

Zebranie delegatów zatwierdzi statuty przedsiębiorstwa i samorządu

OPRACOWANE ZOSTAŁY JUŻ projekty trzech zasadniczych dla funkcjonowania przedsiębiorstwa dokumentów, a mianowicie statutu przedsiębiorstwa, statutu samorządu załogi oraz ordynacji wyborczej do organów samorządu pracowniczego. Dokumenty te wymagają zatwierdzenia przez Ogólne Zebranie Delegatów. Od tego gremium będzie więc zależało, czy zostaną zaakceptowane w obecnym kształcie, czy też trzeba będzie wnieść do nich poprawki i zmiany.

Podstawę prawną przy opracowaniu tych projektów stanowiły ustawy o przedsiębiorstwie państwowym i o samorządzie załogi. Ewentualne zmiany w przygotowanych dokumentach nie mogą zatem wykraczać poza normy wymienionych ustaw. Konieczne jest więc dokładne, wręcz drobiazgowo, zapoznanie się z tekstami proponowanych projektów i obu ustaw. W związku z tym delegaci powinni je otrzymać wystarczająco wcześniej, przed ostateczną debatą. Jej termin przewidziany jest na wrzesień.

Ponieważ ze względów technicznych nie jest możliwe opublikowanie w gazecie pełnych tekstów przygotowanych dokumentów, warto zatem zwrócić uwagę na niektóre, bardziej istotne, zapropo- nowane w nich rozstrzygnięcia.

Projekt ordynacji wyborczej do organów samorządu w zasadzie nie różni się od tej, na podstawie której zostały wybrane organa obecnie funkcjonujące, tj. rada pracownicza i zebranie delegatów. Zgodnie z § 3 proponowanej ordynacji wybory do organów samorządu załogi mają charakter powszechny, co oznacza, że czynne prawo wyborcze, tj. prawo zgłaszania kandydatów i udziału w głosowaniu, przysługuje każdemu pracownikowi przedsiębiorstwa. Z postanowieniem tym nie bardzo wiąże się, a może nawet w jakimś stopniu mu przeczą, rozstrzygnięcia § 46, wyraźnie ograniczające czynne prawo wyborcze. Tu bowiem określa się, iż prawo zgłaszania kandydatów do organu samorządowego przysługuje nie pojedynczemu pracownikowi, lecz grupom pracowniczym, na dodatek nie mniejszym niż 10 osób. Ta niekonsekwencja wymaga wyjaśnienia. Nie wydaje się bowiem, żeby miała jakieś głębsze uzasadnienie i była z góry zamierzona.

Ograniczenie biernego prawa wyborczego dotyczy tylko kandydowania do rady pracowniczey. Do organu tego, w myśl § 48 proponowanej ordynacji, nie mogą kandydować pracownicy, których staż w przedsiębiorstwie jest krótszy niż 24 miesiące, pracownicy oddelegowani do pracy poza przedsiębiorstwem na okres dłuższy niż 6 miesięcy w czasie trwania kadencji, pracownicy, którzy byli członkami rady pracowniczey przez ostatnie dwie kadencje oraz dyrektor przedsiębiorstwa, jego zastępcy, główny księgowy i radca prawny. Ordynacja nie prze-

widuje żadnych ograniczeń, jeżeli chodzi o kandydowanie do najwyższego forum samorządowego w zakładzie — zebrania delegatów załogi. Liczba kandydatów do rady pracowniczey i na delegatów nie jest niczym ograniczona.

Wyborcom przysługuje prawo odwołania swoich przedstawicieli w zebraniu delegatów i radzie pracowniczey, a także rady pracowniczey w całości. W tym przypadku wymagany jest wniosek 1/5 uprawnionych do głosowania pracowników przedsiębiorstwa.

Statut Samorządu Załogi Zakładów Kuzien. i Maszyn Roln. określa prawa i obowiązki jego członków oraz kompetencje jego organów. Konieczne jest tu jasne rozgraniczenie zakresu pojęć: samorząd pracowniczy, rada pracownicza, zebranie delegatów. W potocznym rozumieniu samorząd jest bowiem bardzo często utożsamiany z jego organami przedstawicielskimi, tj. właśnie z radą pracowniczą i zebraniem delegatów. Tymczasem samorząd załogi to ogół pracowników danego przedsiębiorstwa, którzy mają nawiązany z nim stosunek pracy, w naszym przypadku co najmniej w rozmiarach 1/2 etatu. Zatem członkostwo w samorządzie powstaje z chwilą podjęcia zatrudnienia, a ustaje w momencie wygaśnięcia umowy o pracę.

Samorząd, realizując konstytucyjne prawo do uczestniczenia w zarządzaniu, uprawniony jest do stanowienia w istotnych sprawach przedsiębiorstwa, wyrażania opinii, podejmowania inicjatywy, zgłaszania wniosków oraz sprawowania kontroli nad działalnością przedsiębiorstwa. Zrozumiałe, że wymienionych uprawnień nie może realizować kilka a nawet kilkanaście tysięcy pracowników przedsiębiorstwa jednocześnie. W tym celu pracownicy powołują swoje organa przedstawicielskie, a więc radę pracowniczą i zebranie delegatów. Rada pracownicza pełni funkcję organu wykonawczego, roboczego i jednocześnie reprezentuje samorząd na zewnątrz.

Organami samorządu są zebranie delegatów i rada pracownicza. Statut dość szczegółowo określa kompetencje poszczególnych organów, dzieląc je — podobnie jak to ma miejsce w ustawie o samorządzie — na stanowiące i opiniujące. Uchwały, zarówno zebrania delegatów, jak i rady pracowniczey, podejmowane w sprawach, w których przysługują tym

PRZEGLĄD FABRYCZNY



Pismo Samorządu Pracowniczego Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych
Nr 7—8 (73—74) JAWOR, LIPIEC—SIERPIEŃ 1983 R.

organom uprawnienia stanowiące, mają dla dyrektora moc wiążącą. Niezależnie od podejmowania uchwał stanowiących, mogą one wyrażać swoją opinię we wszystkich sprawach dotyczących przedsiębiorstwa. Opinie te mają dla dyrektora charakter zaleceń.

Statut przedsiębiorstwa państwowego określa jego strukturę organizacyjną oraz zasady funkcjonowania. Przedmiotem działania ZKiMR jest produkcja odkuwek matrycowych, maszyn do pielęgnacji roślin i rozdrabniaczy pasz, do przygotowania gleby pod siew oraz upraw międzyrzędowych. Realizację zadań produkcyjnych organizuje dyrektor. Zarządza on przedsiębiorstwem, samodzielnie podejmując decyzje, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie. Za decyzje te ponosi odpowiedzialność. Ponadto reprezentuje zakład na zewnątrz.

Dyrektor jest odpowiedzialny przed załogą za prawidłowe prowadzenie przedsiębiorstwa. Przynajmniej raz w roku składa załogę sprawozdanie z działalności zakładu i informuje o jego stanie.

Szczegółową strukturę organizacyjną, zakres działania poszczególnych komórek organizacyjnych, podział czynności i odpowiedzialności osób pełniących funkcje kierownicze i samodzielne określa regulamin organizacyjny. Regulamin ten ustala dyrektor po zasięgnięciu opinii rady pracowniczey.

Organem opiniodawczo-doradczym dyrektora jest kolegium przedsiębiorstwa. Jego członków powołuje dyrektor. Obligatoryjnie w jego skład wchodzi zastępca dyrektora, główny księgowy, radca prawny i przewodniczący prezydium rady pracowniczey. Ponadto dyrektor może powołać jako organ doradczy tzw. radę techniczno-ekonomiczną, a także spośród pracowników placówek naukowych ekspertów do prowadzenia stałego lub doraźnego doradztwa.

Przedsiębiorstwo prowadzi swoją działalność na podstawie własnego planu, uchwalonego przez organa samorządu. Bilans roczny i sprawozdanie z rocznej działalności przedsiębiorstwa dyrektor przedstawia do zatwierdzenia przez radę pracowniczą. Dyrektor podaje statut przedsiębiorstwa do wiadomości załogi.

(ml)

Wykonano zadania za półrocze

Zadania w zakresie produkcji i sprzedaży, przyjęte do planu na I półrocze 1983 roku, zostały wykonane w 102,4%. W maszynach rolniczych uzyskano nadwyżkę w porównaniu do planu: pielników P-430 o 166 szt., obsypników P-431 o 298 szt., rozdrabniaczy uniwersalnych H-111 o 399 szt., rozdrabniaczy H-111/1 bez silnika o 203 szt., rozdrabniaczy o zwiększonej wydajności H-151 o 33 szt., pielników 12-rzędowych P-436 o 3 szt., obsypników 2-rzędowych P-441 o 18 sztuk.

Nie wykonano jedynie 3 szt. wieloraków P-705, które zrekomensowane zostały przez zwiększoną sprzedaż pielników P-431 i obsypników P-430. Do planu zabrakło również 2,1% odkuwek matrycowych z powodu niepełnego zatrudnienia pracowników bezpośrednio produkcyjnych w tej grupie załogi oraz awarii maszyn, związanych z niedostatkami importowanych części zamiennych. Niedobór w eksporcie wyniósł 21,2% i wynikł przede wszystkim z braku zamówień odbiorców zagranicznych.

Wykonanie zadań w 102,4% gwarantuje pełne osiągnięcie założonych wyników ekonomicznych, w tym planowanego zysku na fundusze rozwoju i do podziału dla załogi.

Władysław Dudek



TROCHĘ STATYSTYKI

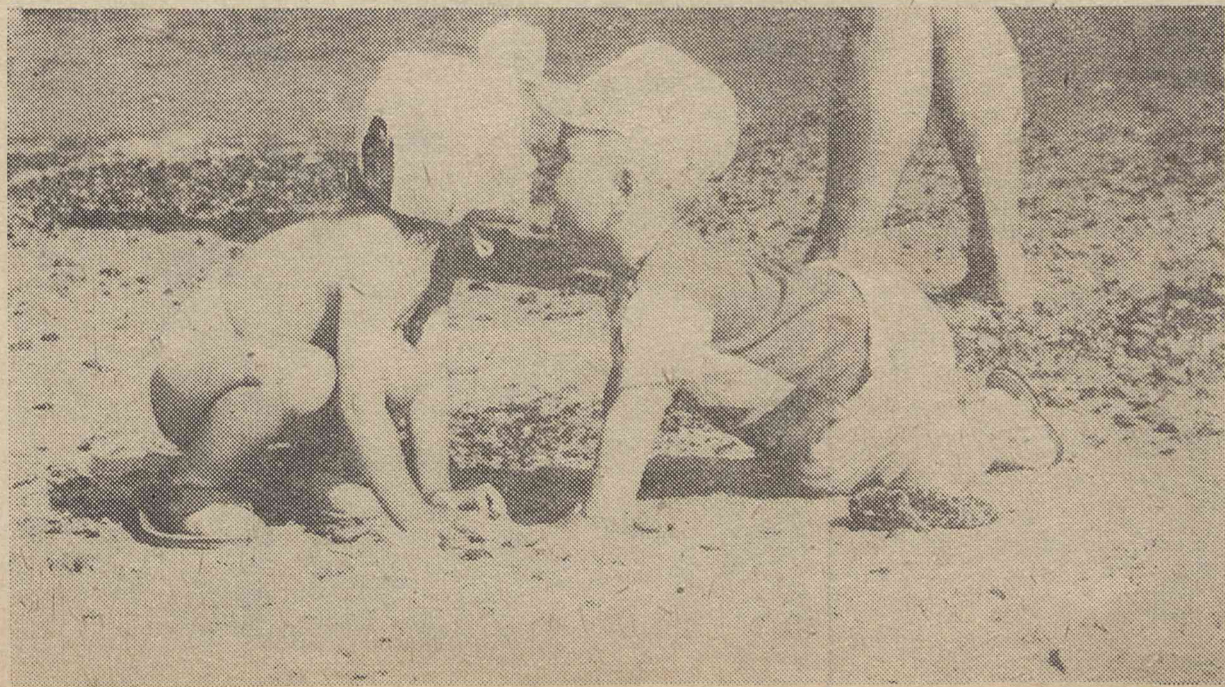
Jawor zbliża się do 20 tysięcy mieszkańców

Jak wynika z danych Wojewódzkiego Urzędu Statystycznego w Legnicy, Jawor liczył w ostatnim dniu ubiegłego roku 19 373 mieszkańców. Liczba ludności miasta wzrosła w ubiegłym roku o 414 osób, w tym o 188 z przyrostu naturalnego oraz o 226 z migracji ludności. Przyrost naturalny nie był zbyt duży i wyniósł w 1982 roku tylko 9,7 promille, podczas gdy w województwie legnickim ukształtował się na poziomie 13,43 promille. W gospodarce społecznej pracowało 9705 mieszkańców Jawora, w tym 4062 kobiety.

Z ogólnej liczby ludności mężczyzn było 9424, a kobiet 9949. Oznacza to, iż na 100 mężczyzn przypadało 105,6 kobiet. W województwie legnickim podobny wskaźnik wynosił 100,6. Przeciętnie panowała więc niemal idealna równowaga. W poszczególnych mastach sytuacja wyglądała róż-

nie. Kobiety dominowały w Chojnowie — na 100 mężczyzn przypadało ich aż 110,1 oraz w Legnicy, gdzie analogiczny wskaźnik wynosił 107,7. Były jednak miasta, w których kobiety znajdowały się w zdecydowanym deficycie. Np. w Polkowicach na 100 mężczyzn przypadało tylko 86,9 kobiet, w Lubinie — 96,8, a w Głogowie — 96,9. Przedstawicielki płci pięknej były więc tu są nadal na wagę złota i nie powinny mieć kłopotów z zamążpójściem.

Województwo legnickie zamieszkiwało w końcu ubiegłego roku 472 714 osób. Poszczególne miasta liczyły: Legnica — 92 951 osób, Lubin — 70 149, Głogów — 58 339, Jawor — 19 373, Polkowice — 18 840, Złotoryja — 13 953, Chojnów — 12 215, Chocianów — 6329, Ścinawa — 5345, Przemków — 4966, a Prochowice — 3109 mieszkańców. (z)



...Na wczasach

Fot. A. Wysocki

W AKF „Jawornik”

W pierwszej połowie czerwca członkowie Klubu Filmowego „Jawornik” przy ZKiMR dwukrotnie wyjeżdżali zjazdowym autokarem na zaplanowane plenery robocze w okolicy Jeleniej Góry i Cieplic, gdzie realizowali filmy amatorskie. W takich „zielonych” warsztatach fotofilmowych uczestniczyło przeciętnie po 25 osób, w większości biorących bezpośredni udział przy nakręcaniu filmów.

