

PRZEGLĄD FABRYCZNY

Pismo Samorządu Pracowniczego Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych

Nr 6 (72)

JAWOR, CZERWIEC 1983 r.

8 stron

Ile zarabiają pracownicy ZKiMR

NA WYRAŹNE ŻĄDANIE CZYTELNIKÓW kontynuujemy cykl artykułów o płacach pracowników ZKiMR. Tym razem przedstawiamy konkretne zarobki poszczególnych grup zawodowych. W poprzednich bowiem numerach „PF” posługiwaliśmy się tzw. średnią płacą w poszczególnych wydziałach, co nie zaspokoilo ciekawości naszych rozmówców.

Zacznijmy od tzw. akordowych. Dzięki uprzejmości pracowników sekcji normowania, którzy wykonali dla nas odpowiednie obliczenia, otrzymaliśmy dane, odnoszące się do poziomu płac tej grupy zatrudnionych. Niestety, dotyczą one sytuacji sprzed dwóch miesięcy i obrazują zarobki z marca br. Sądźmy jednak, że nie odbiegające dalece od tych z miesięcy następnych. Podkreślimy, że operować będziemy płacami, do których nie wliczono rekompensat, zasiłków rodzinnych i deputatów.

W Wydziale Krajalni W-1 najwyższa płaca w marcu br. wyniosła 18 582 zł i otrzymał ją pracownik obsługujący prasę 400 T. Najmniej zarobił w tym wydziale szlifierz, bo 10 311 zł. Przy obróbce plastycznej Wydziału W-2 najwięcej (17 768 zł) otrzymał szlifierz, zaś najniższa

płaca wyniosła 5 885 zł i dotyczyła obsługi prasy czarnej. W spawalni tegoż wydziału rekordowa płaca osiągnęła 18 893 zł (spawacz w osłonie CO₂), najmniej, bo 8 203 zł, otrzymał tu spawacz elektryczny. W poszczególnych gniazdach Wydziału W-5 sytuacja przedstawiała się następująco: przy obróbce skrawaniem najwyższy zarobek, osiągnięty przez frezera, wyniósł 22 824 zł, najniższy 5 825 zł otrzymał obsługujący dłutownicę; w gnieździe kornierzy: 13 101 zarobił wiertacz, — 7 807 operator obrabiarki MB-2; przy tzw. palcach: 20 311 (roboty ręczne) i 8 263 (praser). Przy montażu rozdrabniaczy W-3 — 23 770 zł wyniosła płaca monter, a 3 657 zł (?) — operatora prasy mimośrodowej. W Wydziale W-4 malarz zarobił 23 979, zaś monter 7 984 zł.

W Zespole Wydziałów Kuźni

relacje te (płaca najwyższa i najniższa) wykazywały mniejsze różnice. W Wydziale Krajalni K-1 16 586 zł otrzymał krajacz, 9 409 zł... również krajacz. W Wydziale Młotów K-2 najwyższy zarobek kowala prowadzącego wyniósł 22 256, najniższy nagrzewacza 9 042 zł. Tu ciekawostka: najmniej zarabiający kowal otrzymał w marcu 9 516 zł, oczywiście bez rekompensat itp. dodatków. W sąsiednim Wydziale Pras K-3 najlepszy kowal prowadzący zarobił 22 304 zł, najmniej, bo 10 995 zł, otrzymał okrawacz. Szlifierze w Wydziale K-4 zarobili w tym okresie od 19 451 do 12 179 zł. I wreszcie stara kuźnia. O zarobkach w tym wydziale krąży niemal legendy i, okazuje się, nieprzypadkowo, skoro najwyższy zarobek osiągnął tu aż 26 802 złote. Tyle wyniosła w marcu br. płaca tłoczarza. Ale jednocześnie najniższa płaca, również tłoczarza — tylko 7 957 złotych.

Następna, duża grupa załogi ZKiMR, to robotnicy dniówkowo-premiowi. Oto jak przedstawiały się ich zarobki w kwietniu tego roku. Ustawiając w Wydziale W-2 otrzymali od 10 396 do 11 489 zł, ich koledzy z W-3 od 9 779 do 11 420 zł, zaś z Wydziału W-5: 8 094 — 11 963 zł. Monterzy maszyn z Wydziału W-4 zarobili od

cd. na str. 4

MRKS „Kuźnia” znowu w III lidze



PRZED MECZEM z „Konfektsem” odbyła się bardzo miła uroczystość. Dyrektor ZKiMR MARIAN NAWROCKI oraz prezes MZKS „Kuźnia” MARIAN BORUN, wręczając kwiaty, podziękowali zawodnikom i trenerom za osiągnięcie awansu do III ligi. Jest to niewątpliwie ogromny sukces. Zapracowali nań ciężko zawodnicy i trenerzy. Mają w nim swój ogromny udział członkowie zarządu Klubu, kierownictwo ZKiMR oraz cała załoga zakładu, od lat patronująca klubowi. Nie można też pominąć wkładu władz miasta i innych jaworskich zakładów pracy. Śmiało więc można powiedzieć, że jest to sukces całego środowiska. Bez stworzenia bowiem właściwego, przychylnego dla piłki nożnej klimatu, prawdopodobnie długo jeszcze awans pozostawałby w sferze marzeń.

Poprzeczka poszła więc w górę. Muszą pamiętać o tym zarówno zawodnicy, jak też wszyscy z piłką związani, którzy mają na uwadze jej dobro. Dzisiaj „Kuźnia” nie jest w III-ligowym gronie nowicjuszem. Doświadczenia zdobyte przez piłkarzy, trenerów i działaczy podczas rocznego pobytu w tej klasie powinny obecnie procentować. Piłkarskie umiejętności poszczególnych zawodników oraz zespołu jako całości pozwalają na optymizm.

Serdeczne gratulacje z okazji ponownego awansu Międzyzakładowego Robotniczego Klubu Sportowego „Kuźnia” Jawor do III ligi wszystkim jego współtwórcom składa redakcja „Przeglądu Fabrycznego”.

Piłkarzom i trenerom gratulujemy wytrwałości w dążeniu do wytyczonego celu, a w nowej edycji rozgrywek życzymy wielu sukcesów.

Zespół redakcyjny

MARIAN NAWROCKI DYREKTOREM ZKiMR

Stwarzając dobre warunki w zakładzie oczekuje solidnej pracy

9 czerwca dyrektor Zrzeszenia Producentów Maszyn Rolniczych „Agromet” ALEKSANDER PRUSZKOWSKI w obecności wicedyrektora departamentu Maszyn dla Gospodarki Rolno-Spożywczej i Rynku Ministerstwa Hutnictwa i Przemysłu Maszynowego WŁODZIMIERZA WIŚNIEWSKIEGO wręczył MARIANOWI NAWROCKIEMU nominację na stanowisko dyrektora ZKiMR.

Marian Nawrocki jest trzynastym dyrektorem fabryki, ale pierwszym, który stanowisko to objął w wyniku wygrania konkursu. Nie jest w niej człowiekiem nowym. Do chwili nominacji pełnił funkcję zastępcy dyrektora d.s. handlowych. Przedsiębiorstwo nie stanowi więc dla niego żadnej zagadki.

O tym, co zastał, obejmując to stanowisko, o aktualnej sytuacji przedsiębiorstwa, o dobrych i złych stronach jego funkcjonowania, o konieczności wprowadzenia pewnych zmian, o zamierzeniach nowego dyrektora i o przyszłości zakładu rozmawiamy z nowym dyrektorem.



„PF”: Przede wszystkim, panie dyrektorze, serdeczne gratulacje z okazji wygrania konkursu w imieniu redakcji i naszych czytelników.

M. NAWROCKI: Dziękuję bardzo.

„PF”: Jak oceniliby pan stan przedsiębiorstwa? Z opracowanego przed konkursem raportu można wyciągnąć tylko pozytywne wnioski. Skądinąd wiadomo jednak, że nie oddaje on wiernie całej prawdy o fabryce.

M. NAWROCKI: Oczywiście, zgadzam się. Na pewno nie jest on kompletny. W zasadzie pokazuje tylko pozytywne przejawy działalności przedsiębiorstwa. Stąd

też budowanie sobie obrazu zakładu tylko na jego podstawie byłoby przedsięwzięciem bardzo ryzykownym. Występuje bowiem w naszym zakładowym życiu wiele negatywnych zjawisk. O nich może trochę później. Na początek krótka ocena generalna. Uważam, że jeżeli chodzi o sferę ekonomiczno-produkcyjną, to przedsiębiorstwo ma dobre wyniki. W ostatnich latach z nadwyżką realizuje założone plany produkcji, a przecież z każdym rokiem wzrastały one średnio o ok. 10%, podczas gdy zatrudnienie stale malało. Przez pięć ostatnich lat ubyło 12% załogi. Natomiast

cd. na str. 4

Z POSIEDZENIA RADY PRACOWNICZEJ

BIUROWIEC przestanie STRASZYĆ

26 maja br. odbyło się kolejne posiedzenie Rady Pracowniczej ZKiMR. Jego głównym tematem była dyskusja nad wnioskiem dyrektora zakładu, która zaproponowała kontynuowanie budowy „biurowca” o ile, oczywiście, minister, bank finansujący oraz Komisja Planowania Rady Ministrów zaaprobuje ten pomysł.

Za takim obrotem sprawy przemawiają liczne argumenty. W stojący w stanie surowym obiekt „wbudowano” już ok. 80 proc. niezbędnych materiałów. Po zakończeniu robót, które kosztować mają jeszcze 98 mln złotych, możliwe będzie przekwaterowanie do „biurowca” komórek administracyjnych. W ten sposób uzyska się sporo wolnych pomieszczeń na szatnie, łaźnie i tym podobne obiekty zaplecza socjalnego. Przypomnijmy, iż dla uzyskania względnego komfortu socjalnego ZKiMR potrzebują ok. 400 dodatkowych miejsc w szatniach. Takiej ilości nie gwarantują wznoszone obecnie zaplecza so-

cjalne przy halach obróbki wiórowej i Dziale Głównego Mechanika. Niebagatelną sprawą będzie również skoncentrowanie działów, do tej pory rozrzuconych po całym zakładzie, w jednym miejscu, co znacznie usprawni zarządzanie oraz obsługę interesantów.

Jak widać, argumenty przemawiające za kontynuowaniem budowy są przekonujące. Tego zdania byli również członkowie Rady Pracowniczej, którzy jednogłośnie poparli wniosek dyrektora w tej sprawie. Według wstępnych założeń, jeszcze w tym roku wykonane zostaną w „biurowcu” roboty rzędu 20 mln zł, zaś w roku następnym pozostałe, o wartości 78 mln. Oczywiście, o ile odpowiedzialne władze zaakceptują wniosek ZKiMR.

Jest więc nadzieja, iż w końcu 1984 roku przestanie straszyć „biurowiec”, przypominający niebylegale i popełnione wówczas błędy.

(r.)

Związki zawodowe a sprawy załogi

Klub emerytów i rencistów, byłych pracowników ZKiMR, wybrał nowy zarząd. Spotkał się on w pierwszych dniach czerwca bieżącego roku z członkami prezydium związku zawodowego. W spotkaniu uczestniczyli także kierownik Działu Socjalnego ADAM BABIJCZUK, który przedstawił reprezentantom emerytów i rencistów, a jest ich łącznie blisko 400, zakładową ofertę w zakresie działalności i świadczeń socjalnych. Podkreślił przy tym, że byli członkowie załogi traktowani są na równych prawach ze wszystkimi pracownikami. Podobnie jak oni, będą mieli indywidualne karty świadczeń socjalnych. W tym roku tylko na same zapomogi dla tej grupy ludzi przeznaczono z zakładowego funduszu socjalnego 324 tys. zł.

Nowy zarząd w najbliższym czasie opracuje program działania. Na plan pierwszy wysunie w nim inicjatywy i działania, które spowodują, iż niełatwe obecnie życie emerytów i rencistów stanie się nieco znośniejszym i przyjemniejszym. Wszyscy członkowie zarządu będą pełnili stałe dyżury w każdy poniedziałek w siedzibie związku zawodowego, przyjmując wnioski i propozycje zainteresowanych.

W drugiej części zebrania skoncentrowano się na problematyce związkowej. Przewodniczący związku ANTONI PRZYBYSZEWSKI poinformował o szansie prac nad utworzeniem ponadzakładowej struktury związkowej — Federacji Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Metalowego i Elektromaszynowego. Związek Zawodowy Pracowników ZKiMR zgłosił do przyszłej federacji swój akces.

Sprawą o wielkiej wadze, zarówno dla związku, jak i dla pracowników zakładu, jest wywalczenie dodatkowego urlopu profilaktycznego dla kowali. Prawo do takiego urlopu w wymiarze od 6 do 12 dni w roku posiadają pracownicy branży hutniczej. W tym celu przebywała w Warszawie na negocjacjach w Ministerstwie Hutnictwa i Przemysłu Maszynowego delegacja związkowa w osobach ANTONIEGO PRZYBYSZEWSKIEGO i ADOLFA KAWECKIEGO. O wyniku ich wizyty informujemy w innym miejscu.

Najwięcej miejsca w dyskusji poświęcono zagadnieniom związanym ze sposobem wydatkowania pieniędzy z funduszu socjalnego. Kierownictwo związku zastrzegło sobie prawo do przed-

stawiania mu kwartalnych sprawozdań z wykorzystania tych środków. Ma to na celu przeciwdziałanie wydaniu tych pieniędzy na cele, które nie są zgodne z przeznaczeniem tych funduszy.

Sporo wątpliwości wzbudziły rozmiary finansowania z funduszu socjalnego działalności Klubu Sportowego „Kuznia”. Rozpatrywano nawet ewentualność całkowitego wyeliminowania dotacji na ten cel z tych środków lub przynajmniej ich ograniczenie do niezbędnego minimum. W niedługim czasie komisja związkowa postara się doprowadzić do wspólnego spotkania z zarządem klubu, władzami miejskimi, dyrektorami i organizacjami związkowymi innych jaworskich zakładów pracy w celu znalezienia rozsądnego rozwiązania tej kwestii. Spotkanie takie wydaje się konieczne. Wymaga tego bowiem interes i przyszłość piłki nożnej w Jaworze. Trzeba jednak, jak to określił A. Przybyszewski, podejść do tego problemu bardzo ostrożnie, aby nie zaprzepaścić z trudem osiągniętych przez jaworskich piłkarzy sukcesów, ale też nie stracić z pola widzenia podstawowych interesów pracowników.

(mil)

PRZEGLĄD WARUNKÓW PRACY

Czy związkowcy wywalczą poprawę?

Uchwałą Zarządu Zakładowego Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Pracowników ZKiMR, podjętą 19 kwietnia br., wznowione zostały społeczne przeglądy warunków pracy. Do końca maja br. siedem kilkusobowych zespołów, w skład których wchodził specjalista różnych dziedzin oraz wyróżniający się znajomością rzeczy robotnicy, szczegółowo przeanalizowało stosowane technologie i wyłowiło mankamenty utrudniające pracę. Określiło także wiele czynników, które negatywnie wpływają na zdrowie i samopoczucie pracowników.

W chwili, gdy o tym piszemy,

zakładowa komisja przeglądowa w składzie: Jerzy Todos, Wacław Aslamowicz, Józef Paździor, lek. Wiktor Piotrowski, Władysław Karliński, Stanisław Nawara i Eugeniusz Szmít opracowuje raport o warunkach pracy w Zakładach Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych, przygotowując, w oparciu o szczegółowe wnioski zespołów problemowych, harmonogram działań, niezbędnych do zlikwidowania stwierdzonych nieprawidłowości. Jakże to będą ustalenia, poinformujemy w następnym numerze „Przeglądu”.

