

W pełni wykorzystać potencjalne możliwości

ZEBRANIA SPRAWOZDAWCZO-WYBORCZE w oddziałowych organizacjach partyjnych zakończyły trwającą wiele miesięcy kampanię sprawozdawczo-wyborczą w partii. W ZKiMR odbywały się one w ośmiu OOP od 4 do 15 grudnia ubiegłego roku. W okresie niespełna dwóch tygodni dokonano wszechstronnej oceny wszystkich podstawowych ogniw partii w przedsiębiorstwie, ich osiągnięć i niepowodzeń w minionej, 3-letniej kadencji. Zebrania dostarczyły ponadto wielu niezwykle cennych informacji o bieżących problemach, nurtujących członków partii i szersze kręgi pracownice w poszczególnych wydziałach.

Charakterystyczną, a zarazem najistotniejszą cechą wszystkich zebrań był wyjątkowy krytycyzm wobec aktywności zarówno indywidualnych członków partii, jak i całych organizacji oddziałowych. Najlepszym tego odzwierciedleniem może być wypowiedź EUGENIUSZA CEZARA, który powiedział: „Otrzymałbym taką ocenę, na jaką naprawdę zasłużyliśmy — dobrą w tych dziedzinach, w których widoczne były rezultaty naszej pracy, złą natomiast w tych, w których były słabe lub nie było ich wcale.” Aktywność i skuteczność partyjnych działań w poszczególnych środowiskach pracowniczych była podstawowym kryterium oceny. Podkreślali to ze szczególną uwagą uczestniczący w zebraniach członkowie Egzekutywy KZ PZPR. Nie wszystkie oddziały organizacji osiągnęły zadowalające wyniki.

Jednym z mierników aktywności członków partii są indywidualne zadania partyjne. O ile otrzymali je wszyscy kandydaci oraz aktywiści i członkowie partii zajmujący stanowiska kierownicze, to w odniesieniu do pozostałych towarzyszów jest już gorzej. Brak takich zadań oznacza w wielu przypadkach po prostu bierność. Tymczasem ambicją każdego członka partii powinno być działanie we wszystkich dostępnych mu sferach. Od niego powinna wychodzić inicjatywa, chęć otrzymania zadania partyjnego, którego realizacja wzbogaci dorobek OOP, a jednocześnie przyczynia się do rozwiązywania wielu istotnych problemów pracowników i zakładu.

Osobny problem, także pozostający w ścisłym związku z partyjną aktywnością, stanowi dyscyplina organizacyjna. W większości OOP frekwencja na zebraniach partyjnych jest daleka od zadowalającej. Zdarzały się w minionej kadencji w organizacjach oddziałowych zebrania, na których z powodu braku quorum nie moż-

na było podejmować uchwał. Bardziej przypominały one — jak stwierdził I sekretarz KZ PZPR ADAM SAWICKI — towarzyskie pogawędki niż zebrania partyjne. W tej sferze wszystkie OOP mają wiele do zrobienia. Systematyczne uczestnictwo w zebraniach musi być traktowane jako podstawowy, partyjny obowiązek, a jego lekceważenie nie może być tolerowane. Członkostwo w partii nie powinno opierać się na zasadzie wzajemnej adoracji, w myśl reguły — ty nie ruszaj mnie, ja nie ruszę ciebie. W egzekwowaniu statutowych obowiązków nie może zabraknąć konsekwencji, wręcz bezkompromisowości.

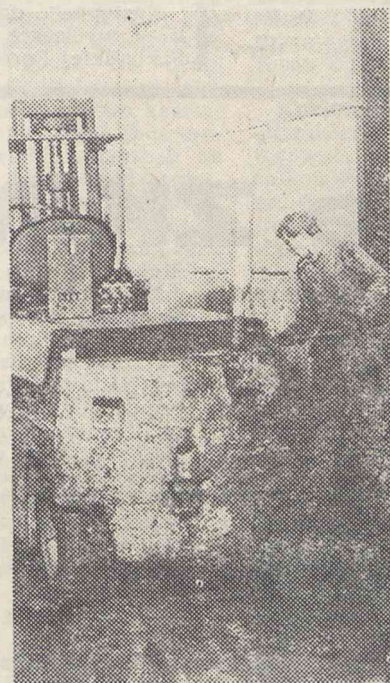
Wyrazem skuteczności partyjnego oddziaływania jest m.in. liczba zgłoszonych i pozytywnie załatwionych wniosków, dotyczących spraw ludzkich i problemów ogólnozakładowych oraz rozwój szeregów. W pierwszej z wymienionych dziedzin większość organizacji oddziałowych może pochwalić się znaczącymi osiągnięciami. Problemy gospodarcze wydziałów i przedsiębiorstwa oraz codzienne sprawy pracownice we wszystkich OOP zdecydowanie dominowały nad innymi. Dzięki partyjnym inicjatywom udało się rozwiązać wiele problemów produkcyjnych, znacznie ułatwiających pracę ludziom.

Nieco inaczej rysują się efekty pracy poszczególnych OOP w rozwoju swoich szeregów. Oceny są pod tym względem zróżnicowane, od bardzo pozytywnych do krańcowo negatywnych. W niektórych OOP, w wyniku otwartych i szczerych rozmów z bezpartyjnymi, potrafiono przekonać ich do polityki i programu PZPR. Często owocem tych rozmów były przyjęcia w poczet kandydatów partii. Pozytywnym przykładem może być OOP-3, skupiająca pracowników Zespołu Wydziałów Kuźni, która w minionej kadencji powiększyła się o 11 kandydatów. Były jednak i takie OOP, które nie

przyjęły w swoje szeregi ani jednego kandydata.

Istotnym mankamentem, którego nie ustrzegły się właściwie wszystkie organizacje oddziałowe, było pomijanie w porządkach zebrań punktu pozwalającego na zgłaszanie tzw. wolnych wniosków. W ich ramach członkowie OOP mogliby mówić o wszystkich codziennych sprawach, które przeszkadzają normalnie żyć i pracować, które po prostu boją.

Nie zawsze też organizacje oddziałowe potrafiły wnieść się ponad wydziałowe oraz środowiskowe sprawy. Uwidoczniły się one zresztą także podczas zebrań sprawozd.-wybor. Interes swojego wydziału, środowiska czy grupy pracowników rozpatrywany był nierzadko w oderwaniu od ogólnozakładowych uwarunkowań. Głównym czynnikiem międzydziałkowych i międzywydziałowych antagonizmów są, oczywiście, place. W jednym wydziale są one wyższe niż w drugim i już sam ten



Złe użytkowanie, czy złe remonty środków transportu wewnętrznego?

fakt wystarcza do stwierdzenia, że jest to niesprawiedliwe. Przyznam szczerze, że pomimo widocznych licznych niedoskonałości zakładowego systemu wynagradzania, nie zaryzykowałbym tak daleko idących wniosków. Partykularyzm widoczny jest również w ocenach pracy swojej i innych. Przykładem niech będzie kwestia wykorzystania zakładowych środków transportu wewnętrznego. Jego użytkownicy narzekają na byle jakie remonty, pracownicy warsztatów natomiast narzekają na niewłaściwe użytkowanie.

Wiele interesujących wniosków padło podczas dyskusji we wszystkich OOP. Zdecydowana większość podejmowanych problemów znalazła odzwierciedlenie podczas zakładowej konferencji. Ze spraw produkcyjnych warto odnotować m.in. negatywne opinie o dodatkowej pracy, zarówno w tzw. godzinach nadliczbowych, jak i zespołach gospodarczych, zdaniem wielu towarzyszy nadmiernie eksploatującej siły pracowników. Wciąż niezadowolający jest zakres i tempo wprowadzanego w przedsiębiorstwie postępu technicznego. W niektórych wydziałach szczególnej rangi nabiera konieczność modernizacji mocno wyeksploatowanego parku maszynowego. W całym przedsiębiorstwie wysiłki organizacji partyjnych muszą być skierowane na poprawę jakości produkcji, warunków pracy i dyscypliny wśród załogi.

Były również propozycje rozwiązania najbardziej istotnych problemów wewnątrzpartyjnych. Podkreślano, że skuteczną receptą na wzrost aktywności i dyscypliny partyjnej mogą być właściwie dobrane zadania indywidualne. Muszą jednak być rejestrowane w dokumentach OOP, a ich realizacja na bieżąco kontrolowana. Istotnym elementem, zapewniającym wzrost rangi organizacji oddziałowych w zakładzie, jest zagwarantowanie im udziału w decyzjach dotyczących wszystkich istotnych spraw środowisk wydziałowych.

MICHAŁ LENKIEWICZ



Pismo Załogi Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych w Jaworze
Nr 1 (120) Rok XIV
1-15 stycznia 1987 r.

Przed jubileuszem szkoły

Coraz lepsze warunki do nauki

W TYM ROKU PRZYPADA 25-lecie przyzakładowej szkoły zawodowej. Jeszcze w tym miesiącu powołany zostanie Społeczny Komitet Obchodów Jubileuszu. Uroczystość ta połączona zostanie prawdopodobnie z nadaniem szkole imienia i zjazdem absolwentów. Zbliżające się uroczystości stanowią doskonałą okazję do zapoznania załogi z działalnością tej placówki.

Od paru lat trwają prace przy budowie boiska szkolnego. Obiekt ten służyć będzie młodzieży nie tylko podczas lekcji wychowania fizycznego, ale i do prowadzenia zajęć pozalekcyjnych oraz rekreacyjno-sportowych. Obecnie, aby zakończyć prace, trzeba nawieźć ziemię, zasiać trawę, ustawić bramki itp. Pomoc w sfinalizowaniu prac zadeklarował Szkolny Komitet Narodowego Czynu Pomocy Szkole. MICHAŁ LENKIEWICZ zobowiązał się dostarczyć ziemię, a ADAM OLSZEWSKI obiecał pomoc przy utwardzeniu terenu. Natomiast uczniowie wykonają w czynie społecznym potrzebny sprzęt. Dyrekcja szkoły liczy także na pomoc zakładu w postaci środków transportu.

Innym zadaniem jest przystosowanie części warsztatów szkolnych na salę gimnastyczną. Sprawę przekazano do Działu Inwestycyjnego do realizacji. Czy jednak przed październikowym jubileuszem budowlani zdążą oddać ten obiekt? Byłby to piękny prezent na 25-lecie szkoły.

Trwają prace przy modernizacji klasopracowni. Przekazane przez Klub Technika magnetowidy zostaną zainstalowane wraz z monitorami w salach do nauki języka polskiego i przedmiotów zawodowych jako pomoce dydaktyczne. Wykorzystanie ich uatrakcyjni zajęcia. Nie są to, oczywi-

ście, jedyne zmiany. Szkoła ciągle powiększa zasób pomocy naukowych do wszystkich przedmiotów.

Duże znaczenie dla rozwijania wśród młodzieży czytelnictwa miało przekazanie szkole 11 tysięcy książek z likwidowanej biblioteki w Klubie Technika. Są wśród nich pozycje encyklopedyczne, lektury, wiele beletrystyki i książki fachowe, dotyczące konkretnych zawodów, poradniki i zbiory przepisów prawnych. Znajdują się tu także lektury z zakresu szkoły podstawowej. Dlatego ze zbiorów biblioteki korzystają także pracownicy zakładu, mający młodsze dzieci.

— Mówiłam kiedyś, że moim jedynym marzeniem jest ukończenie boiska i sali gimnastycznej — stwierdza dyrektor szkoły WŁADYSŁAWA ZIELIŃSKA. — Jeszcze bardziej pragnę, aby w naszej szkole uczyło się więcej młodzieży, by można było uruchomić po trzy oddziały każdej klasy. Moglibyśmy wówczas zatrudnić więcej etatowych nauczycieli i pełniej zająć się wychowaniem uczniów. Przy obecnym niewielkim zespole wiele funkcji trzeba łączyć.

Czy w przyzakładowej szkole będzie więcej młodzieży? Wyż demograficzny dociera już do szkół ponadpodstawowych, można więc liczyć się z tym, że zwiększy się liczba uczniów we wszystkich szkołach. (mis)

Władze organizacji oddziałowych PZPR

OOP-1:

I sekretarz — FERDYNAND WIT, sekretarze — JÓZEF BU-DZIŃSKI i RYSZARD KULPA.

