz zadowolenia społecznego. Powinny być jednak, po ich przyjęciu przez Ogólne Zebrańie Delegatów Samorządu Pracowniczego, konsekwentnie realizowane i wdrażane w codziennym życiu zakładowym.

JERZY BIAŁCZYK



Suma, za jaką wypożyczamy z PKS-u autobusy, wystarczy na zakup jeszcze jednego, własnego pojazdu. Warto się nad tym zastanowić

Fot. A. Wysocki

Obliczanie efektów ekonomicznych projektów racjonalizatorskich

(4)

W OSTATNIEJ CZĘŚCI cyklu artykułów, poświęconych zasadom obliczania efektów ekonomicznych projektów racjonalizatorskich, omówimy m.in. efekty poprawy jakości. Otóż jeśli stosowanie projektu wynalazczego powoduje poprawę jakości wyrobu, jego unowocześnienie, to wynikający stąd efekt brutto oblicza się w oparciu o podwyższone ceny tego wyrobu. Stanowi on różnicę między zwiększoną a dotychczasową ceną, pomnożoną przez ilość jednostek wyrobu wyprodukowanych w okresie obliczeniowym. Jeżeli jednak stosowanie projektu wynalazczego, podnoszącego jakość wyrobu, nie powoduje zwiększenia jego ceny, to efekt brutto oblicza się w oparciu o oszczędności, jakie osiągną odbiorcy, tj. użytkownicy wyrobu. W tym celu należy oszczędności uzyskiwane przez użytkownika wyrobu w ciągu 1 roku pomnożyć przez ilość wyrobów wyprodukowanych w okresie obliczeniowym.

Z „Zasad obliczania efektów” wynika, że poprawa jakości wyrobu powinna w zasadzie znaleźć odbicie w nowej cenie wyrobu, zaś korzyści, jakie przynoszą wyroby o podwyższonej jakości, powinny być równomiernie podzielone między użytkownika i producenta wyrobu. Jest to jednakże możliwe tylko wtedy, kiedy po podniesieniu jakości wyrobu nie nastąpiła zmiana jego ceny. W takich przypadkach efekty, powstające u użytkownika, oblicza się tak, jak przy obniżce kosztów i zwiększeniu produkcji. Należy tutaj z naciskiem podkreślić, że nie jest możliwe dwukrotne obliczanie efektów tego samego projektu, to znaczy raz u producenta w ramach podwyższonej ceny wyrobu lepszego jakościowo, a drugi raz u użytkownika. Jeżeli chodzi o podział efektów wpływających z użytkownika wyrobu o podwyższonej jakości, to wynika on stąd, że cena wyrobu nie uwzględnia pełnych efektów poprawy jakości, a jest jedynie wyrazem wartości nowości technicznej.

Jeżeli chodzi o wyroby sprzedawane na eksport, do obliczeń efektów ekonomicznych należy przyjmować wyłącznie ceny transakcyjne. Wynika to stąd, że jeśli podwyższono jakość wyrobów eksportowanych, to stworzono tym samym warunki do wynegocjowania bardziej korzystnej ceny. Tym samym nie ma podstaw do hipotetycznego obliczania efektów stosowania lepszych jakościowo wyrobów przez zagranicznych użytkowników.

Trzeba tutaj podkreślić, że do obliczeń nie należy stosować wzrostu cen spowodowanych tendencjami inflacyjnymi, gdyż dodatkowe wpływy z tego tytułu nie mogą być traktowane jako efekt poprawy jakości. Najlepiej ilustruje to przykład. Wskutek procesów inflacyjnych uzyskiwana cena nie odpowiadała rzeczywistej wartości wyrobu i postanowiono ją podnieść. Ponieważ w międzyczasie producent podniósł jakość wyrobu, co również znalazło odbicie w nowej cenie, to oczywiście jest, że do obliczeń należy przyjąć tylko tę część podwyżki ceny, która odpowiada wzrostowi jakości.

Należy tutaj podkreślić, że efekty ekonomiczne uzyskiwane z tytułu podnoszenia jakości wyrobów mogą być znaczne, chociażby z powodu ustalania wyższej stawki zysku, gdy produkt zdobył znak jakości. Poza tym mogą to być efekty z tytułu zmniejszenia strat na brakach, zmniejszenia kar oraz opustów i bonifikat cen wyrobów reklamowanych.

Zastosowanie projektu wynalazczego może także powodować uruchomienie nowej produkcji. W tym przypadku efekt

netto oblicza się mnożąc zysk jednostkowy przez ilość jednostek wyrobu, wytworzonych w okresie obliczeniowym. Jeżeli zaś wyrób, którego produkcję uruchomiono w wyniku stosowania projektu, był dotychczas importowany, to efekt netto oblicza się w ten sposób, że od ceny transakcyjnej odejmuje się jednostkowy koszt produkcji i otrzymaną w ten sposób różnicę mnoży się przez ilość jednostek wyrobów.

Ostatnią grupę projektów wynalazczych stanowią wnioski poprawiające warunki bhp i ochraniające środowisko naturalne. W przypadku tych projektów obliczenie rzeczywistych efektów jest z reguły niemożliwe, w związku z czym traktuje się je jako niewymierne. Omawiane „Zasady obliczania efektów” w § 29 zawierają ramowe wytyczne w sprawie ustalania tych efektów. Stanowi on, że wynagrodzenie dla twórcy określa się szacunkowo w zależności od przewidywanego stopnia poprawy, przy czym pod tym ostatnim pojęciem rozumie się procentowe zmniejszenie czy likwidację zagrożenia lub wypadkowości w funkcji liczby osób objętych poprawą. Z kolei, jeżeli chodzi o ochronę środowiska naturalnego, pod pojęciem tym należy rozumieć obniżenie emisji substancji zanieczyszczających w zależności od grupy ich toksyczności i dopuszczalnego stężenia.

Należy podkreślić, że jeżeli w wyniku stosowania projektu racjonalizatorskiego zmniejszyła się wypadkowość, to do ustalania stopnia poprawy należy wziąć liczbę osób, które uległy wypadkom lub chorobom zawodowym w okresie 5 lat przed wdrożeniem projektu. Zaś w przypadku, gdy zastosowanie projektu zmniejsza lub eliminuje wypadki śmiertelne lub ciężkie, względnie inwalidztwo, to ustalone wynagrodzenie należy podwyższyć, stosując współczynniki od 1,1 do 2,0 w zależności od ciężkości wypadków.

Przedstawione wyżej zasady obliczania efektów ekonomicznych siłą rzeczy nie obejmują wszystkich problemów, z jakimi stykają się autorzy projektów racjonalizatorskich. Rozwiązań należy szukać wtedy w istniejących i obowiązujących przepisach prawnych z tego zakresu. W zakończonym właśnie cyklu chodziło przede wszystkim o przedstawienie głównych kierunków, do jakich zdąża do prawo i zapoznanie z nimi Czytelników „PF”.