Mamy nadzieję, iż tym razem związkowcy skutecznie wyegzekwują od administracji zakładu

obowiązek poprawy warunków pracy. W latach ubiegłych bywało z tym różnie. Sądźmy także, że członkowie zespołów problemowych skoncentrują swoją uwagę na najważniejszych problemach załóg poszczególnych wydziałów i w ten sposób unikną błędów, jakie popełniano dotychczas. Polegały one na zajmowaniu się drobiazgami, jakie z powodzeniem mogli rozwiązać kierownicy i mistrzowie. W powodzi takich spraw ginęły zagadnienia naprawdę ważne, jak choćby niedoskonała wentylacja w wydziale obróbki ręcznej matrycowni.

(r.)

Krew dla chorych

28 maja doszło wreszcie, a więc z dwutygodniowym opóźnieniem, do spotkania honorowych dawców krwi. Okazją było 25-lecie Honorowego Krwiodawstwa w Polsce oraz ośmiolatek jego kontynuowania przez załogę ZKiMR.

W zakładzie jest blisko 180 dawców. Wszystkich łączy jeden, wspólny i najwyższy, humanitarny cel — ratowanie życia innych ludzi. Robią to bezinteresownie. Kierownictwo zakładu od dawna wykazuje właściwe zrozumienie dla tej akcji. Będzie tak również w najbliższej przyszłości. Potwierdził to obecny na uroczystości zastępca dyrektora d.s. ekonomicznych EUGENIUSZ CEZAR.

Długoletni krwiodawcy zostali uhonorowani dyplomami uznania. Otrzymali je: ANDRZEJ WROCHNA (ze względu na stan zdrowia nie może już oddawać krwi), KAZIMIERZ GRZYWA, BRONISŁAWA OKO, ZENON CZARNECKI, STANISŁAW BUCZYŃSKI i BERNARD LENART.

Podczas spotkania jego uczestnicy poruszyli wiele spraw, nurtujących środowisko krwiodawców.

(m)



Dzień dziecka

1 czerwca kojarzy się wszystkim z Międzynarodowym Dniem Dziecka. W bieżącym roku Dział Socjalny ZKiMR postanowił mile zaskoczyć pociechy pracowników fabryki, organizując im mały piknik połączony z zabawą. Miło było widzieć najmłodsze latorośle, dumnie zasiadające za stołami pełnymi słodyczami.

Impreza rozpoczęła się od wyświetlania filmów. Początek zapowiadał się niezbyt obiecująco. Najpierw „puszczono” filmy raczej dla młodzieży starszej. Błąd ten jednak został szybko naprawiony i na ekranie pojawili się znani i lubiani bohaterowie dziecięcych opowieści.

Po projekcji dzieci udały się do dużej sali, gdzie rozpoczęła się zabawa. Dla wielu był to pierw-

szy prawdziwy bal. Wdzięczna dziecięca publiczność oklaskiwała przygrywający zespół, a mamusi dumnie obserwowały, jak ich pociechy rozkosznie kołysały się w rytm popularnych kaczuszek. Impreza zakończyła się późnym wieczorem.

Sporo wrażeń zostawiła również wizyta we wrocławskim ZOO, jaką Dział Socjalny urządził dla dzieci pracowników w niedzielę — 5 czerwca br.

Te dwie imprezy dostarczyły dzieciom wiele radosnych i niezapomnianych chwil. Gdyby jeszcze słodycze, a zostało ich dość dużo, trafiły do tych dzieci, które nie mogły przyjeżdżać do Działu Socjalnego z powodu choroby.

Antoni Wysocki



rządzenie list w porządku alfabetycznym i w terminie umożliwiającym dokonanie wypłaty w wyznaczonych dniach.

● W związku z odejściem z zakładu JANUSZA ŁYSIA — kierownika Działu Administracyjno-Gospodarczego, stanowisko to z dniem 20 kwietnia br. objął TEODOR DADAS.

● Dyrektor ZKiMR zarządzeniem z 11 maja br. wprowadził zmiany w zasadach premiowania służb utrzymania ruchu. Celem tych zmian jest podniesienie skuteczności działania wspomnianych służb, szczególnie na II i III zmianie. Mistrzowie wydziałów produkcyjnych Kuźni zostali upoważnieni do wnioskowania do głównego energetyka i głównego mechanika o potrącenie premii regulaminowej pracownikom służb utrzymania ruchu w przypadkach drastycznych zaniedbań w wywiązywaniu się z obowiązków.

● W Złotoryi odbyły się wojewódzkie zawody żeńskich zespołów obrony cywilnej. Dziewczęta z ZKiMR, kierowane przez Józefa Staraka, zajęły II miejsce, tylko nieznacznie ustępując zwyciężczyni.

(m)

U filmowców-amatorów

Na prośbę instruktora Amatorskiego Klubu Filmowego „Jawornik” JANUSZA KREDOSZYŃSKIEGO informujemy czytelników o imprezach, jakie filmowcy zamierzają zorganizować w miesiącach letnich. Sądźmy, iż za pośrednictwem gazety informacja ta dotrze do ogółu załogi, bowiem zawiadomienia w formie afiszy po prostu ginęły w powodzi ogłoszeń, jakimi oblepiany jest zakład. A oto szczegóły.

W wolną sobotę — 11 czerwca br. fotografowie-amatorzy wzięli udział w konkursie na najlepszą foto-scenkę. Pozowali członkowie zespołu dziecięcego Młodzieżowego Domu Kultury w Legnicy, którzy jednocześnie wystąpili ze swoim programem, oraz osoby w różnym wieku, zaproszone przez organizatorów. Wieczorem zaś odbył się bezalkoholowy wieczorek taneczny dla fotografujących.

W poprzednią niedzielę filmow-

cy z Jawora spotkali się z kolegami z jeleniogórskiego klubu „Zez”. Być może w ten sposób zapoczątkowany zostanie stały kontakt.

A teraz coś dla wczasowiczów. W lipcu i sierpniu Janusz Kredoszyński zamierza przedstawić w ośrodku wypoczynkowym w Głębokim swoje najlepsze filmy, w tym również nagrodzone na międzynarodowych festiwalach.

Wreszcie sprawa najważniejsza. Wznowiona zostanie impreza, dzięki której o Jaworze i ZKiMR było kiedyś głośno w kraju. Mowa o Ogólnopolskim Przeglądzie Amatorskiej Twórczości Filmowej „Asocjacje Filmowe — Jawor 83”. Już po raz dziesiąty zjadą do Klubu Technika członkowie AKF z całej Polski. Na tę okazję jaworscy amatorzy przygotowują aż jedenaście filmów! Być może, któryś z nich powtórzy sukces sprzed lat?

(r.)

JUBILEUSZ szkoły przyzakładowej

W tym roku mija dwadzieścia lat od chwili, gdy w budynku przy ul. Starojaworskiej (mieści się tam obecnie bursa szkolna) rozpoczęli naukę uczniowie przyzakładowej szkoły zawodowej i technikum ówczesnej Fabryki Narzędzi Rolniczych. Przez ten okres Zespół Szkół Zawodowych przy FNR kilkakrotnie zmieniał swoją siedzibę, przenosząc się kolejno na ul. 1 Maja (dawny dom kultury, obecnie filia przedszkola nr 4), później na ul. Armii Radzieckiej, by wreszcie wprowadzić się do przestronnych, nowych pomieszczeń przy ul. Kuzienniczej.

Mury szkoły opuściło w tym okresie kilkuset absolwentów, z których wielu po dziś dzień pracuje w Zakładach Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych, zajmując

nierz bardzo odpowiedzialne stanowiska. Niektórzy z nich podjęli dalszą naukę i zdobyli dyplomy wyższych uczelni. Dla wszystkich jubileusz przyzakładowej szkoły stanowić powinien okazję do wspomnień, do odświeżenia starych znajomości. Szanse taką daje spotkanie, na które organizatorzy obchodów zaprosili absolwentów szkoły zawodowej i technikum oraz byłych wykładowców. Odbędzie się 25 czerwca br., a w jego programie przewidziano m.in. zwiedzanie nowej szkoły i wieczorek taneczny. Uczestnicy spotkania otrzymają okolicznościowe znaczki i pamiątkowe dyplomy. Wg wstępnych oczekiwań organizatorów, w imprezie weźmie udział ok. 300 osób.

(r.)

W MŁODZIEŻOWEJ SPÓŁDZIELNI

Formalności na ukończeniu

14 maja br. odbyło się zebranie założycielskie młodzieżowej spółdzielni mieszkaniowej. W jego trakcie zatwierdzono statut, wybrano władze, załatwiono więc sprawy, które jak dotąd, stały na przeszkodzie odważnej dwunastce. Pozostaje jeszcze zarejestrowanie spółdzielni, załatwienie indywidualnych kredytów bankowych, zakupienie działek budowlanych. Po tym wszystkim można już stawiać wymarzone domki. Ale do rzeczy.

W zebraniu wzięli udział przedstawiciele zakładowych i miejskich władz, związku zawodowego oraz rady pracowniczej i wojewódzkiego związku spółdzielni mieszkaniowych. Wszyscy deklarowali pomoc, obiecywali wesprzeć spółdzielców. Miejsmy nadzieje, iż nie skończy się na słowach. Faktem jest, iż dyrekcja zakładu już pozwoliła odzyskać cegłę z gruzowiska po spalonym

młynie i z wyburzanych hal produkcyjnych (co prawda, po wysokiej cenie 6 zł za sztukę), przydzieliła plac na wytwórnię pustaków i obiecała pożyczkę z funduszu mieszkaniowego. Zapewniła również, iż wypożyczy niezbędny sprzęt mechaniczny i ułatwi nabycie materiałów instalacyjnych. To wszystko znacznie przyspieszyłoby sfinalizowanie budowy szeregowych domków. Czas trwania robót przepisuje określają na trzy lata od chwili uzyskania kredytu bankowego.

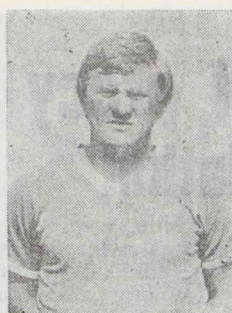
Zebrani ustalili, iż działka będą pod nazwą Młodzieżowa Spółdzielnia Pomocy w Budownictwie mieszkaniowym „Kuziennik”. Prezesem zarządu wybrano ANDRZEJA KOWALCZYKA, zaś przewodniczącym Rady Nadzorczej — JANUSZA MIKSINSKIEGO.

(r.)

AUTORZY piłkarskiego sukcesu

TYŁKO ROK trwała „kwarantanna” „Kuźni” w klasie okręgowej po degradacji z III ligi. Liczni sympatycy piłki nożnej w ZKiMR i Jaworze znowu będą mogli oglądać III-ligowe zmagania.

Przed dwoma laty pierwszy w historii klubu awans wywalczyło aż 26 piłkarzy. 13 z nich brało udział w rozgrywkach obecnej edycji. Są to: HENRYK KASPRZAK, MAREK GRZĘDA, JANUSZ DRABIK, PIOTR RYBICKI, ZBIGNIEW BIELA, JANUSZ WŁOSZCZAK, HENRYK DULIK, CZESŁAW UNTON, LESZEK STEPIEŃ, JANUSZ RYBICKI, KRZYSZTOF ZIEMBA, ADAM ŚLĘCZKO. Oprócz nich występowali w zespole: MAREK NIEĆ, ANDRZEJ IGNATIUK, ZYGFRYD BORKOWSKI, ADAM MIŁOŃ, SŁAWOMIR BLISKOWSKI, ZDZISŁAW SŁOTA, ADAM GABRYŚ i MICHAŁ LENKIEWICZ oraz WALDEMAR TYMPALSKI i BOGDAN SZELIGA. W sumie więc podjął udział w awansie ma 23 zawodników. Trenerem zespołu jest mgr TADEUSZ PODHORODECKI, jego asystentem MIECZYSLAW BIENUSIEWICZ, a kierownikiem HENRYK BIL. OTO SYLWETKI TWÓRCÓW SUKCESU:



MIECZYSLAW BIENUSIEWICZ — asystent trenera Podhorodeckiego — od nowego sezonu I trener zespołu.



ADAM ŚLĘCZKO — pomocnik, lat 25, kawaler; w zespole występuje od wiosny tego roku po powrocie z „Łuży” Luban, gdzie odbywał służbę wojskową; rozegrał 2 spotkania, do „Kuźni” przyszedł z „Drawy” Drawsko Pomorskie.

ORAZ

MAREK GRZĘDA — bramkarz, lat 21, kawaler; grał w 13 meczach tylko w rundzie jesiennej; obecnie odbywa służbę wojskową w straży pożarnej; wychowanek klubu.

JANUSZ DRABIK — obrońca, lat 28, żonaty; brał udział w 16 meczach; w „Kuźni” od 1980 r. przedtem zawodnik „Stali” Chocianów.

WALDEMAR TYMPALSKI — obrońca, lat 23, kawaler; grał tylko jesienią w 10 meczach; odbywa służbę wojskową w Opolu; wychowanek klubu.

MAREK NIEĆ — obrońca, lat 24, żonaty; grał w 21 meczach; w „Kuźni” od 1982 r., przedtem w „Sandecji” Nowy Sącz; strzelił 1 gola.

ANDRZEJ STRYJAK — obrońca, lat 25, żonaty; brał udział w 6 spotkaniach; wychowanek klubu.

ANDRZEJ IGNATIUK — obrońca, jeden z najmłodszych w zespole — 18 lat; kawaler; rozegrał 12 spotkań; wychowanek klubu.

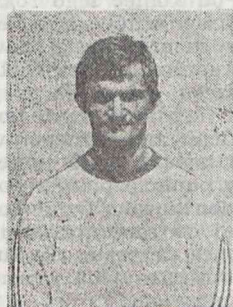
SŁAWOMIR BLISKOWSKI — pomocnik, lat 20, kawaler; grał w 6 meczach; w „Kuźni” występuje pierwszy sezon, wiosną tego roku przyszedł z „Piasta” Bolków.

JANUSZ WŁOSZCZAK — pomocnik, lat 22, kawaler; grał w 17 meczach, zdobył 2 bramki; wychowanek klubu.

BOGDAN SZELIGA — napastnik, lat 23, kawaler; grał tylko w rundzie jesiennej w 2 meczach; wychowanek klubu; obecnie odbywa służbę wojskową w Lubaniu.

ADAM GABRYŚ — napastnik, lat 17; pierwszy sezon w kadrze „Kuźni”; rozegrał 2 mecze, wychowanek klubu.

Informacje o ilości rozegranych przez poszczególnych zawodników meczów i strzelonych bramek podaliśmy według stanu na 2 czerwca br.



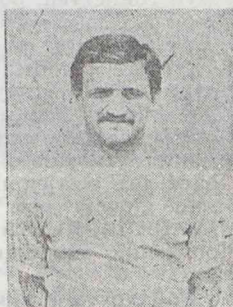
Henryk Kasprzak — bramkarz, lat 23, kawaler; jesienią ub. roku powrócił z „Łuży” Luban, gdzie odbywał zasadniczą służbę wojskową; grał w 15 meczach, w tym we wszystkich spotkaniach rundy wiosennej; wychow. klubu.



ZYGFRYD BORKOWSKI — kapitan zespołu, lat 30, obrońca, żonaty; grał we wszystkich dotychczasowych meczach, strzelił 8 goli, z czego aż 6 z rzutów karnych; w „Kuźni” od 1981 r., przedtem „Gryf” Gryfów Śląski.