Pozostali członkowie egzekutywy: JÓZEF KIRSZBAUM, MAREK WŁADYSŁAW KARLIŃSKI i JUKUKLA, RYSZARD PAWELEK i LIAN SCIANA, MAKSYMILIAN ZIELIŃSKI.

OOP-2:

I sekretarz — WŁADYSŁAW OGRODNICZAK, sekretarze — ANDRZEJ BIENKOWSKI i MAREK GRABARCIK.

Pozostali członkowie egzekutywy: STANISŁAW KARLIŃSKI i ELZBIETA NOGA.

OOP-3:

I sekretarz — BRONISŁAW KADZIOŁKA, sekretarze — LESZEK NOWAK i STANISŁAW PODOBA.

Pozostali członkowie egzekutywy: EUGENIUSZ GANCARZ, EUGENIUSZ PABISIAK, KRZYSZTOF OPALA i JURGEN SOSSNA.

OOP-4:

I sekretarz — RYSZARD RYB-CZYŃSKI, sekretarze — MAREK ZIELIŃSKI i ROMAN STEPIEN.

Pozostali członkowie egzekutywy: ZOFIA MADERA i NATALIA ORYL.

OOP-5:

I sekretarz — MIECZYSLAW KOPEC, sekretarze — JERZY KO-WALSKI i JAN WALENCIK.

Pozostali członkowie egzekutywy: BOGDAN GUT, MICHAŁ ILNICKI, IRENA MIKSINSKA i RYSZARD TRZESNIEWSKI.

OOP-6:

I sekretarz — JANINA ZAJAC, sekretarze — WANDA SOSNOW-SKA i STANISŁAW PERLIŃSKI.

Pozostali członkowie egzekutywy: BOGDAN GUT, MICHAŁ ILNICKI, IRENA MIKSINSKA i RYSZARD TRZESNIEWSKI.

OOP-7:

I sekretarz — JÓZEF BOJAR-CZUK, sekretarz — LESŁAW PROCAJLO.

Pozostali członkowie egzekutywy: GRZEGORZ LISOWSKI, JERZY POPLAWSKI i MARIA WŁODARCZYK.

OOP-8:

I sekretarz — JÓZEF NOWAK, sekretarze — FRANCISZEK KO-PEĆ i JÓZEF KARPJEJ.

Pozostali członkowie egzekutywy: GRZEGORZ DOMINIK i IRENA MAŁEK.



Tak bawiono się podczas ubiegłorocznego Balu Technika zorganizowanego przez SIMP. Tradycyjnemu Andrzejkowemu lanu wosku bacznie przyglądają się jurorzy i organizatorzy D. Huras i R. Kułpa

Fot. F. Kopeć

Z posiedzenia Rady Pracowniczej

NBP kredytuje ZKiMR

Pomyślny finał znalazła pod koniec 1986 roku sprawa kredytowania ZKiMR przez jaworski oddział Narodowego Banku Polskiego. Oficjalnym piśmem NBP poinformował o przyjęciu przedstawionego programu poprawy efektywności gospodarowania w zakładzie. Zaznaczono jednak, że program bank potraktował jako integralną część umowy kredytowej. Podkreślił znaczenie dla sprawy ujętych w nim wielkości produkcji i sprzedaży oraz stanu zapasów magazynowych, jakie zakład ma osiągnąć w 1987 roku. W przypadku niewłaściwej realizacji programu kredytowania przedsiębiorstwa może być zawieszona.

Z tym dokumentem zapoznali się podczas grudniowego posiedzenia członkowie Rady Pracowniczej. Wyrazili także zgodę na ponowne przystąpienie zakładu do spółki handlu zagranicznego „Agromet-Motoimport”. Dwa lata temu ZKiMR wystąpiły z tej spółki na znak protestu przeciwko spłaceniu zadłużenia zakładów „Ursus”, które jednocześnie zrezygnowały z udziału w tej spółce. Platności „Ursusa” przeszły na pozostałych udziałowców. Obecnie to przedsiębiorstwo spłaca samo swoje zadłużenie. Nie ma więc powodu, aby jaworska kuźnia nie należała do spółki, tym bardziej, że korzysta z usług przedstawicielstwa „Motoimportu” za granicą.

Na roboczo

Ubiegłoroczny Dzień Mistrza nie miał tak uroczystej oprawy jak poprzednie. Akademia z tej okazji odbyła się podczas wyjazdowego szkolenia w Sosnowcu koło Karpacza. Czterech zaproszonych wykładowców omawiało sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy. Mistrzowie dowiedzieli się o zmianach w kodeksie pracy, o zasadach przeprowadzania atestacji i prawidłowym wypełnianiu kart wypadkowych.

W czasie akademii najlepszym mistrzom wręczono Odznaki Zasłużony dla ZKiMR i dyplomy. Odznakami zasłużonego dla zakładu uhonorowano: ROMANA DUSZENKE, ALEKSANDRA KOZICKIEGO i RYSZARDA PAWEŁKA. Dyplomami — EUGENIUSZA BIAŁKA, JERZEGO PRYMASA, HENRYKA SZCZEPANIKA, LESŁAWA BADIŁĘ i RYSZARDA RYBCZYŃSKIEGO. Przewodniczący Zarządu Zakładowego ZSMP wręczył nagrody zwycięzcom konkursu o tytuł „Najlepszego mistrza — wychowawcy młodzieży”. Otrzymali je: RYSZARD PAWELEK, JAN WALENCIK, TADEUSZ LEBKOWSKI, LESŁAW BADIŁA, JULIAN SCIANA i WŁADYSŁAW DZIEDZIC.

Następnego dnia mistrzowie uczestniczyli w wycieczce po okolicach Karpacza i Szklarskiej Poręby. (k)



● Na stanowisko pełnomocnika dyrektora ds. obronnych i zabezpieczenia zakładów powołano dotychczasowego kierownika Działu Spraw Obronnych BOGDANA GUTA. Funkcji tej podlegać będą pracownicy straży przemysłowej i członkowie zakładowej ochotniczej straży pożarnej. Wprowadzono także nowy regulamin pracy straży przemysłowej.

● W miejsce działającego dotychczas Zakładowego Ośrodka Pracy Ideowo-Wychowawczej powołano Zakładowy Ośrodek Kształcenia i Informacji, podlegający bezpośrednio dyrektorowi zakładu.

● Zmieniono skład zakładowej komisji ds. zabezpieczenia zakładu. Odwołano z niej Eugeniusza Górzanowskiego i Jana Okieńskiego, a w ich miejsce powołano JANA WĄTROBĘ i JOZEFA HRANKOWSKIEGO.

● Za przestrzeganie przepisów nowego regulaminu wydawania przepustek uczyniono odpowiedzialnymi: za stałe przepustki osobowe — kierownika Działu Kadr, za jednorazowe — komendanta straży przemysłowej, a za przepustki materiałowe — głównego księgowego. Wszyskie wymienione osoby do końca lutego mają przygotować nowe instrukcje o ruchu osobowym i materiałowym w zakładzie.

● W drugiej połowie grudnia odbyła się inwentaryzacja opakowań w zakładzie. Nadzór nad prawidłowym jej przeprowadzeniem sprawował kierownik Działu Gospodarki Materiałowej.

● Kierownikiem Działu Remontu i Utrzymania Ruchu Kuźni został ALEKSANDER KORCZEWSKI, pełniący dotychczas tę funkcję czasowo.

Badania w „Dolmedzie”

PO DWULETNIJ PRZERWIE pracownicy ZKiMR ponownie poddani zostali badaniom diagnostycznym w Dolnośląskim Centrum Diagnostyki Medycznej. Ich zakres obejmował analizy niezbędne przy badaniach okresowych pracowników zatrudnionych na stanowiskach, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia. Badania rozpoczęły się 25 września, a zakończyły 5 grudnia ubiegłego roku.

Zgodnie z wcześniejszymi założeniami miało w nich uczestniczyć około 1000 pracowników szczególnie zagrożonych działaniem czynników szkodliwych. Tymczasem wzięło w nich udział 940 osób. W liczbie tej znaleźli się także pracownicy zatrudnieni na stanowiskach, na których nie występują czynniki szkodliwe dla zdrowia. Zainteresowanie badaniami przez osoby, dla których zostały one zorganizowane, nie było bowiem dostateczne. Dwa razy w tygodniu zakładowy autobus jeździł z pracownikami do Wrocławia i gdyby nie dodatkowi chętni spoza „listy”, nigdy nie byłoby kompletu. Niewiele pomagały mo-

niły pracownicy Działu BHP W. FIFOWSKIEJ odpowiedzialnej za organizację badań, u kierowników wydziałów. Niektórzy z nich podeszli do sprawy z zupełną obojętnością.

Przyczyną tego stanu rzeczy należy prawdopodobnie szukać w terminie przeprowadzenia badań. Ostatnie miesiące roku to okres tradycyjnej pogoni za straconym czasem i ratowania planu. Inne sprawy schodzą wówczas na dalszy plan. Z satysfakcją należy jednak odnotować, że byli i tacy kierownicy, którzy podeszli do badań wyjątkowo poważnie i mimo trudnego okresu potrafili odpowiednio zorganizować produkcję i zadbać o udział swoich pracowników w wyjazdach do Wrocławia.

Diagnostyka w „Dolmedzie” ma w swym założeniu zastąpić badania okresowe. Szkoda więc, że odbywa się tak rzadko — są przecież stanowiska, na których zatrudnieni powinni poddawać się badaniom okresowym przynajmniej raz w roku, a nawet częściej — i nie obejmuje całej załogi. Badania przeprowadzone przed dwoma laty

wykazały bowiem, że stan zdrowia „biurowej” części załogi ZKiMR też nie jest najlepszy.

Można chyba stwierdzić, że badania w „Dolmedzie”, aczkolwiek odgrywają istotną rolę w ochronie zdrowia pracowników zakładu, nie rozwiązują sprawy badań okresowych do końca. Zaryzykowałbym nawet stwierdzenie, że obecnie nie ma w przedsiębiorstwie zorganizowanego systemu ich przeprowadzania. Każdy pracownik posiada indywidualną kartę badań okresowych, w której figurować winien termin kolejnego poddania się im. Jest tam również miejsce na orzeczenie lekarskie o zdolności do pracy na określonym stanowisku. Obowiązkiem mistrza lub innego przełożonego powinno być dopilnowanie, żeby każdy zatrudniony poddał się w wyznaczonym terminie kolejnym badaniom okresowym. Po jego upływie nie powinien być dopuszczony do pracy. Tak jednak się nie dzieje. A szkoda, bo nie pozostaje to bez wpływu na stan zdrowotności załogi. M. LENKIEWICZ

Olej w kanalizacji

Kilka miesięcy temu pisaliśmy na łamach „PF” o niefrasobliwości niektórych pracowników, powodujących trwałe skażenie środowiska. Podane w artykule liczby obrazowały zniszczenia, jakie powoduje nawet niewielka ilość wylanego na ziemię oleju czy smaru. Niestety, nie do wszystkich dotarł ten apel. Od kwietnia zdarzyło się kilka kolejnych przypadków wylwania do kanalizacji burzowej niepożądanego oleju, smaru czy ropy. Co gorsza, na wszelkie uwagi winni nie reagują.

Często też trudno ustalić, kto zanieczyścił studzienkę. Większość pracowników zakładu (w tym niejednokrotnie przełożeni) milczą, trwając w złe pojętej solidarności ze sprawcami skażeń. Konsekwencje takiego postępowania mogą być znaczne. Woda z kanalizacji deszczowej poprzez koryto Młynówki wpływa przecież do zbiornika w Słupie, który stanowi rezerwuuar wody pitnej dla Legnicy i innych miast. Co się stanie, gdy czyjaś lekkomyślność spowoduje zatrucie tego akwenu?