Z zaplanowanych 11 filmów do zgłoszenia przez członków AKF „Jawornik” w tegorocznym Ogólnopolskim Przeglądzie Amatorskiej Twórczości Filmowej „Asocjacje Filmowe 83 — Jawor” zostało dotychczas zrealizowane 5 tematów, w tym reportaże, impresje i żarty filmowe. Ich autorami są: ANDRZEJ SUGALSKI, JANUSZ KREDOSZYŃSKI i BOŻENA WINIARSKA.



5 czerwca br. AKF gościł u siebie członków Klubu Filmowego „Zez” z WDK w Jeleniej Górze. Grupa ta nawiązała robocze kontakty z Klubem „Jawornik”

i zaprosiła jego członków do bezpłatnego udziału w twórczym plenerze w okolicach Karpacza.

J.K.

SPECJALIZACJA ZAWODOWA INŻYNIERÓW

Osiągnięcia podstawą awansu

Jak poinformowały 11 lipca br. środki przekazu, Rada Ministrów podjęła uchwałę w sprawie specjalizacji zawodowej inżynierów. Oto garść szczegółów na ten temat:

Uchwała czyni zadość postulatom XX Kongresu Techników Polskich i zmierza w kierunku pełnego wykorzystania wiedzy i umiejętności zawodowej kadry inżyniersko-technicznej. Obejmuje wszystkich inżynierów, niezależnie od miejsca ich pracy i przynależności do stowarzyszenia naukowo-technicznego. Procedura ubiegania się o tytuł specjalisty rozpoczyna się od złożenia osobistego wniosku do zakładowego koła NOT. Na wniosek branżowej komisji tej organizacji minister, któremu podlega przed-

siębiorstwo, nadaje danej osobie stopień specjalizacji, pierwszy lub drugi. Inżynierowie, którzy taki stopień uzyskają, otrzymują dyplom oraz są wpisywani do rejestru specjalistów, prowadzonego przez Naczelną Organizację Techniczną. Mają też prawo do posługiwania się tytułem „inżynier-specjalista”.

Obok satysfakcji moralnej z otrzymania tytułu, przynosi on wymierne korzyści materialne. Inżynierowi-specjaliście przysługują bowiem przez 5 lat dodatek do wynagrodzenia w wysokości od 1500 do 3000 zł w przypadku I stopnia specjalizacji i w wysokości od 3500 do 5000 zł w przypadku specjalizacji II stopnia. Konkretną wysokość dodatku ustala kierownik zakładu pracy.

Tu uwaga: stopnie specjalizacji zawodowej nadawane są na czas nieograniczony, zaś dodatek do wynagrodzenia ustalany jest na 5 lat. Ponowne przyznanie dodatku na kolejne 5 lat wymaga udokumentowania dalszych, twórczych osiągnięć zawodowych, potwierdzonych przez kierownika zakładu pracy i pozytywnie ocenionych przez odpowiednią komisję NOT. Osiągnięcia te odnotowane będą w tzw. karcie osiągnięć inżyniera w przedsiębiorstwie.

Tyle zapamiętaliśmy z informacji o uchwale. Sądźmy, iż zakładowe władze NOT uzupełnią naszą notatkę o dalsze szczegóły tej ważnej dla środowiska technicznego sprawy.

(r.)

W MŁODZIEŻOWEJ SPÓŁDZIELNI

W tym roku staną fundamenty

Członkowie młodzieżowej spółdzielni „Kuziennik” pokonali, jak się wydaje, biurokratyczne przeszkody. Wysłali już wniosek rejestracyjny do CZSBM, finalizują również wykonanie projektu szeregowego domu.

Coraz bardziej wymierna staje się też pomoc zakładu. Rada Pracownicza ZKiMR podjęła uchwałę o nieodpłatnym przekazaniu budującym domki materiałów, odzyskanych przez spółdzielców z rozbieranych hal i zburzonego młyna. Do 30 czerwca wybrali oni z gruzu ponad 50 tys. szt. cegieł. Gdyby, zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami, mieli za nią

zapłacić, kosztowałoby to ich nie małą sumę pieniędzy, które mogą teraz wyłożyć na inne, potrzebne do budowy materiały.

Młodzi spółdzielcy zrezygnowali z wakacji, zamierzając poświęcić swoje urlopy na uruchomienie wytwórni pustaków i — o ile pogoda na to pozwoli — wykonanie wykopów na placu budowy i wylanie tzw. ławy fundamentowej. Jest to realne pod warunkiem, że Urząd Miejski przyspieszy prace nad planem zagospodarowania terenu przyszłego osiedla.

(r.)

Podwyżki wynagrodzeń

W związku z wynegocjowaniem w Ministerstwie Hutnictwa i Przemysłu Maszynowego korzystniejszego współczynnika, od którego uzależniona jest wysokość odpisu na FAZ, powstała możliwość przeznaczenia części zaoszczędzonych w ten sposób pieniędzy na podniesienie płac pracowników ZKiMR. Pisaliśmy już o tym w kwietniowym numerze „Przeglądu”, sygnalizując tę możliwość.

Ostatnio sprawa nabrała większego rozgłosu. Różnymi kanałami przedostawały się informacje o przygotowywanych podwyżkach płac. Jednak przeznaczenie pieniędzy na ten cel wiązało się z dalszym zachwianiem proporcji pomiędzy wzrostem wydajności pracy a przyrostem średniej płacy. Przeprowadzenie tej operacji wymagało więc akceptacji banku kredytującego działalność przedsiębiorstwa. Ostatecznie, po licznych perturbacjach, ZKiMR otrzymały taką zgodę.

Podwyżką objęta została zdecydowana większość załogi. Czy spełniła oczekiwania obu stron, tzn. administracji zakładu i załogi, będzie można powiedzieć dopiero po upływie pewnego czasu. (m)

Nowe władze ZM TPPR

22 czerwca br. obradowała Miejska Konferencja Sprawozdawczo-Wyborcza TPPR. W jej trakcie wybrano nowy zarząd miejski. Znaleźli się w nim członkowie koła TPPR przy ZKiMR: MICHAŁ JAKUBOW, JÓZEF OKAPIEC, ZBIGNIEW ŁAPIN, STANISŁAW STODOLKA, JAN WOJTON i ADAM BABIJCZUK.

Do dziesięciosobowego prezydium ZM TPPR wybrano m.in. ADAMA BABIJCZUKA. (r.)



● Od 1 czerwca br. premia motywacyjna przysługuje również pracownikom zatrudnionym na 1/2 i 3/4 etatu.

● W początkach czerwca br. stanowisko z-cy dyrektora d.s. inwestycji objął MARIAN BORUŃ, pełniący do tej pory funkcję głównego specjalisty d.s. przygotowania produkcji.

● Nastąpiły kolejne zmiany organizacyjne w strukturze przedsiębiorstwa. Działy Zbytu i Planowania oraz Zaopatrzenia, a także Zespół Wydziałów Matrycowni podporządkowano z-cy dyrektora d.s. produkcji, Dział Gospodarki Materiałowej umieszczono w pionie z-cy dyr. d.s. ekonomiczno-finansowych, zaś Działy Głównego Konstruktora, Głównego Technologa i Głównego Kuźnika — w pionie z-cy dyrektora d.s. technicznych. Jedno-

częście zmieniono symbole wymienionych tu jako ostatnie działów.

● Dział Głównego Kuźnika zobowiązany został do systematycznego wprowadzania znakowania odkuwek znakiem kowala prowadzącego. W pierwszej kolejności dotyczyć to będzie odkuwek ciężkich, w dalszej — pozostałych ich rodzajów. W ten sposób będzie można dokładnie określić miejsce powstawania bębni i ich przyczynę.

● Od 1 sierpnia br. podwyższono o jedną kategorię grupy robót kowali prowadzących, obsługujących młoty. W ten sposób zarobki tej grupy pracowników wzrosną o prawie 3,5 tys. zł w porównaniu z płacami okrawaczy i pieców. Powinno to stanowić zachętę do podejmowania pracy w zawodzie kowala.

● 10 sierpnia br. nad sprawami jakości obradowała Egzekutywa KZ PZPR. O uchwale poinformujemy w następnym numerze.

● Do końca sierpnia br. trwać będzie opracowywanie projektu planu zadań gospodarczych przedsiębiorstwa na lata 1983—85. (r.)

Będzie system motywacyjny?

Dyrektor ZKiMR powołał zespół roboczy w celu przeprowadzenia kompleksowej analizy funkcjonującego w przedsiębiorstwie systemu motywacyjnego oraz opracowania propozycji, umożliwiających wzmocnienie siły jego oddziaływania na wyniki ekonomiczno-produkcyjne zakładu. Przewodniczącym zespołu został mgr WŁADYSŁAW GAZDA. Zespół ten składa się z trzech podzespołów. Pierwszy zajmie się zasadami wynagradzania, obejmującymi wynagrodzenia zasadnicze, premie i dodatki, zasadami wypłacania nagród (rocznych, okresowych itp.), dokonywania przeszerzegowań i awansowania oraz taryfikacją stanowisk. Zespołowi temu w składzie: MICHAŁ GRALA, BARBARA KOSTOWSKA, STANISŁAW PERLINSKI, RYSZARD TRZESIŃSKI i STANISŁAW MYTYCH przewodniczy WERONIKA MARTIUK.

Drugi podzespół opracuje propozycje w zakresie zasad przydziału mieszkań i świadczeń socjalnych. W jego skład wchodzi: WANDA KOŁODZIEJCZYK — przewodn., JAN KASPRZAK i KRZYSZTOF WALCZEWSKI.

Trzeci podzespół w składzie: ROMAN DUSZENKO — przewodniczący ROMAN STEPIEN i LE-

SZEK DRABCZYK przedstawi propozycje systemu adaptacji społeczno-zawodowej nowo zatrudnionych pracowników.

Prace podzespołów mają być zakończone do 30 września br.

Opiniowaniem opracowanych przez poszczególne podzespoły propozycji oraz wyborem optymalnych (zarówno z punktu widzenia zakładu, jak i załogi) rozwiązań zajmie się zespół ekspertów pod kierunkiem z-cy dyr. d.s. ekonomicznych mgra EUGENIUSZA CEZARA. W skład zespołu ekspertów ponadto wchodzi: CZESŁAW ASŁAMOWICZ, JANUSZ CHMIEL, STANISŁAW LIPINSKI, EDWARD MATYŃIA, JANUSZ SZAREK, FRANCISZEK SKULSKI, JULIAN ŚCIANA, STANISŁAW TABASZ, ZBIGNIEW WIERZBICKI i WITOLD ZEŁEK.

Pierwszy krok nad przebudową istniejącego do tej pory systemu motywacyjnego został więc uczyniony. Termin 30 września nie jest wprawdzie zbyt odległy, ale też czasu powinno wystarczyć, żeby wypracować optymalne rozwiązania. W każdym bądź razie jedno nie ulega wątpliwości — z pracami obu zespołów ogromne nadzieje wiąże cała załoga.

(mł)

Powołano komisję mieszkaniową

Od 1 sierpnia br. zakładowa komisja mieszkaniowa działa w nowym, siedmioosobowym składzie. Powołana została przez dyrektora ZKiMR i jak poprzedniczka, rozpatrywać będzie wnioski pracowników o przydział lokali fabrycznych oraz kontrolować warunki mieszkaniowe wnioskodawców. Obsługę kancelaryjną komisji, gromadzenie dokumentacji i inne czynności biurowe prowadzić będzie p. WANDA KOŁODZIEJCZYK z Działu Socjalnego.

Przewodniczącym komisji mianowany został kierownik zakładowego osiedla JAN KASPRZAK. W skład weszli ponadto: STANISŁAW ZAPASNIK z Wydz. W-5, STANISŁAW KWIATKOWSKI (TMK), KAZIMIERZ GRZYWA-CZEWSKI (K-4), JANINA JAKOWSKA (W-4), ZBIGNIEW NOGA (kier. Wydz. Pracy Chronionej) i ROMAN PŁASZEWSKI z Działu Gł. Energetyka.

Jedynym członkiem komisji, który brał już udział w jej pracach, jest Stanisław Zapaśnik, pozostali pełnią tę funkcję po raz pierwszy. (r.)



Z okazji XX-lecia „przyszakładowki” były dyplomy i okazja do wspomnień
 Fot. A. Wysocki

O szansach „Kuzni” w III lidze

PRZED ROZPOCZĘCIEM trzecioliigowych rozgrywek rozmawiamy z trenerem „Kuzni” **TADEUSZEM PODHORODECKIM**. Przypomnijmy, iż pod jego kierownictwem jaworscy piłkarze ponownie wywalczyli miejsce wśród zespołów w wyższej klasie rozgrywek. Czy znaleźli tam stałe miejsce? Jakże należy spełnić warunki, aby drużyna nie została zdegradowana do klasy okręgowej? Na te pytania odpowiada nasz rozmówca.

„PF”: Czy obecny zespół MRKS „Kuznia” stać na coś więcej, niż tylko wywalczenie awansu? Przed dwoma laty ówczesna drużyna również awansowała, ale utrzymała się w III lidze zaledwie jeden sezon.

T. Podhorodecki: Moim zdaniem, ten zespół jest w stanie zająć czołowe miejsce w III lidze. Nie o utrzymaniu więc proponuję mówić, bo „Kuznia” nie jest zespołem, który ma walczyć tylko o przetrwanie w lidze. Chłopców stać na więcej. Skąd takie przekonanie? Postaram się to uzasadnić. Po pierwsze konsekwentnie realizowana jest linia szkolenia zawodników. Nie było trenerskich roszad, nie było również znaczących zmian w drużynie. Zawodnicy poznali się dobrze, zespół scementował się. Ale trzeba ustrzec się błędów, które mogłyby zniweczyć dotychczasowy trud. Przede wszystkim należy unikać, jak to się przyjęło w klubach, masowych „zakupów”

piłkarzy z zewnątrz. Jeżeli już na to kierownictwo drużyny pójdzie, to radziłbym — a mówię w oparciu o swoje wieloletnie doświadczenie — poprzestać na 1–2 zawodnikach. Muszą to być ludzie o wysokim morale, nie obciążeni złymi nawykami, wyniesionymi z ligi. Inaczej zepsują stosunki w drużynie (Red.: niektórzy kibice w tym właśnie upatrują przyczynę spadku „Kuzni” do niższej klasy). A ten zespół udało się nam, trenerom i działaczom, wychować. Wychować, to znaczy przede wszystkim ustrzec przed złymi nawykami.

„PF”: Wymienił Pan pierwszą z przesłanek, na których buduje Pan swoją wiarę w sukces piłkarzy. Co jeszcze, Pana zdaniem, powinno zapoczątkować w grze zespołu?

T.P.: Ważny jest także fakt, że drużyna „Kuzni” stanowi mieszankę rutyny z młodością. Z poprzedniego składu, który przed dwoma laty wywalczył awans,

pozostało kilku zawodników. Posiadają spore doświadczenie, wyniesione z naprawdę mocnej grupy III ligi. Stali się dyrygentami gry, potrafili pokierować młodszymi kolegami, znają niuanse walki o wysoką stawkę. Jeszcze raz chcę podkreślić: ta drużyna to nie tylko debutanci.