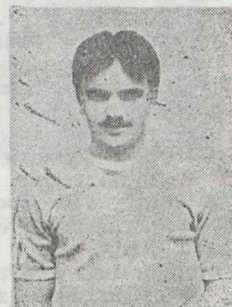
MICHAŁ LENKIEWICZ — napastnik, lat 30, żonaty; rozegrał 24 spotkania, zdobył 12 bramek; pierwszy sezon w „Kuźni”; wcześniej „Włóknarz” Białystok.



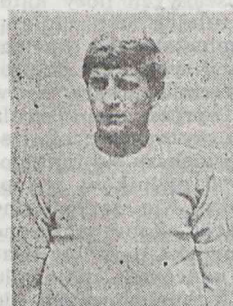
CZESŁAW UNTON — pomocnik, lat 25, żonaty; wystąpił w 13 meczach, strzelając 5 bramek; w „Kuźni” od 1981 r., przedtem grał w Kątach Wrocławskich.



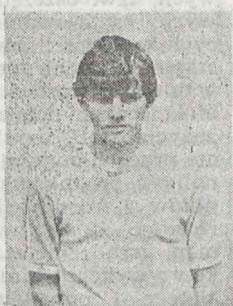
JANUSZ RYBICKI — napastnik, lat 25, żonaty; grał w 27 meczach; najsukuteczniejszy zawodnik zespołu, zdobył 13 bramek; wychowanek klubu.



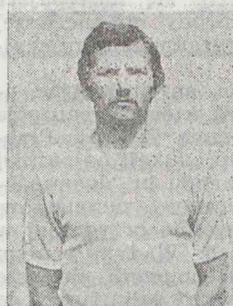
KRZYSZTOF ZIEMBA — pomocnik, lat 20, kawaler; wystąpił w 22 meczach, zdobył 7 bramek, do „Kuźni” przyszedł w 1980 r. z „Ruchu” Pogwizdów.



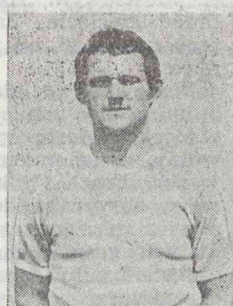
HENRYK DULIK — pomocnik, lat 28, kawaler; grał w 23 meczach, zdobył 1 bramkę; wychowanek klubu; jeden z podstawowych zawodników zespołu.



ZDZISŁAW SŁOTA — kawaler; pierwszy pomocnik, lat 19, sezon w kadrze I zespołu; grał w 2 meczach; wychowanek klubu.



ZBIGNIEW BIELA — pomocnik, lat 30, żonaty; grał w 8 meczach, zdobył 3 bramki.



LESZEK STEPIEŃ — obrońca, lat 22, kawaler; grał w 1 meczach, zdobył 1 bramkę; wychowanek klubu.



PIOTR RYBICKI — obrońca, lat 22, żonaty; grał w 1 meczu, wychowanek klubu.



ADAM MIŁOŃ — pomocnik, lat 20, kawaler; grał w 14 meczach, wychowanek klubu.

Co słychać, sekretarzu?

ROMAN STEPIEŃ pełni funkcję drugiego sekretarza KZ PZPR od grudnia 1981 roku. Jego życiorys obrazuje doskonale sytuację sprzed IX Nadzwyczajnego Zjazdu, kiedy to nie stał partyjny, ale autentycznie zaufanie towarzyszy, zrodzone we wspólnej walce w owych trudnych dla organizacji dniach, decydowało o wyborze do władz partii. Tak było i w jego przypadku. W czasie przedzjazdowej kampanii sprawozdawczo-wyborczej został członkiem Egzekutywy Komitetu Zakładowego, później wszedł w skład Komitetu Miejskiego i wybrany został członkiem miejskiej komisji partyjnej d.s. skarg, wniosków i sygnałów od ludności.

Pracował wtedy jako ustawiacz w Wydziale K-2. Zaczynał jednak w Wydziale W-2, w ówczesnej FNR, jako rozdzielca, bezpośrednio po ukończeniu Technikum Mechanicznego w sierpniu 1973 roku. Po dwóch latach awansował na stanowisko mistrza z płacą miesięczną 2800 zł i dodatkiem funkcyjnym w kwocie 300 zł. Nie było to za wiele, jak dla człowieka, który zamierzał założyć rodzinę. Kusily zarobki w powstającej nowej fabryce, ale o przeniesienie nie było łatwo. Zbyt wielu bowiem było chętnych, a przecież maszyny rolnicze też ktoś musiał produkować. Sposób był wtedy jeden: zwolnić się z Fabryki Narzędzi i zaraz potem podjąć pracę we wznoszonej od podstaw Kuźni. Tak też postąpił. Trafił do Wydziału K-2, gdzie zaferowano mu stanowisko kowala. Były to dopiero początki,

czynne były zaledwie dwa młoty, więc zatrudniano go dosłownie przy wszystkich robotach. Stąd wyniósł, jak wspomina, doskonałą znajomość tego odcinka zakładu.

W 1976 roku spotkało go nieszczęście. Uległ w trakcie kucia ciężkiemu wypadkowi. Uszkodzenie tętnicy uda o mało nie skończyło się trwałym kalectwem. Wyszedł z tego, ale odleżał aż 110 dni. Powrócił do pracy, ale już na stanowisko ustawiacza. Stan zdrowia nie pozwolił mu na wykonywanie zawodu kowala.

ZOPIW — zagrożenie szczególnie ważne dzisiaj

— O mało nie straciłem nogi — wspomina z humorem ten niezbyt przyjemny moment w swoim życiu, — ale za to poznałem w zakładzie żonę i niedługo potem otrzymałem spółdzielcze mieszkanie z zakładowej puli. I to po pięcioletnim zaledwie wyczekiwaniu w kolejce!

Co zadecydowało, że towarzysze obdarzyli go takim zaufaniem, powierzając, pomimo młodego wieku, tak znaczące w partyjnej hierarchii stanowisko? Z rozmowy w Wydziale K-2 wylania się pewien obraz. W trakcie wspólnej, kilkuletniej pracy Roman Stepień dał się poznać jako doskonały fachowiec. Na podkreślenie zasługuje także upór, z jakim podchodził do wszystkiego, za co

się wziął. Dla niego nie było problemów nie do rozwiązania. Był bezkompromisowy. Potrafił wygnać prawdę w oczy nawet wyższym przełożonym. Najważniejsze jednak, że jego słowa nie rozmięły się z czynami. To cenna robotnica.

Roman Stepień pełni w zakładzie funkcję kierownika Zakładowego Ośrodka Pracy Ideowo-Wychowawczej. Sporo miejsca w rozmowie poświęcił właśnie tej sprawie. Obecna formuła ośrodka jest za wąska, nie pozwala skutecznie wpływać na postawy pracowników. Jest to zagrożenie niezwykle ważne dzisiaj, kiedy wokoło tyle przejawów marnotrawstwa, bezmyślności, nieposzanowania wspólnego dobra, gdy wiele negatywnych postaw jest wynikiem niedoinformowania, nieznajomości zasad postępowania w takiej czy innej sytuacji, niezro-

zumienia realiów politycznych. Brakuje w zakładzie instytucji, która koordynowałaby celową działalność w tej dziedzinie, wytyczałaby główne kierunki działań, pilnowała realizacji zadań i zamierzeń, rozsianych po różnych programach, często sprzecznych ze sobą. Ot, na przykład sprawy kultury i wypoczynku. Jak na razie, każda z istniejących w fabryce organizacji robi to na swoją rękę, a szary, przeciętny pracownik nie bardzo wie, jak i gdzie ma spędzić wolny czas. Ile też powstaje nieporozumień z tego tylko powodu, że do pracowników nie dociera aktualna, sprawdzona informacja. Tak dalej nie może być.

(r.)

„Otwarte drzwi” w ministerstwie

Minister Hutnictwa i Przemysłu Maszynowego ustanowił pierwszy poniedziałek każdego miesiąca dniem bezpośrednich spotkań z pracownikami zakładów pracy, podległych resortowi. W dniu tym podsekretarze stanu i dyrektorzy departamentów, każdy w zakresie swoich kompetencji, będą przyjmować pracowni-

ków z zakładów pracy resortu w sprawach związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstw i rozpatrywać zgłaszane przez nich wnioski i propozycje.

Przyjęcia będą się odbywać w gmachu ministerstwa w Warszawie przy ulicy Kruczej 38/42 w godz. od 11 do 18.

(m)

DRUGA porcja monet

ZKiMR otrzymały kolejny przydział srebrnych monet z wizerunkiem papieża Jana Pawła II. 135 monet zostało rozprowadzone podobnie jak poprzednia ich partia, tzn. w drodze losowania, wg takich samych kryteriów.

W losowaniu nie wzięły udziału te osoby, które już wcześniej wylosowały srebrne monety.

(m)

Odznaczenia dla pracowników ZKiMR

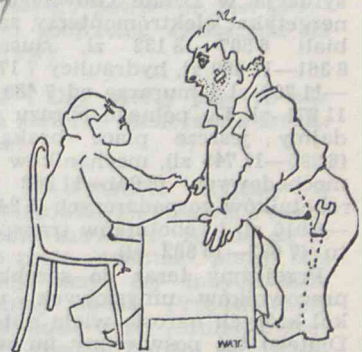
Podczas ostatniej sesji Miejskiej Rady Narodowej w Jaworze jej przewodniczący MARIAN BORUŃ odznaczony został Krzyżem Kawalerskim Orderu Odrodzenia Polski za całokształt wieloletniej działalności społecznej.

Takie samo odznaczenie odebrał dyrektor ALEKSANDER

OLECH, przyznane mu z okazji 30-lecia ZKiMR. Nie mógł on uczestniczyć w uroczystościach jubileuszowych ze względu na służbowy wyjazd.

(m)

Przegląd Fabryczny 3



19 Inwestowanie w warunki pracy uprawnia do ulg w podatku!

PRZED SIĘDMIU LATY, kiedy rozpoczynałem pracę w niedawno uruchomionej nowej Kuźni, zdarzyło się, iż byłem świadkiem pewnej rozmowy. Prowadził ją działaczem związkowym stary, emerytowany górnik, bodajże z Wai-brzycha. Powiedział, po zapoznaniu się z warunkami pracy kowali, że wymaga ona znacznie większego wysiłku, niż praca w kopalnianym przodku. — Jak ci ludzie wytrzymują w takim hałasie i w tak wysokiej temperaturze? — dziwił się doświadczony górnik.

O tym, że warunki pracy w wydziałach kujących są, delikatnie mówiąc, nie najlepsze, pisaliśmy już niejednokrotnie. Wielu twierdzi, iż tu właśnie tkwi główna przyczyna licznych zwolnień z zakładu. Prawda jest bowiem, że zatrudnionych tam ludzi nie potrafią zatrzymać stosunkowo wysokie — w skali zakładu — zarobki, sięgające, w przypadku tzw. kowali prowadzących, dwudziestu tysięcy zł! Ci, którzy widzą jedyne lekarstwo na płynność w pieniądzu, twierdzą, co prawda, że nie są to zarobki zbyt duże. Mówią, że gdyby kowale zarabiali 40 tysięcy, to na pewno nie byłoby problemu z obsadą stanowisk w Kuźni. Śmiem w to wątpić. Zapewne niektórych kuszałaby taka suma. Pytam tylko, jak długo pracowaliby w swoim zawodzie? Jest przecież powszechną tajemnicą, że po dwóch—trzech latach zakładowy lekarz bardzo często stwierdza u kowala początki głuchoty czy zmiany reumatyczne i przesuwają go do lepszej pracy.

Inwestowanie w warunki pracy sporo kosztuje, to prawda. Niełatwo dzisiaj zdecydować się na takie wydatki, kiedy brakuje pieniędzy na wyrównanie tych wszystkich dysproporcji płacowych, które narosły przez lata. I jest to, moim zdaniem, podstawową trudność. Nie podzielałam natomiast poglądów tych osób, które twierdzą z uporem, iż nie już w wydziałach Kuźni nie da się wymyśleć, co prowadziłoby do zmniejszenia hałasu czy wysokiej temperatury. Nie przekonuje mnie również argument, że w nowo wybudowanej Kuźni w Stalowej Woli jest podobnie źle, albo jeszcze gorzej niż u nas. Sądzę zre-

szta, że takie rozumowanie wypływa z obawy, iż wszelkie prace, związane np. z przeróbką wentylacji, zakłóciłyby tok produkcji, bądź nawet, w przypadku poważniejszych robót, należałoby, być może, wstrzymać na pewien czas pracę w Kuźni! To się po prostu nie mieści w głowie co niektórych osób. No, ale są to wyłącznie moje prywatne odczucia. Tak na serio, to wszystkich przeraża zapewne kwota, jaką należałoby wyłożyć z zakładowej kasy, aby diametralnie zmienić warunki pracy.

I tu ostatnio pojawiła się szansa, której nie powinniśmy zmarnować. Oto zarządzenie Rady Ministrów z 4 lutego br. wprowadza ulgi w podatku dochodowym wobec tych przedsiębiorstw, które inwestują w poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy! Ścisłej zaś ulgi te przysługują wówczas, jeżeli w wyniku owych inwestycji nastąpi w zakładzie:

- ograniczenie zagrożeń czynnikami szkodliwymi w środowisku pracy do wartości określonych w rozporządzeniu ministra pracy, płac i spraw socjalnych z 22 grudnia 1982 r. (Dz.U. nr 43, poz. 287),

- ograniczenie zagrożeń związanych z mikroklimatem gorącym (temp. powietrza w pomieszczeniu ponad 30°C i wilgotności ponad 65 proc.) lub bezpośrednim oddziaływaniem otwartego źródła promieniowania w pomieszczeniach,

- likwidacja ciężkich prac fizycznych kobiet, przy których wydatek energetyczny na pracę efektywną w okresie zmiany roboczej wynosi powyżej 1300 Kcal, m.in. przez mechanizację prac związanych z przemieszczaniem ciężarów.

Za inwestycje uprawniające do ulgi w podatku dochodowym uważa się również budowę szatni i łazien dla pracowników narażonych na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia oraz na działanie gorącego mikroklimatu.

Jak widać, wspomniane wyżej zarządzenie opublikowane zostało w sytuacji wprost wymarzonej, a więc w chwili, kiedy musielibyśmy mocno zacisnąć pasa, aby wygospodarować środki, niezbędne na ten cel. Czy potrafimy z tej okazji skorzystać? Będąc świadkiem poważnych opo-

rów, z jakimi stykają się np. ślusarze z matrycowni, starający się o poprawienie wentylacji w swoim pomieszczeniu, przypominając sobie nierozwiązaną do tej pory sprawę malarni zanurzeniowej, mam wewnętrzną obawę, czy to się uda. Powtarzam więc, że barierę stanowią nie kłopoty natury finansowej czy brak tzw. mocy przerobowej brygad utrzymania ruchu. Bariery jest to, że o warunkach pracy myślimy jak o czymś, co jest drugorzędne, co nie wpływa w znaczący spo-

sób na rozmiary produkcji. Jeżeli nie zdolamy tego fałszywego podejścia przełamać, jeśli nie postawimy poprawy warunków pracy zdecydowanie na pierwszym miejscu wśród zadań na najbliższe dwa—trzy lata, to nie uda się uzyskać także zakładanego wzrostu wielkości produkcji, a nawet trudno będzie utrzymać jej poziom z roku bieżącego. Po prostu nie będzie chętnych do pracy w Kuźni nawet za wspomniane czterdzieści tysięcy.