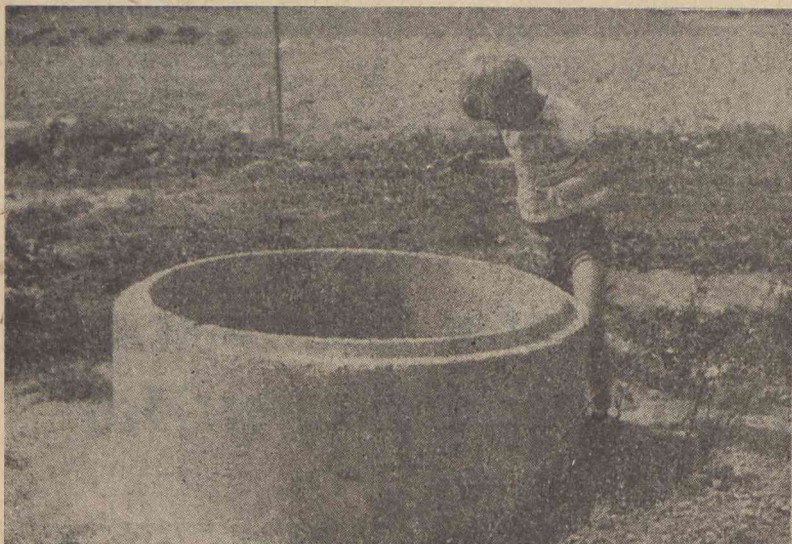
Jerzy Białczyk

Obietnice bez pokrycia

Pracownicze Ogrody Działkowe „Hefajstos” powstały siedem lat temu. W tym czasie działkowcy zdążyli w pełni zagospodarować przydzielone kilkaset metrów kwadratowych ziemi, wybudowali altanki, doczekali się wreszcie owoców z zasadzonych drzewek i krzewów. Nie zdążyli jedynie zarządzić działkowców oraz patron ogródków — Zakłady Kuziennicze wywiązać się z obietnic składanych w 1976 roku. Nie były one przy tym zbyt szumne. Ot, obiecywano ogrodzić teren, wykopać 15 studni, utwardzić

o początkowym planie urządzenia placu zabaw, parkingu i o budowie pawilonu. Ogrodzono jedynie teren i na tym poprzestano.

Przed kilku laty ówczesny zarząd ogródków zapowiadał również, iż będzie sprowadzał dla działkowców nawozy, torf, sadzonki itp. rzeczy, niezbędne do uprawy. Podobna od czasu do czasu istotnie coś z tego załatwia, ale, sądząc z faktu, że jakoś o tym cicho, powszechnie sądzi się, że te atrakcyjne artykuły rozprowadzane są tylko wśród wta-



Fot. A. Wysocki

alejki, zrobić parking, urządzić plac zabaw dla dzieci i wybudować pawilonik gospodarczy.

Stan na dzień dzisiejszy przedstawia się, łagodnie mówiąc, niezachęcająco. Wywiercono studnie, ale nie zabezpieczono ich ani nie wyposażono w pompy. Czym to grozi, widać dobrze na zdjęciu, jakie wykonał nasz fotoreporter. Nie wspominamy przy tym o utopionych wiaderkach i konewkach, utraconych przez działkowców. Nie uporządkowano również ogrodowych alejek, pełnych dziur i wybojów, nie wspomina się już

jennicznych. W każdym zaś razie informacja o takich akcjach nie dociera do działkowców i stąd biorą się posądzenia o nepotyzm.

Być może administracja zakładu, w nawale codziennych kłopotów, po prostu nie pamięta o tym, że kiedyś zobowiązała się pomagać działkowcom, a obecny zarząd nie ośmiela się o to upomnieć. Czynimy to więc my. Szczególnie teraz, kiedy własne źródła zaopatrzenia ważą na poziomie życia pracowników.

(r.)

Własny domek coraz bliżej

Coraz klarowniejsza staje się sytuacja młodzieżowej spółdzielni mieszkaniowej. Z informacji, jakie otrzymaliśmy pod koniec kwietnia br. wynika, że powoli likwidowane są formalne przeszkody na drodze do upragnionego własnego domku. M.in. przyszedł budowniczym są już w posiadaniu nowego statutu. Po przystosowaniu go do realiów zakładu i przygotowaniu innych dokumentów będzie więc nareszcie możliwe zarejestrowanie spółdzielni. Oczywiście, wcześniej powinno odbyć się zebranie założycielskie. Jego terminu jeszcze nie ustalono. Sądymy jednak, że zwłone zostanie już wkrótce. Czas nagli.

Najwięcej kontrowersji budzi sprawa terenu. Przydzielone przez władze miejskie działki zakładają inne ustawienie budynków w stosunku do stron świata, niż za-

planowali to spółdzielcy. Przyjęli więc, że wykupią teren, a następnie będą starać się o wprowadzenie zmian w projekcie usytuowania przestrzennego domków, aby nie marnować czasu na spory z architektem.

Nie jest także gotowy ostateczny projekt szeregowo usytuowanych budynków. Przyjęto jedynie, że mają być piętrowe, złożone z segmentów mieszkalnych o powierzchni całkowitej ok. 170 m kw., częściowo podpiwniczone, z dwuspadowym dachem. Nie ma również szczegółowego kosztorysu, bowiem taki można przygotować w oparciu o dokładny projekt. Założono tylko, że domek będzie wznoszony z pustaków, gdyż można wykonać je własnymi siłami przy wykorzystaniu dostępnych materiałów.

(r.)

WCZASOWA OFERTA

Sezon wczasowy zbliża się szybkimi krokami. Ze złożonych w Dziale Socjalnym wniosków wynika, że chęć wyjazdu na letni wypoczynek zgłosiło 1150 osób. W liczbie tej są zarówno pracownicy ZKiMR, jak również członkowie ich rodzin, pracujący w innych zakładach pracy. Na wszystkich chętnych czekają trzy zakładowe ośrodki wypoczynkowe w Grzybowie, Rowach i Głębokiem.

Najwcześniej swoje podwoje otwiera Rowy, gdzie pierwszy turnus rozpocznie się 4 czerwca. W sumie w 7 turnusach będzie mogło wypoczywać tam 350 osób. Chętnych jest natomiast aż 439. Do Grzybowia, gdzie zorganizowanych będzie 5 turnusów średnio po oko. 70 miejsc, wpłynęło 296 zgłoszeń. Pierwszy turnus, ze

względem na trwające prace wykończeniowe, planowany jest dopiero od 7 lipca. 118 osób nie wskazywało na konkretny ośrodek, deklarując jedynie życzenie czy też ochotę wypoczynku nad morzem. 253 zgłoszenia wpłynęły do Głębokiego, który w sumie dysponuje 250 miejscami w 5 turnusach. Pierwszy turnus od 21 czerwca.

Ponadto chęć skorzystania z FWP wyraziły 44 osoby. Zakład jest w stanie zapewnić miejsca na tego rodzaju wypoczynek wszystkim chętnym. Z porównania natomiast liczby zgłoszeń i miejsc wczasowych, wynika, że nie wszyscy będą mogli wypoczywać w tym roku w zakładowych ośrodkach.