„PF”: Przedstawił Pan walory drużyny MRKS „Kuznia”. Pomówmy teraz o tym, co. Pana zdaniem, przeszkadza piłkarzom i trenerom w osiąganiu dobrych wyników?

T.P.: Przede wszystkim należy poprawić stronę organizacyjną prowadzenia piłki nożnej. Chodzi zwłaszcza o kierowników drużyn. Muszą to być ludzie, którzy „czują” piłkę, są działaczami z prawdziwego zdarzenia. Nie mogą to być osoby przypadkowe, wysuwane na funkcję w wyniku „sprzyjającej koniunktury” w zakładzie. Po drugie, należałoby zapewnić piłkarzom tzw. odnowę biologiczną. Chodzi tu o odpowiednie zaplecze socjalne oraz stałą opiekę lekarską, możliwość regeneracji sił po wytężonym treningu i utracie tysięcy kalorii w czasie meczu. Bez tego nie ma mowy o utrzymaniu formy przez dłuższy czas. W tych warunkach, jakie mają obecnie zawodnicy, możliwe są jedynie fajerwerki w postaci zwycięstwa w jednym, czy kilku meczach, ale nie stały, wysoki poziom gry, zapewniający utrzymanie się w lidze. Dodajmy

do tego tzw. bazę techniczną w postaci małych boisk do gier oraz sprzętu pomocniczego: ściany strzeleckiej, bramek, itp. To wszystko jest niezbędne w nowoczesnym treningu, a co ważne — możliwe do wykonania w patronackich zakładach, tu, w Jaworze, niewielkim nakładem kosztów. Gdyby jeszcze poszerzono płytę boiska głównego... Chciałbym podkreślić, że, jak do tej pory, sporo dla sportu już zrobiono. Żeby tylko na tym nie poprzestano. Wyższy poziom sportowy wymaga dzisiaj znacznie większych starań, niż do tej pory zrobiono. Przypomnę, ku przestrodze, sytuację sprzed dwóch lat. Wywalczyliśmy awans, zaplanowaliśmy wśród działaczy i kibiców istną euforię, i... nic się dalej nie działo. Nie zadbanie o przygotowanie piłkarzy do rozgrywek (nie uczestniczyli ani w letnim, ani w zimowym obozie kondycyjnym — przyp. red.), nie rozwiązano bolączek, psujących atmosferę w zespole. Efekt wiadomy — drużyna nie utrzymała się w lidze, a następnie wręcz rozpadła się!

„PF”: Panie trenerze, doszły nas słuchy, że po osiągnięciu tak znaczącego sukcesu, jakim był awans kierowanej przez Pana drużyny do ligi państwowej, zrezygnował Pan z dalszego prowadzenia zespołu? Niektórzy z kibiców wietrzą w tym jakąś afere.

T.P.: Dlaczego odchodzę? W Jaworze przepracowałem w sumie 7 lat. Nie były to lata stracone, tak to oceniam. Spotkałem tu wiele ludzi, którzy chcieli w tym mieście stworzyć dobrą piłkę nożną. Z racji tak długiej pracy zbyt blisko związałem się z piłkarzami i działaczami. To mogłoby w przyszłości być przeszkodą w prowadzeniu zespołu w III lidze. Zostaję na terenie woj. legnickiego, tak więc dalej będę interesował się postępowaniem piłkarzy z Jawora. Zaoferowano mi stanowisko trenera-koordynatora OZPN. Obiecuję, iż będę pomagał swojemu następcy w MRKS „Kuznia”. Przypomnę, iż pełniłem tę funkcję społecznie. Nie jest to na dłuższą metę do pogodzenia z trenowaniem jednocześnie trzecioliigowej drużyny. Musiałoby się to niekorzystnie odbić, albo na „Kuzni”, albo na reprezentacji woj. legnickiego w pucharze Michałowicza. I jeszcze jedno — mieszkam wraz z rodziną w Lubinie, tj. kilkadziesiąt kilometrów od Jawora.

Chciałbym po raz któryś wyraźnie powiedzieć: odchodzę z Jawora nie z powodu jakichkolwiek niesnasek z zawodnikami czy z działaczami. Decyzję taką podjąłem wyłącznie ze względów osobistych.

„PF”: Dziękujemy za rozmowę.

Rozmawiał:
RYSZARD TRZEŚNIEWSKI

Każdemu po „równo“?

W JEDNYM Z NUMERÓW „Przeglądu” przedstawiliśmy oryginalną koncepcję podziału funduszu socjalnego, wysuniętą przez robotników. Twierdzili oni, że skoro wszyscy pracują owym fundusz, to najsprawiedliwiej byłoby podzielić go „po równo” pomiędzy wszystkich pracowników zakładu. Podnoszono przy tym takie fakty, że niektórzy jeżdżą np. na wczasy co roku i dzieje się to z uszczerbkiem dla tych, którzy bywają w Rowach czy Głębokim raz na kilkanaście lat. Wstrzymaliśmy się wtedy od komentarza, nie bardzo wiedząc, co odpowiedzieć na takie argumenty. Podejmujemy ten temat po zapoznaniu się z wyjaśnieniem, opublikowanym w dzienniku „Rzeczpospolita”. Co prawda, nie do końca zgadzamy się z uzasadnieniami, użyłymi przez autora artykułu (o tym niżej), ale gwoździem przedstawiamy je.

Otóż podnosi on fakt, iż błędem jest stwierdzenie o wypracowywaniu funduszu socjalnego. Tworzy go bowiem obowiązkowy odpis, który obciąża koszty własne zakładu, a więc „wchodzi” w cenę wytwarzanych wyrobów. W praktyce na zakładowy fundusz socjalny przelewana jest suma, równa połowie minimalnego wynagrodzenia w danym roku. Jak widać, nie obciąża on funduszu

plac. Fundusz plac jest jedynie miarą, która służy do określenia wysokości funduszu socjalnego. Na ogół jest to fakt nieznany pracownikom. Ale do rzeczy.

Artykuł 16 Kodeksu Pracy mówi, że „zakład pracy jest obowiązany przejawiać troskę o zaspokajanie bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników”. Dla spełnienia tych właśnie obowiązków tworzony jest fundusz socjalny. W kodeksie sprecyzowano też, że przeznaczony ma być „przede wszystkim na pomoc rodzinom wielodzietnym i pozostającym w gorszej sytuacji materialnej, a także pozostałym, w miarę potrzeb i możliwości”. Jak więc z powyższego wynika, nie można dzielić ZFS „po równo” pomiędzy załogę. W dodatku ustawa o gospodarce finansowej przedsiębiorstw państwowych jednoznacznie określa, że fundusz socjalny przeznaczony jest na finansowanie działalności socjalnej. Rozdawnictwo, jakim byłby podział funduszu „po równo”, działalnością socjalną nie jest — stwierdza się w artykule.

Wyda się nam, że pisząc powyższe, autor pominął w swoich rozważaniach fakt, iż ZFS dofinansowany jest z zysku do podziału. W tym przypadku przepisy nie precyzują, jak przy funduszu obligatoryjnym, w jaki sposób dodatkowa kwota ma być

dzielona. Decyduje tu regulamin wewnętrzny, zatwierdzany przez organa samorządu i związek zawodowy. Tak przynajmniej odczytaliśmy założenia reformy gospodarczej i obowiązujące przepisy.

Otóż, naszym zdaniem, żądanie sprawiedliwego, tzn. w opinii załogi „po równo” dzielonego funduszu socjalnego, wynika z następujących przesłanek. Po pierwsze istniejące regulaminy podziału czasowy, mieszkaniowy, pożyczek itp. uwzględniają interes zakładu, nie uwzględniają natomiast w wystarczającym stopniu opinii załogi w kwestii sprawiedliwego rozdziału świadczeń. Istnieje zatem sprzeczność pomiędzy tym, co zakładowe władze uważają za sprawiedliwe, a tym, co sprawiedliwym jest w ocenie ludzi. Stąd bierze się powszechne żądanie dzielenia „po równo” jako zastępczej formy sprawiedliwego systemu. Piszemy zastępczej, zauważmy bowiem, że praktycznie nikt nie neguje potrzeby otoczenia szczególną opieką osób znajdujących się w trudnej sytuacji materialnej, a więc przeznaczenia dla tej grupy proporcjonalnie większych środków.

Jaki stąd wniosek? Przy nowelizowaniu obecnego regulaminu należałoby poświęcić trochę czasu na poznanie społecznej oceny sprawiedliwości rozdziału środków. Dopiero na tej podstawie można będzie tworzyć nowe zakładowe akty prawne.

(r.)

Z POSIEDZENIA RADY PRACOWNICZEJ

Priorytet dla warunków pracy i spraw socjalnych

16 czerwca br. odbyło się wspólne posiedzenie Rady Pracowniczej i przedstawicieli NSZZ Pracowników ZKiMR. W toku kilkugodzinnych obrad ustalono listę najważniejszych problemów, których rozwiązanie w ciągu najbliższych lat będzie niezbędnym warunkiem prawidłowego funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Zgodnie uznano, że priorytetowym zadaniem powinna być poprawa warunków pracy w Zakł. Kuzien i Maszyn Roln. Bez zlikwidowania istniejących uciążliwości i zagrożeń nie można myśleć o ustabilizowaniu załogi. Następny problem, na którego załatwienie pracownicy czekają od dłuższego czasu, stanowi sprawa skąpego zaplecza socjalnego, szatni, łaźni i sanitariatów. Na ten cel należy wyłożyć odpowiednią ilość pieniędzy. Np. do uzyskania względnie standardu w szatniach brakuje ok. 400 miejsc, zaś liczba natrysków w łaźniach nie odpowiada podstawowym normom w tym zakresie, nie wspominając już o ich stanie. Uchwała Rady Pracowniczej zobowiązuje

dyrekcję do podjęcia odpowiednich kroków, w wyniku których sprawa zaplecza socjalnego zostanie załatwiona przed 1985 rokiem.

Sporo miejsca poświęcono problemom mieszkaniowym. Według zgodnego stanowiska obecnych na posiedzeniu, należy bezwzględnie dotrzymać założonych terminów budowy. Wypada również pomyśleć o wzniesieniu, w miejscu obecnego baraku, hotelu pracowniczego o właściwym standardzie. Inaczej trudno będzie ograniczyć płynność załogi.

W końcowej części wspólnej uchwalił zalecono dyrekcji ZKiMR opracować i, po konsultacji, wdrożyć od 1 stycznia 1984 roku kompleksowy system motywacyjny, uwzględniający zarówno elementy materialnej motywacji do pracy, jak i pozaekonomiczne (awanse, przeszerogowania, kary, nagrody, itp. z zakresu polityki kadrowej). Przy okazji zostanie opracowany i w tym samym terminie wprowadzony w życie nowy regulamin pracy.

(r.)

Co słychać, sekretarzu?

24 czerwca br. obradowało plenum KZ PZPR. O podjętej w jego trakcie uchwałie i przyjętych najbardziej istotnych zadaniach w pracy partyjnej mówi I sekretarz KZ PZPR **ADAM SAWICKI**:

— Plenum naszej zakładowej organizacji odbywało się w okresie niezwykle ważnym dla kraju i partii. Zaledwie kilka dni wcześniej zakończyła się wizyta papieża Jana Pawła II. Przebiegała ona w atmosferze spokoju i powagi, co oznacza, że normalizacja stosunków postępuje, że nie spełniły się rachuby przeciwników linii partii, związane z tą wizytą. Wyraźnie widać, iż konsekwentna realizacja programu, przyjętego przez IX Nadzwyczajny Zjazd PZPR, przynosi wymierne efekty.

— Jakże zadania przyjęliśmy na najbliższy okres? Musimy skupić się na realizacji uchwał podjętych wcześniej. Musimy także jednoznacznie określić zadania dla

wszystkich członków partii. Najważniejszą zaś sprawą jest dzisiaj niewątpliwie wzmożenie ideologicznego oddziaływania na wszystkie zakładowe środowiska. Takie też zadanie postawiło przed nami XII Plenum KC.

Przeciwdziałanie opozycyjnym postawom, obrona racji partii, wyjaśnianie powodów, jakie legły u podstaw takiej czy innej decyzji władz — oto obowiązki każdego członka naszej organizacji. Szczególną uwagę musimy poświęcić młodej części załogi ZKiMR. Celem działania partii jest upowszechnienie wiedzy społeczno-politycznej, kształtowanie obywatelskich postaw, wyrwanie młodzieży z marazmu, przywrócenie wiary w idee socjalizmu. Trzeba przynajmniej samokrytycznie, że w nawale codziennych pro-

blemów produkcyjnych zaniedbaliśmy, nieco pracę organizacyjną i szkoleniową z młodzieżą. Budzi niepokój sytuacja w organizacji ZSMP. Co prawda, widoczny jest na co dzień aktywny młodzieżowy, ale rzecze członkowskie pozostają na uboczu.

— W ideologicznym oddziaływaniu na środowisko zakładowe ważną rolę odgrywają środki przekazu, propaganda wizualna oraz działalność KTiR. Oceniamy, że w minionym okresie sytuacja w tej dziedzinie była niezadowolająca. Złożyło się na to wiele przyczyn subiektywnych i obiektywnych. Po przeanalizowa-

nych organizacjach działania, zwłaszcza wychowawcze, kształtujące postawy ludzkie.

— Jakże zaproponowaliśmy zmiany? Oprócz podporządkowania (wnosimy, aby Zakładowy Ośrodek Informacji, Wychowania i Kultury podlegał bezpośrednio dyrektorowi ZKiMR, a nie, jak dotychczas, głównemu specjalistom d.s. pracowniczych) proponujemy także rozszerzenie formuły ośrodka, aby przejął on w zakładzie całość spraw, związanych z bieżącą informacją, programował i realizował działania wychowawcze, organizował imprezy rocznicowe i okolicznościowe, koordy-

nował całą działalność związaną z kulturą i wycieczkami oraz propagandą wizualną za pośrednictwem środków przekazu. W związku z tak rozumianymi funkcjami niezbędne wydaje się nieznaczne etatowe wzmocnienie ośrodka. Przede wszystkim należy pomyśleć o rozbudowaniu sekcji plastycznej. Jeden plastyk nie poradzi sobie bowiem jednocześnie z bieżącą konserwacją punktów propagandowych, malowaniem nowych w miejsce zni-

szczonych i zdewastowanych, z pisaniem ogłoszeń na zlecenie innych komórek i przygotowywaniem opraw plastycznych licznych uroczystości. Postulujemy również rozbudowę zakładowego radiowęzła, aby objął swym zasięgiem wszystkie stołówki wydzielone i międzywydzielowe, biura oraz te wydziały produkcyjne, w których na okres przerw w pracy wyłączane są maszyny i urządzenia wydzielone: W-1, W-3, W-4, W-5, M, TM, TS). Po spełnieniu tego warunku radiowęzeł nadawałby m.in. trzy programy dziennie, na styku zmian oraz w przerwie śniadaniowej.