(R.T.)

Program antyinflacyjny i oszczędnościowy

20 Na miarę potrzeb czy możliwości

Jak powstał ów program? Kilka miesięcy temu utworzono dziewięć kilkuosobowych zespołów problemowych, m.in. d.s. konstrukcji i technologii produkcji odkuwek, analizy konstrukcji i technologii maszyn rolniczych, postępu technicznego, gospodarki materiałowej, jakości wyrobów, inwestycji oraz poprawy organizacji pracy, które przedstawiły kilkadziesiąt konkretnych wniosków, wynikających ze szczegółowej analizy sytuacji na poszczególnych odcinkach. Ponieważ wiele z tych wniosków traktowało o tych samych sprawach, bądź też wzajemnie uzupełniały się, zespół główny pod przewodnictwem MARIANA BORUNIA uporządkował je, odpowiednio grupując, a niektóre uogólniając.

Po tym zabiegu projekt zakładowego programu zaprezentowano 25 kwietnia br. przedstawicielom wszystkich działających w fabryce organizacji i stowarzyszeń. W wyniku dyskusji, jaka się wtedy wywiązała, uzupełniono go o kilka punktów, rezygnując jednocześnie z takich, które dałyby wymierne efekty w bliżej nieokreślonej przyszłości albo też korzyści te byłyby niewielkie. W ostatecznej wersji w zakładowym programie antyinflacyjnym i oszczędnościowym znalazły się następujące przedsięwzięcia. Zaczniemy od pierwszej jego części, tj. od programu antyinflacyjnego.

Planowane działania antyinflacyjne obejmują pięć zamierzeń, których realizacja wzbogaci ofertę rynkową ZIKMR. Przewidują uruchomienie produkcji najpóźniej w początkach IV kwartału br. dwurzędowego obsypnika do uprawy ziemniaków, a więc maszyny szczególnie przydatnej w małych gospodarstwach. W tym samym okresie bramy fabryki opuszczą pierwsze egzemplarze przystawki dolkującej do

ziemniaków, którą opracowano z myślą o rozszerzeniu możliwości zastosowania w robotach polowych wieloraka P-705, a także dodatkowe ilości poszukiwanych przez rolników rozdrabniaczy H-111/2, wykonanych poza planem. Pod koniec tego roku ma ruszyć produkcja segmentów ogrodzeniowych, które będą montowane z tzw. azurów. I wreszcie sprawa, która była podnoszona od dłuższego już czasu przy okazji różnych narad i spotkań, czyli postulat otworzenia sklepu fabrycznego, w którym sprzedawane będą zbędne materiały i części. Otóż w punkcie piątym powyższego programu zobowiązano Dział Gospodarki Materiałowej do zorganizowania takiego sklepu do końca przyszłego roku! Nasuwa się więc pytanie, czy nie można tego przyspieszyć?

W części programu, poświęconej działaniom oszczędnościowym, umieszczono 42 przedsięwzięcia. Wymienimy najważniejsze, a zwłaszcza te, o których niejednokrotnie pisaliśmy na łamach „Przeglądu”, opierając się na spostrzeżeniach naszych czytelników. Część z nich dotyczy wytwarzanych obecnie w fabryce maszyn rolniczych. aZplanowano m.in. modernizację pielnika 12-rzędowego, wprowadzenie nowych, tzw. oszczędnościowych noży kątowych, zastosowanie tulejek uszczelniających w kółkach równoległoboków oraz zastąpienie wielu operacji wiercenia dziurowaniem otworów. Przewiduje się, że w efekcie tych działań, oprócz zmniejszenia zużycia stali, uzyska się znaczne obniżenie pracochłonności i zwiększy się funkcjonalność produkowanych pielników, obsypników i rozdrabniaczy. Nie zapomniano również o odkuwkach. Zaproponowano m.in. urządzenie stanowiska naprawy braków, wykorzystanie końcówek materiału ciętego i odpadów technologicznych do

Ile zarabiają pracownicy ZKiMR

ed. ze str. 1

8 263 do 8 997 zł. Niewiele odbiegały od tego zarobki „dniówkowych” w wydziałach Kuźni. Tu pensje ustawiaczy wynosiły 7 840 i 12 383 zł, oczyszczaczy z K-4 od 7 394 do 9 031 złotych, sortowaczy 8 356—9 079 zł, wykańczających odkuwki 9 156—12 644 zł. Bardziej zróżnicowane były płace w Matrycowni. Ustawiacze zarabiali tu w kwietniu od 6 989 do 13 624 zł, frezerzy 5 133—13 783 zł, szlifierze 5 436—12 079 złotych, ślusarze 7 583—11 990 zł, hartownicy 8 973 do 12 191, zaś ostrzarze od 8 845 do 12 058 zł. W Dziale Głównego Mechanika wyglądało to następująco: tokarze otrzymali od 6 570 do 10 639 złotych, ślusarze 6 425—10 854 zł, frezerzy 6 500—13 876 zł, spawacze 8 802—11 078 złotych. Podobnie przedstawia się sytuacja w Dziale Głównego Energetyka: elektromonterzy zarabiali 6 507—13 132 zł, ślusarze 8 361—11 499 zł, hydraulicy 7 174—11 200 zł i murarze od 7 439 do 11 271 zł. Do pełnego obrazu podajmy jeszcze płace brakarzy (6 295—11 745 zł), mechaników samochodowych (8 001—11 362 zł), robotników gospodarczych (5 240—9 910 zł) i robotników transportu (7 683—10 302 zł).

Przejdźmy teraz do zarobków pracowników umysłowych, wokół których narosło wiele mitów. Dlatego też poświęcimy im więcej uwagi. Zaczniemy od najwyższej zakładowej władzy, od dyrekcji. Otóż zarabiają oni od 11 500 zł (plus 5 500 zł dodatku funkcyjnego i 40 proc. premii) w przypadku dyrektora ZKiMR do 10 000 złotych (plus 5 000 zł dodatku funkcyjnego i 40 proc. premii), gdy idzie o jego zastępców. Szefowie zespołów wydziałów otrzymują miesięcznie od 8 500 do 9 000 zł, dodatek funkcyjny odpowiednio 3 000—4 000 zł i premię w wysokości 35 proc. Główni specjaliści mają podobne płace, tj. od 8 500 do 9 000 zł, do-

datki funkcyjne w wysokości od 2 500 do 4 000 zł i 35 proc. premii. Kierownicy wydziałów zarabiają od 7 000 do 8 500 zł (dodatki funkcyjne w ich przypadku wynoszą od 1,5 do 3 tys. zł, zaś premie 30—35 proc.), kierownicy działów (np. transportu, zaopatrzenia, kadr) — 7 500—8 500 zł plus dod. funkcyjny 2 000—3 500 zł i premia 25 lub 35 procent pobo-rów, zaś kierownicy sekcji rachuby, laboratorium, oprzyrządowania od 6 000 do 8 000 zł przy dodatkach od 800 do 2 000 zł i takiej samej, jak wyżej premii. Zarobki mistrzów i st. mistrzów kształtują się na poziomie 5 500—7 000 zł, przy dodatkach funkcyjnych od 1 000 do 2 500 zł i 25—30 proc. premii. Konstruktorzy zarabiają od 5 500 do 7 000 zł, technolodzy 4 700—7 000. Premia dla tej grupy zawodowej ustalone jest na wysokości 20—25%, w nielicznych przypadkach 30%. Niektórzy z nich otrzymują ponadto dodatki funkcyjne, sięgające maksymalnie 1 200 zł. Pensje księgowych wynoszą 5 000—6 500 zł, referentów ekonomicznych 4 700—6 000 zł, technicznych 4 400—6 000 zł, zaopatrzeniowców od 5 500 do 6 500 zł. Wydziałowi planiści zarabiają od 4 400 do 6 500 zł, pracownice w Dziale Socjalnym i w Dziale Kadr — 5 000—6 500 zł. Wszyscy otrzymują ponadto premię w jednolitej wysokości 20 proc. pobo-rów.

Przedstawiliśmy szeroki przekrój zarobków w Zakładach Kuźnienniczych i Maszyn Rolniczych w Jaworze. Mamy nadzieję, że w ten sposób zamknijemy dyskusję na ten temat. Rozumiemy, że żądania czytelników wynikały z braku informacji o strukturze plac, a jest to temat, jak widać interesujący załogę. Wstrzymujemy się jednocześnie od komentarza, czy jest to struktura prawidłowa, tzn. zgodna z wyobrażeniami załogi i potrzebami zakładu. Zapraszamy natomiast do dyskusji o tym na łamach „Przeglądu”. Czekamy na listy.

RYSZARD TRZEŚNIEWSKI

ed. ze str. 1

jeżeli chodzi o rok bieżący, to wyniki 5 miesięcy są lepsze od zaplanowanych. W każdym miesiącu przekraczaliśmy plan o ok. 10 mln zł. Wypracowany w tym okresie zysk znacznie przewyższa zaplanowany. Myślę, że tendencja ta utrzyma się do końca roku. Świadczy to chyba w jakiś sposób o prężności przedsiębiorstwa.

„PF”: Gdyby jednak tę aktualną zakładową rzeczywistość przyłożyć do jakiegoś modelu optymalnego, to, pana zdaniem, jest w niej więcej pozytywów, czy też negatywów?

M. NAWROCKI: Trudno jest przesądzać o ilości. Skoncentruję się może na negatywach, natomiast to, co zostanie przemilczane, można uznać za pozytyw. Zaczniemy od organizacji przedsiębiorstwa. Uważam, że jest ona zależna od bieżącej jego sytuacji. Nie można zakładać, że raz opracowana struktura organizacyjna będzie uniwersalna, że zda egzamin za rok czy parę lat. Musi ona ulegać pewnym zmianom, które spowodowałyby przerzucenie ciężaru zarządzania z jednych na inne służby. Tak jak przedsiębiorstwo jest organizacją żywą, tak przepisy, ujmujące je w pewne formy, muszą być do tego przystosowane. Dla przykładu zakład, który nie musi się rozbudowywać, nie potrzebuje silnej służby inwestycyjnej, a dokonujący rozruchu, musi mieć odpowiednią służbę przygotowania produkcji. W naszym przypadku, poza niewielkimi poprawkami, struktura przetrwała od czasu połączenia FNR z nową ku-

Stwarzając dobre warunki w zakładzie oczekują solidnej pracy

nią aż do dzisiaj. Wówczas była dobra. Dzisiaj wymaga zmian. Na przykład przy rozruchu kuźni pion dyrektora d.s. przygotowania produkcji był konieczny, ale obecnie, kiedy proces produkcyjny jest opanowany, wydaje mi się zbędny. Funkcje tego pionu spełniać będą główny konstruktor, główny technolog i główny kuziennik podporządkowani dyrektorowi d.s. technicznych, który skupiał będzie całość tych spraw. Wytwarzanie narzędzi powinno podlegać dyrektorowi d.s. produkcji, ponieważ matrycownia pracuje na rzecz produkcji, a bardzo często szybkość wykonania oprzyrządowania decyduje o terminowości realizacji zadań. Skupienie tego wykonawstwa w jednym ręku powinno znacznie usprawnić i przyspieszyć wykonywanie planów.

Dalej, w pionie dyrektora d.s. produkcji brakuje sekcji, czy też działu, który zajmowałby się nie tylko organizacją stanowiska roboczego, ale również organizacją całych wydziałów produkcyjnych i współdziałaniem pomiędzy nimi. Bardzo często można zaobserwować, jak wózki z wyrobami jeżdżą z jednej hali na drugą i z powrotem. Nie zawsze jest to uzasadnione. Sam proces produkcyjny, przepływ elementów aż do montażu i zbytu włącznie, pozostawia sporo do życzenia. Utworzenie takiej komórki jest więc potrzebne. Uważam, że będzie to możliwe przy wykorzystaniu doświadczonych fachowców, których mamy w zakładzie.

Zmiany potrzebne są również w pionie spraw pracowniczych. Do tej pory w zakresie jego działania mieściły się także sprawy związane z administracją przedsiębiorstwa. Trzeba je wyłączyć.

Mogłyby się znaleźć w sferze działania dyrektora d.s. handlowych, czy też handlowo-administracyjnych, ale to tylko kwestia nazwy. Myślę również o pewnych zmianach w zakładowym transporcie, szczególnie zewnętrznym, który pracuje przede wszystkim na potrzeby zaopatrzenia i zbytu, a te działy przyporządkowane są do pionu handlowego. W związku z tym włączenie do tego pionu także transportu zewnętrznego powinno znacznie poprawić skuteczność jego działań. Uważam też za mijające się z celem podporządkowanie Działu Eksportu dyrektorowi naczelnemu. Jasną rzeczą jest, że to dyrektor będzie podpisywał kontrakty, ale wszystkie działania operatywne są działaniami handlowymi i powinny być prowadzone w odpowiednim pionie.

Wspominałem już o komórce organizującej stanowiska robocze i wydziały. Pozostaje jeszcze organizacja na szczeblu zakładu. Powinien się tym zajmować dział organizacyjno-prawny, w którym mieściłoby się m.in. przetwarzanie wpływających do zakładu aktów prawnych wyższego rzędu, opracowywanie zarządzeń wewnętrznych i obsługa prawna przedsiębiorstwa i pracowników.

W skrócie można powiedzieć, że to jest tyle, jeżeli chodzi o zarząd przedsiębiorstwa, traktując to co powiedziałem, jako generalne wytyczne. Zamierzenia te przed wcielaniem w życie będą musiały uzyskać akceptację Rady Pracowniczej. Nie będę się natomiast wypowiadał na temat ruchu. Uważam, że w tej sferze nie powinno się niczego narzucać odgórnie, a tylko ukierunkować. Każdy kierownik, szef pionu powinien sobie sam tak organizo-

produkcji innych odkuwek, utworzenie stanowiska odbioru materiałów hutniczych oraz dwóch stanowisk odbioru odkuwek. Pomyślano o wprowadzeniu znakowania odkuwek o wadze powyżej 5 kg znakiem kowala, który je wykonał, co powinno przynieść zmniejszenie liczby braków. Nareszcie doczeka się też realizacji pomysłu zakładowych konstruktorów, polegający na jednoczesnym okrawaniu i dziurowaniu tzw. kołnierzy. Na początek w ten sposób wytwarzane będzie 20 rodzajów tego podstawowego artykułu eksportowego Zakładów uKzienniczych i Maszyn Rolniczych, z czasem, być może, technologia ta zostanie wprowadzona także przy kuciu innych rodzajów odkuwek. Spore korzyści przyniesie również zamierzona unifikacja profili hutniczych. Służba zaopatrzenia została zobowiązana do wyeliminowania z zamówień tych surowców i materiałów, które bez szkody dla jakości wyrobów mogą zostać zastąpione łatwiej dostępnymi, czy też powszechniej produkowanymi.

W poprzednim numerze „PF” zasygnalizowaliśmy problem kosztów, jakie ponoszą ZKiMR w związku z dzierżawą w PKS autobusów do przewozu pracowników. Sprawę tę dostrzegli również twórcy programu oszczędnościowego. aZplanowali, że wypożyczone autobusy zastąpione zostaną w przyszłym roku dwoma własnymi pojazdami. Nowy zakupiony zostanie już w pierwszym kwartale, a drugi, stary wejdzie do eksploatacji po odpowiednim remoncie, dokonanym własnymi siłami. Wydaje się, iż nareszcie też zostanie wykorzystane ciepło odpadowe z pieców grzewczych. Tzw. rekuperacja będzie wprowadzona do końca przyszłego roku. W jakim zakresie, tego nie uwzględniono w programie. Sądźmy, iż wypowiedzą się na ten temat na naszych łamach fachowcy z Działu Głównego Energetyka.