Pozostaje więc tylko mieć nadzieję, że wszystkim, którzy otrzymają skierowania, zostaną stworzone dobre warunki do wypoczynku.

(l)

W NAWIĄZANIU DO LISTU pracowników obróbki ręcznej matrycowni, którego streszczenie znalazło się w kwietniowym numerze „Przeglądu Fabrycznego”, chciałbym dorzucić parę słów. Jestem tym bardziej zobligowany do zabrania głosu w tej sprawie, gdyż sam pracuję w tym wydziale. Niejednokrotnie już jego pracownicy interweniowali u władz zwierzchnich, przedstawiając trudne warunki, w jakich muszą pracować. Niestety, nic do tej pory nie zmieniło się w sytuacji tego wydziału. Postanowiliśmy więc szukać pomocy w „PF”, uważając, że może tą drogą uda nam się załatwić nasze bolączki.

Zapewnienia redakcji o poparciu naszych spraw podniosły nas na duchu. Chcielibyśmy tylko naprawdę uwierzyć, że zapewnienia te nie będą jednorazowe i wspólnie uda nam się załatwić tę kwestię. Od chwili ukazania się artykułu coś jakby drgnęło. Pokazała się komisja, popatrzyła, popytała i stwierdziła, że wydział nadaje się do zamknięcia. No cóż, trudno podrywać autorytet komisji, ale nielato byłoby wyobrazić sobie pracę kuźni bez obróbki ręcznej. Parokrotnie odwiedzani byliśmy już przez komisję, które zobowiązywały, proponowały, podpowiadały, karały itp. I wszystko byłoby dobrze, mieliśmy jakąś nadzieję, gdyby nie to, że na komisjach wszystkich się, jak dotychczas, kończyło.

Od miesiąca nikt nas nie odwiedza. Jest nam trochę przykro, bo przyzwyczailiśmy się już

LISTY DO REDAKCJI

Jeszcze o warunkach pracy w matrycowni

do białych kasków. Tymczasem praca „leci” dalej, tak jak dawniej. 10-krotne przekroczenie zapylania jest szkodliwe nie tylko dla robotnika, ale i dla innych osób przebywających w wydziale. Opary siarki, wydobywające się podczas odlewania grawur, niszczą organizm i wpływają katastroficznie na zmysł powonienia. I wreszcie hałas, wydobywający się ze szlifierek, przewyższa dopuszczalną normę. Do tego dochodzą jeszcze często wibrujące się w oczy opiłki żelaza, pomimo stosowania okularów ochronnych. Corocznie prowadzone są badania okresowe. Przeprowadza się je raczej z obowiązku, aby tylko się odbyły, a nie po to, by z potrzeby wykryć jakieś choroby. Polegają przeważnie na przeglądnięciu wyników badań lekarskich i zadaniu pytań typu: ile pan waży?, wzrost?, widzi pan?, słyszy?, ma pan żylaki? itp. Następny proszę!

Reasumując, chciałbym stwierdzić, że sprawa nie przedstawia się zbyt optymistycznie. Dziwi nas bierna postawa kierownictwa wobec naszych bolączek. Tymczasem sprawa osiągnęła takie rozmiary, że nie załatwi się jej półśrodkami. Potrzebna jest zdecydowana

postawa, aby poruszone tu problemy zostały choćby częściowo załatwione. Do tej pory nikt nam nie odpowiada na nasze propozycje, tj. podniesienie „szkodliwego”, przyznanie posiłków regeneracyjnych lub innej formy rekompensaty.

Co roku w ramach wiosennych i jesiennych przeglądów stanowisk pracy spisuje się uchybień, po czym następuje cisza aż do kolejnego przeglądu. A może nim powoła się znowu parę komisji, należałoby przyznać preferencję w otrzymaniu wczasów, które pozwoliłyby choćby połowicznie zregenerować siły, dać załodze posiłki regeneracyjne itp. Ponadto nie jest dla nikogo tajemnicą, że zarobki zatrudnionych tu pracowników nie są wcale wysokie.

Kończąc, chciałbym zacytować słowa redakcji „Cieszy nas, iż szlifierze zauważyli, że gazeta prowadzi od początku swego istnienia walkę o poprawę warunków pracy załogi. Ze swej strony zapewniamy, że będziemy powracać do problemów sygnalizowanych w liście tak często, aż zostaną załatwione”.

Trzymamy pana, redaktorze, za słowo.

Listu szlifierzy ciąg dalszy

W poprzednim numerze „Przeglądu Fabrycznego” zamieściliśmy list szlifierzy z Wydziału M-2, w którym domagają się poprawy warunków pracy oraz ograniczenia wpływu szkodliwych czynników. Zapowiedzieliśmy jednocześnie, iż będziemy powracać do tej sprawy tak często, aż zostanie pozytywnie załatwiona.

Identyczny list, jak sobie zapewne przypominają czytelnicy, skierowany został do innych komórek w zakładzie. Najszybciej zareagował nań społeczny inspek-

tor pracy NSZZ Pracowników ZKiMR. Już 11 kwietnia br. skierował do dyrektora naczelnego fabryki pismo, w którym zaleca m.in. wykonać skuteczną wentylację wyciągową w dziale obróbki ręcznej matryc, a do czasu jej uruchomienia — zwiększyć dodatków za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia. Termin zakończenia prac ustalono na 31 kwietnia przyszłego roku. Jednocześnie inspektor nakazuje do końca tego roku zrobić pomiary wibracji przy ręcznym szlifowaniu matryc.

Jak się dowiedzieliśmy, również kierownik Działu BHP wydał podobne polecenie głównemu mechanikowi, który ujął je w warunkach premiowych podległych służb. Poprawa skuteczności wentylacji nie będzie jednak sprawą prostą. Kanały wentylacyjne są bowiem zabetonowane, należy więc najpierw rozkuć posadzkę, aby uzyskać dostęp do przewodów. W przyszłości kanały zostaną przykryte ruchomymi płytkami, co ułatwi konserwację instalacji.

Przytaczamy te ustalenia mając nadzieję, iż prace zostaną wykonane w terminie. Sądymy także, że odpowiednie osoby powiadomią o nich załogę Wydziału M-2. Nie wystarczy, naszym zdaniem, wywieszenie o tym komunikatu w zakładowej gablocie.

(r.)

Bańki, kawa, mleko...

Sprawa, jaką pragnę podzielić się z czytelnikami, nie jest może aż tak ważna, aby absorbować uwagę wielu ludzi. Zbyt często jednak odchodzić od drobnostek, zapominając o tym, że to właśnie one składają się na pewną całość.