— Przypomnijmy również o naszej gazecie zakładowej. Proponujemy przejście na dwutygodnik, co uaktualni zawarte w niej informacje, zaś wprowadzenie kolumny miejskiej znacznie wzbogaci jej treść. Jednak pierwszy warunek uzależniony jest od wzbogacenia parku maszynowego w drukarni.

— Sądząc, iż już wkrótce, po konsultacji z dyrekcją przedsiębiorstwa, ZOPIW zacznie działać w nowym kształcie, skuteczniej niż dotychczas. Tak sformułowane to zostało w uchwale plenarnego posiedzenia. Notował: (r.)

Kilkadziesiąt spraw do pilnego załatwienia

W POPRZEDNIM NUMERZE „Przeglądu” informowaliśmy o przeprowadzonym przez komisję związkową przeglądzie warunków pracy, obiecując przedstawić czytelnikom zalecenia, jakie w jego wyniku skierowano do administracji zakładu. Spełniając obietnicę, publikujemy najistotniejsze, naszym zdaniem, treści z protokołu komisji.

Przypomnijmy, iż przegląd trwał od 16 maja do 6 czerwca br. W tym czasie sześciuosobowa komisja główna, na której czele stał społeczny inspektor pracy JERZY TODOS (w jej skład wchodził m.in. zakładowy lekarz) i komisje wydziałowe szczegółowo przeanalizowały: realizację planu poprawy warunków pracy w roku ubiegłym, przyczyny wypadków, zagrożenie chorobami zawodowymi i profilaktykę lekarską w tym zakresie, stan zaplecza socjalnego, zaopatrzenie w odzież i środki ochrony osobistej oraz stan fabrycznych dróg i budynków.

Stwierdzono, że nie wykonano 9 ustaleń, zawartych w planie poprawy warunków pracy w 1982 roku. Dotyczyły one m.in. tak ważnych, niejednokrotnie podnoszonych (również na naszych łamach) spraw, jak: uruchomienie malarni i sanitarnej w Wydziale W-5, wykończenie zaplecza socjalnego przy hali Działu Głównego Mechanika i bezpieczne składowanie stali. Dodajmy również, iż w bieżącym roku zakładowe służby zalegają z realizacją jednego nakazu inspektora pracy i sześciu zaleceń inspektora społecznego.

W roku ubiegłym zdarzyło się 121 wypadków przy pracy, w tym aż 39 z ciężkimi obrażeniami ciała. W porównaniu do 1981 roku oznacza to 30-procentowy wzrost wypadków. Najczęstsze ich przyczyną to w kolejności: nieostrożność poszkodowanego, zły stan osłon osobistych, nieprzestrzeganie przepisów bhp i wadliwe sposoby wykonywania pracy. Najwięcej wypadków nastąpiło w wydziałach: K-2, K-5, W-4, W-5 i Głównego Mechanika. Komisja wystąpiła z wnioskiem do dyirekcji zakładu, aby mistrzowie, służba bhp oraz czynnik społeczny zwiększyli nadzór nad pracą załogi. Zdaniem komisji obecna obsada Działu BHP jest niewystarczająca, żeby mógł on objąć wzmoczoną kontrolą wszystkie miejsca pracy w fabryce.

W okresie minionych czterech lat odnotowano w ZKIMR sześć przypadków chorób zawodowych. Było to upośledzenie słuchu, jeden przypadek płyc płuc i jeden choroby wirusowej. Wg oceny komisji głośność zagrożonych jest 600 pracowników, zatrudnionych przede wszystkim w wydziałach Kuźni, gdzie natężenie hałasu osiąga 121 decybeli. Fylica grozi ok. 1000 pracowników ze spalwami i oczyszczarek, zaś choroba wirusowa — robotnikom kuźni i matrycowi. Pocięsza fakt, że w tym roku prowadzone są planowo badania okresowe, co zwiększa szansę wykrycia choroby w początkowym stadium. Jednak bez znaczącej poprawy warunków pracy nie może być mowy o zahamowaniu wzrostu zachorowalności wśród załogi.

Wizytując łaźnie, szatnie i unywialnie członkowie komisji zastali znośne warunki tylko w

matrycowi i w nowej kuźni. W pozostałych wydziałach odczuwa się duży brak miejsc w szatniach i niedostatek urządzeń higieniczno-sanitarnych. Np. w Zespole Wydziałów Maszyn Rolniczych jeden natrysk przypada na 35 pracowników, jeden kran na trzydziestu, zaś „oczko ustępowe” na stu zatrudnionych. Zwrócono także uwagę na nagminny brak czynnych urządzeń higienicznych dla kobiet. Niewesoła sytuacja dodatkowo pogłębia słabe zaopatrzenie w odzież ochronną i roboczą oraz środki czystości. Występują chroniczne niedobory obuwia w rozmiarach od 7 do 9, ubrań dla osób o wroście 175 cm i normalnej budowie ciała oraz ręczników. Zakładowy magazyn nie dysponuje nawet sprzętem ochrony osobistej w miarę pełnym asortymencie. Cóż, w dzisiejszej sytuacji służba zaopatrzenia nie zawsze potrafi sprostać zadaniom.

Prawie w całym zakładzie przeciekają dachy, w kilku budynkach nie ma instalacji ogromowej, drogi pożarowe zastawiane są pojemnikami, maszynami rolniczymi i detalami do produkcji gotowych wyrobów — stwierdziła komisja. Za małe parkingi na samochodach i jednoślady. Z tym problemem należałoby uporać się jak najszybciej, dopóki słoneczna pogoda pozwala na wykonanie robót solidnie i bez pośpiechu. Opóźnienie w ich rozpoczęciu może mieć poważny wpływ na bezpieczeństwo załogi. Przeciaki z dachów zalegające instalacje i urządzenia pod napięciem, grożą porażeniem obsługujących je ludzi. Niejako dla uzupełnienia tego obrazu komisja podkreśliła, iż administracja fabryki nie zadbala o zorganizowanie planowego wypoczynku pracowników, zatrudnionych w warunkach uciążliwych i szkodliwych.

Jak z powyższego wynika, dyrekcja ZKIMR stoi przed trudnym zadaniem. Realizacja zaleceń komisji, bezwzględnie koniecznych, z czego chyba wszyscy zdają sobie sprawę, wymagać będzie szczególnie starannego rozplanowania prac i wielkich nakładów energii ludzkiej. Nie jest to na pewno zadanie na miesiąc, ale na lata. Stąd też w końcowych wnioskach komisja zleciła dyrekcji opracowanie kompleksowego programu poprawy warunków pracy, w którym znalazłby miejsce powyższe ustalenia i wnioski z poprzednich przeglądów. Ich realizacja rozłożona zostałaby na lata 1983—85 i obejmowałaby również działania zmierzające do kompleksowego zmniejszenia bądź likwidacji występujących do tej pory zagrożeń i uciążliwości. Ten wniosek komisji ściśle koresponduje z odpowiednimi zaleceniami Rady Pracowniczej, o czym piszemy w innym miejscu.

Wypada nam również ostrzec tych, którzy zamierzają nie respektować zaleceń inspektora pracy. Otóż tylko w czerwcu br. kilkunastu pracowników komórek organizacyjnych zostało ukaranych potrąceniem części premii za nieterminowe wykonanie nałożonych zadań, związanych właśnie z poprawą bezpieczeństwa i warunków pracy. Jednocześnie służba bhp i społeczny inspektor pracy ostrzegają, iż w stosunku do lekceważących nakazy zastosują znacznie surowsze sankcje.

(R.T.)

DYSKUSJA WOKÓŁ KLUBU TECHNIKA

OD NIEDAWNA na łamach „PF” zamieszczane są artykuły na temat Klubu Technika. Autor wyrażanych w nich myśli pragnie przedstawić w sposób zwiezły i prosty panującą tam sytuację, udowodnić, że winę za istniejący stan rzeczy należy łączyć ze stosunkiem, jaki prezentuje zakład w stosunku do kultury zakładowej.

Trudno nie zgodzić się z autorem, jednak wypowiedziom tym można zarzucić jednostronność spojrzenia. Narzekania na klub biorą swój początek od chwili rozpoczęcia budowy tej placówki. Nikt nie zastanawiał się wówczas, jaka to ma być kultura. Myślano tylko o tym, aby postawić budynek, tym bardziej, że zaczęła się upowszechniać moda na zakładowe domy kultury. Budowa ciągnęła się długo. Trudno teraz stwierdzić, czy była to wina braku odpowiedniego przygotowania inwestycji, czy też wielu nieporozumień.

Mimo wszystko zakładowy dom kultury doczekał się otwarcia. Dotychczas jednak przewinęło się przez tę placówkę wielu kierowników, którzy z wigorem zabierali się do pracy. Zapal ten utrzymywał się krótko i po pewnym czasie stwierdzano, że kierownik nie nadaje się na zajmowane stanowisko. Po nim przychodził inny i sytuacja powtarzała się od nowa. Z całego kolektywu utrzymywał się tyl-

ko tłumaczyć. Postaram się dowiedzieć tego na podstawie Amatorskiego Klubu Filmowego. Sekcja ta znana jest niemal w całej Polsce. Utrzymuje kontakty z kolegami z Czechosłowacji. Co dwa lata organizowany jest festiwal filmowy. Jak widać, osiągnięte jest dość sporo. Tak sporo, że przedstawiciele klubu niejednokrotnie występowali w telewizji, opowiadając o dotychczasowych sukcesach i zamierzeniach.

Znając AKF od podszewki, mogę stwierdzić, że początki jego działalności były naprawdę imponujące. Z czasem jednak wszystko zamarioło i obecnie „baruje” na dawnych sukcesach. Postać prezesa zasługuje na uwagę z tego względu, że to właśnie jego zasługą jest, iż o jaworskim AKF głośno. Gdy jednak zabraknie tego osoby, na światło dzienne wypłynę prawdziwy obraz działalności sekcji. Biorąc może zbyt wyidealizowany, gdyż po prostu nie potrafi. Jednym słowem warunki do działalności są idealne, ale brakuje chętnych, aby z nich korzystać. Podobnie przedstawia się sprawa z orkiestrą dętą i innymi sekcjami.

Kogo więc obarczać winą za istniejący stan rzeczy? Wydaje mi się, że winne jest kierownictwo klubu, jak i zakład. Znaj-

Dla załogi czy elitarnych grup

ko gospodarz, który przetrwał niejednego kierownika i na wiele rzeczy się napatrzył.

Poszczególne szefowie wprowadzali różne metody pracy, jedni lepsze, drudzy gorsze. Chętnie się sukcesami, martwiono niepowodzeniami. Wszystko sprowadzało się głównie do tego, że każda z tych osób twierdziła: „Ja im pokażę, jak organizuje się życie kulturalne załogi”. W rezultacie jednak nowy kierownik albo nie zdążył, albo zagnął się w ślepy zaułek. Gdy był przedsiębiorczy i stał na obranym stanowisku, musiał pod presją pewnych osób skapitulować. Kultura toczyła się więc po równo pochyłej, raz w dół, raz w górę. Tak było kiedyś i tak jest dzisiaj.

Spoglądając z perspektywy czasu na obecną działalność klubu, trudno przychylić się do oceny pozytywnej. W dalszym ciągu nie prowadzi on takiej działalności, która pociągnęłaby reszta załogi. Nikt nie jest w stanie odpowiedzieć, dlaczego jest właśnie tak, a nie inaczej. Ktoś może więc zapytać, jaki jest sens pisania o sprawach, które nie mają szans powodzenia?

Patrząc na funkcjonowanie zakładowej kultury, możemy zauważyć zaskakującą sytuację. Polega ona na tym, że klub nie cieszy się wśród załogi najlepszą opinią, zaś na zewnątrz jego działalność oceniana jest jak najlepsza. Jak więc jest możliwa taka sytuacja? Czyżby działacze klubu ograniczali swoją działalność do tych form, które są pozytywnie oceniane przez władze, dobrze widziane na zewnątrz? Według mnie zjawisko to da się łatwo wy-

kończyć, chciałbym stwierdzić, że zbyt dużo wymagamy sami od siebie, nie zastanawiając się nad sednem sprawy. Zbyt dużo dba się o tę kulturę, która ma wzięcie w dużych ośrodkach, zapomina się natomiast, że rozwój kultury w małych ośrodkach miejskich, takich jak Jawor, już parę lat temu stanął w miejscu. Jest to problem czekający na rozwiązanie.

ANTONI WYSOCKI

LISTY CZYTELNIKÓW

Do redakcji „PF”

W zakładzie istnieje wiele stanowisk pracy, wymagających szczególnej uwagi, wszystkich kwalifikacji i dobrej wzroku. W matrycowi do tej kategorii należą między innymi pracownicy wórcowi, kontroli i ostrzaze. Cechą wspólną ich pracy jest to, że pracują przy świetle sztucznym. Chyba projektanci pomieszczeń dla tych pracowników nie wiedzieli o ich przeznaczeniu, nie skonsultowali się z dyrektorem zakładu lub choćby ze służbami BHP. Inaczej nie doszłoby do tak nieprzemysłanych decyzji.

Pracownicy wórcowi przez rok byli w tym szczęśliwym położeniu, że dzięki staraniom i interwencji sekretarza OOP MICHAŁA JANCZEWSKIEGO zrobiono tam jedno okno i mieli

PODPISY
ośmiu pracowników wórcowi

Możliwości elektronicznej techniki obliczeniowej

O tym, że zakładowy komputer można wykorzystywać w praktyce, codziennej działalności przekonało się do tej pory wielu pracowników ZKIMR. Być może, stan ten wynika z braku wiedzy o możliwościach stosowania elektronicznej techniki obliczeniowej, lub też, jak niektórzy sądzą, iż do „dogadania się” z fachowcami z EPD potrzebne są jakieś tajemne siły. Jeśli idzie o to ostatnie przypuszczenie, nie podoba mi się.

Po zaznajomieniu się z zasadami wyliczeń specjalistów z Działu EPD przygotowali odpowiedni program dla komputera i w ciągu kilkunastu godzin wykonali przy jego pomocy specjalne tablice, które przy pomocy specjalnej tablicy, do „dogadania się” z fachowcami z EPD potrzebne są jakieś tajemne siły. Jeśli idzie o to ostatnie przypuszczenie, nie podoba mi się. Po obu stronach utrzymuje się moda na narzekania. Zakład obciąża fundusze, a klub narzeka na ich brak. Wielu zaś przygląda się tej sprawie i zastanawia, dokąd to wszystko zmierza. W pewnych grupach pracowniczych mówi się też o elitarności klubu.