Pisaliśmy już o tym, ile kosztują zakład rękawice ochronne, wskazując, ile można przy tym zaoszczędzić. Tej sprawie również poświęcono jeden z punktów programu. Zobowiązuje się w nim odpowiednie komórki do opracowania norm zużycia rękawic oraz planuje wprowadzenie zasady wynagradzania za gospodarność w tym zakresie, proporcjonalnie do wartości zaoszczędzonych rękawic.

Tak pokrótce przedstawiają się zasadnicze treści zakładowego programu antyinflacyjnego i oszczędnościowego. Jaka jest nasza ocena zawartych w nim zamierzeń? W tytule postawiliśmy pytanie, wyrażające wątpliwość, czy jest to program na miarę potrzeb naszej fabryki. Z uważnej

W DNIU STRAŻAKA

Zakładowe wyróżnienie dla OSP



W TYM ROKU MIJA trzydzieści lat od chwili, gdy przy Fabryce Narzędzi Rolniczych w Jaworze powstała jednostka Ochotniczej Straży Pożarnej. Dzisiaj stanowi jedną z najliczniejszych OSP w województwie legnickim, wyposażoną w nowoczesny sprzęt gaśniczy. Resortowe organa kontrolne wystawiają zakładowej OSP wysokie oceny, wskazują na doskonałe kwalifikacje strażaków oraz przemyślaną i konsekwentnie prowadzoną profilaktykę przeciwpożarową.

Zaczynali bardzo skromnie, od jednej, starej motopompy, transportowanej na ręcznym wózku i kilku odcinków węży gaśniczych. Druhowie Bonifacy Sugalski, Marian Purlan, Alfons Skryptunias, Julian Cycoń, Waławol Stanisław, Stanisław Myrcheł i Stanisław

Bednarczyk dobrze pamiętają te lata, gdy całe wyposażenie jednostki mieściło się w ciasnym, małym pomieszczeniu, a za zbiornik przeciwpożarowy służył im... stawek w okolicach obecnego magazynu nr 3. Zadania zaś były poważne. Stare hale ówczesnej

jego lektury, a także po zaznajomieniu się z intencjami twórców wynika, że zdecydowana większość planowanych działań jest w pełni realna i może być wykonana bez dodatkowego wysiłku. Jest to bezsprzecznie zaleta programu, co daje nadzieję, iż nie zostanie on tylko na papierze, że będzie zrealizowany. Brakuje w nim jednak, naszym zdaniem, odważnej próby rozwiązania tych zasadniczych trudności, które

czekają na swój finał od lat, jak choćby fatalnej organizacji pracy, z powodu której tracimy 30 proc. nominalnego czasu roboczego, czy też nieuporządkowanej po dziś dzień gospodarki materiałowej. Tej odwagi chyba zabrakło twórcom programu i stąd nasz niedosyt. Podsumowujemy więc artykuł o zakładowym programie uwagą: jest to program na miarę możliwości.

Ryszard Traśniewski

FNR o konstrukcji przeważnie drewnianej stanowiły obiekty nader podatne na ogień. Fakt, że w fabryce nie wybuchły w tych latach powodujące większe straty pożary, to przede wszystkim zasługa strażaków.

Dzisiaj zakładowa jednostka Ochotniczej Straży Pożarnej liczy 56 członków. Dysponuje m.in. bojowym wozem gaśniczym, wyposażonym w agregat pianotwórczy i przystosowanym, dzięki zapasowi przewozonej wody, do natychmiastowej akcji. Ten nowoczesny sprzęt strażacy otrzymali przed czterema laty dzięki staraniom dyrektora fabryki, a także doskonałemu wynikom, uzyskanym przez ZOSP w ćwiczeniach wojewódzkich. W razie klęsk żywiołowych czy katastrof mają współdziałać z jednostkami zawodowymi.

W grudniu 1982 roku zakładowa straż przeprowadziła się do remizy, którą w czynie społecznym urządzili jej członkowie w pomieszczeniach nowej bazy transportu. Pomieściła wszystkie sprzęt, podręczny warsztat oraz świetlicę. W nowych warunkach mogą w pełni wywiązywać się z poważnych zadań, jakie stawia przed nimi duży zakład przemysłowy — Zakłady Kuziennicze i Maszyn Rolniczych. Nie są to zadania łatwe. Sytuację utrudnia dodatkowo fakt, iż członkowie ZOSP, wśród których są przedstawiciele różnych grup społeczno-zawodowych, wykonują swoją pracę społecznie bez zapłaty, poświęcając swój czas wolny.

Ostatnio niewielu jest chętnych do takiej bezinteresownej działalności, zwłaszcza wśród młodych ludzi. Stąd też dr. HUNZAK, BALCHANOWSKI, MEJLUN, MADEJ, ZIMNICKI, PASŁAWSKI oraz ich koledzy bezskutecznie poszukują nowych adeptów tak potrzebnej sztuki walki z ogniem. Nic dziwnego. Pracy jest naprawdę dużo, a profity, oprócz osobistej satysfakcji, żadne. Zdarza się nawet, że mistrzowie grymaszą, robią trudności, gdy przychodzi zwalniać członków ZOSP na ćwiczenia czy akcje. Bywa też, iż syją się na ich głowy przekleństwa, gdy zwracają uwagę osobom, które dewastują sprzęt gaśniczy, hydranty i baterie, lekceważąc podstawowe zasady ochrony przeciwpożarowej.

W uznaniu wielkiego wkładu pracy, jaką członkowie Zakładowej Ochotniczej Straży Pożarnej wnieśli na rzecz fabryki, a zwłaszcza w doskonałe zorganizowaną profilaktykę przeciwpożarową, dyrektura ZKiMR odznaczyła sztandar jednostki najwyższym, fabrycznym wyróżnieniem — Odznaką „Zasłużony dla Zakładu”.

(r.)

wać pracę, aby, jego zdaniem, było jak najlepiej i zgodnie z zasadą minimalnych nakładów i maksymalnych efektów.

„PF”: Jakże sprawy uznałby pan za najważniejsze dla przedsiębiorstwa, wymagające jak najszybszego ich załatwienia?

M. NAWROCKI: Zadaniem priorytetowym jest rozbudowa i modernizacja zakładu. Terminy zakończenia budowy są obecnie poważnie zagrożone. Zakład jest rozkopany w czterech niewłaściwych miejscach. Wcześniej nie opracowano przejściowego programu produkcji, co spowodowało określone perturbacje w realizacji zadań, a także pogorszenie warunków socjalnych załogi. Program ten musi być jeszcze opracowany. Z zagadnieniem tym wiąże się bardzo ważny problem możliwości spłaty zaciągniętego kredytu. Jeżeli nie zakończymy inwestycji w terminie, to za zgodą banku możemy wprowadzić przesunąć rozpoczęcie jego spłaty, ale termin ostatecznego rozliczenia pozostałby ten sam. Oznaczałoby to skrócenie okresu spłaty i wzrost wysokości rat. Nie wolno jednak dopuścić do sytuacji, w której rozpoczęcie spłaty kredytu nastąpiłoby przed uruchomieniem tych obiektów, zanim dadzą konkretną produkcję.

Sprawa nie mniej ważną jest zatrzymanie odpływu pracowników. Musimy osiągnąć to nie przy pomocy nakazów i zakazów, ale poprzez długofalowe działania, mające na celu trwałe związanie pracownika z zakładem. Wiadomo, że może to nastąpić poprzez związanie z konkretnymi, trwałymi dobrami materialnymi, oferowanymi przez przedsiębiorstwo, takimi jak mieszkania, szeroka gama świadczeń socjalnych, dobre warunki pracy i płacy, baza wypoczynkowa itp. Chciałem jednak podkreślić, że pod pojęciem „dobre warunki płacy” rozumiem wynagradzanie sprawiedliwe.

„PF”: Czego zatem pracownicy ZKiMR mogą się spodziewać w

tej sferze działalności przedsiębiorstwa?

M. NAWROCKI: Jeżeli chodzi o mieszkania, to ostatnio oddano ich sporo. W budowie są dwa „punktowce”, a w najbliższej przyszłości rozpoczniemy budowę kolejnego. W porównaniu z miastem jest to bardzo dużo, ale wciąż jeszcze nie zaspokaja zakładowych potrzeb. Obecnie w trudnej sytuacji mieszkaniowej znajduje się ok. 300 członków załogi. Celem naszych działań będzie takie pokierowanie budownictwem, aby pracownik ZKiMR mógł otrzymać mieszkanie zakładowe znacznie wcześniej niż gwarantuje mu to spółdzielnia mieszkaniowa. Trzeba jednak pamiętać, że, aby budować, trzeba mieć pieniądze. Można je wziąć z wypracowanego zysku, ale na to potrzebna jest akceptacja organów samorządowych. Od załogi więc w znacznym stopniu zależy, jaki program mieszkaniowy będziemy mogli w przedsiębiorstwie przyjąć.

Będziemy się starać związać pracowników z zakładem także w innych formach, m.in. poprzez poprawę warunków pracy. Najpilniejszych działań wymaga kuchnia, gdzie występuje duży hałas, temperatura i zapylenie. Są to wprawdzie nowe budynki, agregaty i technologie ale istnieje już potrzeba zastąpienia nowych rozwiązań. Można i trzeba będzie wykorzystać przy ich realizacji ulgi podatkowe. W tej części zakładu, w której produkuje się maszyny rolnicze, najtrudniejsze wydziały to malarnia i spawalnia. Poprawa warunków pracy w tych dziedzicach będzie możliwa po zakończeniu modernizacji zakładu.

Dotąd sprawy wypoczynku po pracy nie miały właściwej rangi, a postępowanie rozpoczęło się od modernizacji ośrodka w Głębokiem. Na tak duży zakład i stan załogi ilość miejsc w ośrodkach wypoczynkowych i ich standard budzą zastrzeżenia. Te załogiści trzeba jak najszybciej odrobić. Obecnie budujemy nowy ośrodek w Grzybowie na około 60 miejsc. Planujemy dalszą rozbudowę tego o-

środku. Być może, dojdzie do skutku wspólne przedsięwzięcie pod egidą zrzeszenia i powstanie duży ośrodek międzyzakładowy w Rowach. W krótkim czasie musi zapaść decyzja, dotycząca przyszłości starego ośrodka. Faktem jest jednak, że na dziś praktycznie nie możemy zapewnić wszystkim pracownikom wypoczynek albo w ośrodkach zakładowych, w domach wczasowych FWP lub w ramach wymiany.

Kolejny istotny temat, to znajomość sytuacji materialnej członków naszej załogi. Nie zawsze świadczy o niej średnia płaca na członka rodziny, ale na niej musimy bazować. Myślę, że jeszcze do końca tego roku będziemy mieli w miarę pełny obraz sytuacji materialnej naszych pracowników. W tym celu założone zostały kartoteki z niezbędnymi informacjami. Powinno to umożliwić komisji, działającej przy związkach zawodowych, udzielanie pomocy materialnej nie tylko wówczas, gdy pracownik zwraca się o nią.

Ponieważ znaczny odpływ załogi jednak już nastąpił, musimy więc zadbać o jak najszybszą odbudowę załogi. Ludzi będziemy szukać głównie w regionach kraju o mniejszym stopniu uprzemysłowienia. Z myślą o nich zamierzamy od nowego roku zaadaptować na hotel pracowniczy część ośrodka w Słupie.

„PF”: Należy się chyba liczyć z dużą niecierpliwością załogi w jak najszybszym urzeczywistnieniu tych przeobrażeń?

M. NAWROCKI: Tak. Zdaje sobie z tego sprawę. Niektóre z tych spraw potrzebują, aby je załatwić, nie w roku, czy też nawet dwóch. Stąd oczekiwanie, że wszystkie problemy będą rozwiązane z dnia na dzień, nie jest słuszne. Musi być ustalona pewna hierarchia zadań, potrzeb, w której interes całej załogi i zakładu będzie brał górę nad interesami małych grup pracowniczych. Zadania te będą preferował.

„PF”: Czy można wobec tego powiedzieć, że szczególne prefe-

rencje uzyskają sprawy związane z socjalno-bytowym zaspokojeniem potrzeb załogi, ze stworzeniem pracownikom realnych perspektyw i poczucia pewności, bezpieczeństwa, stabilizacji w zakładzie?

M. NAWROCKI: Tak, zgadzam się z takim postawieniem sprawy. Pracownik musi mieć w tych kwestiach pewność, gwarancje. Pewność, że jeżeli tu rozpocznie pracę, to po jakimś okresie, o czywiście pracując dobrze, będzie miał możliwość awansu, dalszej nauki, otrzymania mieszkania, miejsca w żłobku czy przedszkolu dla dzieci. Wówczas, wiążąc się z zakładem, będzie mógł liczyć, że coś otrzyma w zamian. Może to brzmie trochę patetycznie, ale taka jest potrzeba i tym będę się kierował.

„PF”: Zwycięstwo w konkursie można chyba traktować jako wybór pana przez załogę, gdyż w komisji zdecydowaną przewagę stanowili pracownicy ZKiMR. Ma więc pan niejako jej mandat. Ułatwi to dyrektorowi pracę czy raczej utrudni? A może jest to dla pana bez znaczenia?

M. NAWROCKI: Ma to dla mnie ogromne znaczenie. Udział w konkursie był bez przesady moim życiowym egzaminem. Pytania skierowane pod moim adresem przez pracowników zakładu, zasiadających w komisji, pozwoliły mi uświadomić zakres oczekiwań załogi. To może mi tylko pomóc w pracy, gdyż będę wybierał te, które akcentowano najmocniej, jako pierwsze, bo wydają mi się, że były to pytania stawiane przez organizacje, które członkowie komisji reprezentowali.

„PF”: Czego zatem pan, jako dyrektor, oczekuje od załogi?

M. NAWROCKI: W miarę możliwości należy stworzyć załódze jak najlepsze warunki w zakładzie i oczekiwać, oczywiście, nie wdzięczności, bo nie o to chodzi, ale solidnej pracy. Od tego bowiem, jak przedsiębiorstwo trak-

tuję swoją załogę, zależy w znacznej mierze jej stosunek do przedsiębiorstwa i jego potrzeb.

Jesteśmy w korzystnej sytuacji, gdyż to, co wypracujemy, jest nasze. Takie są warunki reformy. Podziałem zysku zajmują się przecież organa samorządu pracowniczego. Wierzę, że samorząd będzie preferował myślenie perspektywiczne, niejednokrotnie nawet kosztem oszczędności krótkoterminowej. Tylko wtedy te wszystkie zamierzenia, o których tu mówiliśmy, będą możliwe do spełnienia. Wiadomo przecież, że rozwój zakładu nie zakończy się z chwilą realizacji aktualnie prowadzonych inwestycji, tj. rozbudowy fabryki, budownictwa mieszkaniowego i socjalnego. Prezentuję pogląd, że dalsza rozbudowa na obecnym etapie jest niepotrzebna. Natomiast niezbędna jest dalsza modernizacja, bo ona musi trwać ciągle, żeby odtwarzać i zwiększać zdolność produkcyjną. Dlatego potrzebne jest przychylne spojrzenie samorządu na te sprawy.

„PF”: Czy wierzy pan, że uda się te ambitne zamierzenia zrealizować?