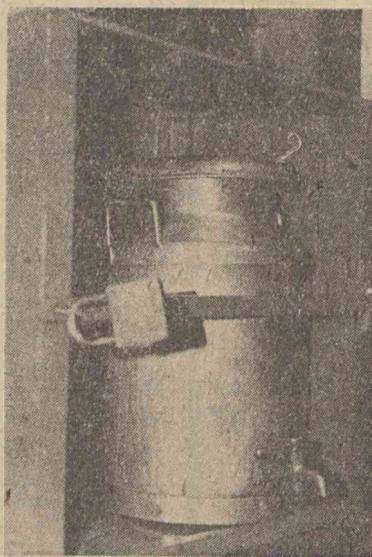
Chodzi o bańki na mleko, herbatę i kawę. Dawniej, jak i obecnie, rozwoi się je po halach produkcyjnych, aby zaopatrzyć w te napoje stanowiska pracy. Pomysł nie nowy i byłoby wszystko w porządku, gdyby nie... No, właśnie. Sprawa zaczyna się od tego, że przed śniadaniem zabiera się bańki do płukania, po czym przywozi się je z nową porcją kawy bądź innego napoju. Wydawałoby się, że wszystko jest jak należy, ale, przyglądając się sprawie bliżej, nasuwają się różnorakie myśli.

Np. w piątek rano przywozi się bańkę z kawą, którą można pić,

powiedzmy, do godz. 13. Szczególnie w cieplejszej porze roku kawa kwaśnieje. W rezultacie około połowy zawartości bańki stoi do poniedziałku. W godzinach rannych wylewa się tę pozostałość do kanału, zabiera bańki, po czym o godz. 10.30 przywozi się je ze świeżą kawą. W przeciągu więc godziny bańki „pozabawia” się bakterii, jak i specyficznego odoru. Należałoby zapytać się, czy jest to możliwe, aby w tak krótkim czasie doprowadzić naczynie do stanu używalności. Należy też zwrócić uwagę, ile mleka dziennie marnuje się przez wylewanie resztek do kanału.

Druga, może bardziej nieprzyjemna sprawa, to odór zgnilizny, buchający z miejsca, gdzie stawia się bańki. Obecnie bowiem nowo przyjęci pracownicy trafiają w te miejsca po zapachu, bez pytania kogokolwiek o drogę.

A.W.



Fot. A. Wysocki

Turniej Młodych Mistrzów Techniki

Po dwuletniej przerwie wznowiono w zakładzie Turniej Młodych Mistrzów Techniki. Przypominajmy, iż jego celem jest inspiracja twórczych postaw, rozbudzenie inwencji młodzieży i wzrost jej udziału w tworzeniu postępu technicznego, a także wyłanianie najbardziej uzdolnionych młodych pracowników i udzielanie im pomocy.

Turniej trwać będzie do stycznia przyszłego roku, kiedy to nastąpi podsumowanie efektów i ogłoszenie wyników. Ustalono, iż zdobywcy trzech pierwszych

miejsc otrzymają nagrody w wysokości ośmiu, sześciu i czterech tysięcy złotych! Przewidziano także szereg wyróżnień rzeczowych dla tych, którzy zajmą dalsze lokaty.

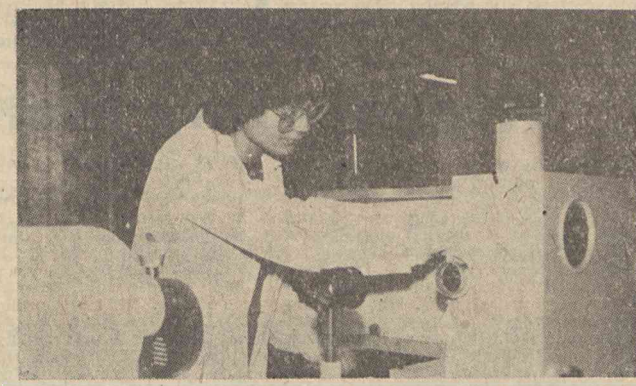
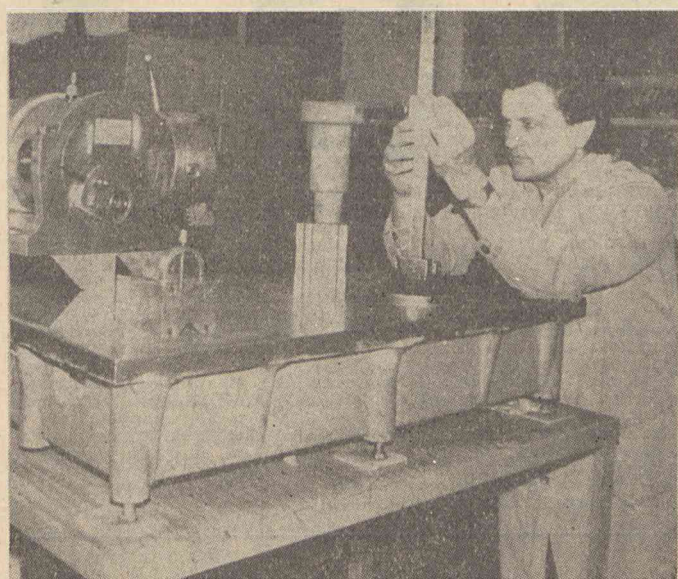
Szczegółowe informacje na temat TMMT można uzyskać w ZZ ZSMP (tel. 171) i u p. BARBARY MAREK (tel. 211). Organizatorami turnieju są: organizacja młodzieżowa, SEP, SIMP, KTiR oraz Dział BHP. Przewodniczącym komisji turniejowej wybrano głównego technologa WACŁAWA ASŁAMOWICZA.

(r.)



Motylem jestem...

naszym obiektywem

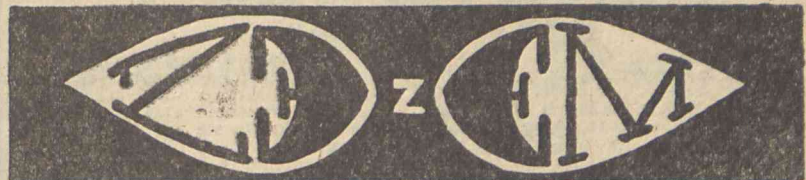


DZIAŁ KONTROLI JAKOŚCI: pracuje tu ponad sześćdziesiąt osób, zatrudnionych w sekcji kontroli dostaw, w wydziałowych kontrolach jakości Matrycowni, Kuźni i w Zespole Wydziałów Maszyn Rolniczych, w Centralnym Laboratorium oraz w serwisie technicznym. Nasz fotoreporter uchwycił zaledwie kilka z szerokiej gamy czynności, jakie wykonują w ZKiMR. Czy ukazuje to wiernie rolę, jaką spełniają w fabryce? Osądzą to sami zainteresowani, zaś czytelnikom prezentowane zdjęcia przybliżą zapewne obraz tej nie zawsze docenianej grupy ludzi.

Dbają o to, aby do produkcji trafiały materiały hutnicze odpowiedniej jakości, sprawdzają, czy robotnicy przestrzegają założeń konstrukcyjnych i technologicznych. Od ich rzetelności w dużej mierze zależy, czy bramy fabryki opuszczą wyroby, które nie przyniosą nam wstydu w oczach odbiorców.

Fot. A. Wysocki

Czy nie można inaczej?