(mis)

Terminy realizacji związkowych uchwał

Ustalono terminy realizacji uchwał podjętych na ostatnim plenum związkowców. Do 30 marca ma zostać przeniesiony do innych pomieszczeń Dział Kadr, gdyż obecna lokalizacja uniemożliwia prawidłową jego działalność. W tym samym czasie ma poprawić się sytuacja w szatniach i części socjalnej zakładu. Pracownicy korzystając będą tylko ze swoich wydzielonych szatni. Postanowienie to ma ograniczyć przypadki niszczenia sprzętu w szatniach i zapobiegać kradzieżom.

Do końca maja wszystkie dachy zakładowych budynków zostaną uszczelnione. Na bieżąco porządkowane będą jadalnie i zaplecza socjalne w poszczególnych wydziałach. Kierownik Klubu Technika zobowiązany został do opracowania harmono-

gramu imprez kulturalnych dla pracowników ZKiMR. Natomiast sprawą podniesienia wysokości ekwiwalentu pieniężnego za przysługujący pracownikom deputat węglowy zajmie się główny specjalista ds. pracowniczych. Kwestia ta zostanie przedstawiona Radzie Pracowniczej.

Od tego roku w każdą środę w godzinach od 16 do 18 jedno pomieszczenie w zakładzie ma służyć spotkaniom koła emerytów i rencistów.

Podjęta zostanie kwestia przekazania działalności socjalnej, prowadzonej dotychczas przez wydziały, zakładowej administracji. Ma to odciążyć kierowników działów i szefów wydziałów od zajmowania się sprawami socjalnymi. (k)

Tu za ciepło, tam zbyt zimno

Corocznie w sezonie grzewczym pojawiają się rozbieżne opinie o skuteczności ogrzewania zakładowych pomieszczeń. W jednych biurach jest zbyt ciepło, w innych za zimno. Aby temu zaradzić, postanowiono przeprowadzić kryzowanie sieci grzewczej. Założenie kryz powinno zagwarantować równomierne rozprowadzenie gorącej wody do wszystkich grzejników. Poznańskie biuro projektów opracowało dokumentację. W zakładzie przystąpiono do jej realizacji. W czasie prac okazało się jednak, że istnieje duża różnica pomiędzy teoretycznym opracowaniem a rzeczywistością.

W czasie rozbudowy zakładu powstało kilka nowych budynków. Nie wszystkie jednak szczególnie te mniejsze, zostały objęte planami sieci grzewczej. Wiele kaloryferów instalowano w zależności od potrzeb. Nikt nie przejmował się zbyttno projektami. Najważniejsze było, aby ludzie nie marzli. Poza tym w wielu miejscach sieć grzewcza wykonana została z rur o innym niż planowanym przekroju. Brakowało widać właściwego materiału. W tej sytuacji opracowany przez poznańskich specjalistów projekt nie zdałby egzaminu. Zamiast równomiernego rozprowadzenia ciepła do wszystkich pomieszczeń, zwiększyłyby się dotychczasowe dysproporcje. Prace trzeba było przerwać a założone już kryzy wymontować.

W tym sezonie ciepło będzie doprowadzane do pomieszczeń nadal nierównomiernie. Czy oznacza to, że z kryzowania zrezygnowano? Nie. Zainstalowanie tak prostych przecież elementów pozwoli na wydatne zmniejszenie ilości zużywanej wody i opału. Poza tym wyeliminuje stosowane w niektórych obiektach dodatkowe pompy, bo te w kotłowni nie są w stanie wymusić odpowiedniego obiegu wody.

Prace podjęte zostały na nowo. Trzeba jednak rozpocząć od dokładnego przeglądu sieci, nanieść wszystkie zmiany w pierwotnych projektach i raz jeszcze opracować dokumentację. Kryzowanie sieci powinno być zakończone przed przyszłą zimą. Mamy nadzieję, że tym razem nie będzie już niespodzianek. (mis)

Klechda o niezwykłych gościach komesa Dobrogosta

Przyczynek do dziejów wczesnopiastowskiego Jawora

WIOSNA 1133 roku przyszła wcześniej niż zwykle i była wyjątkowo ciepła. Po szerokim trakcie, łączącym grody kasztelańskie w Legnicy i Jaworze, jechał liczny orszak nieznanymi jeźdźców, ubranych w bogate stroje podróżne. Konie szły stępą, a obcy z nieukrywaną ciekawością rozglądali się dookoła. Obudzona na dobre przyroda, jakby czyniąc honory gospodarza domu, witała przybyszy słońcem, świergotem ptaków i rześkim porannym powietrzem. Goście, wyłożony drewnianymi dyłami, to zapadał w ostępach leśnych, to wylaniał się z nich i biegł przez pola i łąki, wśród których rozrzucone były kilkuzagrodowe osady.

Podróżni zbliżyli się do rozlewisk rzeki Nysy, która w tym miejscu zataczała szeroki łuk, aby ominąć rozległe wzgórza. Na jego wierzchołku tkwił olbrzymi słup, stanowiący zachodnią granicę włości darowanych ongiś Jaworowi przez knezia Scibora. Na szczycie sąsiedniego wzgórza płonął stos, będący umówionym sygnałem o zbli-

żającym się orszakowi cesarza rzymskiego Lotara III¹. Cesarz przybywał do grodu Jawora na zaproszenie księcia Bolesława III, nazywanego, ze względu na trochę skrzywione usta, Krzywoustym. Termin i miejsce spotkania zostały znacznie wcześniej ustalone za pośrednictwem posłów obu monarchów. Gród nad Nysą nie dostąpiłby pewnie takiego wielkiego wyróżnienia, gdyby nie sława cudownego źródła, położonego nie opodal kasztelu.

Tak więc komes jaworski Dobrogost, oprócz władców Polski i Niemiec, podejmował małżonkę Bolesława — Salomeę², arcybiskupa gnieźnieńskiego Jarosława, księcia bawarskiego Henryka Pysznego³ — zięcia cesarza, metropolite magdeburskiego Norberta i wielu innych dostojników ze strony polskiej i niemieckiej. Dobrogost herbu Kozłarogi, w prostej linii potomek Jawora, postanowił wykorzystać obecność znakomitych gości. Na drugi dzień po ich przyjeździe odbył się, za wiedzą i pozwoleniem Bolesława, ślub kasztelanki Świętosławy, jedynej córki Dobrogosta i Radomysł. Nowożeńcy otrzymali od gości weselnych bogate dary, a gody trwały cały tydzień. Składał się na nie korowód barwnych obyczajów, piękno pieśni weselnych i ogromna rozmałość jadła oraz napojów, jakimi karmiono biesiadników. Nie brakowało, oczywiście, wody z cudownego źródła, którą dostojni goście pili i używali do kąpieli.

Równocześnie z wielodniową ucztą weselną odbywały się rozmowy księcia Bolesława z cesarzem Lotarem. Zagrożenie Polski ze strony Czech i Rusi skłaniało

Bolesława do kompromisów w pertraktacjach z cesarzem. Gotów był płacić Niemcom daninę (trybut) z podbitego przez siebie Pomorza, ale nie chciał wyrazić zgody na uzależnienie polskich diecezji od metropolii magdeburskiej. Właśnie w tej sprawie musiał wyjechać do Wrocławia, gdzie wyznaczone były konsultacje z polskimi biskupami. W grodzie pozostali goście cesarscy oraz małżonka Bolesława ze swym dworem.

Tymczasem Henryk Pyszny, znany jako łowca niewieścich wdzięków i pogromca ich cnót, rozkochał się w pięknej Salomei. Kochliwy książę, zamroczony żądzami, nie bacząc na obecność teścia i niebezpieczeństwo obraży majestatu, obmyślał sposoby, jak uwieść małżonkę Bolesława, która nie zdając sobie sprawy z prawdziwych zamiarów przystojnego Bawarczyka, chętnie przystawała na jego towarzystwo, aby porozmawiać językiem swego dzieciństwa.

Kokieteryjność Salomei, wynikająca z jej charakteru, burzyła zmysły Henryka i potęgowała jego starania. Na koniec książę całkowicie stracił głowę i pewnej nocy zakradł się do sypialni monarszej, ogłosił starszą wiekiem garderobianą i położył się obok Salomei. Piękna monarchini była tak przerażona tym, co się stało, że nie wszczęła alarmu, a Henryk, nie czekając aż ochłonie, dał upust swoim żądom, okrywając ją hańbą.

Następnego dnia Salomea posłużyła się podstępem. Dyskretnie zaprosiła księcia na schadzkę, aby upożyczyć chęć odwzajemnienia się za jego gorącą miłość. Miejscem

spotkania miała być odległa komnata kasztelu jaworskiego, w której ukryte były drzwi zapadowe. Henryk przybył na spotkanie, ale po przekroczeniu progu wskazanej komnaty spadł do lochu i został uwięziony.

Po powrocie Bolesława z Wrocławia Salomea opowiedziała małżonkowi o bezczelnym postępkach Henryka Pysznego i o swojej hańbie. Oburzył się Bolesław na to pogwałcenie prawa gościnności, ale jednocześnie okazał się człowiekiem wyjątkowo wspaniałomyślnym i niewdzięcznika kazał uwolnić z podziemnego więzienia.

Książę polski przedstawił wszystkie okoliczności tego wydarzenia cesarzowi, Lotar, nie mniej oburzony niż Bolesław, przyrzekł zadośćuczynienie i polecił Henrykowi, aby na kolanach prosił Salomeę i jej małżonkę o przebaczenie. Rozkazał też księciu otoczyć podgrodzie wałami obronnymi oraz zbudować kościół i stołp. Tak oto ze środków rodziny cesarskiej wczesnopiastowski Jawor otrzymał pierścień wałów drewniano-ziemnych, Wieżę Strzegomską oraz murowaną rotundę romańską.

Bolesław Krzywousty spotkał się jeszcze z cesarzem Lotarem III w 1135 r. na zjeździe w Merseburgu. Uznał on wtedy zwierchność lenną cesarza nad Pomorzem Zachodnim, ale zachował niezależność kościoła w Polsce.

1) Lotar III z Supplinburga (ur. ok. 1075 — zm. 4.XII.1137), król niemiecki od 1125, cesarz od 1133. Popierał możnych saskich w kwestii rozszerzania ich posiadłości kosztem ziem plemion słowiańskich.

2) Salomea (ur. ok. 1101, zm. 27.VII.1144), córka Henryka, hrabiego Bergu. Zona Bolesława Krzywoustego od 1115 roku.

3) Henryk Pyszny (ur. ok. 1108, zm. 20.X.1139), książę bawarski, zięć cesarza Lotara, po którym odziedziczył Saksonię.

ZASŁUŻENI DLA ZAKŁADU

Stanisław Grechowicz

POCHODZI ze wschodu. Wraz z rodziną przyjechał na Ziemię Odzyskaną w 1945 roku z pierwszymi grupami osadników. Osiedlił się w Piotrowicach. Tu ukończył szkołę podstawową i w 1950 roku podjął pracę w jaworskiej cukrowni jako ślusarz.

— Był to bardzo trudny okres — mówi STANISŁAW GRECHOWICZ. — Mój ojciec pracował na kolei w Legnicy. Codziennie dojeżdżał do pracy, matka chorowała, nie mogłem kontynuować nauki. W cukrowni zaczynałem od najprostszych czynności. Od starszych pracowników uczyłem się zawodu. Nie wszyscy chętnie pomagali. Był to jeszcze okres, w którym pilnie strzeżono zdobyte umiejętności. Do wielu rzeczy musiałem dochodzić sam, podpatrując, jak robią to inni. Tu nabyłem podstawowe wiadomości o ślusarce. Jednak, gdy wróciłem z wojska, poszedłem pracować gdzie indziej.

Od 1956 r. jest związany z zakładem, wówczas jeszcze Fabryką Narzędzi Rolniczych, dziś Zakładami Kuzienniczymi i Maszyn Rolniczych. Rozpoczął jako monter w Dziale Montażu maszyn rolniczych.

Po trzech latach przeniósł się do Działu Inwestycji. Pracował przy montowaniu pierwszych kotłów i urządzeń ciepłowniczych. W 1962 r. przeszedł do Działu Głównego Mechanika, podzielonego później na działy głównego energetyka i mechanika. Tu też pracuje do dzisiaj jako ślusarz urządzeń energetycznych.