Klub więc stoi pusty i włos leży się na głowie, ile zgromadzonego tam majątku stalego marnuje się. Nikt jednak nie daje konkretnej recepty, jak temu stanowi czy przeciwdziałać. Zbyt serio potraktowano reformę gospodarczą, opierającą się na opłacalności poszczególnych czynności. Bo o ile będziemy szukać w kulturze choćby części materialnego zysku, to nie na sensu podejmowanie jakiegokolwiek dyskusji. Koniec końców należałoby odpowiedzieć, jak ściągnąć ludzi do klubu? Trzeba byłoby po prostu zaprosić ich tam. Tylko czy przyjdą? Chyba nie. Tłumaczenie całej sprawy ogólnopolskim kryzysem byłoby błędne.

Zapisy na kurs niemieckiego

Koło Zakładowe SIMP ogłasza zapisy na 2-letni kurs języka niemieckiego organizowany przez Krajową Spółdzielnię Pracy „Oświata” w Legnicy. W przypadku zgłoszenia się co najmniej 20 osób istnieje możliwość zorganizowania kursu na terenie Jawora. Zajęcia będą się odbywały 2 razy w tygodniu od 1 października do końca kwietnia. Opłata za kurs wynosi 3400 zł. Koło SIMP zobowiązuje się do udzielenia pomocy organizacyjnej, a także w miarę możliwości, finansowej.

Szczegółowe informacje udzieli kol. TADEUSZ CHARYTONOWICZ, Dział Gł. Kuziennika, tel. 282.

PROPOZYCJE RADY MINISTRÓW

Zgodnie z duchem reformy

PRACE NAD OPRACOWANIEM nowego, kompleksowego systemu motywacyjnego (o czym mowa w innym miejscu) zostały zainicjowane. Późno, bo późno, ale dobre i to. W wielu bowiem przedsiębiorstwach nie ograniczono się do stywnie realizacji uchwały nr 135 Rady Ministrów, a więc tylko do podwyżek stawek plac zasadniczych, ale stworzono własne systemy motywacyjne, uwzględniające zakładowe realia i potrzeby efektywnego gospodarowania. Praktyka pokazała, że bardzo często rozwiązania te zdały egzamin, przynosząc zakładom wymierne korzyści.

Ministerstwo Pracy, Plac i Spraw Socjalnych zostało zobowiązane przez Radę Ministrów do przedstawienia społeczeństwu i związkom zawodowym do konsultacji projektu zmian w systemach plac i wynagradzania, jakie powinny obowiązywać w najbliższych latach. Pełny tekst tych propozycji pod nazwą „Założenia projektu uchwały Rady Ministrów w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w u- spolecznionych zakładach pracy” przedstawiony został w jednym z numerów „Rzeczypospolitej”. Społeczna dyskusja potrwa 6 tygodni od daty publikowania tych propozycji.

Głównym ich założeniem jest zwiększenie motywacyjnej funkcji wynagrodzeń, przede wszystkim poprzez wzrost udziału płacy podstawowej w całości wynagrodzenia. Osiągnięcie tego celu odbywałoby się kosztem tych elementów zarobku, które tylko w bardzo małym stopniu zależą, bądź w ogóle nie zależą od wyników pracy, a przysługują z samego faktu zatrudnienia.

Podjętowane w tym kierunku działania mogłyby być realizowane na podstawie uchwały Rady Ministrów w sprawie zasad wynagradzania oraz na podstawie ustawy o ekspertyzacji zasadach zasadach wynagradzania w wybranych przedsiębiorstwach. Przedsiębiorstwa uzyskalyby w ten sposób możliwość prowadzenia w większym niż dotychczas stopniu własnej polityki placowej. Okazało się bowiem, że efekty osiągnięte na podstawie wcześniejszej uchwały są zbyt małe, aby mogły spowodować bardziej znaczne zmiany w wewnętrznej strukturze wynagrodzeń i zdecydowanie wzmacnić ich motywacyjną oddziaływanie.

Podstawą przygotowanej uchwały Rady Ministrów jest podwyższenie stawek plac zasadniczych przy jednoczesnym włączeniu do wynagrodzeń rekompensat pracowniczych. Przedsiębiorstwa nadal jednak będą mogły ustalać własne tabele plac w ramach określonych centralnie stawek — minimalnej i maksymalnej.

Możliwość przeprowadzenia takiej operacji jest jednak uwarunkowana posiadaniem przez przedsiębiorstwa własnych środków finansowych na ten cel, jak też na związany z tym wzrost świadczeń na Państwowy Fundusz Aktywizacji Zawodowej, wzrost podatku od funduszu wynagrodzeń i składki dla Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Żeby więc przedsiębiorstwo mogło sobie na to pozwolić, musi bardziej racjonalnie i oszczędnie gospodarować. Wzrost stawek plac zasadniczej musi bowiem być uszyskany w przedsiębiorstwie, ale nie za pomocą podnoszenia kosztów produkcji i cen swoich wyrobów.

Wzrost stawek plac zasadniczej poprzez włączenie do systemu wynagrodzenia rekompensat, nie objąłby jednak tych wszystkich elementów, które gwarantowane są przez kodeks pracy i układy zbiorowe. Mogłby on jednak być wynikiem wchłonięcia niektórych zmiennych elementów wynagrodzenia (np. premii czy do-

datków), które w praktyce nie spełniają swej motywacyjnej funkcji.

W ZKIMR jest w tej dziedzinie spore pole manewru. Niewiele jest bowiem w przedsiębiorstwie grup zawodowych, których plac zasadnicze przekraczają przynajmniej połowę całego wynagrodzenia. Warto przedstawić kilka przykładów. I tak w czerwcu br. średnie place poszczególnych grup zawodowych wynosiły: pracownicy akordowi kuźni (placa zasadnicza — 6405 zł) — 12 522 zł, pracownicy dniówkowi kuźni — 9255 zł (5064 zł), pracownicy dniówkowi matrycowi — 9239 zł (4502 zł), pracownicy dniówkowi Działu Głównego Mechanika — 9527 zł (4524 zł), pracownicy akordowi Zespołu Wydziałów Maszyn Rolniczych — 11 077 zł (6217), kierownicy zespołów wydziałów (w tym także główny mechanik i główny energetyk) — 18 426 zł (8700), kierownicy wydziałów produkcyjnych — 15 200 (7400), referenci — 8897 zł (5700). Pozostała część wynagrodzenia stanowiły premie i inne różnego rodzaju dodatki.

Nietrudno więc zauważyć, że średnio blisko połowa wynagrodzenia pracownika jest stale zagrożona przez czynnik, nie mające bezpośredniego związku z efektywnością jego pracy. Trzeba przy tym pamiętać, że są to średnie kwoty grup pracowniczych. W indywidualnych przypadkach relacje te są niekiedy jeszcze mniej korzystne dla pracowników. Podwyższenie stawek plac zasadniczych pozwoliłoby w pewnym stopniu poprawić wewnętrzną strukturę wynagrodzeń.

Projekt uchwały zakładu podwyższenie maksymalnej stawki plac zasadniczych do 60 zł przy wynagrodzeniu godzinowym i do 16 000 zł przy wynagrodzeniu miesiecznym. Dzięki temu plac zasadnicza byłaby wystarczająco wysoka, aby mogła wchłonić rekompensaty. Wzrosłby jej udział w całym wynagrodzeniu kosztem ograniczenia tych elementów zmiennych, które nie są związane bezpośrednio z wynikami pracy. Od tej plac byłaby naliczane zmienne składniki wynagrodzenia, pełniące funkcje motywacyjne.

Od 1 stycznia 1984 roku (z tą datą weszłaby w życie ustawa) przedsiębiorstwa zostałyby upoważnione do stosowania eksperymentalnych zasad placowych. Projekt tej ustawy zakłada, że przedsiębiorstwo mogłoby wprowadzić u siebie te zasady wynagradzania za zgodą ministra pracy, plac i spraw socjalnych po zasięgnięciu opinii organu założeńiowego, czy zakład spełnia niezbędne warunki techniczno-ekonomiczne i organizacyjne.

Założenia eksperymentalne systemów motywacyjnych operowałyby się przede wszystkim na podstawowej zasadzie, iż głównym aktem regulującym sposób wynagradzania w przedsiębiorstwie jest zakładowy regulamin. Stanowiący on coś w rodzaju społecznej umowy pomiędzy pracodawcą a załogą. Jego postanowienia mogłyby odbiegać od dotychczasowych norm prawnych. Dotyczy to zwłaszcza tych, które związane są bezpośrednio z pracą, np. dodatków stażowych, nagród jubileuszowych itp. Eksperyment dopuszcza także podwyższenie stawek plac zasadniczych kosztem likwidacji dodatków o charakterze świadczeniowym. Rada określi Rada Ministrów lub z jej upoważnienia minister pracy, plac i spraw socjalnych, Zmodyfikowany w wyniku eksperymentu system wynagrodzeń powinien jednak gwarantować pracownikom następujące składniki: plac zasadniczą wynikającą z kategorii osobistego zaszczerowania, niektoś dodatk, np. za pracę w godzinach nadliczanych, dniach wolnych od pracy, w porze nocnej, w warunkach niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia ich też z tytułu pełnienia funkcji kierowniczych.

Fakt podjęcia prac nad przygotowaniem zakładowego systemu motywacyjnego, nie przesadza, oczywiście o wyborze jednego z dwóch proponowanych rozwiązań zasad wynagradzania. Wszystko zależy od tego, jak daleko posuną się w radykalizmie członkowie zespołów zaangażowanych w to przedsięwzięcie.

M.L.

JESZCZE O PRACY SZLIFIERZY

Nie widać poprawy

OD CZASU DO CZASU jak bumerang powraca na łamy „Przeglądu” temat poprawy warunków pracy. Ranga tego problemu upoważnia do tego, aby stał się pierwszoplanowym zadaniem służb zakładowych.

Od paru lat w przedsiębiorstwie czynione są w tej dziedzinie różnorodne starania, ale nie przynoszą one widocznych efektów. Nonsensem są narady na ten temat, jeśli poczynione w ich trakcie ustalenia nie są realizowane. Przykładem jest wiele i trudno wszystkie wyliczyć.

Dwa razy do roku przeprowadza się np. społeczne przeglądy warunków pracy. Na twarzach członków komisji widać zaskoczenie, skrupulatność w notowaniu najdrobniejszych nieprawidłowości, dostrzecz też można kiwanie głowami nad warunkami, w jakich pracują załogi niektórych

wydziałów. Gdy wreszcie komisja opuści hale produkcyjną, robotników opuszcza jakakolwiek nadzieja na to, że coś zmieni się na lepsze. Nie raz jeszcze pocztą pantoflową usłyszą, że ukarano kierownika za niewykonanie polecenia komisji. Decyzja taka nie zawsze jednak odpowiada istocie rzeczy i stopniowi winy kierownictwa wydziału, ale to nie przeszkadza, aby kara stała się oficjalnym załatwieniem sprawy, do której już się nie wraca.

Tymczasem robotnik, widząc że biurokratyzacja polkę, bardziej liczy na emeryturę, aniżeli na to, że cokolwiek na tej rozgrywece zyska. Czuję się w tej całej gmatwaninie maszynkę do robienia argumentów, dzięki której starczy pieniędzy na pobory także dla całej masy bezskutecznie dyskutujących, jak poprawić warunki pracy. Zauważa się przy tym, że w hierarchii

przedsiębiorstwa najważniejsza jest ilość, dająca zakładowy zysk, a robotnikowi poza premią, niewiele więcej.

Nie chce być źle zrozumiany, że niby robotnik jest od roboty, a dozor od myślenia. Chodzi mi o to, ażeby wielu umysłowo sobie, iż dopóki wzrost produkcji nie będzie szedł w parze z poprawą warunków pracy, dojdzie do tego, że do trzech „S” trzeba będzie dodać jeszcze jedno — samouniecienienie.

Uwierdzam się w tym przekonaniu tym bardziej, gdy przypominę sobie, jak czytałem niedawno ogłoszenia treści: „Chcesz zdobyć atrakcyjny zawód — zgłoś się do ZKIMR, gdzie możesz pracować jako kowal matrycowy, prasowy lub w innych specjalnościach”. Spotkałem kiedyś pewnego pana, który, wabiony atrakcyjnością wymienionych zawodów, porzucił pracę w kopalni, aby podjąć ją w kuźni jako kowal. Długo się zastanawiał, aż wreszcie zdecydował wrócić tam, skąd przybył. Swoją decyzję skwitował krótko: „wół pracować w kopalni, aniżeli w ciągu roku stracić tu zdrowie”. Komentarz zbiteczny. Podobnie jest i w innych zawodach, do których za wszelką cenę stara się pozyskać pracowników. Często są to chwytki poniżej pasa.

Chciałem jednak o innej sprawie. Temat dotyczy pracy szlifierzy w wydziale obróbki ręcznej. W majowym numerze „PF” ukazał się mój artykuł na temat „Listu szlifierzy — ciąg dalszy”. Wywołał pewne poruszenie. Nie kryje, że

o to chodziło mnie i moim kolegom. Zdziwiła nas tylko reakcja, której ten bliższy był zaprzeczaniu, niż przyznaniu racji. Oburzono się, że podałem nieprawdziwe dane o 10-krotnym przekroczeniu zapylenia, nie zwracając przy tym uwagi na inne sprawy, jak przekroczenie normy hałasu czy szkodliwe działanie oparów siarki. Uwierdziło nas to w przekonaniu, że osoby, od których należałoby oczekiwać pomocy, przyjmują pozycję obronną.

Aby nie rozminąć się z prawdą, trzeba przyznać, że coś jednak zrobiono. Przeszczeszczone mianowicie instalacje wyciągowa i na tym właściwie wszelkie działania zakończono. Żłomka więc była to iniejątywa służb odpowiedzialnych za ten stan rzeczy.

Z początku obiecano wiele: podniesienie stawki szkodliwego z 2 na 2,50 zł, posilki regeneracyjne. Wycofano się jednak z tego szybko gdy zorientowano się, że te preferencje mogą pociągnąć za sobą inne przywileje, które należałoby przyznać. Trudno pogodzić się z faktem takiego załatwienia sprawy. Powinno to dać dużo do myślenia osobom, których rola ogranicza się do dzieł do pracy za biurkiem, aniżeli faktycznej działalności na rzecz poprawy warunków pracy. Przysłowie „obiecanki, cacanki,” pasuje tu jak ulał, tylko że nam z wydziału obróbki ręcznej w matrycowi nie do śmiechu.

Specyfika naszej pracy jest złożona i trudno określić jej wady czy zalety. Jedno jest pewne,

że nie jest łatwa. Dlatego zakład ze zdwojoną energią powinien dbać o to, aby w robocie tej pomóc, a nie obwarowywać się przepisami i bronić przed zarzutami. Przedsiębiorstwu nie powinno sprawiać kłopotów kilkakrotne przeprowadzenie badań stopnia zapylenia. Jest to konieczne, bo poprzednie wykazały zbyt wysoki jego procent.