WKURZA MNIE OBRAZEK, jaki ostatnio często widzę w fabryce. Oto zaledwie stwardnieje beton, wylany przez budowlanych na zakładowych drogach, a już pojawiają się tam fachowcy z gospodarki wodnej i świrdami lub młotami pneumatycznymi prują świeżo ułożoną nawierzchnię. Wiem, że nie robią tego złośliwie, w samym li tylko zapale niszczenia owoców pracy innych ludzi. Krew mnie jednak zalewa, gdy stwierdzam, że specjaliści od planowania w dalszym ciągu zawalają sprawę. Czy nie byli w stanie przewidzieć, że pod betonem biegnie rurociąg z wodą, w którym od czasu do czasu pęknie jakieś kolanko czy mufa? Czy musieli zaprojektować sieć wodno-kanalizacyjną akurat pod nawierzchnią drogi? Jeżeli tak, to czy nie mogli pomyśleć o włazach, lukach i tym podobnych urządzeniach, umożliwiających swobodny dostęp do rur? Myślę, że najwyższy już czas, aby za takie ewidentne błędy ktoś został mocno uderzony po kieszeni. Mam jednocześnie nadzieję, że nie będzie to przysłowiowy kowal, którego powieszają za błędy szewca.

Z tej samej beczki inna sprawa. Takiego bałaganu, jaki spowodowała przymusowa przeprowadzka z części socjalnej i biur w wyburzonej starej hali W-2, nie pamiętają najstarsi pracownicy ZKiMR. Szafki z szatni, które tam znajdowały się, ulokowano we wszystkich możliwych miejscach. Biura zbytu, gospodarki materiałowej i zaopatrzenia dokwaterowano do innych komórek, w których było akurat tyle miejsca, że można było dostawić kilka biurka. Robotnicy klną, przebiegając się na korytarzach, czekając po kilkanaście minut w długich kolejkach do natrysków i umywalni, a interesanci krążą jak ogarnięci obłędem po fabryce. Sam byłem świadkiem, jak kompletnie załamany kierownik z jakiejś miejscowości spod Łodzi bezskutecznie dopytywał się przechodniów o Dział Zaopatrzenia.

Czy nie można było tego uniknąć? Wiem, że przebudowa starej części fabryki, rozbiórka wysłużonych hal i tak dalej wiążą się

z określonymi kłopotami. Ale ci z pracowników, których to wszystko dotknęło, twierdzą, że roboty związane z modernizacją zakładu można było zaplanować inaczej. Ot, mówią, najpierw trzeba było oddać do użytku część socjalną hali Działu Głównego Mechaniki, taką samą przy kompresorowni, a dopiero później brać się za burzenie hali W-2.

Przypomina mi się w związku z tym anegdota, jaka krąży pomiędzy ludźmi. Otóż niektórzy zaklinają się, że to błąd projektanta spowodował całe zamieszanie. Twierdzą, że pomylił się o około półtora metra i fundament nowo wznoszonej konstrukcji wypadł pośrodku korytarza biurowca zaopatrzenia. Traktuję tę pogłoskę jako żart, chociaż po tym, co tu napisałem... I jeszcze jedno. Jeżeli cała ta przeprowadzka doszła do skutku, to wypadłoby na zakładowych ulicach umieścić czytelne informacje, gdzie kogo ulokowano i jak tam trafić.

Na koniec o jeszcze jednej sprawie. Odchodzi z ZKiMR pracownicy i proces ten jakby się ostatnio nasilił. Uciekają do budownictwa, gdzie jakoby można otrzymać mieszkanie już po dwóch latach, idą do małych spółdzielni i warsztatów, w których jest mniej obowiązków i nie tak ostro traktuje się niezdyscyplinowanych, a płaci więcej. Niech mi wybaczy tę uwagę kierownictwo zakładu, ale, moim zdaniem, zbyt lekką ręką podpisuje się podania z prośbą o przeniesienie. Nie chciałbym przypominać uchwały rządu, wiadomo bowiem, że życie ma swoje prawa. Ale w takich przypadkach, gdy pracownik odchodzi z fabryki, ponieważ podkupili go bogatsi od nas, przynajmniej nie ułatwiamy mu tego rozstania. Piszę nie ułatwiamy, ponieważ nie jestem zwolennikiem administracyjnych restrykcji, zmuszających ludzi do pozostania. W przypadku, gdy jednak bez żadnych kłopotów i strat można wedrować po całym Jaworze i okolicach, nawet najwzięniejsi mogą się skusić...

JAN KOWALSKI

NASZE SYGNAŁY

Czas znaleźć lekarstwo na buble

26 kwietnia br. zarząd związku zawodowego przy ZKiMR zaalarmowany został przez pracowników, że przygotowywana jest wysyłka, wraz ze złomem, kilkudziesięciu ton speczonych kęsów stali. Przeprowadzona przez związkowców kontrola potwierdziła ten fakt. W magazynie stali istotnie znajdowało się czterdzieści siedem pojemników, po brzegi wypełnionych tzw. przedkawkami, ze stali typu St4S. Jeden pojemnik zaś waży ok. 1,5 tony!

W wyniku dokładniejszego zbadań sprawy ustalono, iż materiał ten przewieziono na złom z wydziałów kuźni po stwierdzeniu, że rozwarstwia się i pęka w procesie kucia. Wysłano w związku z tym odpowiednie pismo do producenta stali, tj. Huty „Zawiercie”, która uznała reklamację za zasadną. Zobowiązała się więc do pokrycia kosztów, poniesionych przez ZKiMR w wyniku wprowadzenia do produkcji wadliwego surowca. Wszystko jest więc, przynajmniej formalnie, w porządku. Fabryka nie straci ani złotówki. Sygnalizujemy jednak ten temat nie bez powodu. Zaszokowało nas, że dopiero po przekuciu czterdziestu

kilku pojemników zorientowano się, że stal nie nadaje się do dalszej obróbki! Czy nie było to możliwe już po pierwszych próbach kucia?

W historii zakładu nie jest to bynajmniej pierwszy wypadek tego typu. Już wielokrotnie wydziały produkcyjne i służba kontroli technicznej podnosiły problem dostaw z hut materiałów niezgodnych z warunkami, określonymi w polskich normach. Wiadomo, że trudno jest w dzisiejszej sytuacji zmusić huty do lepszej pracy. Czy jednak nie jesteśmy w stanie tu, na miejscu, sprawdzić jakości stali i w ten sposób nie dopuścić do takich przypadków, jak opisany wyżej? Warto także spróbować odpowiedzieć na pytanie: dlaczego ani kowale, ani kontrolerzy jakości oraz mistrzowie nie są zainteresowani w ujawnieniu ewidentnych buble lub sytuacji sprzyjających ich powstawaniu, w eliminowaniu tego, co przeszkadza w dobrej jakościowo robocie?

(r.)

Kolejne zwycięstwa „Kuźni”

W klasie okręgowej rozegrano już sześć wiosennych kolejek spotkań. Piłkarze „Kuźni” zaliczyli dotychczas tylko cztery mecze, ponieważ w czwartej kolejce pauzowali, a w piątej mecz z BKS Boleśławice nie odbył się, bo goście nie przyjechali do Jawora. W chwili pisania tej relacji nie zapadła jeszcze decyzja Wydziału Gier i Dyscypliny OZPN w Jeleniej Górze w sprawie weryfikacji tego spotkania. Okoliczności te sprawiły, że „Kuźnia” oddała prowadzenie w tabeli swojemu najgroźniejszemu rywalowi — lubińskiemu Zagłębiu.