M. NAWROCKI: Żyjemy w skomplikowanych czasach. Pozwól sobie zauważyć, że nie są to tylko moje „ambitne” plany. Nie ambicje moje czy innych osób są tutaj ważne. Przedstawiony przeze mnie w tej rozmowie program, zresztą bardzo skrócony, powinien być realizowany. Nie ukrywam, że wiele z tych spraw będzie bardzo trudnych do wykonania. Jednak gdybym nie wierzył, że uda mi się w naszym przedsiębiorstwie zmieniać na lepsze, nie stanąlbym do konkursu i nie podejmowałbym się tego zadania.

„PF”: Życzymy zatem powodzenia w tej pracy i szybkich pozytywnych efektów. Dziękujemy za rozmowę.

Rozmawiał: MICHAŁ LENKIEWICZ

Rozpoczęto oczyszczanie urządzeń

24 maja br. odwiedzili redakcję członkowie brygady, remontującej urządzenia odpylające w Wydziale M-2. Poinformowali nas, że rozpoczęli czyszczenie przewodów wentylacyjnych. Powiedzieli także o tym, co w tych przewodach znaleźli. Wentylacja nie mogła sprawnie działać — mówili, — bo w rurach znajdowały się trzpienie z kamieni szlifierskich, stare rękawice, kawałki złomu, a nawet zupełnie dobre klucze! Przecyszcimy te przewody, ale jeśli sami szlifierze nie będą dbać o swoje stanowiska pracy, będzie to syzyfowa robota.

Cieszy nas, iż nareszcie na serio zabrano się do usuwania mankamentów w Wydziale Obróbki Ręcznej. Sądzymy, że brygada re-

montowa nie poprzestanie tylko na doraźnej kosmetyce urządzeń odpylających. Pisaliśmy już, że należy przebudować je w sposób umożliwiający dostęp do przewodów, które obecnie ukryte są głęboko pod betonem posadzki. Wypada również pomyśleć o przewidywanej instalacji na czas remontu i przeróbki tej obecnej, właściwej. Szlifierze nie mogą być pozbawieni sprawnej wentylacji, ponieważ groziłoby to pylicą płuc!

Spełniając obietnicę, jaką złożyliśmy w poprzednich numerach „Przeglądu”, zapewniamy jednocześnie, iż systematycznie informować będziemy o postępie prac na stanowiskach szlifierzy matryc. (r.)



Napoje chłodzące

Wprawdzie upały nie doskwierają jeszcze zbyt mocno, ale dają już o sobie znać, a letni szczyt nadejdzie niebawem. Zapotrzebowanie na napoje chłodzące, już teraz wysokie. Na pewno jeszcze znacznie wzrośnie. Dział Socjalny sprowadza znaczne ilości wody mineralnej z Wojcieszowa. Dotychczas nie obserwuje się zakłóceń w dostawach.

Gorzej przedstawia się sytuacja w zaopatrzeniu w napoje zakładowego kiosku. Zbyt często zdarzają się dłuższe przerwy, kiedy oranżady nie uświadczyasz w tej placówce. Jej zaopatrywaniem zajmuje się PSS w Jaworze. Warto już teraz pomyśleć o zapewnieniu w okresie letnim dostatecznej ilości tego napoju. (m)

Zasady wydawania odzieży

Na prośbę Działu Socjalnego przypominamy zasady wydawania odzieży roboczej i ochronnej oraz środków czystości, obowiązujące w roku bieżącym. Czynimy to, wyręczając kierowników wydziałów, którzy zapewne zapomnieli poinformować o tym swoich podwładnych, chociaż zobowiązani zostali do tego w punkcie czwartym komunikatu nr 3/83 dyrektora naczelnego. Taki przy najmniej wyciągamy z licznych telefonów i wniosków, kierowanych do redakcji i do służby socjalnej.

Informujemy wobec tego, iż w związku z poważnymi trudnościami w zakupie odzieży oraz środków czystości zdecydowano, że w pierwszej kolejności realizowane są talony wystawione na rok bieżący oraz te, na których termin używalności nie upłynął przed 31 grudnia ubiegłego roku. Zaległo-

ści będą zrealizowane jedynie w przypadku, gdy po zaspokojeniu bieżących potrzeb wystąpią nadwyżki.

Pracownikom, którzy wyrażają na to zgodę, wypłacony zostanie za nieopobrąną odzież roboczą ekwiwalent pieniężny, przy czym jego wysokość zależeć będzie od daty, z której pochodzi zaległość. Przypominamy, że roszczenia pieniężne z tego tytułu ulegają przedawnieniu po upływie trzech lat, licząc od zakończenia okresu używalności danego asortymentu odzieży. W związku z tym przyjęto zasadę, iż przed upływem trzech lat ekwiwalent będzie wypłacany automatycznie bez względu na zgodę pracownika, oczywiście, w przypadkach, gdy w zakładowych magazynach nie będzie można otrzymać przydzielonych sortów odzieżowych. (r.)

Nowe władze NOT

24 maja 1983 roku odbyło się w Klubie Techniki i Racjonalizacji ZKiMR zebranie sprawozdawczo-wyborcze Komitetu Miejskiego Naczelnej Organizacji Technicznej w Jaworze. Zebranie wybrało nowy zarząd w składzie: przewodniczący — mgr inż. MAREK ŁUKASIK (ZKiMR w Jaworze), wiceprzewodn. — mgr inż. ROMAN MURAWSKI (JZChG

„Pollena” w Jaworze), sekretarz — mgr inż. DANIELA REKTORZ-HURAS (ZKiMR w Jaworze), członek — mgr inż. HENRYK DZIATKOWIAK (ZKiMR w Jaworze), członek — KAZIMIERZ BIAŁEK (Spółdzielnia Inwalidów „Inprodus” w Jaworze).

Zarząd będzie koordynował pracę stowarzyszeń naukowo-technicznych, działających w Jaworze. Organizacyjnie podlega Oddziałowi Wojewódzkiemu NOT w Legnicy.

Obiekt w Grzybowie ma być jednak gotowy na przyjęcie wczasowiczów zgodnie z wcześniej zaplanowanym terminem. Pierwszy turnus rozpocznie się więc 7 lipca. Zapewnił o tym wizytujący w połowie maja ośrodek kierownik Działu Socjalnego ADAM BABIJCZUK. Do takiego stwierdzenia upoważniło go zaawansowanie robót. Budowlani wykańczali akurat II piętro, a w całym budynku zakładali instalację wodno-kanalizacyjną. Można więc powiedzieć, że ośrodek zostanie właściwie przygotowany do sezonu.

Zamówione wyposażenie zapewni wysoki standard oraz dobre warunki wypoczynku w ośrodku. W każdym pokoju ma być odbiornik radiowy i telewizyjny, podłogi będą wyłożone dywanami. Wczasowicze nie powinni zatem zapomnieć o zabraniu ze sobą miękkiego obuwia. Wszystkie pokoje posiadają samodzielne sanitarium. Jedynym większym mankamentem będzie w tym roku

LATO 1983

Na wypoczynek do Grzybowa

brak gorącej wody. Centralne ogrzewanie zostanie zainstalowane dopiero po zakończeniu sezonu. Stołówka zlokalizowana jest w odrębnym budynku, oddalonym od kwatery o ok. 200 m. Będzie również świetlica, prowadząca działalność kulturalno-rozrywkową oraz place zabaw dla dzieci. Bardzo blisko jest do plaży, którą od ośrodka oddziela niewielki las. Jest to jednak plaża „dzika” i rodzice powinni mieć szczególną baczenie na swoje pociechy. Na przełomie maja i czerwca miały nadejść wszystkie meble, które wykonuje firma „Las” w Pleszewie k. Kalisza, ta sama, która wyposażała ośrodek w Głębokiem.

Chęć wypoczynku w Grzybowie wyraziło ok. 350 osób, czyli aku-

rat tyle, ile może przyjąć ośrodek w 5 turnusach. Najwięcej chętnych było na pierwszy dwa turnusy, na które napłynęło dwa razy więcej zgłoszeń, niż miejsc. Kolejne turnusy cieszą się znacznie mniejszym wzięciem, a na ostatni zgłosiło się zaledwie 7 osób. Wynika stąd, że jakkolwiek istnieje możliwość zagwarantowania wypoczynku wszystkim chętnym, to termin zapewne wielu nie usatysfakcjonuje. Trzeba też wziąć pod uwagę okoliczność, iż wśród chętnych są tacy, którzy korzystali z zakładowych czasów w ostatnich latach. W związku z tym do Grzybowa mają szansę pojechać ci, którym zabrakło miejsca w Rowach i Głębokiem. (m)

ROZDZIELONO WZASY

Wczasy zostały rozdzielone. Początkowo tylko w dwóch ośrodkach, tj. w Rowach i Głębokiem, nadal bowiem nie było pewności co do terminu zakończenia prac adaptacyjnych w nowym domu wczasowym w Grzybowie. W tej sytuacji wstrzymano się z rozdziałem miejsc w tym ośrodku do czasu, kiedy można będzie jednoznacznie określić realność założonych wcześniej terminów poszczególnych turnusów. Trzeba przyznać, że opinie na ten temat, gdy rozdzielano wczasy, były podzielone. Ze skąpych informacji,

docierających do zakładu z Grzybowa, wnioskowano wprawdzie, że budowlani na czas uporają się ze wszystkimi pracami i pierwszy turnus rozpocznie się zgodnie z planem, tj. 7 lipca. Nie brakowało jednak głosów mniej optymistycznych, powątpiewających w realność tego terminu. Przypuszczano, że sprawa szybko zostanie wyjaśniona.

Ci wszyscy, którzy zgłosili chęć wypoczynku w Grzybowie, musieli uzbroić się w nieco cierpliwości. Cieszyli się zaś ci, którzy zostali zakwalifikowani do

jednego z dwóch wymienionych ośrodków. Niestety, byli też tacy, którym w tym roku miejsc zabrakło. Spory wpływ miał na to fakt, że zdecydowana większość pracowników pragnie wypocząć wspólnie z pozostałymi członkami rodzin. Najczęściej nie są oni pracownikami ZKiMR. Przydzielone miejsce w fabrycznym ośrodku musi wykupić ich macierzysty zakład pracy, tzn. pokryć koszt pobytu. Prawdopodobnie stąd bierze się wśród niektórych podejrzenie, że zakład odsprzedaże miejsca w swoich ośrodkach innym firmom. Jest to pogląd nieuzasadniony, albowiem, jak wynika z informacji uzyskanych w Dziale Socjalnym, nie takiego nie ma miejsca. Nie może być mowy o sprzedaży. Skierowań w sytuacji, kiedy ich ilość nie zabezpiecza potrzeb załogi. Chyba, że odbywa się to na zasadzie wymiany. (m)

M.L.

Gorsza jakość materiałów hutniczych

Od dłuższego już czasu jakość dostarczanych przez huty materiałów pozostawia wiele do życzenia. Dotyczy to w mniejszym lub większym stopniu wszystkich dostawców. Jednak zdecydowanie najgorzej wywiązuje się ze swoich obowiązków Huta „Zawiercie”. Dostarczane przez nią materiały zawsze były i nadal są bardzo złe.

Zakładowi kontrolerzy jakości stwierdzają nawet wady w postaci widocznych gołym okiem pęknięć. Inne ujawniają się podczas kucia. W ubiegłym roku na 5 tys. ton dostarczonych przez tę hutę materiałów zareklamowano 105 ton, z czego dostawca musiał uznać 91 ton. W tym roku jakość uległa dalszemu pogorszeniu, bo w ciągu niespełna 5 miesięcy zareklamowano już 65 ton,

a 22 tony czekają na uznanie reklamacji, gdyż nie minął jeszcze obowiązujący termin. Pozostali dostawcy nie sprawiają tyle kłopotów, co wcale nie oznacza, że dostarczają materiały o wymaganej, zgodnej z obowiązującymi normami jakości. Na przykład stal ze Stalowej Woli pęka podczas cięcia. Pracownicy Politechniki Wrocławskiej, którym zakład zlecił zbadanie przyczyn tego zjawiska stwierdzili, że w strukturze materiałów występują naprężenia wewnętrzne, które, wzmożone naprężeniami towarzyszącymi cięciu, powodują pękanie. Nie są jednak znane sposoby usuwania tych naprężeń.

Huty, oczywiście, mają na swoją obronę wiele argumentów. Tłumaczą się m.in. brakiem odpowiednich maszyn i urządzeń,

głównie importowanych z Zachodu, czy też niezbędnych składników wsadowych. Niekiedy nie są w stanie dorównać wymogom obowiązujących aktualnie norm, chociaż są one znacznie łagodniejsze od dotychczasowych. Np. dopuszczalny procent krzywizny na długości wynosi 3 proc. Tymczasem huty nie chcą przyjmować zamówień wg tej normy, przysyłając materiał krzywy i pęknięty, który łamie się podczas cięcia.

Praktycznie zakład nie ma żadnego wpływu na jakość dostarczanych przez huty materiałów. Stawiają one przedsiębiorstwa w sytuacji uniemożliwiającej wybór, jeżeli te chcą, aby produkcja przebiegała bez większych zakłóceń, oczywiście, pod względem ilościowym. (m)

BRAK dublerów grozi postojem taśmy!

Od połowy marca br. w Wydziale W-3 czynna jest taśma montażu rozdrabniaczy. Popularne „Baki” kompletowane są przez czteroosobowy, wyspecjalizowany zespół na platformach przesuwających się po obrotowych rolkach, a nie, jak poprzednio, bezpośrednio na posadzce hali. Do tej pory każdy z pracowników wykonywał wszystkie czynności, konieczne do zmontowania maszyny.

Po dojeździe do końca taśmy monterskiej rozdrabniacz zawieszony jest na taśmie malarskiej wraz z tzw. koszem i dnem. Po przejściu przez kabinę malowania gruntu i nawierzchniowego kompletna maszyna trafia na plac składowy.