Proponowano niegdyś brzydzicie, aby zrobić rozpoznanie o wysokości szkodliwego i innych preferencjach w zakładach o zbliżonym profilu produkcji. Krótko mówiąc, każdy z nas powinien zaopatrzyć się w delegację i udać się w różne kierunki kraju. Ponieważ produkcja musiałaby „iść”, należałoby zaproponować zajęcie stanowisk roboczych na okres naszej niebytności przez tych wszystkich, którzy tak bardzo starają się nam „pomóc”. Parę dni przekonałoby ich o stosowności zadań. Mija już czwarty miesiąc od pierwszej interwencji i nie widzimy żadnych zmian. Nie przeprowadzono badań stężenia oparów siarki, wpływu tutejszych warunków na powstawanie choroby wirusowej, nie opracowano sposobu wyciszenia szlifierki. Opary siarki to, obok zapylenia, drugi mankament w wydziale. Prawie wszyscy, którzy parę lat tu przepracowali, mają znaczne ubytki w uszach, co jest wynikiem przekroczenia zapylenia i właśnie działania oparów siarki. Obok tego problemu nie należy przechodzić obojętnie. Postępuje się jednak inaczej.

Sposób produkcji wymaga, po wykonaniu

gawury, sporządzenie odlewu siarkowego, który jest sprawdzany przez kontrolerów, a następnie przekazywany na okrojnice. Ostatnio stwierdzono pogorszenie jakości produkcji w wydziałach kuźni. Zaczęło więc szukać winnych. Znalezione ich w wydziale obróbki jakości w Matrycowi. Być może to ona odebrała finalny produkt gotowy do kuźni. W ramach obrony kierownictwo uzgodniło, że będzie się wykonywać dwa odwlewy: jeden dla kontroli, drugi dla okrojnice. Kontrolerzy, posiadając poszczególne odwlewy, będą mieli dowód, że odebrali pracę prawidłowo wykonaną, a przyczyn zlej produkcji odkuwać należy szukać nie w Matrycowi, tylko w Kuźni.

Niegdyś starczyło tylko pisemne orzeczenie kontroli, teraz trzeba będzie wykonywać jeszcze jeden odwlewy. Jest to namacalny przykład, w jaki sposób nie należy podnosić jakości produkcji, tj. kosztem zdrowia pracowników.

Inną sprawą, jaką chciałbym poruszyć, stanowi przekroczenie normy hałasu. Komórka postępu technicznego długo pracowała nad tym, aż dała spokój. Jakims jednak trafem jedna z ulepszonych szlifierek trafiła do naszej brigady. Po jej uruchomieniu wszyscy zamarli z przerażenia. Było to wynikiem, iż założony, tłumik spełniał akurat odwrotną rolę — parokrotnie potęgował hałas.

Inny problem to sposób, w jaki wykonuje się gawurę. W celu wykonania dużej średnicy, zakłada się tarce szlifierskie o różnych prze-

krojach. Podezas ich „koksowania” zdarza się, że pękają. Strach pomyśleć, co by się stało, gdyby taki „odprysk” w kogoś trafił. A jest się czego bać, gdyż siła odrzutu taki fragment na kilkadziesiąt metrów. Jest to sposób najbardziej dokładny i w niektórych przypadkach jedyny, aby zachować właściwe wymiary. Co jednak będzie, gdy ktoś oberwie takim kawałkiem?

Przedstawiając takie czy inne mankamenty pracy szlifierzy w wydziale obróbki ręcznej, nie chcemy użalać się na trudności, z jakimi się spotykamy. Jednakże dotychczasowe nasze starania, aby dano nam to, co obiecano, nie przynoszą żadnych rezultatów. Zbyt jednostronnie patrzy się na naszą pracę, krzymając się raz obranymi technologiami. Nikt nie zastanowił się, czy zalewanie grawur musi koniecznie odbywać się przy pomocy siarki. Nie pracuje się nad udoskonaleniem wentylacji, bazując na starej, która nie zdaje egzaminu. Nikt nie wpadł na pomysł zainstalowania wyciągów na stanowiskach okrojnic. Chcielibyśmy, aby wreszcie poważnie podeszść do przedstawionych spraw.

ANTONI WYSOCKI

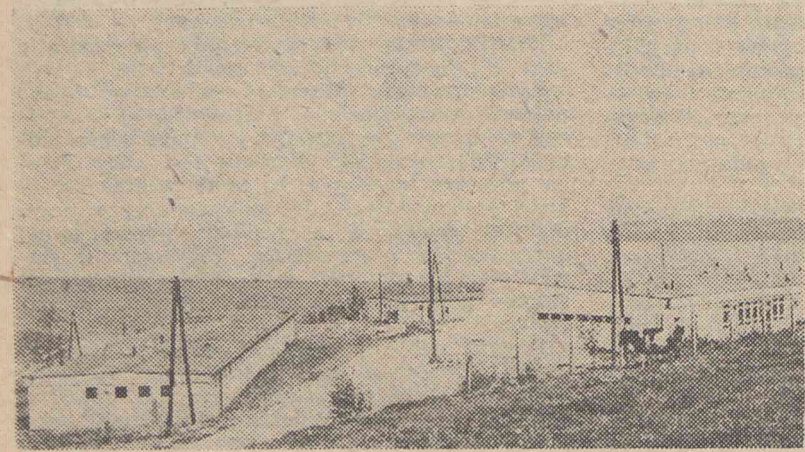
Od redakcji: Autor artykułu od kilku lat pracuje jako szlifierz matrycy w Wydziale Obróbki Ręcznej Matrycowi. Przedstawia odczuwa własne i kolegów, wyniki z kilkumiesięcznej i, jak na razie, nie przynoszącej skutków walki o poprawę warunków pracy szlifierzy.

Co w Słupie?

W ośrodku wypoczynku świątecznego w Słupie stacjonują żołnierze. ZKiMR wydzierżawiły obiekt jednostce Obrony Terytorialnej Kraju na okres 1 roku w związku z pracami przy budowie ujęcia wody pitnej dla Legionicko-Głogowskiego Okręgu Miejskiego. W zamian za to wojskowi zobowiązali się wyremontować obiekt oraz zbudować

szamba. Żołnierze będą przebywać w Słupie do końca tego roku. Fakt skoszarowania ośrodka nie oznacza wcale zamknięcia terenu przyległego do zbiornika wodnego. Wszyscy chętni mogą korzystać z akwenu bądź w formie wędkowania, bądź też uczestnicząc w imprezach organizowanych przez zakładowych żeglarzy w wolne od pracy dni.

(mil)



Las zagrożony

Sezon letni nierozłącznie wiąże się ze wzmożeniem ruchu turystycznego. Las i woda to dwa jego główne kierunki. Szczególnie zagrożony jest w tym okresie las. Nieostrożność, brak wyobraźni, lekceważenie podstawowych nakazów bezpieczeństwa — to główne przyczyny częstych pożarów lasów. Dodatkowym „sprzymierzeńcem” jest upalna pogoda.

Komenda Rejonowa Straży Pożarnej i Nadleśnictwo w Jaworze apelują za naszym pośrednictwem do wszystkich pracowników ZKiMR, potencjalnych turystów i wycieczkowiczów, o zachowanie w lesie szczególnej ostrożności. Prawa lasu trzeba szanować i przestrzegać. Kto o

nich zapomina, ten staje się współnikiem żywiołu, który, pochłaniając każdego roku tysiące hektarów lasów, czyni ogromne spustoszenie w środowisku naturalnym człowieka.

Pamiętajmy o podstawowych zasadach bezpieczeństwa przeciwpożarowego w lesie, a więc o nie: rozpalać ognisk (minimum 100 m od zalesionego terenu), paleniu papierosów oraz pozostawianiu nie zgaszonych zapalek i niedopałków papierosów, używaniu różnego rodzaju kuchenek poza wyznaczonymi miejscami.

Obowiązkiem każdego z nas jest ochrona lasu przed niszczycielskim działaniem ognia.

(m)

Nie będzie dodatkowych urlopów

Nie od dziś wiadomo, że warunki pracy w niektórych działach produkcyjnych są bardzo ciężkie. Szczególnie dotyczy to kuźni, gdzie pracujący tam ludzie narażeni są nie tylko na duży hałas, ale także na bardzo niebezpieczne dla organizmu duże różnice temperatur i przeciągi powietrzne. Zapewne z chęci ulżenia tym ludziom zrodziła się w zakładzie myśl o możliwości objęcia stanowisk o największym zagrożeniu dla zdrowia dodatkowymi urlopami profilaktycznymi. Urlopy takie od niedawna przysługują pracownikom branży hutniczej.

Bardzo szybko sprawa nabrała rozgłosu. Zastanawiano się już nawet nad wykazem konkretnych stanowisk, możliwych do objęcia takimi urlopami. Na tym jednak etapie sprawa się skomplikowała. Z zarządzenia ministra hutnictwa i przemysłu maszynowego wyni-

ka dość jednoznacznie, że jego postanowienia nie dotyczą branży maszynowej. O tym jednak dowiedziano się zbyt późno.

Korzystając z „otwartych drzwi”, udała się w tej sprawie do ministerstwa delegacja związkowa. Rezultat tej wizyty nie był rewelacyjny. Prawdą mówiąc, nie mógł być inny. Związkowcy wrócili więc ze stolicy jedynie z nadzieją, że może w przyszłym roku powstaną korzystne warunki do pozytywnego załatwienia tej sprawy. Póki co jednak, dyrektor departamentu, z którym związkowcy rozmawiali, zaproponował rozwiązanie znacznie sensowniejsze, mianowicie systematyczne usuwanie występujących zagrożeń. Komuś, kto po sześciu lub dwunastu dniach profilaktycznego urlopu ponownie wraca na stanowisko pracy i poddany jest szkodliwemu działaniu panujących tam warunków, pomoże to niewiele, albo wcale. Nie tu więc z całą pewnością tkwi rozwiązanie tego problemu.

(l)

SPRAWY ZWIĄZKOWE

Dbać o interesy załogi

W ŚRÓD WIELU problemów, jakimi ostatnio zajmuje się związek zawodowy, największe znaczenie posiadają sprawy socjalnobytowe pracowników. W tej dziedzinie sporo jest jeszcze do zrobienia, a błędy i zaległości z poprzednich lat są niekiedy bardzo dokuczliwe.

Fatalnie, zdaniem związkowców, przedstawia się sytuacja w zakresie stanu bezpieczeństwa pracy w zakładzie. Podstawowym zadaniem okazało się opracowanie nowego planu poprawy warunków pracy, gdyż stary już dawno przestał odpowiadać potrzebom zakładowej rzeczywistości. Nowy plan obejmuje lata 1983—85, a realizacja niektórych zadań wykracza poza ten okres, gdyż pozostaje w ścisłym związku z rozbudową zakładu. W fabryce wciąż rejestruje się dość dużo wypadków. Straty, jakie ponoszą z tego tytułu ZKiMR, są znaczne. W ubiegłym roku wyniosły ok. 17 mln. złotych. Bardzo ambitnym zamierzeniem związkowców jest przedsięwzięcie takich działań, które przyniosłyby zmniejszenie zagrożeń i liczby wypadków przynajmniej o połowę.

Istotny problem stanowi również brak pomieszczeń socjalnych w niektórych halach produkcyjnych oraz nie najlepszy stan istniejących. Brakuje przede wszystkim szatni i bardzo często ciepłej wody. Ludzie muszą przebierać się w korytarzach i czekać w długiej kolejce do kranu z ciepłą wodą. Sytuacja taka nie pozostaje, oczywiście, bez wpływu na organizację pracy i jej efekty. Całe szczęście, że wszelkie zalecenia społecznej inspekcji pracy są na bieżąco realizowane przez dyrekcję. Różnie bowiem w przeszłości z tym bywało.

We wrześniu związek dokona podsumowania sezonu wczasowego. Już teraz jednak duże zastrzeżenia wzbudza sposób rozdziału skierowań. Zdarzyły się bowiem przypadki przyznawania skierowań niezgodnie z obowiązującym regulaminem oraz odstępowania ich innym zakładom, czy też osobom spoza ZKiMR bez wiedzy i zgody związku. Związek będzie wnioskował o wyciągnięcie konsekwencji służbowych wobec osób odpowiedzialnych za ten stan rzeczy.

Związkowcy liczą również, że od września wiele zmieni się na

lepsze w pracy Klubu Technika. Zatrudniono bowiem nowego kierownika tej placówki.

Październikowe plenum będzie poświęcone sprawom zakładowego lecznictwa. Sytuacja w tej dziedzinie od dawna budzi duże zaniepokojenie związkowców.

Jesień wiąże się z grzybobraniem. Ta forma wypoczynku zawsze cieszyła się wśród załogi ogromnym powodzeniem. Coraz częściej pojawiają się jednak głosy, że odpłatność za zakładowy transport jest zbyt wysoka. Związek stoi na stanowisku, że możliwości ZKiMR w tej dziedzinie są na tyle duże, że wystarczające byłoby pobieranie tylko symbolicznych opłat.

Związek zawodowy wystąpił z wnioskiem o ponowne opracowanie regulaminów, które w wyniku upływu czasu straciły swoją aktualność i nie spełniają założonych celów. Zdaniem związkowców przyjęty termin zakończenia tego przedsięwzięcia na 30 grudnia br. jest zbyt odległy i należałoby go nieco skrócić.

Rozpoczęła działalność nowa komisja mieszkaniowa. Wszystkie złożone podania o przydziały mieszkań zakładowych będą rozpatrywane od nowa.

(ml)

Pierwsze turnusy udane

Sezon wczasowy przekroczył półmetek. Uczestnicy pierwszych turnusów powrócili już do domów. Przeważają opinie, że wczasy były nadzwyczaj udane. Przebywający zarówno w Rowach, jak i w Głębokim, są bardzo zadowoleni. Wszystkim dopisała piękna, słoneczna pogoda. W licznych wypowiedziach podkreśla się przede wszystkim bardzo dobre, jak na „dzisiejsze czasy”, wyżywienie. Chyba nawet najbardziej wybredni smakosze zostali usatysfakcjonowani.

Pod koniec pierwszej dekady lipca pierwsi wczasowicze udali się do ośrodka w Grzybowie. Z relacji ADAMA BABIJCZUKA wynika, że zostali bardzo mile zaskoczeni tym, co zobaczyli na miejscu. Wielu, mając świeżo w pamięci relacje opublikowane na naszych łamach o perturbacjach z przygotowaniem obiektu do wypoczynku, było przygotowanych nawet na najgorsze. Tymczasem czekał na

nich bardzo dobrze zorganizowany i doskonale wyposażony ośrodek.