— Najtrudniejszy, a jednocześnie najmilszy przeze mnie wspomniany okres pracy w zakładzie stanowi rozruch kuźni — powiedział S. Grechowicz. — Najtrudniejszy, bo pracowaliśmy przez wiele godzin, często bez dodatkowego wynagrodzenia. Musieliśmy nauczyć się, jak montować i uruchamiać zachodnie maszyny, poznawać ich budowę, aby umieć je potem naprawiać. Najmilszy, bo praca ta sprawiała nam wiele satysfakcji, widzieliśmy jej rezultaty i olbrzymi postęp, jaki wprowadzono do zakładu wraz z nowymi konstrukcjami. Efektem był mniejszy wysiłek ludzi i lepsze warunki pracy. Po zakończeniu rozruchu zostałem odznaczony Złotym Krzyżem Zasługi. Było to dla mnie ogromnym zaskoczeniem. Nie spodziewałem się tak wysokiego wyróżnienia.



W 1969 r. zaczął pełnić funkcję brygadzysty w Dziale Głównego Energetyka. Nieco później zmienił miejsce zamieszkania, przenosząc się do Chełmea. Jak sam mówi, nie lubi spóźniać się do pracy. Dlatego nie korzysta z autobusów, ale dojeżdża własnym motocyklem. Przez 30 lat nigdy

nie przyszedł do pracy później. Ostatnio dostał przydział na samochód. Będzie nim dojeżdżał do ZKiMR. Jego zainteresowania po pracy to hodowla. Lubi zajmować się zwierzętami domowymi. Trzyma króliki i nutrie.

— Nie wyobrażam sobie pracy w innym zakładzie — mówi na koniec Stanisław Grechowicz. — Odpowiada mi panująca tu atmosfera. Choć z osób, z którymi zaczynałem, został w tym dziale tylko jeden pracownik, to ze wszystkimi jestem jednakoż zżyty. Zmienił się też zakład. Z dawnych jego zabudowań zostały tylko dwie hale. Wszystko inne powstawało na moich oczach. Zmieniły się warunki pracy. Nie wykonuje się już tylu czynności ręcznie, większość z nich zmechanizowano. Na każde stanowisko dostarczane są materiały. Pracownicy nie muszą dźwigać lub posługiwać się ręcznymi wózkami.

— Pracujemy obecnie z kolegami w starym i ciasnym pomieszczeniu. W zimie panuje tu chłód. Nie mamy wózka widłowego do przewożenia palet z cegłami i ciężkich elementów maszyn. Chciałbym, aby ta sytuacja uległa zmianie, zanim przejdę na emeryturę.

Stanisław Grechowicz jest też odznaczony Krzyżem Kawalerskim Orderu Odrodzenia Polski, posiada odznakę Zasłużony dla ZKiMR oraz kilkanaście dyplomów uznania i innych wyróżnień. Jest powszechnie cenionym i lubianym pracownikiem, tak przez swoich kolegów z warsztatu, jak i bezpośrednich przełożonych.

(mis)

W skład prezydium wchodzi czterech mistrzowie: MIECZYSLAW HORBARCZUK — przewodniczący, MARIAN GEMBACKI, RYSZARD KULPA i EUGENIUSZ PABISIAK. Honorowym członkiem jest także TEODOR HAŁDYS, pełniący kiedyś funkcję przewodniczącego. Najbardziej widowiskowym działaniem jest rokrocznie organizowany „Bal Mistrza”, na który nigdy nie brakuje chętnych, a bilety rozsprzedawane są na kilka tygodni wcześniej. Działalność rady nie ogranicza się jednak tylko do tej imprezy. Dba ona o stałe dokształcanie się zakładowych mistrzów. Corocznie kilkanaście osób kierowanych jest na szkolenia, kończone państwowym egzaminem i zdobyciem tytułu „mistrza dyplomowanego”. Kursy odbywają się w czasie wolnym od pracy i trwają przez pół roku. Mistrzowie zdobywają wiedzę z zakresu socjologii, psychologii i organizacji pracy w przedsiębiorstwie.

Corocznie też rada przeprowadza ocenę każdego mistrza. Uzyskanie oceny bardzo dobrej powinno, w myśl porozumienia z dyrekcją, prowadzić do podwyższenia stawek zaszerzegowania, natomiast oceny negatywne do zwolnienia z pełnionej funkcji. W ubiegłym roku po negatywnym ocenie dwóch osób przestały pełnić obowiązki mistrzów.

Od trzech lat, dzięki zabiegom rady, wszyscy zakładowi mistrzowie otrzymują co roku spodnie robocze. Od początku u-

Z działalności Rady Mistrzów

Nie wprowadzono wszystkich uprawnień

POWSTAŁA jako pierwsza w województwie i jedna z pierwszych w kraju. Działa już od dziewięciu lat. Skupia około 70 mistrzów. Dwa lata temu było ich ponad 80, rok później 76. Liczba osób pracujących na tym stanowisku stale się zmniejsza, a chętnych brakuje. Rada Mistrzów to organ powołany do rozwiązywania problemów oraz kierowania i oceniania działalności tej grupy zawodowej.

biegłego zmieniono także przepisy dotyczące wynagradzania mistrzów za pracę w godzinach nadliczbowych. Do tamtego czasu nie wliczano dodatków funkcyjnych, od roku stanowią one integralną część wynagrodzenia za pracę po normalnych godzinach.

— Nasze obowiązki i przywileje zostały jednoznacznie określone uchwałą Rady Mistrzów nr 258 — powiedział Mieczysław Horbarczuk. — Jesteśmy rozliczani z obowiązków, ale nie wprowadza się przywilejów. Na przykład ustawa gwarantuje po 5 latach wzorowej pracy Brązową Odznakę Mistrza, po 20 — tytuł Zasłużonego Mistrza Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, a przecież nikt jeszcze nie otrzymał ich. I to nie tylko w naszym zakładzie, ale w kraju. Gwarantowano podniesienie funduszu mistrza do wysokości 20% funduszu plac.

W przedsiębiorstwie suma ta wynosi 0,20%. Zmieniono wartość bonów, ale zmniejszono ich ilość. Wielu mistrzów dysponuje 40 bonami po 300 zł na cały rok. Czy w ten sposób można podnieść prestiż tego stanowiska?

W myśl cytowanej uchwały mistrzowie powinni decydować o sposobie wykonywania zadań oraz wykorzystania środków pracy, współuczestniczyć w planowaniu, decydować o wysokości premii i nagród dla podległych pracowników, wyznaczać brygadzystów i przesuwac pracowników na inne stanowiska, występować z wnioskami w sprawie awansowania i przyznawania wyższego zaszerzegowania robotnikom. To tylko część z gwarantowanych im przywilejów. Poza tym zakład ma obowiązek rozwijania aktywności zawodowej mistrzów, zapewniając im współdecydowanie w za-

rządzaniu konsultując podejmowane decyzje w sprawie rozwoju techniki i technologii oraz warunków i realizacji zadań gospodarczych.

— O swoim kierownictwie mogę powiedzieć, że w pełni realizuje te postanowienia — mówi Ryszard Kulpa, mistrz w matrikowni. — Wiem jednak, że nie we wszystkich wydziałach jest podobnie. Wielu mistrzów odsunięto od decydowania, nikt nie pyta ich o zdanie. Niestety, postanowienia uchwały nie są realizowane w całym kraju i trudno spodziewać się, aby były przestrzegane w ZKiMR. Mimo na ogół dobrej współpracy, zdarzyły się ostatnio przypadki podnoszenia wynagrodzenia mistrzom bez uwzględnienia opinii rady.

O tym, jak pracują mistrzowie w zakładzie, niech świadczy fakt, że w roku ubiegłym kilkunastu z nich oceniono na ponad 40 punktów w przeprowadzonej przez Radę Mistrzów ankiecie. Brano w niej pod uwagę nieomal wszystko, od umiejętności doboru i wykorzystania kadr, poprzez organizację pracy i podejmowanie decyzji, aż do kultury obcowania z ludźmi, wypadkowości przy pracy i działalności racjonalizatorskiej. W sumie za 15 zagadnień maksymalnie można było otrzymać 45 pkt.

(mis)

Związek przestał być ugodowy

Po raz kolejny w Klubie Technika odbyła się narada przewodniczących zakładowych organizacji związkowych zrzeszonych w dolnośląskim Międzywojewódzkim Porozumieniu Federacji „Metalowcy”. Uczestniczyli w niej wiceprzewodniczący OPZZ i przewodniczący Federacji „Metalowcy” WŁODZIMIERZ LUBAŃSKI. Obecni byli: wiceprzewodniczący Federacji WŁADYSŁAW GMACH i kierownik biura MPF na Dolnym Śląsku EDWARD NESTOROWICZ.

Włodzimierz Lubański zapoznał zebranych z ostatnimi pracami kierownictwa OPZZ. Stwierdził, że od nowego roku mogą być wprowadzane w zakładach pracy, które wypracowują sobie odpowiednie fundusze, nowe sposoby naliczania dodatków stażowych. Za każdy przepracowany rok przysługuje robotnikowi 1,5% połowy średniego wynagrodzenia w zakładzie. Dodatek naliczany będzie począwszy od piątego roku pracy i nie będzie obowiązywał do tychczasowy, górny próg jego wysokości. W fazie projektu są dokumenty dotyczące zwiększenia wypłat nagród jubileuszowych i zmniejszenia dysproporcji pomiędzy świadczeniami emerytalnymi.

Związkowcy zaopiniowali przedstawione przez rząd założenia Centralnego Planu Roczno na 1987 rok. Negatywnie ocenili proponowane w nim podwyżki cen artykułów spożywczych i przemysłowych. Podobnie wypowiedzieli się na temat planowanego zwiększenia eksportu, kosztem zmniejszenia dostaw artykułów na rynek krajowy. Za godzącą w zasady reformy gospodarczej uznano propozycję zamrożenia w roku bieżącym wysokości płac.

— Związek przestał być ugodowy — powiedział Włodzimierz Lubański. — Nie możemy dopuścić do obniżenia poziomu życia społeczeństwa. Zdajemy sobie sprawę z kłopotów i trudności naszej gospodarki, ale widzimy jednocześnie inne, lepsze sposoby ich rozwiązywania. Nie zgadzamy się, aby wychodzenie z kolejnego kryzysu odbywało się kosztem robotników.

Do rozwiązania pozostaje wciąż sprawa minimum socjalnego. Od 4 lat pozostaje ono na tym samym poziomie, choć zdecydowanie zwiększyły się koszty utrzymania. Biorąc pod uwagę coroczną 20-procentową dewaluację złotych minimum to powinno wynosić około 9600 zł. Oczywiście, jego wysokość musi zależeć od wielkości rodziny.

MIROSŁAW SZCZUPIORSKI

Klub Technika i Racjonalizatora w 1986 roku

Zamierzenia i szanse

DZIAŁALNOŚĆ KULTURALNA trudno zamknąć w liczbach. Nie dają one właściwego odzwierciedlenia jej efektów. Spróbujmy jednak wziąć pod uwagę tylko ilość imprez zorganizowanych w ubiegłym roku w Klubie Technika. Było ich 145. Dziewięćdziesiąt z nich przeznaczonych było dla pracowników ZKiMR, pozostałe 55 dla innych załóg zakładów i instytucji z miasta i województwa. Jest jednak jeszcze inne zestawienie. Z 55 imprez tylko 15 połączonych było z odpłatnością za korzystanie z sal klubu. Oczywiście, nie wliczyliśmy tu organizowanych dwa razy w tygodniu dyskotek dla młodzieży.

Dochód z imprez wyniósł w 1986 roku 226 tys. zł. Z dyskotek wpłynęło do kasy zakładu 234 tys. zł. Łącznie dochód klubu tylko z tych dwóch działów zamknął się kwotą 460 tys. zł. W tym roku zarząd klubu planuje dalsze rozszerzenie działalności. Poza dyskotekami dla młodzieży organizowane będą zabawy taneczne dla dorosłych. Odbywać się będą raz w tygodniu i powinny przynieść klubowi spore dochody.