Po dwóch zwycięstwach nad „Chojnowianką” i „Cementem” również kolejne spotkanie z „Czarnymi” Lwówek piłkarze rozstrzygnęli na swoją korzyść w stosunku 4:2 (1:1). Chociaż w przekroju całego meczu byli zespołem zdecydowanie lepszym od przeciwnika, to jednak zwycięstwo nie przyszło im łatwo. Szczególnie do przerwy goście z powodzeniem dostrzymywali pola gospodarzom. Nie było to jednak wynikiem ich dobrej gry, ale „zasługą” piłkarzy „Kuźni”, którzy grali wyjątkowo niemrawo, nieskutecznie i zupełnie bez wyrazu. Dopiero po przerwie zaprezentowali swoje walory. W ciągu niespełna kwadrans doprowadzili do stanu 3:1, mając przez cały czas zdecydowaną przewagę i kontrolując przebieg gry. Niestety, korzystny wynik sprawił, że w ich szeregach nastąpiło rozluźnienie, co skwapliwie wykorzystali przeciwnicy, zdobywając kontaktową bramkę. W końcówce jednak gospodarze zmobilizowali się jeszcze i zdobyli strzelili czwartego gola, zapewniając sobie tym samym przekonywujące zwycięstwo.

Podobny scenariusz miało również 1-majowe spotkanie z „Orłem” Lubawka. Także tym razem zespół grał tylko 45 minut na dobrym poziomie. W przeciwieństwie do wcześniejszych meczów, miało to miejsce w pierwszej połowie gry. Wiele ofensywnych akcji, przeprowadzonych w szybkim tempie przez jaworskich piłkarzy, powodowało ogromne zamieszanie pod bramką „Orla”. Kilkakrotnie, po bardzo efektownych strzałach Ziembę, wykonywanych głową, piłka zaledwie o centymetry miała cel, a raz, gdy zmierziała do pustej bramki, zdażyła ją jeszcze wybić jeden z obrońców. Efektem dobrej gry całego zespołu były zwycięstwa w tym okresie dwa gole. Przypadkowa bramka, zdobyta z dalszej odległości, nie bez winy bramkarza „Kuźni”, dodała gościom

skrzydeł. Widząc szansę na osiągnięcie przynajmniej remisu, zaczęli bardziej zdecydowanie atakować. Od tej chwili gra stała się dość nerwowa, co szczególnie odnosi się do poczyną gospodarzy. Z kilku dogodnych sytuacji podbramkowych nie wykorzystali żadnej. Skromne zwycięstwo 2:1 z całą pewnością pozostawiło spory niedosyt, zarówno wśród kibiców, jak i zawodników. Mogło bowiem być znacznie wyższe.

Z regularnością „szwajcarskiego zegarka” gra jedyny konkurent „Kuźni”, mianowicie lubińskie „Zagłębie”. Jedyny, bowiem groźna jeszcze do niedawna „Olimpia” po dwóch kolejnych porażkach ze „Stalą” i „Zagłębiem” oraz remisie z „Konfeskem”, niespodziewanie szybko odpada z rywalizacji o premiowane awansem miejsce. W sześciu rozegranych spotkaniach „Zagłębie” zdobyło komplet 12 punktów i strzeliło rywalom aż 18 goli. Jest to bilans imponujący. Pod tym względem liderowi dorównuje jedynie „Kuźnia”. Oba te zespoły w wiosennej rundzie nie straciły jeszcze ani jednego punktu. Wszystkie wskazuje na to, że decydujący dla ostatecznego układu tabeli będzie bezpośredni mecz pomiędzy tymi drużynami w dniu 15 maja w Lubinie. Zwycięski zespół znacznie skróci sobie drogę do końcowego sukcesu.

Nadal nie jest jasna sytuacja w strefie spadkowej. Zdegradowany wydawałoby się po jesiennej rundzie „Górniki” Polkowice tym razem spisało się rewelacyjnie. Ośmiu punktów zdobytych w 5 meczach pozwoliło mu złapać kontakt z zespołami go wyprzedzającymi. Podobnie „Górniki” Złotoryja, który dzięki 8 punktom awansował z przedostatniej na 11 pozycję oraz „Stal” Chocianów, która opuściła już rejon bezpośredniego zagrożenia. Mecze z tymi zespołami jeszcze przed „Kuźnią”. Wyraźnie natomiast nie wie, gdzie się właśnie „Orłowi” Lubawka, który przegrał wszystkie dotychczasowe spotkania i, jako jedyny zespół nie zdobył w tej rundzie nawet punktu. Nic więc nie jest jeszcze przesądzone, gdyż „pretendentów” do spadku jest w tej chwili przynajmniej 8 i każdy myśli o pozostaniu w klasie okręgowej. Jakkolwiek sytuacja w czołówce jest już w miarę klarowna, co oczywiście nie wpływa na atrakcyjność rozgrywek, to rumieniec rywalizacji powinny dostarczyć boje o uchronienie się przed degradacją.

(ml)



Cztery punkty dla jaworskich piłkarzy

Szóstą kolejną zwycięstwem, a piątą na własnym boisku, odniosła 8 maja br. „Kuźnia”. Tym razem jaworskim piłkarzom nie sprostała „Stal” Chocianów, ulegając 0:3.

Wynik mógłby sugerować, że przewaga gospodarzy była zdecydowana. Tymczasem wcale tak nie było, przynajmniej do przerwy. Gra była wyrównana, toczyła się w środkowej strefie boiska. Akcje ofensywne obu zespołów z reguły kończyły się na uważnie grających blokach defensywnych. Dopiero na minutę przed przerwą prowadzenie dla „Kuźni” zdobył ZIEMBA, wykorzystując dokładne podanie w obrębie pola karnego do RYBICKIEGO.

Po przerwie obaj ci zawodnicy skopiowali akcję, która wcześniej dała prowadzenie i po raz drugi Ziembę wpisał się na listę strzelców. Wyraźne prowadzenie wprowadziło do poczyną zespołu spokój i rozwagę. Goście nie dawali jednak za wygraną, dążąc do zmiany niekorzystnego dla nich rezultatu. Dopiero po stracie trzeciej bramki z rzutu karnego, którego wykonawcą był poszkodowany w akcji BORKOWSKI, pogodzili się z porażką. Wtedy też mecz właściwie zakończył się. Tempo spadło, oba zespoły nie dążyły do zmiany wyniku. Piłkarze z Chocianowa niekorzystny dla siebie rezultat próbowali zrehabilitować brutalną grą, w rezultacie czego jeden z nich został usunięty z boiska.

P.S. Nie odbył mecz z BKS Boleśławice, którego zawodnicy nie stawili się na stadionie „Kuźni”, został zeweryfikowany jako walkower na korzyść „Kuźni”.