Dobra organizacja zawiodła, niestety, już w czasie trwania turnusu. Stało się to w związku z zamknięciem przez Sanepid stółki w ośrodku. Wczasowicze zostali w ten sposób zmuszeni do wielokrotnego pokonywania półtorakilometrowego odcinka na każdy posiłek. Ze względów zdrowotnych, mając, oczywiście, na uwadze kondycję fizyczną, na pewno większości wyszło to na dobre. Nie wszyscy jednak posiadają aż tak mocne nerwy, aby od czasu do czasu nie zakląć w duchu na takie „udogodnienie”. Szczególnie, jeśli ktoś przyjechał wypoczywać z małymi dziećmi. W tym kontekście sporo wątpliwości musi wzbudzić sposób przygotowania obiektu do sezonu. Trudno naprawdę zrozumieć, na co liczili ludzie, odpowiedzialni za ten stan rzeczy. Prawdopodobnie

na to, że jakoś to będzie, a Sanepid spojrzy na ośrodek nieco życzliwszym okiem.

Miejmy nadzieję, że stan ten nie powtórzy się w roku przyszłym. Za rok nie powinno już bowiem być tyle pośpiechu i prowizorycznych działań, związanych z terminowym uruchomieniem ośrodka.

Oczywiście, może ktoś uznać nasze stwierdzenie za przesadę, skoro większość wczasowiczów jest, mimo to, usatysfakcjonowana. Podejrzewam jednak, że satysfakcja ta wynika przede wszystkim z otrzymania skierowania, a nie z oferowanego standardu. W tym roku, wbrew licznym zapewnieniom, że wszyscy chętni będą mieli możliwość wczasowego wypoczynku, już samo utrzymanie wczasów było wielkim szczęściem. W tej sytuacji ich jakość zeszła na dalszy plan.

(ml)

Kłopoty

Z odzieżowymi książeczkami

Nie po raz pierwszy pracownicy ZKiMR uskarżają się na to, iż Dział Socjalny zbyt długo przetrzymuje książeczki odzieżowe, składane przez pracowników w celu ich uaktualnienia. Niejednokrotnie mija kilka miesięcy, zanim nowa książeczka dotrze z Działu Socjalnego do właściciela. W międzyczasie nie może on pobrać z magazynu przysługujących mu środków czystości czy sortów odzieżowych. A że z zaopatrzeniem w te artykuły nie jest najlepiej (nieregularne dostawy, braki asortymentowe), więc rodzą się wzajemne pretensje i

konflikty, zatargi z paniami z magazynu i wyrzekania na złą pracę służby socjalnej. Czy jednak cała wina leży po ich stronie?

Przypomnijmy, iż sprawa książeczek odzieżowych nie wystąpiła nagle. Już od kilku lat administracja zakładu czyni próby ulepszenia systemu wydawania odzieży oraz środków czystości i robi to, jak na razie, bez powodzenia. Nie pomagają sankcje dyscyplinarne, wymierzane za opóźnienia w wypisywaniu książeczek, nie odnoszą skutku nawet zmiany personalne na stanowiskach w służbie socjalnej.

Ponieważ te usiłowania nie przynoszą spodziewanych efektów, może warto zastanowić się nad innym sposobem rozwiązania tej sprawy? Nie udają się też próby administracyjnego nakłaniania do lepszej pracy pań z „socjalnego”. Wydaje się, że najwyższy czas na zastąpienie nieskutecznego systemu nowym, sprawniejszym. Podobno w niektórych zakładach nie ma książeczek odzieżowych, a cała procedura wydawania odzieży i mydła przebiega bez zakłóceń. Czy nie warto zapoznać się ze sposobem, jak oni to robią?

(r.)



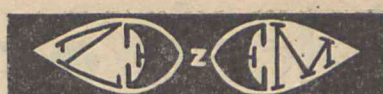
Podoficerowie produkcji

Jest ich w zakładzie ponad siedemdziesięciu. Są kierownikami najniższego szczebla, dowodząc zespołami, liczącymi od kilku do kilkudziesięciu pracowników. W uchwałach mówi się, że są gospodarzami powierzonych odcinków produkcji. Czy tak jest naprawdę?

Posiadają szeroki zakres obowiązków i skromne uprawnienia. Mistrz praktycznie odpowiada za wszystko, natomiast prawo do karania za złą pracę i nagradzania zawarowano dla wyższych szczebli zarządzania. No i te zarobki. Powszechnie wiadomo, że od wysokości pensji zależy pre-

stiz danej osoby, a przecież mistrzowie zarabiają znacznie mniej od swoich podwładnych...

Czy zmieni się to z chwilą wprowadzenia tzw. statusu mistrza? Mówi się w nim właśnie o płacach, precyzuje prawa. Może więc załatwione zostaną nareszcie wieloletnie problemy tej grupy zawodowej?



Błędne koło

POSKARŻYŁ SIĘ onegdaj znany robotnik, pełniący od niedawna funkcję członka Rady Pracowniczej: Panie, ludzie! Żadają od nas istnych cudów! Oczekują, abyśmy w ciągu tych kilku miesięcy, jakie upłynęły od chwili wyboru, pozałatwiali wszystkie problemy, które istniały chyba od początków istnienia fabryki! Zarzucają nam, że nic nie robimy!

— A co właściwie robicie? — spytałem chytrze, z intencją podtrzymania rozmowy na ten niewątpliwie interesujący temat. — No, wie pan, kto jak kto, ale pan powinien coś na ten temat wiedzieć — odparł nieco urażony. — Jest tych spraw do licha i trochę! I czego się nie tknąć, to zaraz wyłażą następne. Na jednym z pierwszych posiedzeń Rady próbowałem je spisać i jakoś pogrupować. Wyszła z tego cała litania. Od razu pojawił się kłopot, od czego tu zacząć? Wiadomo, że równie ważne są warunki pracy w zakładzie, jak i warunki socjalne. Nie można też zapominać o płacach i mieszkaniach. A są jeszcze krytykowane powszechnie przez załogę regulaminy premii i nagród. Jak widać, wszystko to czeka na pilne załatwienie z terminem „na wczoraj”. Nie wspomnę tu o doraźnych decyzjach: podejmowanych np. w sprawie odsprzedaży zbędnych urządzeń czy materiałów. To również wymaga uchwały Rady, a więc zebrania się i dokładnego przeanalizowania zasadności postanowień.

— No dobrze — wtrąciłem — tego wszystkiego nie robi Rada, ale dyrektor zakładu i podlegli specjaliści. Wystarczy zobowiązać administrację do przygotowania odpowiednich dokumentów, przekonsultować je, i do roboty...

— Wszystko to pięknie wygląda w teorii — odparł kwaśno. — Sek w tym, że i dyrektor rządzi

zakładem dopiero od trzech miesięcy. Trudno od niego wymagać, aby w ciągu tak krótkiego czasu załatwił to wszystko, o czym mówiliśmy. Zwłaszcza że nie są to sprawy błahе, które rozwiązuje się przy pomocy jednego pociągnięcia pióra. Nieraz już przecież sparzyliśmy się wszyscy na takim sposobie załatwiania różnych problemów. Przykładem choćby wspomniany, niezbyt fortunny regulamin premii motywacyjnej, czy tzw. czternastki. Wprowadzić je było łatwo, ale trudno się teraz wycofać. Tu trzeba inaczej, bez pośpiechu, po dokładnym przemyśleniu wszystkich za i przeciw, po zapoznaniu się z opinią załogi na ten temat.

Pomyślałem sobie, że istotnie, trudno nie współczuć Radzie Pracowniczej w sytuacji, w jakiej przyszło jej dzisiaj działać. Potężna presja potrzeb, a możliwości ich realizacji raczej skromne, przynajmniej w tej skali i w tak krótkim czasie, jak wyobraża to sobie załoga. Dobrze, że mimo wszystko członkowie Rady nie opuszczają rąk, a w swoim programie działania na najbliższe dwa lata potrafili skupić się na dwóch — trzech podstawowych problemach, których rozwiązanie uznali za kluczowe zadanie obecnej kadencji. Gdy tego dokonają, będą mogli stwierdzić, że nie zmarnowali czasu. Miejmy nadzieję, iż to im się uda.

Teraz z trochę innej beczki. Spotkałem się mianowicie z przypadkiem, że robotnik nie chciał zarobić więcej pieniędzy, jakie zaoferowano mu za pracę w godzinach nadliczbowych. Był to podobno istny szok dla przełożonych. No, bo jakże, wszyscy przecież wiemy, że powszechne żądania dotyczą wyższych płac. Czyżby świat się przewracał? Takie przypadki, jak mój o tym wiadomo, zdarzają się ostatnio coraz częściej. I jakże tu, w takich warunkach, wykonywać plany miesięczne, które do tej pory robione są (w pewnej części) po godzinach? Chyba przyjdzie w końcu zastanowić się nad tym, jak zorganizować pracę, aby w normalnym czasie, oczywiście, za godziwym wynagrodzeniem, pracownicy wykonywali to, czego od nich oczekują kierownicy.

JAN KOWALSKI



Przypominamy o wypożyczalni sprzętu sportowego

MAMY PEŁNIE wczasowego sezonu, więc i temat w naszym stałym cyklu lżejszego kalibru. Na pozór nie tak istotny, jak te, które do tej pory poruszaliśmy, na tyle jednak ważny, że jego pozytywny finał na pewno poprawiłby humory wcale pokażnej grupy ludzi.

Chodzi o wypożyczalnię sprzętu sportowego. Jak widać, w dzisiejszych czasach, kiedy nie każdego stać na wyłożenie kilkunastu tysięcy złotych na opłacenie zorganizowanych wczasów dla rodziny, jest to często jedyna szansa na spędzenie na łonie natury urlopu. Niestety, spośród kilkuset zwolenników wypoczynku pod namiotem znakomita większość odchodzi sprzed drzwi wypożyczalni z przysłowiowym kwitkiem. Sprzętu wystarcza zaledwie dla ok. osiemdziesięciu osób i to nie jednorazowo, ale w całym sezonie.

Kilka namiotów, niewiele większa liczba plecaków, materaców, śpiworów i kuchenek turystycznych — to wszystko, czym dysponuje pan WŁODZIMIERZ JAWORSKI. A było tego kiedyś znacznie więcej. Po latach użytkowania większość sprzętu trzeba było skasować, ponieważ intensywna eksploatacja zrobiła swoje. Ubytków, jak dotąd, nie uzupeł-

niono, chociaż p. Jaworski sygnalizował ten problem niejednokrotnie. W marcu br., a więc jeszcze przed sezonem, złożył odpowiednie zamówienie w Dziale Socjalnym. Opiewało na 50 namiotów, 300 materaców, odpowiednie ilości śpiworów, plecaków, butli gazowych itp.

Pewną nadzieję daje fakt, że sprawą tą zainteresowali się związkowcy. Być może oni, znani z wyjątkowej operatywności, potrafią zdobyć sprzęt turystyczny dla wypożyczalni. Służba socjalna twierdzi bowiem, że jest to, przy dzisiejszym zaopatrzeniu rynku, wręcz niemożliwe. Ano, zobaczmy.

Przypomnijmy, że kiedy wypożyczalnię opiekowali się metalowcy, sprzętu jakoś nie brakowało. Z reguły też na czas reagowali oni na potrzeby w tym zakresie. Gdy wypożyczalnię przejął zakład, jakoś o niej zapomniano. Największy więc czas, aby przypomniało sobie o jej istnieniu oraz o tym, że dla sporej grupy pracowników ZKIMR tylko wypożyczalnia odpowiedniego sprzętu stwarza szansę godziwego wypoczynku.

(r.)

Z kim gra Kuźnia

Piłkarskie wakacje mamy więc za sobą. 7 sierpnia rozpoczęły się zmagania w trzech centralnych klasach rozgrywkowych, a więc w I, II i III lidze. W gronie trzecioliżowców po raz wtóry występuje „Kuźnia”. Wszystkim sympatykom drużyny przedstawiamy terminarz kolejnych spotkań:

- 21 sierpnia: Słęża Wrocław — Kuźnia,
28 sierpnia: Viktoria Boguszów — Kuźnia,
4 września: Kuźnia — Małapanew Ozimek,
11 września: KKS Kluczbork — Kuźnia,
18 września: Kuźnia — ROW Rybnik,
25 września: Pogoń Oleśnica — Kuźnia,
2 października: Kuźnia — Metal Kluczbork,
9 października: Śląsk II — Kuźnia,
16 października: Kuźnia — Lechia Piechowice,
23 października: Kryształ Stronie Śl. — Kuźnia,
30 października: Kuźnia — Bielawianka Bielawa,
6 listopada: Sparta Zabrze — Kuźnia.

Zgodnie z tym terminarzem wszystkie mecze zaplanowane są na niedzielę. Nie jest jednak wykluczone, że gospodarze spotkań, a więc również i Kuźnia, zechcą skorzystać z przysługującego im przywileju przeniesienia zawodów z niedzieli na sobotę, oczywiście, wolną od pracy. O meczach rozgrywanych w Jaworze na bieżąco będą informowały plakaty. Spekulacje na temat szans jaworskiego zespołu, jak też oceny układu spotkań, pozostawiamy czytelnikom.

(m)

Klasa okręgowa na mecie

ZAKOŃCZYŁY się rozgrywki w jeleniogórsko-legnickiej klasie okręgowej. Zapadły więc ostateczne rozstrzygnięcia, dotyczące awansu do III ligi i degradacji. O ile sprawa mistrzostwa rozstrzygnęła się dość szybko, bo prawie w połowie wiosennej rundy, to spadekowiczów poznaliśmy dopiero po ostatniej kolejce spotkań. Walka o utrzymanie się w „okręgówce” była naprawdę pasjonująca. Smutny los spotkał jednak beniaminka „Cement” Raciborowice, „Górnika” Polkowice, „Górnika” Złotoryja i „Orla” Lubawka.

Śmiało można powiedzieć, że rozgrywki toczyły się pod dyktando „Kuźni”. Był to z całą pewnością zdecydowanie najlepszy zespół tej grupy, pod każdym względem przewyższający rywali. Świadczy o tym wystarczająco dobitnie końcowa tabela: 11 punktów przewagi nad następnym zespołem i tylko 4 porażki w rozgrywkach. Fakty te mają swoją wymowę, tym bardziej, że sytuacja po pierwszej rundzie wcale nie zapowiadała takiego rozwoju wypadków. Przewaga „Kuźni” w sposób szczególnie wyraźny uwidoczniła się właśnie wiosną. Właściwie żadnemu zespołowi, nie licząc przypadkowej porażki na wyjeździe z Olszawy, nie udało się nawiązać z nią równorzędnej walki.

Głównym atutem zespołu było, szczególnie wiosną, znakomite przygotowanie kondycyjne. Pod tym względem praktycznie wszyscy występujący na boisku zawodnicy prezentowali wyrównany, wysoki poziom. Wysokie tempo gry, dyktowane przez „Kuźnię”, okazywało się zawsze „zabójcze” dla tych, którzy chcieli dotrzymać jej kroku. Widoczne to było zwłaszcza po przerwie, kiedy osłabieni przeciwnicy nie byli w stanie nawiązać równorzędnej walki.