Odbędą się także cztery imprezy o zasięgu regionalnym i ogólnopolskim. Już w marcu zjadą się do Klubu Technika zbieracze minerałów z całej Polski. Spodziewani są również goście z zagranicy. W maju zorganizowane zostaną Mistrzostwa Dolnego Śląska modeli pływających zdalnie sterowanych klasy FSR. Po raz drugi modelarze budujący szybkie modele pływające spotkają się w klubie we wrześniu br. Wcześniej natomiast zakładowy klub odwiedzą modelarze zdalnie sterowanych szybowców. Ogólnopolskie zawody szybowców klasy F3B o puchar przewodniczącego NSZZ Pracowników ZKiMR połączone będą z pokazami lotniczymi.

W pomieszczeniach zlikwidowanej biblioteki utworzy się salę tradycji zakładu. Zebrały na to ekspozycje, trójce i dokumenty pozwolą prześledzić rozwój przedsiębiorstwa i zmiany w produkowanych asortymentach wyrobów.

Kontynuować będzie swoją działalność 9 sekcji już istniejących. Przez cały rok można się do nich zapisywać. Są to: sekcje zbieraczy minerałów, rzeźbiarska, modelarska, Amatorski Klub Filmowy, dziecięcy zespół pieśni i tańca, orkiestra dęta, dwa zespoły młodzieżowe oraz reaktywowana w grudniu sekcja fotograficzna.

Działalność klubu to nie tylko sprawa imprez. Eksploatowany od ponad 10 lat obiekt wymaga wielu napraw. Niestety, jego remont jest ciągle odwołany. Niejednokrotnie już pisaliśmy o konieczności odgrzybienia budynku. Dotychczas prace tych nie podjęto. Dolne partie są poważnie zawilgocone, niszczy sprzęt, odpada-

Związkowa propozycja zakłada ustalenie go w przypadku pracującej osoby samotnej na poziomie 10 370 zł, dla dwuosobowej rodziny po 9047 zł, a na jednego członka w rodzinie 4-osobowej — 8302 zł. Dla emerytów wysokość minimum powinna wynosić 9712 zł dla jednej osoby i 8608 zł dla dwóch. Rozpatrywane są obecnie propozycje wprowadzenia rent socjalnych dla osób, które z powodu kalectwa lub choroby nigdy nie podejmowały pracy. Jest ich w kraju około 28 tys. Sprawa powinna być rozstrzygnięta w pierwszym kwartale 1987 roku.

Edward Nestorowicz omówił aktualną sytuację w Federacji „Metalowcy” na Dolnym Śląsku. Należy do niej 23,7 tys. pracowników zakładów elektromaszynowych. W województwie legnickim jest ich 3159. Ostatni kwartał przyniósł jednoprocenowy wzrost liczby członków federacji. Związkowcy stanowią obecnie 40% załóg zakładów pracy, w których działają.

Po tych informacjach rozpoczęła się gorąca dyskusja. Domagano się wyrównania zarobków osobom, które pracując w akordzie, straciły zdrowie i zostały przeniesione do robót na dniówce. Ich pobory znacznie się zmniejszyły. Jest to szczególnie ważne dla odchodzących na emeryturę. Powrócono do sprawy przydziału 4-kilogramowych kartek dla pracowników zatrudnionych przy sprzątaniu hal. Takie rozstrzygnięcia dotyczą już sprzątających hotele i zdaniem związkowców powinny być rozciągnięte na osoby zatrudnione w przemyśle.

Zalogi niektórych przedsiębiorstw negatywnie oceniły zapowiedzi odejścia od reglamentacji mięsa. Związkowcy domagają się utrzymania kartek, gdyż ich zdaniem tylko taka forma sprzedaży zapewni równy podział tego deficytowego artykułu.

Kolejne głosy dotyczyły niewłaściwego naliczania opłat za przedszkola i inne świadczenia. Obecnie w zakładach do średnich zarobków (stanowiących podstawę do naliczania różnych odpłatności) liczy się wszystkie dochody pracowników, a więc wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, za pracę w zespołach gospodarczych, premie itp. Zdaniem związkowców opłaty te powinny być obliczane wyłącznie od podstawowego wynagrodzenia pracownika.

ją tynki, a w wielu pomieszczeniach panuje zaduch. Skromna zakładowa ekipa fachowców zajęta jest budownictwem mieszkaniowym. Dopiero po jego zakończeniu rozpocznie się prace przy remoncie klubu.

Modernizacji wymaga także bufet. Inspekcja sanepidu zaleciła wyłożenie ścian kafelkami ceramicznymi, malowanie i zaizolowanie dwóch pochłaniaczy. Jak dotąd, brakuje mocy przerobowych. Pracownicy klubu musieli we własnym zakresie zająć się remontem centralnego ogrzewania. W tym roku przerobiony zostanie piec koksowy na przystosowany do spalania węgla, drewna i miału.

Od września 1985 r. nie zrealizowane jest zlecenie na przebudowę szatni. Ma powstać garderoba dla zespołu dziecięcego i zaplecze sceniczne. Przedsięwzięcie takie jest konieczne ze względu choćby na ochronę kosztów zespołu. Każdy z nich kosztował kilka tysięcy złotych, a pomieszczenie, w którym obecnie znajdują się, jest zawilgocone. Nowa szatnia ma powstać w obecnym holu, pomiędzy kawiarnią a pomieszczeniem z instrumentami orkiestry dętej. Zlecenie przekazano ponownie do realizacji w sierpniu ubiegłego roku.

Bez echa pozostaje zlecenie na naprawę i uzupełnienie oświetlenia zewnętrznego. Było to zalecenie zakładowej komisji, ale na rynku nie ma niezbędnych lamp.

Mimo tych trudności, już teraz myśli się o dalszym powiększeniu KTiR. W pierwszym kwartale tego roku, po zakończeniu prowadzonych w parku prac ziemnych, urządzi się przed budynkiem klubu parking. Powiększony ma być taras przed salą widowiskową, a drugi, znajdujący się na piętrze, przeznaczony zostanie na salę gier. Rozważa się sprawę rozbudowy klubu. Ilość pomieszczeń, jakimi obecnie dysponuje, jest niewielka i nie może pomieścić wszystkich, którzy chcą z nich korzystać. Kiedy zrealizowane będą te zamierzenia, jeszcze nie wiadomo. Najpilniejszą obecnie sprawą jest remont. Oby za rok nie trzeba było wracać do tych samych spraw.

(mis)

Systemy mikrokomputerowe i braki kadrowe

W ROKU UBIEGŁYM pisaliśmy na łamach „PF” o pracy Działu Elektronicznego Przetwarzania Danych i płynących stąd korzyści dla zakładu. Dziś, wracając do tego tematu, chcemy podjąć sprawę dalszego rozwoju EPD. Czy jest on konieczny. Czy ma praktyczne uzasadnienie? Co dla przedsiębiorstwu rozwój działu?

Najlepszym rozwiązaniem byłoby utworzenie sieci komputerowej, umożliwiającej bezpośredni dostęp wszystkim korzystającym z niej pracownikom w miejscu ich zatrudnienia. Oznaczałoby to rozmieszczenie w niektórych biurach monitorów, pozwalających na wprowadzanie danych do komputera i korzystanie z nich. Na bieżąco można byłoby zapoznawać się z „ruchem” materiałów, wykonywaniem produkcji, zapłatami za sprzedaż itd. Dostępne byłyby aktualne wyniki pracy zakładu, np. pełny bilans ekonomiczno-finansowy, plany produkcji, stan zapasów itp. Wszystkie dane „przechodziłyby” do komputera w czasie i

wanych systemów. Potrzebni nam są pasjonaci, którzy poza źródłem utrzymania, traktować będą informatykę jako swoją pasję życiową.

Obecny stan zatrudnienia w dziale EPD jest więcej niż skromny. Dotyczy to zarówno programistów, jak i osób zajmujących się obsługą komputera. W sekcji przygotowania danych też nie jest wesoło. Należy wymienić tu sprzęt na najbardziej wydajny — bezkalkowy. W ośrodkach obliczeniowych zakładów o podobnej wielkości, aby zapewnić pracę systemów oraz projektowanie i wdrażanie nowych, stan za-



Wprowadzenie danych do komputera odbywa się za pomocą ręcznie dziurkowanych kart. Na zdjęciu Elżbieta Smędra podczas pracy
Fot. W. Kołodziejki

miejscu ich powstania, byłyby więc rzeczywiste i pełne. Poza tym znacznie uprościłoby to organizację pracy, eliminując wiele niepotrzebnych dokumentów, przekazywanych obecnie z biura do biura.

Nakłady inwestycyjne, konieczne do uruchomienia takiej sieci, wyniosłyby około 20 mln zł. Łączyłoby się to także z 3-letnim oczekiwaniem na sprzęt i zatrudnieniem około 10 wysoko wykwalifikowanych i doświadczonych specjalistów, którzy zaprojektowałiby i opracowałiby taki system.

— Nie ulega wątpliwości, że w końcu pieniądze na ten cel muszą się znaleźć — stwierdził były kierownik sekcji oprzyrządowania EPD WIESŁAW CHLIPIAŁA, — choćby pod groźbą powrotu do archaicznych metod prowadzenia ewidencji i statystyki. Uważam, że z trzech czynników, decydujących o rozwoju zakładowej informatyki (sprzętu, oprogramowania i doświadczonej kadry) sprawa zakupu sprzętu jest przesądzona. Za parę lat będzie on musiał być wymieniony i to prawdopodobnie na jakiś system sieciowy. Gorzej będzie z dwoma pozostałymi czynnikami.

— Dokonanie drobnej zmiany w programie przez jednostki ZETO kosztuje dziesiątki tysięcy złotych. Zlecenie opracowania nowego systemu to nakłady wielkości kilku- a nawet kilkunastu milionów złotych. Nasz dział ma kilkanaście własnych opracowań. Wykonali je projektanci i programiści zatrudnieni w ZKiMR. Dzisiaj już nie pracują w zakładzie, a ja też odchodzę jako ostatni z dawnego zespołu. W ciągu 9 lat mojej pracy z EPD odeszło blisko 30 osób. Oznacza to, że załoga zmieniała się trzykrotnie.

Dlaczego tak się dzieje? Wykształcenie projektanta-programisty to kwestia kilku lat pracy. Zakład funduje studentom stypendia, a następnie godzi się z ich odchodem, oszczędzając 2—3 tys. zł na niepodwyższaniu ich zarobków. Ile na tym tracimy? Chyba znacznie więcej. Dyspens pomiędzy placą informatyka w ZKiMR, a innymi zakładami wynosi dziś od 10 do nawet 20 tys. zł. Doświadczeni pracownicy odchodzą, kształcą się nowych, ale ci będą mogli zastąpić swoich doświadczonych kolegów w pełni dopiero za kilka lat.

— Odejście z zakładu inżyniera Chlipały rozłoży nam bieżącą robotę — powiedział kierownik EPD STANISŁAW PERLIŃSKI, — nie mówiąc już o opracowywaniu nowych systemów. Czy można w tej sytuacji mówić o perspektywach rozwoju? Myślę, że należy zadbać raczej o zachowanie ciągłości obliczeń dotychczas eksploato-

trudnienia powinien wynosić minimum 30 osób. W przeciwnym razie odbija się to na szybkości, jakości i operatywności informatyki. Obecnie pracę w EPD można nazwać lataniem dziur i to tylko z doskoku. Nie ma mowy o stałej konserwacji sprzętu ani o stałym projektowaniu i przejmowaniu systemów.

— Moim zdaniem należy zachować istniejącą bazę — mówi były pracownik EPD ZDZISŁAW PRUSZYŃSKI, — wzbogacić ją o komputer typu EC-2032 i dążyć do rozwoju małych systemów komputerowych i mikrokomputerowych. Rozwiązanie takie zgodne jest z możliwościami rynku informatycznego, wymaga stosunkowo niewielkich nakładów i zapewnia równocześnie większe możliwości korzystania z danych. Oczywiście, po podłączeniu do dużego komputera, wyposażonego w odpowiednią bazę danych.