SPROSTOWANIE

W poprzednim numerze przedstawiając członków zarządu MzRKS „Kuźni” pominęliśmy JOZEFĄ PAZDZIORĄ — wieloletnią działaczką i zagorzałą sympatka piłki nożnej. Niniejszym serdecznie Go przepraszamy.

Robotnicza Rada Kultury Fizycznej?

Zakładowe ogniska kultury fizycznej funkcjonowały do niedawna pod auspicjami związków zawodowych. Znaczna część związkowych funduszy wspierała, oprócz działalności klubów sportowych, także organizacje upowszechniające wśród załóg pracowników sport masowy i rekreację. Związki zawodowe, przede wszystkim tzw. branżowe, łożyły na rozwój rekreacji, wychowania fizycznego i sportu ogromne sumy pieniężne.

Ruch związkowy powoli ale systematycznie się odradza. W ZKIMR związki zawodowe działają już ponad cztery miesiące. Trudno, oczywiście, oczekiwać, że znowu będzie w stanie udzielać tak dużej pomocy materialnej na potrzeby sportu masowego. Jest to chyba mało realne, wzięwszy pod uwagę aktualną sytuację finansową związku. Można jednak oczekiwać pomocy organizacyjnej. Nowe związki zawodowe, prowadząc działalność społecznie użyteczną, powinny także zadbać o zakładowe ogniska upowszechniania sportu w formie rekreacyjnej. Jeżeli zaś takich ognisk nie ma, jak w przypadku ZKIMR,

związkowcy powinni być zainteresowani jak najszybszym ich utworzeniem, ponieważ w działalności obu organizacji można dostrzec wspólny cel, jakim jest troska o sprawy ludzi pracy, w tym także o ich sprawność fizyczną i zdrowie.

Do tej pory pracownicy ZKIMR nie wykazywali większego zainteresowania tymi zagadnieniami. Przesłoniły je sprawy i kłopoty codziennego życia. Nie oznacza to jednak, że całkowicie zrezygnowali z tych potrzeb. Jak najszybciej muszą one uzyskać odpowiednio wysoką rangę. Nie zapewnienia jej doraźne i spontaniczne działania, najczęściej inspirowane przez organizacje i ludzi, którzy mają i tak dość dużo innych obowiązków.

Od niedawna działa w ZKIMR Rada Pracownicza. Proponuje utworzenie przy niej, niekoniecznie w całości z jej członków, Robotniczej Rady Kultury Fizycznej, zajmującej się w zakładzie całokształtem spraw związanych ze sportem, zarówno masowym, jak i wypoczynkowym.

(l)

Pierwsze w tym sezonie sukcesy modelarzy

Po przerwie zimowej, spędzonej na pracy w modelarni Klubu Technika, członkowie sekcji modelarskiej rozpoczęli starty w zawodach.

Pierwszą imprezą miały być w dniu 17 marca br. Ogólnopolskie Zawody Modeli Szybowców Kierowanych Radiem w Krakowie. Padający śnieg z deszczem uniemożliwił ich rozegranie, a organizatorzy postanowili przesunąć imprezę na wrzesień.

Następne Ogólnopolskie Zawody Szybowców Kierowanych Radiem o puchar pułkownika Kuczerskiego zostały 17 kwietnia w Jeleniej Górze rozegrane przy pięknej, słonecznej pogodzie. Na start zgłosiło się

30 zawodników z całej Polski. Po czterech kolejkach lotów i zaciętej walce drugie miejsce zdobył JOZEF GROCHOT, a szóste TADEUSZ TOKARSKI z „Kuźni” Jawor.

24 kwietnia w Gliwicach odbyły się Ogólnopolskie Zawody Modeli Szybowców Kierowanych Radiem, w których wystąpił młody modelarz z „Kuźni” Jawor KAZIMIERZ GAŁUSZKA. W imprezie brało udział 50 modeli kategorii szybowców i modeli z napędem silnikowym. W klasie modeli z napędem silnikowym I miejsce wywalczył zawodnik „Kuźni”. Początek sezonu możemy więc uważać za udany. J.G.

PUCHAR DYREKTORA CZEKA

Podobnie jak w roku ubiegłym, również w bieżącym odbędzie się międzywydziałowy turniej piłkarski. Głównym trofeum zwycięskiego zespołu będzie puchar przechodni dyrektora naczelnego. Przez rok był on w posiadaniu Wydziału M-3. Gdy oddawałbyśmy numer do druku, organizatorzy pracowali nad ustaleniem szcze-

gółowych zasad rozgrywek i przyjmowali zgłoszenia drużyn. Orientacyjnie termin rozpoczęcia turnieju przewidziano na połowę maja. Wszystkie mecze odbywać się będą na stadionie MRKS „Kuźnia”.

Będzie to pierwsza w tym roku impreza sportowa o szerszym, masowym zasięgu.

Wspierajmy MzRKS „Kuźnia,”

Większość klubów sportowych, którym załogi zakładów przemysłowych odmówiły poparcia finansowego, znalazła się w bardzo trudnej sytuacji. Wśród nich także sporo potężnych. Wiele klubów mniejszych i słabszych uległo likwidacji.

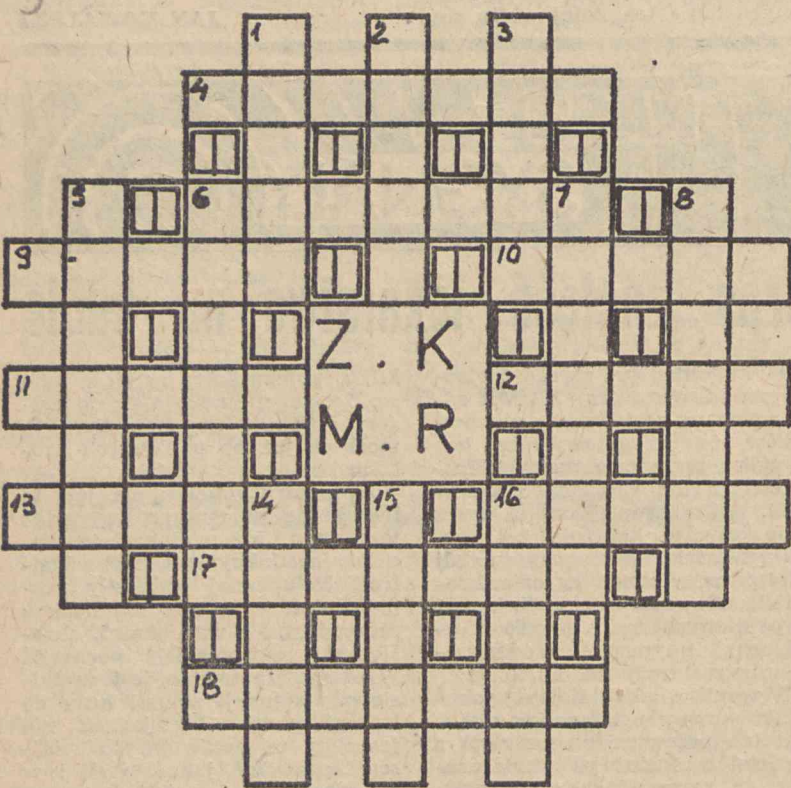
O sytuacji finansowej „Kuźni” pisałem przed miesiącem. Pomimo pomocy jaworskich zakładów, w dalszym ciągu nie jest ona zadowolająca. Zarząd podejmuje działania, które mają zapewnić klubowi możliwość bie-