W porównaniu z rundą jesienią, wiosną zespół „Kuźni” osiągnął dalszy postęp w grze. Trudno powiedzieć, na ile jest on wynikiem przeniesienia zawodników na niektórych pozycjach, a na ile zmian w ustawieniu i sposobie prowadzenia gry. Rola tych czynników, oprócz, oczywiście, dalszego wzrostu indywidualnych umiejętności zawodników, na pewno jest niebagatelna. Wśród wielu przyczyn końcowego sukcesu wymienilibym również stabilizację formy na dość wysokim poziomie. Dotyczy to właściwie wszystkich zawodników, dzięki czemu udało się uniknąć wpadek, jak jesienią z Konfexem czy Gryfem. Dość istotnym atutem zespołu jest także młodość, bowiem przeciętna wieku wynosi niewiele ponad 23 lata. Fakt ten już w najbliższym czasie powinien procentować jeszcze lepszymi wynikami.

Dominacja „Kuźni” w klasie okręgowej była wyraźna. Trzeba jednak jej umiejętności oceniać już w perspektywie III ligi. Wiadomo przecież, że grają w niej zespoły znacznie lepsze od dotychczasowych rywali. Zatem „Kuźnia” w obecnym składzie personalnym jest w stanie odegrać w III lidze znaczącą rolę, a nie myśleć tylko o uchronieniu się przed degradacją? Uważam, że tak. Optymizm mój jest zupełnie realny, opieram go przede wszystkim na wynikach konfrontacji jaworskiej drużyny z innymi, teoretycznie silniejszymi zespołami z wyższych klas, m.in. z przyszłymi rywalami „Pafawagiem” Wrocław i „Chrobrym” Głogów, pozostałe prezentują mniej więcej wyrównany poziom i z każdym z nich „Kuźnia” jest w stanie wygrać.

We wszystkich meczach z wymienionymi drużynami „Kuźnia” prezentowała wysokie umiejętności. Zeby jednak myśleć o sukcesach, trzeba tak grać zawsze, a nie od przypadku do przypadku. Myślę, że „Kuźnia” stać na to. W zespole tkwią jeszcze spore rezerwy. Praktycznie w każdej formacji możliwa jest znaczna poprawa. Szczególnie dotyczy to linii pomocy. Nie można mieć większych zastrzeżeń, jeżeli chodzi o jej poczynania ofensywne i współpracę z napastnikami. Znacznie gorzej natomiast jest z realizacją zadań defensywnych. Stanowczo zbyt mała jest ilość „odbiorców” piłki przeciwnikowi w środkowych rejonach boiska, co ułatwia mu przedostanie się w pobliże bramki i stwarzanie niebezpiecznych sytuacji. Większa skuteczność tej formacji w defensywie daje doskonałą okazję do przeprowadzenia szybkiego ataku, a ten sposób gry, jak wielokrotnie przekonaliśmy się, bardzo zespołowi odpowiada. Podobne uwagi dotyczą dwójki wysuniętych napastników. Właściwie w każdym meczu wypracowują sobie mnóstwo dogodnych sytuacji, z czego tylko część kończy się zdobyciem bramki. Wprawdzie, jak na tę klasę, strzelili tych bramek dość dużo, ale w III lidze konieczna będzie większa skuteczność.

Inauguracja nowego sezonu nastąpiła 7 sierpnia. Miejmy nadzieję, że tym razem „Kuźnia” zda III-ligowy egzamin pomyślnie.

(m)



Puchar dyrektora dla Wydziału M-3

Ponad miesiąc trwały sportowe zmagania o miasto najlepszej drużyny wydziałowej w piłce nożnej. Przez eliminacje i ćwierćfinały zwycięsko przeszły do decydującej fazy tylko cztery zespoły. W półfinałach spotkały się reprezentacje TM z W-5 oraz M-1 z M-3. W pierwszym meczu zwyciężył zespół TM. Rozstrzygnięcie przyniosło jednak dopiero rzuty karne, bowiem w normalnym czasie i po dogrywce wynik był remisowy. Liczne zgromadzeni kibice przeżyli sporo emocji. W drugim półfinałowym spotkaniu zdecydowanie lepsi okazali się pracownicy M-3, którzy pokonali swoich kolegów z M-1 aż 4:1.

Tak więc w finałowym meczu spotkały się dwie najlepsze „jedenastki” wydziałowe M-3 i TM. Przedtem jednak o miejsce na podium walczyły drużyny W-5 i M-1. Zdecydowanie lepszym okazał się zespół M-1, który zwyciężył 5:0, zajmując tym samym III miejsce.

Najlepszym zespołem, podobnie jak przed rokiem, okazała się reprezentacja Wydziału M-3. Początek finałowego spotkania nie zapowiadał jej końcowego sukcesu, bowiem bardzo szybko prowadzenie zdobyli przeciwnicy. Faworyt jednak nie zalał się i pokazał swoją klasę. Dwa gole, zdobyte przez M. BIENIUSIEWICZA, rozstrzygnęły losy finału.

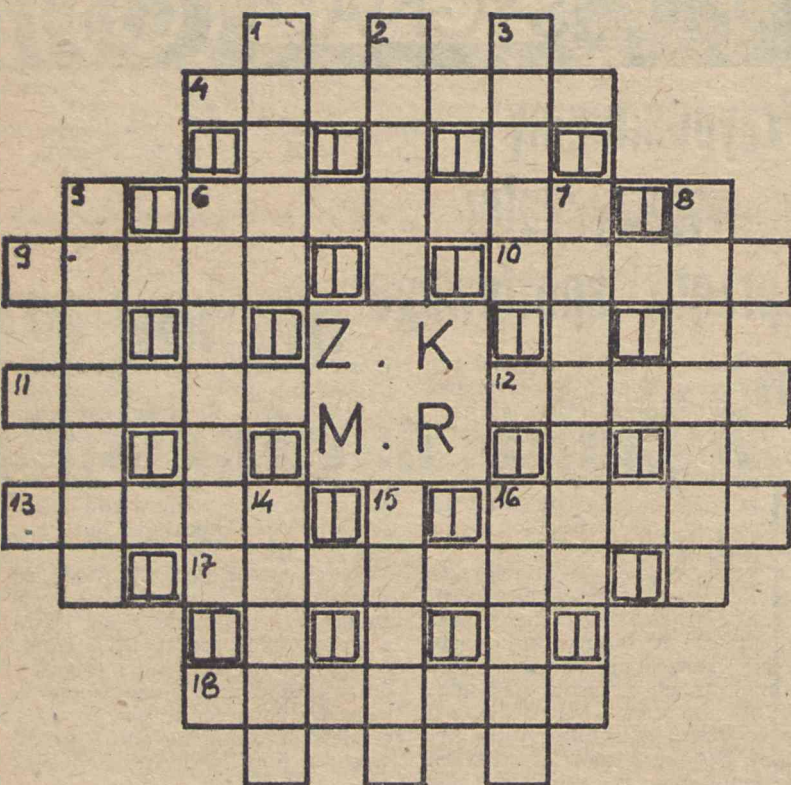
Po meczu dyrektor ZKiMR MARIAN NAWROCKI wręczył zwycięzcom okazały puchar i nagrody indywidualne. Otrzymały je również wszyscy zawodnicy z drużyn, które zajęły II, III i IV miejsca. Nagrodę specjalną dla najstarszego uczestnika turnieju otrzymał MARIAN SZAREK, 49-letni bramkarz M-3.

Najlepszym strzelcem turnieju został ADAM STĘPIEN z TM, a najlepszym bramkarzem MIROSLAW PINDUS z W-5. W zwycięskim zespole występowali: JERZY GAWRONSKI, RYSZARD GERC, PIOTR ZAKRZEWSKI, MARIAN SZAREK, ZBIGNIEW JAKIMOWICZ, ANDRZEJ KUŻMA, MIECZYSLAW BIENIUSIEWICZ, EDWARD BIGOS, ZYGMUNT GOŁĘBIEWSKI, CZESŁAW KOŁODZIEJCZYK, BOGUSŁAW KOPEC, JANUSZ PROCAJŁO — kapitan zespołu, HENRYK SZCZEPANKIEWICZ, BOLESŁAW KUPCZYŃSKI i ZBIGNIEW WITKOWSKI. Kierownikiem M-3 jest IGNACY GOŁĘBIEWICZ, a Zespołu Wydziałów Matrycowni STANISŁAW TABASZ.

Pamiątkowe zdjęcia i toasty z pucharu, zakończyły tę bardzo przyjemną, atrakcyjną i na pewno pozytywną imprezę. Szkoda, że następna dopiero za rok. Jej organizatorom należą się słowa uznania.

(m)

KRZYŻÓWKA Nr 7



POZIOMO: 4 — wyznawca katolicyzmu, 6 — najdłuższy bieg lekkoatletyczny, 9 — organ najwyższej władzy w szkole wyższej, 10 — miasto z fabryką autobusów, 11 — np. krzyżacki, 12 — były mistrz olimpijski w kuli, 13 — utwór poetycki, 16 — wrzątek, 17 — cacko, 18 — przesąd.

PIONOWO: 1 — jednostka używana w jubilerstwie, 2 — mieszkanie, pomieszczenie, 3 — potrawa, 5 — głosnik, 6 — gęsty sos z żółtek, oliwy i przypraw używany do zimnych potraw, 7 — w parze z polowaniem myśliwskim, 8 — najemca lokalu, 14 — balkon, weranda, 15 — za pa-

rowozem, platforma, 16 — powitanie, gest.

WSRÓD CZYTELNIKÓW, którzy nadesłali do 20 września 1983 roku prawidłowe rozwiązania, zostaną rozdane 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 5 w Matrycowni.

ROZWIĄZANIE krzyżówki z 6 numeru „PF”:

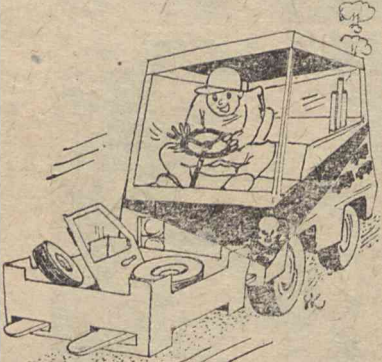
POZIOMO: sternik, spawacz, płoza, zapas, start, kakao, winda, aktywna, ankieta, kopuła.

PIONOWO: stopa, krowa, miecz, złotnik, szarada, zapadka, fanatyk, anion, wirus, atlas.



Fantazja czy głupota

Wszyscy kierowcy wózków doskonale wiedzą, jaka jest dopuszczalna, maksymalna prędkość poruszania się tymi pojazdami po zakładowych drogach i halach produkcyjnych. Niestety, coraz mniej z nich stosuje się do obowiązujących przepisów. Ciągłe gdzieś im się śpieszy. Niedawno otrzymaliśmy sygnał z matrycowni o „pirackim” wózkowozie. Niektórzy pozwalają sobie na rozwijanie takiej prędkości, iż wózek ginie w tumanach kurzu i smolistego dymu. Radzimy poskromić nieco brawurę, bowiem sprawą mogą zająć się inspektorzy bhp.



Na co czekamy?

Od kilku już lat obok hali kuźni leżą elementy rusztowań, które w magazynie hutniczym służą niegdyś do składowania materiałów. Stopień ich wykorzystania był jednak minimalny. Z czasem stały się po prostu zbędne. Wiele ton stało złożone więc pod gołym niebem, w oczekiwaniu... Właśnie, na co?

Przeznaczenie ich na złom byłoby prawdopodobnie marnotrawstwem. Na pewno nie mniejszym jest ich obecny stan. Warto więc chyba zastanowić się nad rozstrzygnięciem tej sprawy, nie czekając, aż zrobi to czas do spółki z korozją.

Wymienić szyby

— Brudne szyby trzeba wymienić na nowe — tak brzmi zalecenie po kontrolnej społecznej komisji, badającej warunki pracy. — Czyżby ich umycie nie było możliwe? A może nie ma kto tego zrobić? Jak wiadomo, ich wymiana zajmuje się ludzie głównego mechanika.

Proponuję tę odczytać jako zachętę do wybijania brudnych okien. Więcej wtedy będzie światła, a odpowiedni pracownicy szybciej pośpieszą z nową szybą, niż z umyciem starej.

Gdzie kucharek sześć...

W zakładzie działa ponad dwadzieścia różnych organizacji, stowarzyszeń i kół. Na palcach jednej ręki chyba dałoby się policzyć tych pracowników, którzy nie należą do żadnej z nich. Szkoda tylko, że ta ilość nie przesłała w jakość, zgodnie ze znanym skądinąd prawem. Gdyby było inaczej, to członkowie załogi ZKiMR nie uskarżałby się na to, że nie wiedzą, co zrobić z wolnym czasem. Zadziwiłaby tu, chyba inna zasada, której treść wyszuwano niegdyś na kuchennych makatkach: gdzie kucharek sześć, tam nie ma co jeść.

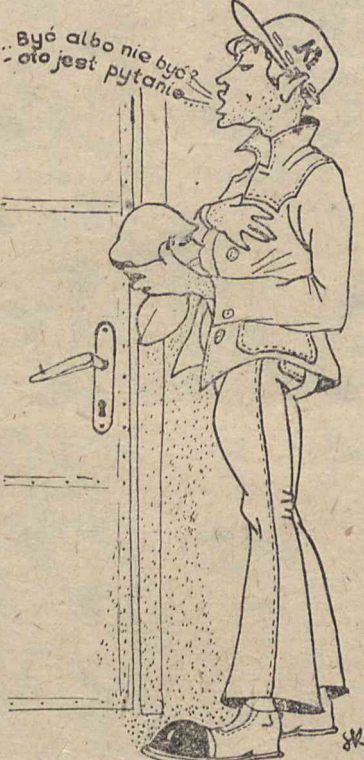
Zagadka do rozwiązania

Nie tak dawno przedstawiciele służby społecznej zapewniali nas, że ze skierowań do zakładowych ośrodków wypoczynkowych w pierwszej kolejności skorzystają pracownicy ZKiMR. Dopiero w przypadku braku chętnych wczas w Grzybowie czy Rowach odprowadzane zostaną innemu osobom. I oto dotarły do nas słuchy, iż ta zasada nie jest przestrzegana i w Grzybowie wczasowicze ze zdumieniem spostrzegali twarze zupełnie nieznane pracownikom fabryki.

Sądymy, że zagadkę tę wyjaśni czytelnikom już w następnym numerze szef służby społecznej. Ze swojej strony służymy adresami osób, których podania o przyznanie wczasów załatwiono odmownie.

PRZED OPERATYWKĄ...

...Być albo nie być? — oto jest pytanie.



Przypominamy

Nieśmiało przypominamy, iż przydałoby się urządzić parking dla jednośladów przy wejściu do zakładu od strony mytna. Ze jest to problem, nazwijmy go, nabrzmiały, można się przekonać, przeleciwszy rowery, zaparkowane przez właścicieli, we wszystkich zakątkach placu przed mytnym.

PRZEGLĄD 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. 1160-83-C1600. Nakład 2500. A3. U-21