Rozwiązanie takie nie jest z punktu widzenia informatyki najlepszym, ale jedynym do przyjęcia. Konieczne jest do tego zainstalowanie od 8 do 12 mikrokomputerów o dużej pamięci zewnętrznej na kilku newralgicznych stanowiskach w zakładzie. Wymagać to będzie także zamontowania bloku procesorowo-telekomunikacyjnego, rozbudowania pamięci operacyjnej i zwiększenia ilości dysków z danymi. Zainstalowanie dwóch mniejszych komputerów i podłączenie ich za pomocą odpowiedniej sieci pozwoliłoby na obliczanie płac czy spływu produkcji. Można ułatwić także prace konstrukcyjno-technologiczne, sporządzając stosunkowo proste programy komputerowe, obliczając normy czasowe i materiałowe, wytrzymałość itp.

— O ile wiem, dyrekcja poczyniła już pewne kroki — powiedział Stanisław Perliński, — aby zbadać możliwości zakupu takiego sprzętu. Wprowadzenie tego systemu nie zastąpi, oczywiście, pracy ludzkiej, nie zmniejszy w znaczący sposób zatrudnienia na stanowiskach administracyjnych, pozwoli jednak na wykonywanie wszystkich potrzebnych obliczeń. Byłby one zawsze sporządzane na czas w oparciu o realne i aktualne dane. Stanowiłoby to największą korzyść.

Dziś jeszcze trudno przesądzać, kiedy i jakie rozwiązanie będzie realizowane. Trzeba jednak już teraz zastanowić się nad wyborem optymalnego rozwiązania systemowego oraz nad ściąganiem do zakładu wykształconej i doświadczonej kadry. Nie będzie to jednak możliwe bez uporządkowania spraw placowych. Niewielu jest już dziś entuzjastów, którzy pracowaliby tylko dla własnej satysfakcji.

MIROSŁAW SZCZUPIORSKI

Ochronna siatka

W ostatnich dniach października uruchomiono w zakładzie sprowadzone z Holandii urządzenie do smarowania matryc. Koszt zakupu wyniósł ponad 6 milionów złotych. Zamontowano je przy prasie o nacisku 2,5 tony w Wydziale K-3. Jak twierdzą zatrudnieni tu pracownicy, zdaje ono praktyczny egzamin. Ułatwia i poprawia warunki pracy. Stosowany w urządzeniu DAG 2000 środek smarujący nie wydziela szkodliwych oparów i przedłuża żywotność matryc. I na tym można byłoby zakończyć tę informację, gdyby nie...

Jeszcze przed zakończeniem montażu z urządzenia zginęły dwie kolorowe lampki kontrolne. Komuś widać bardzo się podobały i przywłaszczył je sobie. Zamontowano, oczywiście, nowe i dziś urządzenie pracuje. Należałoby jednak zapytać, jak długo będzie spełniało swoje zadanie? Czy nie znajdzie się więcej osób, którym przydadzą się jakieś jego części?

Podobne urządzenia typu JAKO zostały zdekompletowane przez pracowników zakładu po kilku miesiącach. Dlatego też postanowiono, że nowe urządzenie zostanie „zamknięte” w klatce z metalowej siatki. W ten sposób ograniczony zostanie do niego dostęp pracowników. Niestety, wydaje się to dziś jedynym rozwiązaniem. Czy nie może być inaczej? Przecież takie urządzenia służą pracownikom.

Można przypuszczać, że w najbliższym czasie pierwsi pracownicy ZKiMR znajdą się na zagranicznych budowach „KOMPEX-u”. Nie wiadomo jeszcze dokładnie, kiedy to nastąpi i w jakich krajach będą zatrudnieni. Dokładne oferty czekają na nich zapewne w Częstochowie.

Ostatnio do zakładu zgłosili się przedstawiciele innego przedsiębiorstwa, prowadzącego budowy za granicą. Oferowali także zatrudnienie jaworskich fachowców, nie podając żadnych dodatkowych warunków. Na razie oferta rozpatrywana jest przez dyrekcję zakładu. (mis)

O pracy za granicą

Kontrakt z KOMPEX-em

Następnych sześciu pracowników uzyskało zgodę dyrekcji przedsiębiorstwa na podjęcie pracy za granicą. Lista kandydatów została przesłana do Przedsiębiorstwa Realizacji Kompletnych Obiektów Przemysłowych „KOMPEX” w Częstochowie. Z zakładem tym ZKiMR podpisały w ubiegłym roku umowę na wysyłanie każdego roku 10 pracowników do realizacji budów poza granicami naszego kraju. Przez kilka miesięcy odpowiedzi częstochowskiego przedsiębiorstwa były wymijające i mało konkretne. Zaczęto nawet snuć przypuszczenia o zerwaniu umowy. Ostatnio jednak sytuacja zmieniła się.

Ostatnia z otrzymanych odpowiedzi zaprasza zgłoszonych pracowników do przyjazdu do Częstochowy. Wcześniej jednak muszą poddać się szczegółowym badaniom

lekarskim i skompletować wszystkie dokumenty z wnioskiem o paszport i zdjęciami włącznie.

Przez pierwsze miesiące tego roku, zanim stacja nie zyska większej liczby klientów, będzie pracowała na jedną zmianę. Obsługę pojazdów powierzono JACKOWI MORDALOWI i WIESŁAWOWI GOLINOWSKIEMU. Poza długoletnią praktyką w naprawach samochodów legitymują się oni ukończonymi kursami diagnostycznymi i praktyką w stacji Polmozbytu w Lubinie. Obaj są więc specjalistami.

Już dziś stacja dysponuje uprawnieniami do wydawania zaświadczeń o stanie technicznym pojazdów, niezbędnych przy ich rejestracji. W tym roku ma wzbogacić się także o wyważarkę do kół i urządzenie do demontażu opon. Zwiększy to jej atrakcyjność, gdyż podobnymi urządzeniami nie dysponują pobliskie zakłady.

Jak już wspomnieliśmy, odpłatność za usługi ustalana jest na poziomie stacji państwowych. Nie przewidziano zniżek dla pracowników zakładu. Wszyscy będą za usługi płacić jednakowo. Jak się oblicza, stacja może obsłużyć w ciągu zmiany od 8 do kilkunastu samochodów, w zależności od zakresu prac, jakie przy nich trzeba będzie wykonać. Przewiduje się, że całociowa diagnostyka z regulacją wszystkich układów pojazdu zajmie około dwie godziny. Podstawowe zadanie polegać będzie na diagnozowaniu, a nie na naprawianiu.

Jeżeli sprawdzi się przewidywanie, koszt zakupu sprzętu i wyposażenia stacji który wyniósł niecałe dwa miliony złotych, zwróci się w ciągu kilku miesięcy.

Wiele zależy jednak od reklamy. Po obu stronach drogi ustawione zostaną tablice informujące o godzinach otwarcia stacji. Biorąc pod uwagę duży ruch na ul. Kuźnicznej można liczyć na wielu klientów.

(mis)

Stacja diagnostyczna w ZKiMR

Świadczy usługi prywatnym osobom

POCZĄTKOWO miała to być stacja obsługująca tylko zakładowe pojazdy. Potem pomyślano o możliwości świadczenia usług pracownikom ZKiMR, posiadającym własne samochody. Ponieważ „apetyt rośnie w miarę jedzenia”, postanowiono, że diagnozowane będą też samochody osób spoza zakładu.

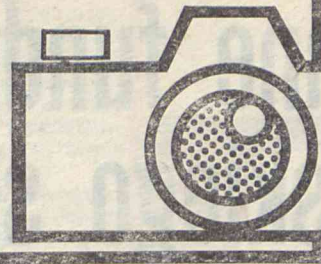
Obecnie w Jaworze tylko jedna stacja diagnostyczna przy ZSZ zajmuje się przeglądem stanu technicznego pojazdów. Nic więc dziwnego, że często ustawiają się pod nią długie kolejki. Niektóre usługi wykonują prywatne zakłady, biorąc za nie wysokie opłaty. Dlatego stacja diagnostyczna, otwarta w ostatnich dniach ubiegłego roku przy Dziale Transportu ZKiMR, ma pełną rękę bytu. Ceny za wykonane usługi ustalane są na podstawie cenników obowiązujących w stacjach Polmozbytu. Diagnostyka silnika FSO 125 kosztuje około 1600 zł, podczas gdy taka sama usługa w prywatnych warsztatach około 3 tys. zł. Za sprawdzenie zbieżności kół płaci się 300 zł. W porównaniu z prywatnymi zakładami ceny są niższe o około 50%.

Zakładowa stacja diagnostyczna oferuje usługi w pełnym zakresie, począwszy od ustawienia świateł i sprawdzenia geometrii kół, poprzez badanie sprawności hamulców, instalacji elektrycznej do diagnostyki silników i analizy spalin. Urządzenia, jakimi dysponuje, nie odbiegają jakością od powszechnie stosowanych, niektóre zaś, na przykład analizator spalin, są znacznie nowocześniejsze. Wyposażenie dostosowane jest do obsługi wszystkich samochodów z silnikiem czterosuwowym. Początkowo jednak obsługiwane będą przede wszystkim: duże i małe fiaty, polonezy, wolgi, zaporożce i skody, czyli wszystkie najpopularniejsze na naszych drogach pojazdy.

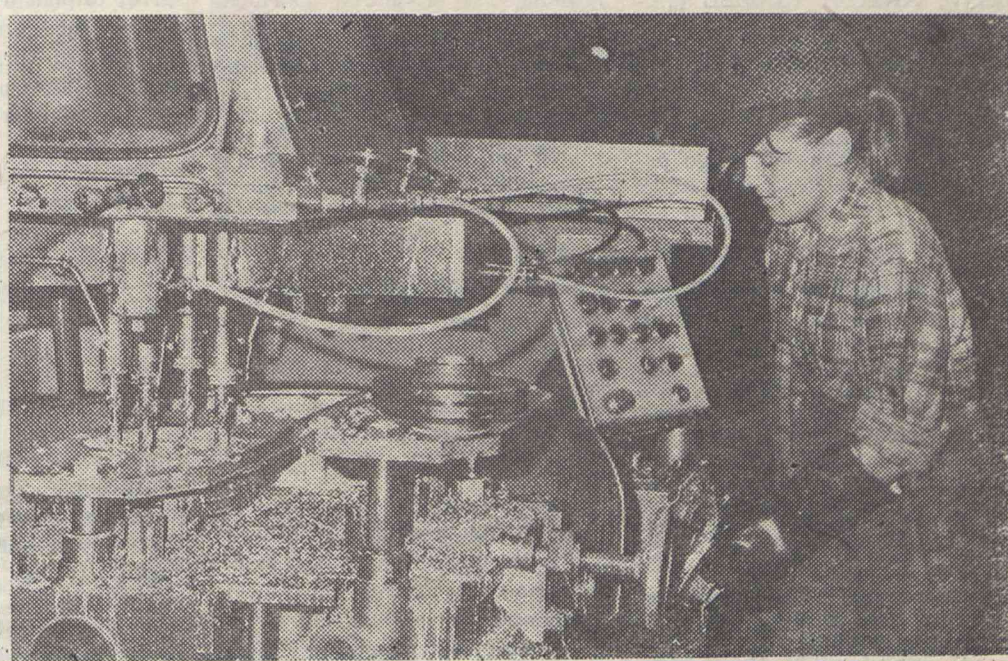
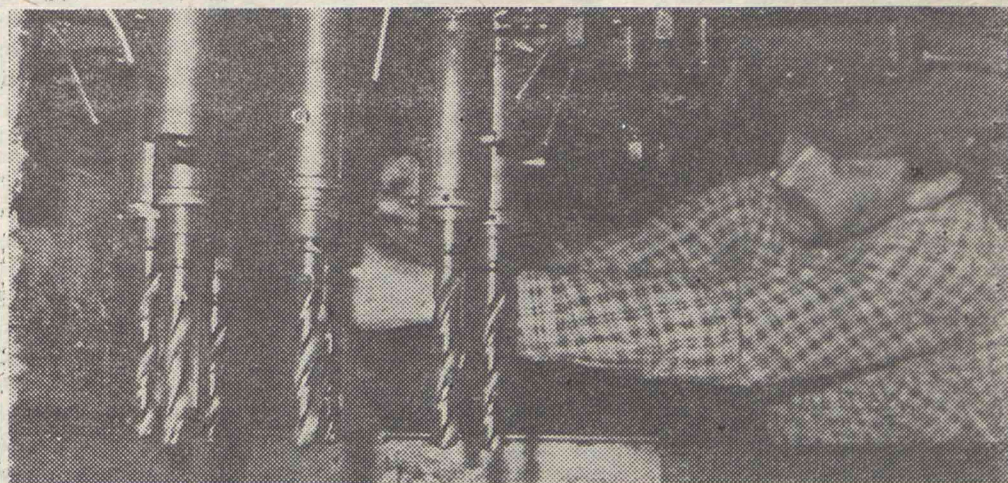


W stacji diagnostycznej ruch coraz większy. Nawet ostra zima nie odstrasza chętnych do sprawdzenia swoich pojazdów
Fot. F. Kopeć

w obiektywie



Matrycownia



nasze sygnały



GDYBY KAŻDY z zatrudnionych w ZKiMR efektywnie pracował przynajmniej o 15 minut dłużej niż obecnie, gdyby czas pracy wykorzystany był do maksimum, można byłoby zaoszczędzić tyle a tyle złotych, etatów, obsadzić wolne stanowiska i w ogóle firma nie chowałaby się w posadach, ale mocno stała na nogach. Z tego rodzaju życzeniami spotykam się ostatnio w zakładzie bardzo często. Nie mogę jednak oprzeć się wrażeniu, że są to pobożne życzenia, nie poparte konkretnymi działaniami, prowadzącymi do ich spełnienia.