żącej działalności. Przed rozpoczęciem rozgrywek rozdano wśród załóg pracy ok. 250 kartonów na mecze, w tym ponad 80 w ZKIMR. Klub stara się również pozyskiwać tzw. członków wspierających, którzy dobrowolnie świadczą na jego rzecz po 30 zł miesięcznie. Obecnie jest ok. 350, z czego 250 stanowią pracownicy ZKIMR. Ich skromna pomoc nie pozostaje bez wpływu na pracę klubu. Załoga ZKIMR lubi piłkę nożną i z całą pewnością znalazłoby się więcej

niż 250 ludzi jej przychylnych. Wyda się, że w tak dużym przedsiębiorstwie przynajmniej 1000 osób mogłoby korzystać z przywilejów (m.in. wolny wstęp na mecze) członka wspierającego. Tym bardziej, że 30 zł nie stanowi w dzisiejszych czasach zbyt dużej kwoty.

Deklaracje zbiorowe i indywidualne można otrzymać u prezesa klubu, głównego specjalisty d.s. przygotowania produkcji ZKIMR Mariana Borunia. (mil)

KRZYŻÓWKA Nr 5



POZIOMO: 4 — kompozycja rysunkowa, graficzna; 6 — wóz pogrzebowy; 9 — zakończenie arterii komunikacyjnej; 10 — utwór poetycki; 11 — zakręt drogi, toru; 12 — duży jadalny grzyb; 13 — brak; 16 — zbiornik wodny; 17 — inaczej atusz; 18 — figura geometryczna.

PIONOWO: 1 — korsarz; 2 — mazak, flamaster; 3 — zbiór map; 5 — rodzaj duża ślusarskiego; 6 — kopaczka; 7 — część spodni; 8 — ssak z rodziny jeleniowatych; 14 — trawa odrastająca po skoszeniu; 15 — dźwig; 16 — jedwabna lub bawełniana tkanina.

WSRÓD CZYTELNIKÓW, którzy nadesłali do 15 czerwca 1983 roku prawidłowe rozwiązanie, zostaną rozlosowane nagrody w postaci książek. Rozwiązania należy nadsyłać na adres: Redakcja „Przeglądu Fabrycznego”, Zakłady Kuźniennicze i Maszyn Rolniczych w Jaworze, ul. Kuźniennicza 4, z dopiskiem na kopercie „Krzyżówka” lub wrzucić do skrzynki na drzwiach pokoju nr 8.

ROZWIĄZANIE krzyżówki z kwietniowego numeru „Przeglądu Fabrycznego”:
POZIOMO: orszada, parobek, dewon, salto, tokaj, mazak, metka, sklep, ankietka, weteran.
PIONOWO: orkan, wzrok, adres, wesolek, potarka, karawka, atasek, Antek, Mirek, straż.

Kolejka

Z okna redakcyjnego pokoju widać akurat drzwi magazynu odzieżowego. Z reguły ruch w nim jest niewielki. Przyczyny wiadome — magazyn świeci pustką. Jakże więc zostaliśmy zaskoczeni, gdy przed magazynem w ciągu paru minut ustawiła się kolejka, której końca nie można było dostrzec. Powodem tego niecodziennego zjawiska były kolorowe reczniki i flanelowe koszule. Wyjątkowa gratka. Szkoda tylko, że zdarza się tak rzadko.

Proszą o drugi parking

W związku z kłopotami z benzyną wielu posiadaczy samochodów przeistoczyło się na rowery, którymi dojeżdżają do pracy. Stąd też duży tłok na jedynym strzeżonym parkingu przy głównej portierni, o czym dzwoniła do nas pracownica, pozostawiająca swoje jednoślady z konieczności pod fabrycznym płotem.

Czy nie można urządzić drugiego strzeżonego parkingu dla rowerów i motocykli, np. przy wejściu do zakładu od strony byłego młyn? Koszt takiej inwestycji nie jest przecież wielki, a korzyści bezsporne.

Losujemy również wczasy?

Wydarzenie, jakim stało się publiczne losowanie srebrnych tysiączotówek, usunęło w cień inne podobne imprezy, organizowane do tej pory w zakładzie. Gratulujemy pomysłodawcom, proponując jednocześnie rozszerzenie tej formuły rozdziału atrakcyjnych przedmiotów na inne dziedziny życia.

Sądźmy, że nie mniejszym powodzeniem cieszyłoby się np. publiczne losowanie wczasów, nagród za złom, czy mieszkań. Nie byłoby posadzeń o kumoterstwo i narzekania na niesprawiedliwość. A że dostaliby je nie ci, którzy powinni, to mało ważne. Najważniejsze, że wszystko odbyłoby się „demokratycznie”.

Pytanie do zaopatrzeniowców

— W czym mamy pracować, skoro zakładowe magazyny dysponują tzw. obuwem ze stalowymi noskami jedynie w rozmiarach o numerze mniejszym od jakiego — zapytują kobiety zatrudnione w kuźni?

Pytanie to kierujemy do Działu Zaopatrzenia. Mamy nadzieję, że o ile zaopatrzeniowcy nie potrafili zakupić butów roboczych o numerach 3, 4 i 5, to niech przynajmniej za naszym pośrednictwem wytłumaczają się przed ludźmi i zaproponują środki zaradcze.



Na co czekamy?

Nadmierny hałas jest jedną z podstawowych uciążliwości w pracy kowali. Niejednokrotnie pisaliśmy już o tym, domagając się podjęcia działań, ograniczających natężenie hałasu, a tym samym zmniejszenia jego szkodliwego oddziaływania na zatrudnionych w Kuźni. Nasze wołanie pozostawało jednak bez echa.

Dowiedzieliśmy się, że jest w fabryce gotowa koncepcja wyciszenia hałasu, którą za kilkanaście tysięcy złotych opracowali wrocławscy specjaliści. Na co więc czeka kierownictwo zakładu? Jest to o tyle niezrozumiałe, że odpowiednie przepisy pozwalają podobno na potrącenie kwot wydatkowanych na takie inwestycje z podatku?



...a po części oficjalnej nastąpi część artystyczna...

Rys. Sł. Kozłowski

PRZEGŁĄD FABRYCZNY — pismo Samorządu Pracowniczego Zakładów Kuźnienniczych i Maszyn Rolniczych w Jaworze. Redaguje kolegium. Adres redakcji: 59-400 Jawor, ul. Kuźniennicza 4, telefon 30-51, wewn. 446. DRUK: Wrocławskie Zakłady Graficzne — Zakład w Jaworze, pl. Seniora 4 Zam. 783-83/C-1300. Nakład 2500. A3. U-21