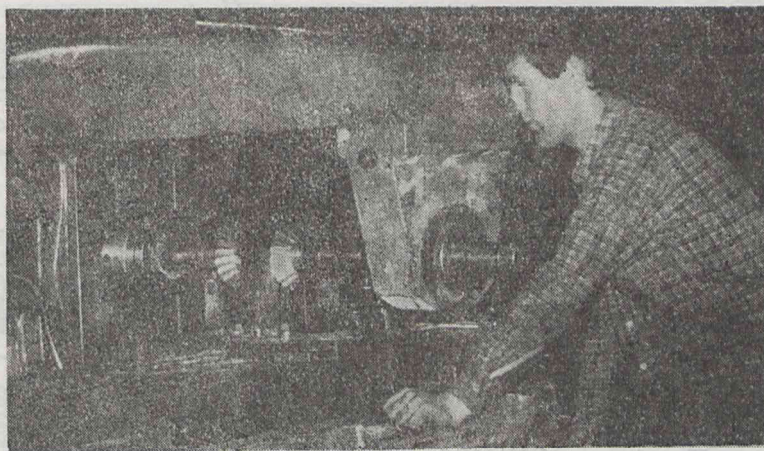
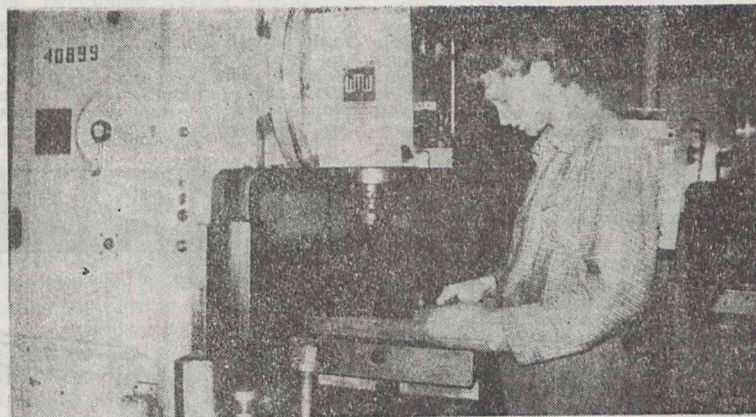
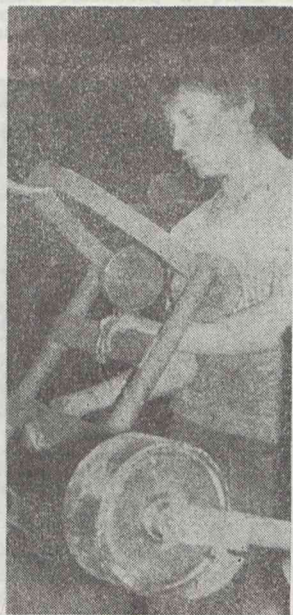
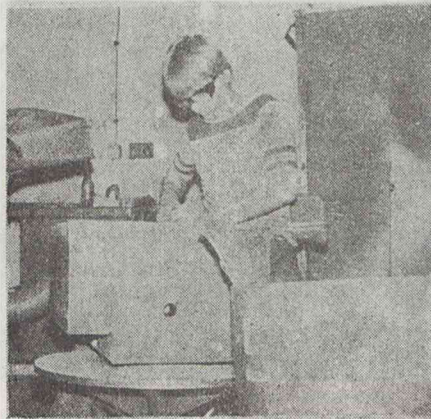
Jakie korzyści daje zastosowanie taśmy? Przy wejściu na wydział rzuca się w oczy większy

porządek. Wiadomo też od razu, jakich części brakuje do zmontowania rozdrabniacza. Taśma wymusiła również rytmiczną dostawę wszystkich detali na stanowiska pracy. Dlatego możliwe stało się podwyższenie produkcji rozdrabniaczy do poziomu 2500 sztuk miesięcznie. Taki plan byłby przy starym systemie pracy nierealny.

Projekt taśmy opracowali zakładowi specjaliści. Jak na razie, zdaje ona egzamin, a drobne usterki usuwane są na bieżąco. Robotnicy sygnalizują jednak konieczność wprowadzenia pewnych zmian w jej konstrukcji. Np. przydałoby się obrotowe platformy w miejsce stałych, przesuwających się po rolkach. Zaoszczędziłoby to monterom sporo czasu i energii, traconych na bieganie wokół montowanej maszyny.

Warto pomyśleć także o zmechanizowaniu powrotu platform z końca taśmy.

Wspomnieliśmy, iż taśma zdaje egzamin pod warunkiem rytmicznej dostawy niezbędnych przy montażu rozdrabniaczy detali. Każde opóźnienie, spowodowane np. awarią przyrządów spawalniczych, jest praktycznie nie do odrobienia. A przyrządy — o czym pisaliśmy w poprzednich numerach — są w fatalnym stanie. Dochodzi do tego powszechny brak tzw. dublerów. Spawacze dysponują np. tylko jednym przyrządem do szczepiania gardzieli. Gdy zepsuje się, zatrzymane zostanie montaż rozdrabniaczy, stanie taśma. Tymczasem dzieje jej postój to utracona szansa zmontowania 120 poszukiwanych przez rolników rozdrabniaczy uniwersalnych. (r.)



JUNACY OHP. Na ich temat krąży w zakładzie kontrowersyjne opinie. Niektórzy widzą w nich jedynie uciążliwy balast, który ze względów humanitarnych przyjęły na swoje barki ZKiMR. Nie wiedzą prawdopodobnie, iż zdecydowana większość junaków, po wyuczeniu się zawodu, z powodzeniem włącza się w fabryczne życie, że na równi z innymi pracownikami wykonują wcale poważne zadania produkcyjne. Dowodem na to niech będą zdjęcia naszego fotoreportera.

Fot. A. Wysocki



Dawniej i dzisiaj

HISTORIA, jaką usłyszałem, z ust znajomego kierownika, była tak nieprawdopodobna, że w pierwszej chwili potraktowałem ją jako jakiś kawał. No, bo proszę sobie wyobrazić taką sytuację: Oto pewna osoba ma za zadanie dopilnować przygotowania eksponatów na Targi Poznańskie. Wiadomo, na takiej imprezie nie można zaprezentować publiczności tego, co schodzi codziennie z taśm produkcyjnych. Zdarza się bowiem, że i minister rzuci okiem na to, co wytwarza się w Jaworze. Co by sobie pomyślał, widząc nierówne spawy, niedopasowane, koślawe elementy w takim, dajmy na to, wieloraku, w dodatku byle jak ochlapane farbą, i to w kilku kolorach.

Tradycyjnie więc maszyny na wystawę szykuje prototypownia, gdzie pracują fachowcy z prawdziwego zdarzenia, a i przełożeni dopilnują, żeby wszystko było zrobione zgodnie z dokumentacją techniczną. Cóż, wystarczy powiedzieć, że gdyby wszystkie maszyny, opuszczające fabrykę, były tak wykonane, jak te, które jadą do Poznania, to chyba kupowałyby je nawet wybredni Holendrzy. Ale do rzeczy.

Otóż, po zmontowaniu w prototypowni owego wieloraka należało pomalować go specjalnie do tego celu sprowadzoną farbą. Tak, tak, to nie przejęzyczenie. Odpowiednia instrukcja wyraźnie określa, iż tylko taką właśnie farbą w kolorze „czerwień indyjska” mogą być malowane eksponaty na targi! Ponieważ tej ekstra farby było niewiele, więc do malowania wieloraka nie moż-

na było oddelegować pierwszego lepszego malarza, co to zużywa cały „hobok” farby, zamiast przewidzianych w technologii pięciu litrów. Gwoli wyjaśnienia: „hobok” to 20-litrowy pojemnik. Osoba odpowiedzialna za eksponaty pokonała i tę trudność. Odpowiedniego fachowca znalazła. I w tym miejscu zaczyna się właściwa, niesamowita historia.

Oto ów fachowiec, zamiast spokojnie wysłuchać, czego od niego chcą i zabrać się do roboty, stanął dęba i oświadczył, że owszem, pomaluje maszynę, jeśli otrzyma do tego celu... cały „hobok” farby. No cóż, farba była w ładnym kolorze, rzecz to łakoma, nie więc dziwnego, że potraktował ją jako część wynagrodzenia, tyle że w naturze. Dodajmy dla jasności, że za robotę, oprócz dniówki, obiecano miał dodatkowe pieniądze za tzw. zlecenie. Tak się bowiem przyjęło, że za wykazanie staranności w pracy, czyli za coś, co leży w normalnych obowiązkach, trzeba płacić dodatkowo!

Widać jednak i to nie wystarczyło, skoro specjalnie odszukany fachowiec odmówił wykonania polecenia, wydanego przez swojego mistrza. Ba, nie pomogła interwencja kierownika. Był twardy, jak gład. Dniówka, ekstra zapłata i pełen hobok farby, albo nici z roboty. Skończyło się dopiero na najwyższej instancji, w końcu wielorak został pomalowany i odjechał do Poznania.

Znajomy, który opowiedział mi ową historię, skwitował ją krótko: — proszę pana, rozpuścili tych robotników, jak dziadowskie bicze. Nic dziwnego, że w takiej sytuacji nie możemy wyegzekwować ani ilości, ani jakości pracy. Nie tak dawniej bywało.

Przychylam się do tego zdania. Przypominam, że dawniej za odmowę wykonania polecenia pracownik wylatywał na zieloną trawkę. Może więc powrócić do tego zwyczaju?

JAN KOWALSKI

NASZE SYGNAŁY

32 Mniej sztucznych rygorów

WPOŁOWIE KWIETNIA, podczas pierwszego posiedzenia Rady Pracowniczej, przewodn. organizacji związkowej ANTONI PRZYBYSZEWSKI wyraził nadzieję, że wspólnie obu tym organizacjom uda się w miarę szybko doprowadzić do weryfikacji wielu zakładowych regulaminów. Tymczasem wkrótce upłynęła od tamtej pory 3 miesiące, a prawie wszystko nadal pozostaje bez zmian.

Za przykład może służyć regulamin nagrody z zysku do podziału. Jeżeli kryteria premii „motywacyjnej” wywołały tyle niezadowolonych, to zasady rozdziału „czternastki” powinny być wywołac prawdziwą burzę. To, że oprócz złożenia kilkudziesięciu reklamacji (z reguły nie uwzględnionych), nic takiego nie miało miejsca, można uznać jako wyraz niewiary i pogodzenia się z takim stanem rzeczy.

Zasady te są aż do przesady rygorystyczne, z góry zakładają bowiem jak największą eliminację osób, które mogłyby partycypować w podziale zysku. Przypomnę tylko, że wystarczy zachorować na 3 dni, aby być pozbawionym połowy nagrody, natomiast w całości, gdy z tego samego powodu opuściło się 10 dni roboczych. Tylko niewiele łagodniejsze kryteria dotyczą pracowników produkcyjnych. Niezbędnym warunkiem jest też przepracowanie w ZKiMR całego roku kalendarzowego. Reguły te niewiele więc mają wspólnego z istotą nagrody z zysku, który, jakkolwiek w różnym stopniu (z tego założenia wyszły też twórcy regulaminu), wypracowywany jest przez wszystkich członków załogi.

Gdyby nie był mi znany termin powstania obu regulaminów, z pełnym przekonaniem uwierzyłbym, że nagroda z zysku ma być wzmocnieniem niedostatecznej siły oddziaływania premii motywacyjnej. Funkcję taką „14” pełniła bowiem w wielu przedsiębiorstwach (szczególnie w przemyśle wydobywczym) na długo przed reformą gospodarczą, kiedy pojęcie nagrody z zysku w dzisiejszym rozumieniu nie istniało. Dziś nagroda ta nie może i nie powinna służyć jako jeszcze jeden administracyjny mechanizm formalistycznego naganiania ludzi do pracy. Zabrakło więc twórcom regulaminu konsekwencji w realizacji przyjętego założenia.

Czy pracownik, który na skutek choroby opuścił 20 dni roboczych, przestaje wypracowywać dla przedsiębiorstwa zysk? Na pewno nie. Dlaczego członek załogi, który zatrudnił się w ZKiMR np 5 stycznia i do końca roku nie opuścił ani jednego dnia pracy, nie ma prawa do tej nagrody, chociaż jego wkład w wypracowanie zysku może być większy, od kogokolwiek innego? Te pytania wymagają odpowiedzi. W obu bowiem przypadkach wypracowany przez nich zysk przypada komuś innemu, niekoniecznie lepiej pracującemu, ale obecnemu w pracy. Wątpię, żeby takie rozwiązanie miało jakiegokolwiek racjonalne uzasadnienie. Tym bardziej, że znam przedsiębiorstwa, które zasadę proporcjonalnego udziału w zysku w stosunku do przepracowanego czasu stosują konsekwentniej, niż to ma miejsce w ZKiMR. (I)

Przegląd Fabryczny 7

naszym obiektywem

Udany rewanż

Rewanż za porażkę jesienią ub. roku w Legnicy udało się piłkarzom „Kuźni” w pełni. „Konfeks” został pokonany 3:0, a wynik mógł być jeszcze wyższy. Jak na III-ligowców przystało, jaworscy zawodnicy potraktowali serio zarówno swojego przeciwnika, jak również sporą grupę wiernych kibiców, którzy, mimo padającego deszczu, przybyli na stadion. Wprawdzie w tabeli oba zespoły przed tym meczem dzieliła różnica zaledwie 3 lokaty, ale punktowa wynosiła aż 14. „Konfeks” potwierdził, że jest zespołem groźnym, ale chimerycznym. Brakuje mu stabilizacji formy na wysokim poziomie. Walo-rem tym z całą pewnością dysponuje

w tej rundzie „Kuźnia”. 11 zwycięstw i 34 zdobyte bramki są tego potwierdzeniem. W Jaworze legniczanie tylko w pierwszych minutach meczu wydawali się być groźnym zespołem. W miarę upływu czasu mieli jednak coraz mniej do powiedzenia. Dwie bramki zdobyte przed przerwą przez RYBICKIEGO i UNTONA przesądziły o losach meczu. Szczególnie efektywny był gol tego drugiego, który potwierdził swoje umiejętności wykonywania rzutów wolnych. Ten sam zawodnik po przerwie jeszcze raz pokonał bramkarza gości, ustalając wynik spotkania.

(m)

PIŁKA W GRZE

W pełnym toku prowadzone są międzywydziałowe rozgrywki piłkarskie o puchar dyrektora ZKIMR. W tym roku bierze w nich udział aż 15 zespołów. Rozegrane dotąd mecze potwierdzają ubiegłoroczny układ sił. Najlepiej zaprezentowały się drużyny z wydziałów: M-3, a więc zwycięzcy z ubiegłego roku oraz W-5 i Ochotniczego Hufca Pracy. Wśród tych właśnie zespołów należy upatrywać głównych pretendentów do pucharu.

Rozgrywki cieszą się dość dużym zainteresowaniem. Na mecze przychodzi koledzy z wydziałów i członkowie rodzin, aby dopingować swoich zawodników. Skutkuje to chybą, bowiem piłkarze wkładają w grę maksimum swoich umiejętności i ambicji, by osiągnąć jak najbardziej korzystny rezultat. Wszyscy walczą z poświęceniem, nie żałując nóg,

własnych butów i dzinsowych spodni. Nawet najgorsza pogoda nie stanowi przeszkody.

Turniej rozgrywany jest w 4 grupach. Poziom niektórych spotkań może zadowolić nawet wymagających kibiców. Wszystkie stanowią wyjątkowo atrakcyjne widowiska, pełne zabawnych sytuacji.

W momencie oddawania gazety do druku zakończone zostały mecze eliminacyjne w grupach. Do ćwierćfinałów awansowało w sumie 8 zespołów, po dwa najlepsze z każdej grupy.

W ćwierćfinałowej grupie „A” grać będą W-5, K-4, M-3 i TS, natomiast w grupie „B” TM, OHP, W-4 i M-1. Zwycięzców poznamy pod koniec czerwca. Naszym czytelnikom przedstawimy ich w lipcowym numerze „Przeglądu Fabrycznego”.



III liga coraz bliżej

15 maja doszło w Lubinie do bezpośredniego spotkania pomiędzy „Zagłębiem” i „Kuźnią”, dwoma pretendentami do premiowanego awansu do III ligi. Dla obu zespołów mecz ten miał ogromne znaczenie. Wprawdzie zwycięstwo któregośkolwiek nie przesądzało jeszcze losów rywalizacji, ale poważnie zwiększało szanse na końcowy sukces. Zdawali sobie sprawę zawodnicy „Kuźni”. Przystąpili do gry wyjątkowo skoncentrowani.

Mecz rozpoczął się dla jaworskich piłkarzy bardzo pomyślnie, gdyż już po paru minutach objeli prowadzenie. Rzut karny, podyktowany za faul na LENKIEWICZU, pewnie wykorzystał BORKOWSKI. Fakt ten wcale nie zdeprymował gospodarzy, którzy, mając lekką przewagę w polu, konsekwentnie dążyli do zmiany rezultatu. Udało się im to jeszcze przed przerwą. Wyrównanie padło po bardzo precyzyjnym strzale z rzutu wolnego.

Szybkie tempo gry, forsowane głównie przez gospodarzy, oraz upalna pogoda wpłynęły na przebieg zdarzeń w drugiej połowie meczu. Znaczenie lepiej trudy spotkania znieśli zawodnicy „Kuźni”. Efektem ich rozsądnej i skutecznej gry były aż 3 gole, zdobyte po ładnych zespołowych akcjach. O końcowym sukcesie w decydującej mierze zadecydowało bardzo dobre przygotowanie kondycyjne oraz większa dojrzałość taktyczna i bolskowa rutyna piłkarzy „Kuźni”.