Z problemem efektywnego wykorzystania czasu pracy wiąże się nierozdzielnie, moim zdaniem, zagadnienie jej organizacji i dyscypliny. Nie może być mowy o racjonalnym wykorzystaniu go tam, gdzie szwankuje dyscyplina i organizacja. Nie da się ukryć, że w ZKiMR występują oba te czynniki.

Kadra kierownicza od dłuższego już czasu narzeka na wyraźne pogorszenie dyscypliny wśród podległych im części zatóg. Przyczyny tego zjawiska upatruje przede wszystkim w ogólnej sytuacji na rynku pracy, stawiając ultimatywne żądania płacowe. Coraz częściej uchodził im na sucho łamanie przepisów kodeksu pracy, lekceważenie podstawowych obowiązków. Kierownicy skarżą się, że aktualna sytuacja wytrąca im z rąk wszelkie „argumenty” dyscyplinujące. Nie można ukarać pracownika za niewłaściwy stosunek do pracy, gdyż ten natych-

Dyscyplina pracy

miast grozi odejściem z zakładu. Jak postępować — pytają, — gdy i tak brakuje już ludzi w podległym zespole?

Znacznie mniej mówi się o dyscyplinie w środowisku robotniczym. Tu dominują narzekania na złą organizację pracy. Wina leży, oczywiście, „na górze”. Odpowiedzialni za organizację pracy nie zawsze należycie wywiązują się ze swoich obowiązków. Organizacyjny bałagan nie pozostaje bez wpływu na dyscyplinę. Zła jej organizacja powoduje przerwy w pracy, potocznie określane „luzami”. Gdy ma się luz w pracy, do głowy może wpadć niejeden pomysł na jego wykorzystanie, nie zawsze zgodny z obowiązującym w zakładzie regulaminem. Po-tem, oczywiście, nie pozostaje już nic innego, jak stanąć wobec dylematu: ukarać, czy też przytknąć oko i udawać, że nie się nie wydarzyło.

Myślę, że jest oczywiste, jak bardzo dyscyplina pracy zależy od właściwej jej organizacji. Nie jest też prawdą, że przełożeni różnych szczebli stracili już wszelkie środki wpływania na jej poprawę. Kara to tylko jedna z wielu metod dyscyplinujących i to ucale nie najskuteczniejsza. Stanowczo zbyt małą rolę odgrywa w kształtowaniu dyscypliny pracy sposoby, wykorzystujące motywację pozytywną, posiadające niejako profilaktyczny charakter. Kształtowanie właściwych postaw wobec pracy nie może odbywać się wyłącznie za pomocą kar.

Właściwie zorganizowana praca sama przez się wymusza na pracownikach postawę dyscyplinowaną. Zła natomiast prowokuje do zachowań niepożądanych. Jestem niezmiernie ciekawy, ilu w ZKiMR brygadzystów, mistrzów, czy kierowników ma przez 8 godzin pełną kontrolę nad każdym podległym sobie pracownikiem? Czy wiedzą, gdzie są, gdy nie ma ich na stanowiskach? Czy wiedzą o parogodzinnych kolejkach po kilogram kiełbasy i niewiele krótszych towarzyskich pogawędkach po zjedzonym gulaszu w zakładowym bufecie? Mało tego — czy wyrażają na to zgodę?

M. LENKIEWICZ



Skromne fundusze jaworskiego sportu

16 GRUDNIA ubiegłego roku członkowie wspierający MRKS Kuźnia wybrali nowy zarząd. W najbliższej kadencji będzie on pracował w 13-osobowym składzie. Na pierwszym zebraniu ukonstytuował się on w sposób następujący: prezesem ponownie wybrany został MARIAN BORUN, jego zastępcami — do spraw sportowych JERZY JURACKI (FWM), ds. organizacyjnych ALEKSANDER TĘCZA, ds. ideowo-wychowawczych STANISŁAW KUREK („Ogniwo”) i ds. ekonomiczno-finance KAZIMIERZ PACHOLCZYK (Pollena). Kierownikiem sekcji piłki nożnej został WŁADYSŁAW KARLINSKI, drużynę seniorów RUDOLF KOBIEŁUCH, juniorów starszych ANDRZEJ JUCHIMIUK, a kierownikiem sekcji brydża sportowego LECH WOSZCZYŃSKI. Członkami zarządu zostali ponadto — MICHAŁ SZKWAREK (Wydział Oświaty), ANTONI BROŻKO (emeryt), ANTONI RUSZEL („Agrom”) i JANUSZ HOLICKI (Urząd Miasta).

Honorowym członkiem zarządu walne zebranie wybrało JANA WALCZYŃSKIEGO, byłego zawodnika i trenera, wielkiego pasjonata piłki nożnej i sympatyka Kuźni.

MRKS Kuźnia skupia ok. 300 członków wspierających finansowo jego działalność. Tymczasem na walnym zebraniu zjawili się ich zaledwie 30. Dlaczego? Znowu zawiadła informacja, czy też może jest to przejaw obojętności wobec problemów klubu, z którymi na co dzień muszą borykać się członkowie zarządu? Mimo tak skromnej frekwencji zebranie odbyło się, chociaż zgodnie z wymogami procedury, w drugim terminie.

Sprawozdanie z działalności zarządu w 1986 roku (za okres od ostatniego zebrania sprawozdawczego) przedstawił M. Borun. Sekcja piłki nożnej osiągnęła w tym czasie znaczne sukcesy. Drużyna seniorów awansowała do III ligi, natomiast juniorzy starsi utrzymali się w klasie międzywojewódzkiej. Oba zespoły zajmują po rundzie jesiennej czołowe lokaty w swoich klasach. Pewne osią-

gnięcia zanotowano także w szkoleniu młodzieży. Dobre wyniki przyniosła współpraca z władzami oświatowymi i szkołami Jawora. Jedynym celem, którego nie udało się osiągnąć, był założony awans drugiej drużyny seniorów do klasy „A”. Po serii walkowerów i kar postanowiono wycofać drużynę z rozgrywek klasy „B”.

1986 rok był więc pod względem sportowym wyjątkowo pomyślny. Znaczenie poprawiły się klubowe finanse, zwiększyły środki przeznaczane przez jaworskie zakłady pracy, wzrosły dotacje z Wojewódzkiej Federacji Sportu oraz wpływy ze sprzedaży biletów wstępu po awansie piłkarzy do III ligi. Klubowy budżet zamknął się kwotą ok. 4,5 mln zł. Suma ta wzbudza zdziwienie zarówno wśród znawców sportu, jak i ludzi nie mających z nim nie wspólnego. Dla laików wydaje się ogromna, dla znających sportowe realia — bardzo mała. Rosnące z roku na rok ceny sprzętu sportowego oraz koszty zgrupowań pochłaniają wiele pieniędzy. Utrzymanie drużyny w III lidze, szczególnie z ambicjami odgrywania w niej jakiejś roli, kosztuje sporo. Obecny na zebraniu wiceprezes OZPN w Legnicy FRANCISZEK WOJCIK był wręcz zaskoczony skromnością klubowego budżetu. Zapytał wprost: „Jak wy to robicie, że przy tak małych środkach potraficie osiągnąć takie sportowe rezultaty?” Pytanie to jest z pewnością kompletnym pod adresem działaczy Kuźni. Świadczy ono chyba najlepiej, jak niełatwo być działaczem tego klubu.

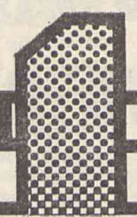
Bieżący rok, jak również cała kadencja, nie będzie łatwym okresem. Ubiegłoroczny budżet z pewnością nie wystarczy na trzecie ligowe potrzeby. Konieczne będzie efektywniejsze wsparcie klubu przez jaworskie zakłady pracy oraz sportowe władze województwa i Jawora. Niezmiennie trudnym zadaniem będzie, mimo wysokiej pozycji po jesiennej rundzie, utrzymanie drużyny w III lidze. Wprawdzie oficjalnie nie

jeszcze nie wiadomo, ale z różnych „przecieków” docierają informacje o zmianach organizacyjnych w systemie rozgrywek III ligi. Mają polegać, z grubsza biorąc, na zmniejszeniu liczby występujących w niej drużyn. Trzeba być przygotowanym na wprowadzenie ich już w nowym sezonie.

W ślad za finansowym wsparciem klubu musi iść także jego organizacyjne wzmocnienie. Pilnego rozwiązania wymagają sprawy gospodarki sprzętem bazy treningowej i socjalno-bytowej. Boiska w osiedlu Fabrycznym i przy ul. Dąbrowskiego wciąż nie odpowiadają podstawowym wymogom treningów piłkarskich. Baza i sprzęt to podstawowe warunki, umożliwiające właściwą realizację wytyczonego przed paroma laty kursu na szkolenie młodzieży. Na wielkie transfery, z oczywistych powodów, liczyć nie można. Trzeba jednak prowadzić systematyczną obserwację klubów niższych klas w rejonie Jawora w celu stwarzania utalentowanym chłopcom lepszych warunków rozwoju w Kuźni. Warto również pomyśleć o rozszerzeniu grup młodzieżowych w klubie. Niespełna 120 zarejestrowanych piłkarzy to jednak trochę za mało. Wydaje się, że gdyby w tej kadencji udało się doprowadzić do objęcia szkoleniem 150 zawodników, byłby to sukces co najmniej równy awansowi do III ligi.

Niejako na marginesie klubowej działalności znajduje się sekcja brydża sportowego. Skupia 20 członków. Brydżysty występują w klasie „A”, obejmującej województwa legnickie i leszczyńskie. W minionym sezonie zajęli 4 miejsce.

M. LENKIEWICZ



Pytania

Jakość wyrobów garmateryjnych budzi wiele wątpliwości. 4 grudnia ubiegłego roku w zakładowych stołówkach można było kupić sałatkę jarzynową. Dziwi nie tyle jej smak, ile składniki: gotowana kapusta i tuczony ziemniak, a dominujące w całości ogórki przypominają podawaną dzień wcześniej zupę.

Wielu pracowników zastanawiało się czy do przyrządzenia sałatki nie wykorzystano pozostałości z poprzedniego obiadu. Smak był podobno taki sam.

Więcej rozsądku

Słowa te należałoby skierować do niektórych kierowników wózków spalinywych, a także do ich przełożonych. Eksploatacja wydziałowych środków transportu pozostawia wiele do życzenia. O tym, że nie wszyscy kierowcy dbają o wózki, świadczy ich stan po odstawieniu do remontu w Dziale Transportu. Warto sobie uświadomić, że koszt naprawy jednego wózka wynosi przeciętnie około 700 tys. zł.