Zwycięstwo nad najgroźniejszym rywalem umocniło „Kuźnię” na ciele tabeli. Szansa na zwiększenie przewagi nadarzała się już w kolejnym meczu z „Olimpią”. Jaworscy piłkarze przystępowali do tego meczu, wiedząc już o porażce „Zagłębia” w Lubaniu. Szansę tę w pełni wykorzystali, odnosząc pewne zwycięstwo 3:1. Było to już 11 zwycięstwo „Kuźni” przed własną publicznością. Jak dotąd żadnej drużynie nie udało się zdobyć w Jaworze nawet punktu. „Olimpia” również nie miała wiele do powiedzenia. Dzięki temu zwycięstwu „Kuźnia” ma już 4 punkty przewagi nad rywalem, który rozegrał o jeden mecz więcej, co znacznie przybliżyło końcowy sukces. Za wcześnie jednak na definitywne przesądzenie sprawy. Gwarancją awansu jest skuteczna gra w kolejnych meczach.

ZWYCIĘSTWA NA WAGĘ AWANSU

Bardzo pomyślnie dla zespołu „Kuźni” rozwija się sytuacja w tabeli rozgrywek piłkarskich klasy okręgowej. Trzecia z rzędu porażka lubińskiego Zagłębia i dziewiąte zwycięstwo jaworzan z „Górnikiem” w Złotoryi sprawiły, że przewaga „Kuźni” wzrosła aż do 6 punktów. Mecz ten miał jednostronny przebieg. Dla gospodarzy ze Złotoryi była to praktycznie ostatnia szansa na pozostanie w klasie okręgowej. Niestety, zwycięstwo nad „Kuźnią”, która przez 90 minut kontrolowała przebieg wydarzeń na boisku, przetrząsało ich możliwości. Szczególnie widoczne było to w drugiej połowie, kiedy gospodarze, po utracie dwóch goli, szybko stracili wiarę w pokonanie lidera. Na szczególnie wyróżnienie zasłużył cały blok defensywny, który nie dopuścił

dla „Kuźni” (w Jaworze 3:2, w Lubinie 4:1). Nie potwierdziły się tym samym różne przedmeczowe kalkulacje i przewidywania kibiców.

Jak przystało na lidera rozgrywek, gospodarze nie dali najmniejszych szans zespołowi z Polkowic, przysądając prawdopodobnie o jego degradacji. Mecz był dość ciekawy i z pewnością dostarczył widzom sporo emocji. Duża w tym zasługa również gości, którzy nie broniąc kurczowo dostępu do własnej bramki, śmiało atakowali. Stworzyło to doskonałe pole do popisu napastnikom „Kuźni”. Wypracowali oni wiele sytuacji, z których powinny być paść bramki. Chociaż nie wszystkie zostały wykorzystane, to jednak bramkarz gości musiał aż czterokrotnie kapitulować. Najciekawszy moment tego meczu



do powstania niebezpiecznych sytuacji pod bramką dobrze bronionego KASPRZAKA.

Upragniony cel staje się więc coraz bardziej realny. Zwycięstwo nad ostatnim w tabeli „Górnikiem” Polkowice ostatecznie przypieczętowało bykończący sukces, zapewniając „Kuźni” awans do III ligi już na kolejki przed zakończeniem rozgrywek. Szansa ta została przez jaworskich piłkarzy w pełni wykorzystana. „Kuźnia” pokonała „Górnika” w stosunku 4:1 i jest już w III lidze! Zgodnie bowiem z regulaminem przy jednokowej liczbie punktów dwóch drużyn o pierwszeństwie decyduje bilans bezpośrednich spotkań, a ten jest w stosunku do zajmujących po tej kolejce drugą lokatą drużyn „Zagłębia” Lubin zdecydowanie korzystny

miał miejsce w 90 minut, kiedy to obrona „Górnika” została całkowicie zdezorientowana i za zagraniem ręką sędzią podyktował rzut karny. Piłkę ustawił etatowy egzektor „jedenaściek” — Z. BORKOWSKI, ale wykonawcą został... bramkarz „Kuźni” H. KASPRZAK, który w efektywnym stylu zdobył czwartą w tym meczu, a zarazem pierwszą w swojej karierze bramkę.

III liga w Jaworze stała się więc faktem. „Kuźnię” czekają jeszcze jednak 4 mecze, które nie będą miały wpływu na losy zespołu. Miejsmy nadzieję, że wszystkie zakończą się zwycięstwami, co „uciłoby łeb” różnym plotkom, a malkontentów przekonało o sportowej postawie jaworskich zawodników.

(m)

Sport – zabawa – wypoczynek

Zakładowa organizacja ZSMP przy współudziale Działu Socjalnego opracowała program wypoczynku sobotnio-niedzielnego na lato i jesień 1983 roku. Przewidziane w nim imprezy mają różnorodny charakter.

Sekcja żeglarska oferuje w każdą wolną sobotę aż do końca sierpnia przejażdżki żagłówek po zalewie Słup. W dniach 9–10 lipca na strzelnicę K. Grzegorzowa odbędą się ogólnozakładowe zawody strzeleckie. Również w lipcu w wawozie myśliwskim odbędzie się ciekawa impreza dla młodzieży szkolnej z konkursem o zakładzie pod hasłem „Rożen na wesoło”.

Paczawszy od 30 lipca w każdą wolną sobotę można będzie pojechać na grzyby. Niezwykle atrakcyjnie zapowiada się zwiedzanie zamku w Książu k. Wałbrzyska. Impreza planowana została na 13 sierpnia i będą w niej

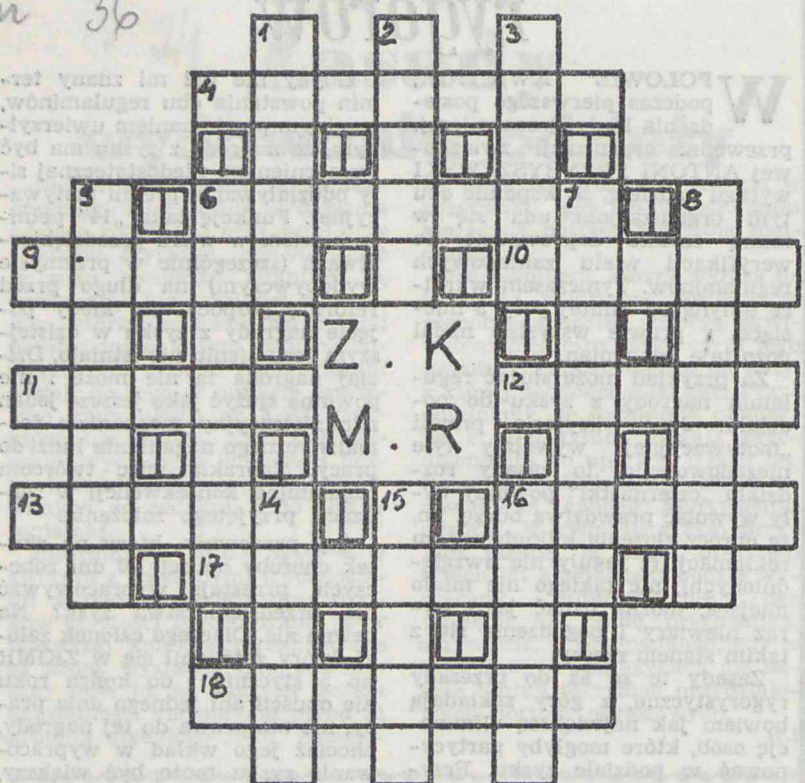
mogli wziąć udział rodzice z dziećmi. 27–28 sierpnia, także w wawozie k. Myślitorza, odbędzie się spartakiada rodzinna.

Esekcja wędkarska w dniach 3–4 września umożliwi wszystkim chętnym pracownikom ZKIMR „Wędrowanie na wesoło” na zalewie w Słupie. Na zakończenie przewidziane jest pieczenie ryby na ogniu. Zakładowa spartakiada rozpocznie się 9–10 września, a zakończy 15–16 października. W programie są m.in. konkurencje sprawnościowe, konkursy z dziedziny BHP, o ZKIMR w Jaworze. Finałem spartakiady będzie wielobój dyrektorów. W tydzień po jej zakończeniu odbędzie się w Słupie „pieczenie barana”.

Atrakcji nie powinno więc zabraknąć. Organizatorzy serdecznie zapraszają do udziału w proponowanych imprezach.

(ml)

KRZYŻÓWKA Nr 6



POZIOMO: 4 — kierownik osady wioślarskiej; 6 — pracownik łączący konstrukcje poprzez spawanie; 9 — część narty wykonana z drewna; 10 — nadmiar; 11 — rozpoczęcie biegu lub wyścigu; 12 — napój; 13 — dźwięk, kran; 16 — pierwiastek promieniotwórczy; 17 — formularz; 18 — piec do topienia żeliwa.

PIONOWO: 1 — jednostka długości równa 0,288 m; 2 — dorosła samica ssaków rogatych; 3 — broń sieczna; 5 — rzemieślnik zajmujący się wyrobem ze złota i srebra; 6 — wierszowana zagadka; 7 — mechanizm np. w zamkach i zatraskach; 8 — człowiek bezkrytycznie oddany jakiejś idei; 14 — jon o ładunku elektrycznym ujemnym; 15 — najmniejszy

drobnostrój chorobotwórczy; 16 — rodzaj materiału.

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

ROZWIĄZANIE KRZYŻÓWKI z majowego numeru „Przeglądu Fabrycznego”.

POZIOMO: winieta, karawan, wylot, sonet, wiraz, kania, manko, akwen, ateista, kwadrat.

PIONOWO: pirat, pisak, atlas, wycinak, koparka, nogawka, renifer, otawa, winda, atlas.

Dziwimy się

Obok magazynu odzieżowego budowlani wykonali betonowy murek. Nie wiemy, kto podejmował decyzję w tej sprawie, ale uważamy, że można było z tym poczekać. Znaczenie pilniejszym zadaniem jest, naszym zdaniem, naprawienie zjazdu do hali montażu rozdrabniaczy. Kto nie wie, niech przysięgnie się wycieczkom kierowców wózków, forsujących ten odcinek trasy. Dziwi nas też, że ta sprawą nie zainteresował się do tej pory inspektor bhp. O wypadek tu niestety.

Gdzie ma być podpis?

Jeden z czytelników uraczył nas opowieścią, traktującą o tym, ile czasu musiał zmarnować tylko dlatego, że zakładowe instrukcje nie przewidywały, gdzie ma się podpisywać kierowców: na odwrocie kwita RW, czy na pierwszej jego stronie. Poskarżył się, że magazynierki odsyłały go od Annasza do Kaffasza, twierdząc, że kwit nie jest wypełniony prawidłowo.

Jaka jest recepta na te bolączki? Ano, chyba wydane zostanie w tej sprawie odpowiednie zarządzenie. Tak się przynajmniej działo do tej pory. A przecież wystarczy zacząć po prostu myśleć.

Udana impreza

Szczególnie udaną imprezą, zdaniem uczestników, była wycieczka na Węgry, zorganizowana przez zakładowe koło PTE. Co prawda, wycieczkowicze nie zdążyli zwiedzić zabytków stolicy naszych bratanków, ale za to dokładnie poznali tamtejsze bazy.

No cóż, ekonomistów z racji zainteresowań zawodowych bardziej interesują stosunki handlowe, niż historyczne staroście. W dodatku przecież węglerskie dokonania gospodarcze stanowią dla nas wzór.

Ciekawi tylko jesteśmy, kto na tym wszystkim wyszedł na swoje. Węgry czy nasi rodacy?

Karatocy z ZKIMR?

Trwa rozbiora starych hal produkcyjnych. Wyburzanie murek nie zawsze odbywa się zgodnie z obowiązującymi zasadami bezpieczeństwa. Zauważyliśmy taki oto obrazek: wokół resztek ściany działowej stoi kilku robotników, a jeden wisi, trzymając się jakiegoś rusztowania i uderza wien nogami, aby rozbić ją do końca.

Metoda, jak na 1983 rok, mocno przestarzała. Skoro jednak inne nie są dostępne, radzimy zaangażować bardzo licznych ostatnio nadzawców Bruce'a Lee.

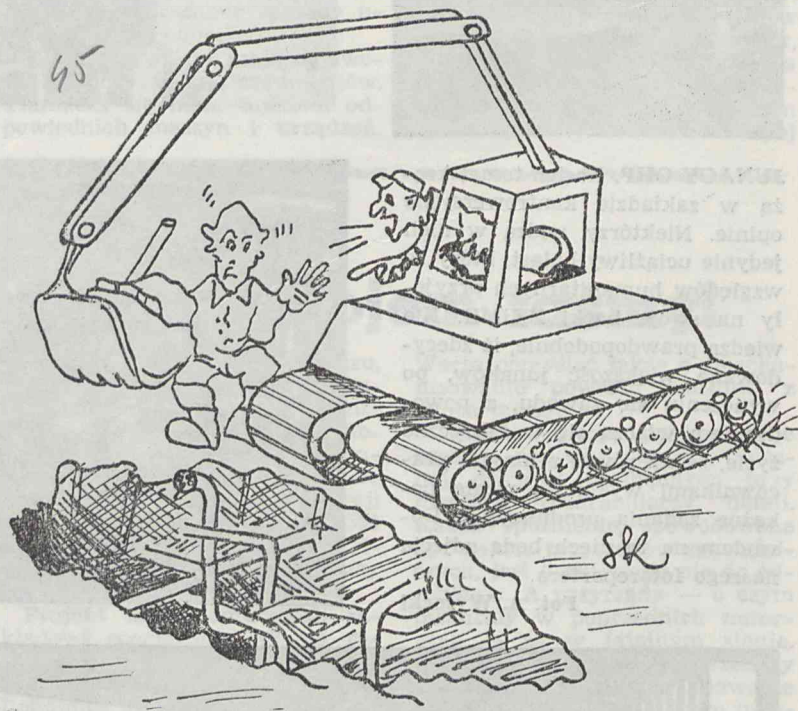
Maniactwo

Ilość dziur w zakładowym ogrodzeniu zliczyć się nie da. Kiedy jedno są tatane, jak grzyby po deszczu powstają nowe. Aż dziw bierze, że do tej pory nie udało się nikogo przypaść podczas pracy przy „budowaniu” kolejnych, nieoficjalnych przejść.



Dlaczego nie przegrywają?

Złośliwi, twierdzą, że zwycięstwa, jakie odnosi „Kuźnia” po zapewnieniu sobie awansu do III ligi, są wynikiem niedostatecznej znajomości przez piłkarzy „praw” ekonomicznych, rządzących krajową piłką nożną. Ci zaś z godnym podziwu uporem robią wszystko, aby utwierdzić ich w takim przekonaniu. Dzięki temu są jeszcze tacy, którzy wierzą w sens sportowej rywalizacji, nie przestając dodatkowo, nielegalnymi dochodami.



PRZEGŁĄD FABRYCZNY — pismo Samorządu Pracowniczego Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych w Jaworze. Redaguje kolegium. Adres redakcji: 59-400 Jawor, ul. Kuziennicza 4, telefon 30-51, wewn. 446. DRUK: Wrocławskie Zakłady Graficzne — Zakład w Jaworze, pl. Seniora 4 Zam. 942-83/C1300. Nakład 2500. A3. U-21