Dochodzenia powypadkowe

Po każdym wypadku przy pracy powoływana jest specjalna komisja, która ma zbadać jego okoliczności i przyczyny. W ubiegłym roku stwierdzono przypadki niezbyt rzetelnego przeprowadzania dochodzeń powypadkowych. Niektórzy pracownicy usiłowali wprowadzić w błąd komisję i „zaliczyć” wypadki poza zakładem jako zaistniałe w miejscu pracy.

Wprawdzie takie próby nie należą jeszcze w zakładzie do zjawisk dość częstych, warto jednak przestrzec amatorów łatwego pieniądza. Mogą spowodować ukroczenie prokuratury i przykre konsekwencje dla nieuczciwych.

Technologiczna partyzantka

Stosując ją niektórzy kowale, świadomie pomijając pewne operacje technologiczne w celu zwiększenia „wyróbienia”, a tym samym swoich zarobków. Usprawiedliwieniem tych praktyk ma być, ich zdaniem, złe ustawienie norm przy obsłudze niektórych agregatów, uniemożliwiające osiągnięcie satysfakcjonujących zarobków.

Czyżby mistrzowie nie wiedzieli o tej technologicznej partyzance? Przecież nawet laik orientuje się, że nie może ona nie pozostawiać bez wpływu na jakość odkuwek oraz oprzyrządowania i agregatów.

Obowiązki kierownika

Pytanie o to, czym powinien zajmować się kierownik wydziału produkcyjnego, większość może uznać za proste za naiwne. Oczywiście, produkcyjną. Tymczasem w ZKiMR nie jest to aż tak jednoznaczne, przynajmniej nie dla wszystkich. Oprócz kierowania produkcją do jego obowiązków należy troska o wydziałową stółkę, umywalnię, ubikację i wiele innych spraw. Zniknięcie zarówno w którymś z pomieszczeń, czy papieru toaletowego w ubikacji, nieposprzątanie biura powoduje natychmiastowe interwencje właśnie u kierownika.

Czy rzeczywiście słusznie? A może należałoby nieco precyzyjniej określić obowiązki szefów wydziałów.

Paradoks

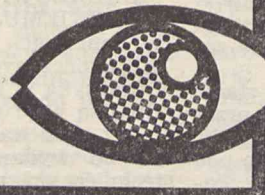
Paradoksem trzeba nazwać świadome hamowanie wydajności przez niektórych pracowników. Powód jest prosty — obawa przed zweryfikowaniem norm w przypadkach zbyt wysokiego ich przekroczenia.

Gdyby każdy chciał w pełni wykorzystywać swoje siły — stwierdził szef produkcji maszyn rolniczych J. GANCARZ — to przy nieco lepszej organizacji pracy można byłoby zwiększyć produkcję o około 60 procent.

Kto usunie awarię?

Park maszynowy w ZKiMR starzeje się. Awarie są więc rzeczą naturalną. Nienaturalna jest jednak to, że nie zawsze — jak chociażby w przypadku Wydziału W-5 — widoczny jest pospiesz przy ich usuwaniu. W ubiegłym roku były kłopoty ze sprawozdaniem do zakładu na popołudniową lub nocną zmianę elektroników. Uszkodzone maszyny musiały czekać aż do następnego dnia na fachowca.

Mamy nadzieję, że w tym roku elektronicy i energetycy wykazą więcej poczucia obowiązku wobec firmy.



KIEDYS, przed laty, napisaliśmy w „Pod młotem”, że jeden z pracowników ZKiMR rozpoczął robotę od zorientowania się, kto ze znanych mu członków załogi obchodzi w tym dniu imieniny. Spieszył, oczywiście, z życzeniami, powodowany przede wszystkim chęcią wypicia czegoś mocniejszego na rozgrzewkę, rozruch. Wtedy przepisy przeciwalkoholowe i panujące zwyczaje były jeszcze „luźniejsze” i z napitkami nie trzeba było się tak kryć, jak obecnie.

Po naszej uszczypliwej notatce do redakcji zatelefonovali pięć obrażonych osób, że to ich właśnie opisaliśmy, chociaż na uwadze mieliśmy tylko jednego, konkretnego człowieka. Ten jednak nie dał odczuć, że mogła to być mowa właśnie o nim. Iu natomiast utożsamiali się z opisaną sytuacją, tego niestety nie dowiedzieliśmy się nigdy.

Z przytoczonego przykładu wynika, że często za urażonych uważają się ci, o których w ogóle nie myśleliśmy, pisząc jakiś tekst. Zresztą niezbyt się tym przejmujemy. Zwłaszcza w „Ze- zem” opisujemy sytuacje dość ogólne, występujące w całej naszej gospodarce czy życiu społecznym właśnie po to, aby wywołać jakies refleksje. Spowodować porównanie ich z warunkami w ZKiMR, czy aby u nas nie dzieje się podobnie, czy my sami nie postępujemy w ten sposób. Im więcej „urazonych”, tym lepiej trafiliśmy w sedno, a nasze pisanie spełniło właściwą rolę.

Chciałem jednak o imieninach. Zwyczaj to, oczywiście, stary, ale

Imieniny

upowszechnienie obchodzenia ich w zakładach pracy, w biurach przyniosły ostatnie dziesięciolecie. Ukazywały się wprawdzie różne zarządzenia, zakazujące organizowania podobnych imprez w godzinach roboczych, ale niezbyt długo „obowiązywały”. Po jakimś czasie wszystko wracało do poprzedniej normy. Wszyscy o zakazie zapominali.

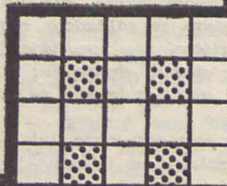
Większy rezonans miała ostatnia ustawa antyalkoholowa. „Szacunek” do niej, przynajmniej w odniesieniu do picia w miejscu pracy, wciąż trwa, choć akt ten obowiązuje już od wielu lat. Bynajmniej nie znaczy to, że nikt nie tknie już wódki w zakładzie, o czym świadczą ogłaszane od czasu do czasu wyroki. Tyle tylko, że z jej piciem trzeba schodzić do głębokiej konspiracji. Z reguły nie wystarczy już segregator z ukrytą wewnątrz butelką i kieliszkiem. Jeśli ktoś nie przestrzega zasad obowiązujących w „podziemnej” robocie — upada.

Zmieniają się więc imieninowe uroczystości. Armia zdążających z życzeniami, niekiedy z kwiatami, a czasami także z prezentami ma przede wszystkim na myśli poczęstunek, jaki musi sprawić solenizant. Z pewnością będzie więc kawa, której ciwier kilo na „wolnym” rynku kosztuje już znacznie powyżej 2 tysięcy złotych. No i, oczywiście, domowe wypieki. Tych śpieszących z życzeniami najlepiej usatysfakcjonuje kilka gatunków. Przy okazji będzie można ocenić zdolności solenizantki w tej dziedzinie, a jeśli obchodzącym imieniny jest mężczyzna — jego małżonki. Ponadto, rzecz jasna, poplotkować o nieobecnych wspólnych znajomych. Solenizant ma z reguły dzień z głowy, a i innym czas jakiś szybciej zleci. Byłe do piętnastej...

Co natomiast z dyscypliną pracy? Kiedyś podśledziliśmy w biurze rozmowę dwóch pań. Jedna narzekala na wzmoczone ostatnio rygory w tej dziedzinie. Druga skwitowała rzecz stwierdzeniem: miną trzy tygodnie i będzie jak dawniej.

JAN KOWALSKI

krzyżówka



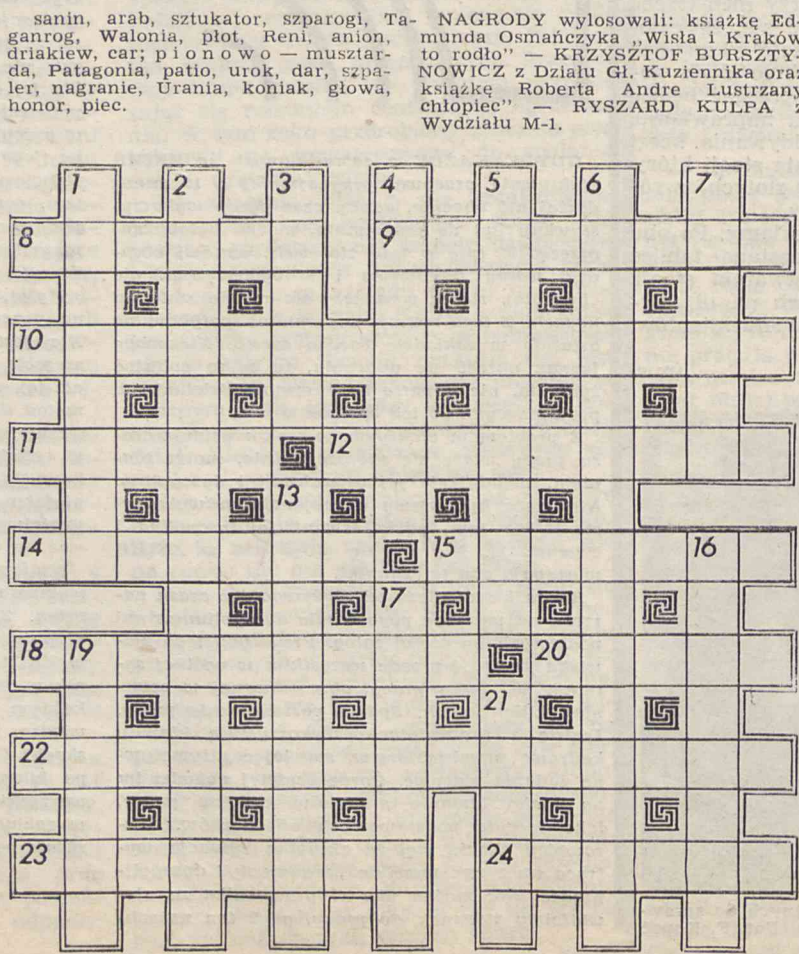
POZIOMO: 8) pożywienie; 9) łotrzyk, rabus; 10) pies-wodolaz; 11) wieprzowina, baranina, wołowina; 12) od stawu napiastkowego do palców; 14) już nie tryk; 15) najwyższy szczyt Karpat w Tatrach Wysokich; 18) menu; 20) zboże; 22) mocne, niezachwiane przekonanie; 23) miejsce za piecem; 24) brzeszczot, główna część broni siecznej.

PIKOWO: 1) połowa kartki; 2) a-moutco; 3) rupieciarz; 4) spec od wyrobów z blach miedzianych i mosiężnych; 5) siedemnastowieczny żołnierz piechoty; 6) „dar” szczęścia; 7) przedmiot-bóstwo; 13) poziomica na mapie; 16) niedolega; 17) larwa żaby; 19) neurofizjolog angielski, nagroda Nobla w 1932 r. lub imię męskie; 21) hazardowa gra w karty.

W. Cz.

WSRÓD CZYTELNIKÓW, którzy nadesła prawidłowe rozwiązanie krzyżówki do 27 stycznia 1987 r., rozlosowane zostaną następujące nagrody książkowe: Barbary Wachowicz „Marie jego życia” oraz zbiór tekstów i rysunków z pisma „Eulenspiegel” „Przepustka w życie”.

ROZWIĄZANIE krzyżówki z numeru 17/86 „PF”: poziomo — pud, Su-



PRZEGLĄD FABRYCZNY — Redaguje zespół w składzie: Zdzisław Kasprzyk (redaktor naczelny), Michał Lenkiewicz (sekretarz redakcji), Leszek Prończuk (redaktor techniczny), Mirosław Szczypiorski. WYDAWCA: Zakłady Kuziennicze i Maszyn Rolniczych w Jaworze. Adres redakcji: 59-400 Jawor, ul. Kuziennicza 4, tel. 30-51 wewn. 446. DRUK: Wrocław, Zakłady Graficzne — Zakład w Jaworze, pl. Seniora 4. Zam. 148-87 — 1500 — A3 — C-19