

Tegoroczny plan przeglądu stanowisk zagrożony

PRZEGLĄD i atestacja stanowisk pracy to temat ciągle aktualny. W ZKiMR do końca tego roku miała być zakończona w 11 wydziałach. Dotychczas atestację przeprowadzono zaledwie w dwóch, ale wyniki jej nie zostały jeszcze zatwierdzone przez Główną Komisję Zakładową. Postanowiliśmy przypomnieć dotychczasowe działania, podjęte w tej sprawie.

Do tej pory powołano komisję główną, komisje rejonowe i wydziałowe do przeprowadzenia w ZKiMR przeglądu i atestacji stanowisk. Określono rejonizację zakładu, tworząc 11 rejonów. Opracowano harmonogram przeglądu, określający terminy szkolenia, przygotowania, rozpoczęcia i zakończenia atestacji oraz osoby odpowiedzialne. Opracowany w zakładzie program przyjęty został przez ministerstwo. Z udziałem pracowników wrocławskiej Akademii Ekonomicznej odbyły się posiedzenia głównej komisji atestacyjnej.

Członkom głównej komisji przekazano opracowane przez Dział Organizacji Produkcji i Postępu Technicznego instrukcje, zawierające wzory druków i tabel, niezbędnych do przeprowadzenia tych prac. Uwzględniono w nich poziom techniczny i technologiczny stanowisk roboczych, organizacji pracy oraz ocenę warunków jej wykonywania.

Wraz z przedstawicielami Akademii Ekonomicznej określono cele atestacji, zaliczając do nich: poprawę warunków i organizacji pracy, wzrost wydajności, doskonalenie jakości produkcji, wymianę parku maszynowego, zmniejszenie kosztów gospodarowania oraz podniesienie stanu technicznego przedsiębiorstwa. Najtrudniejszym zadaniem jest ocena poziomu techniczno-technologicznego. Aby uniknąć nieporozumień, na zebraniu członków komisji określono jednoznaczną interpretację tego punktu oraz sposób przeprowadzania oceny.

W pierwszym kwartale tego roku odbyło się kolejne spotkanie ze specjalistami do spraw atestacji. Przedstawiono na nim przygotowane w zakładzie materiały, niezbędne do jej przeprowadzenia i ostatecznie rozstrzygnięto zasady punktacji poszczególnych zagadnień zgodnie z przyjętymi w innych zakładach normami. Do koń-

ca kwietnia opracowano instrukcję, zawierającą wszystkie niezbędne wytyczne. W tym też czasie 8 pierwszych działów zakończyło inwentaryzację stanowisk pracy, maszyn i urządzeń oraz aktualnego stanu obsady w wydziałach.

Podczas majowego szkolenia członków komisji ds. przeglądu i atestacji wyjaśniono wszystkie nieścisłości oraz uzupełniono listę uwzględnianych przy jej przeprowadzaniu zagadnień. Znalazły się na niej: wydajność pracy, uzbrojenie technologiczne i oprzyrządowanie maszyn, wielkość wskaźnika odpadów technologicznych, zanieczyszczenie powietrza, hałas, wilgotność, temperatura na stanowisku pracy oraz wydatek energetyczny pracownika w czasie jej wykonywania.

Przy określeniu tego ostatniego wskaźnika były pewne trudności, ponieważ nie opracowano dotychczas w kraju tabeli, uwzględniającej wydatek energetyczny dla wszystkich grup pracowniczych. Brakuje przede wszystkim kryteriów do obliczania go w przypadku pracowników umysłowych, zatrudnionych na stanowiskach ruchomych i dniówkowych.

Do połowy lipca zakończono prace atestacyjne w 2 wydziałach: W-1 i K-1. W Wydziale W-1 jest obecnie 27 stanowisk robotniczych, a wśród nich 22 stanowiska stałe i 5 ruchomych. W pierwszej z wymienionych grup tylko 17 stanowisk uzyskało atest warunkowy, a 5 atestu nie otrzymało. Przy czym podjęta takiej decyzji był przede wszystkim zły stan techniczny stanowisk, niewłaściwa organizacja pracy, powodująca niewielkie obciążenie oraz wysoki stopień zużycia maszyn, sprzętu i narzędzi. Z pięciu ruchomych stanowisk pracy tylko dwa otrzymały atest bezwarunkowy (jako jedyne w tym wydziale), pozostałe natomiast atest warunkowy. Wynikiem tych prac było sporządze-

nie listy, obejmującej 18 głównych zaleceń. Po ich zrealizowaniu pozostałe stanowiska mogą otrzymać atesty bezwarunkowe.

Nieco lepiej wypadł Wydział K-1. Prace atestacyjne dotyczyły tu 18 stanowisk pracy, w tym 13 stałych i 5 ruchomych. Z tych ostatnich wszystkie otrzymały atest bezwarunkowy, natomiast spośród stanowisk stałych tylko 2. Pozostałym 11 stanowiskom przyznano atest warunkowy. Zastrzeżenia komisji były podobne do uwag, jakie sformułowano wobec Wydziału W-1. Ustalenia te czekają obecnie na zatwierdzenie przez główną komisję zakładową. Ona też podejmie niezbędne działania, a wnioski przekaże dyrekcji zakładu.

Przy okazji przeprowadzania atestacji wynikło wiele dodatkowych spraw, wymagających natychmiastowego załatwienia. W jednym z wydziałów doszukano się trzech szlifierek, nie będących niczyją własnością. Spisane zostały ze stanu i — jak dotąd — nikomu ich dotychczas nie przekazano. Podobnie było z nożycami gilotynowymi. Stwierdzono także wiele nieścisłości w dokumentacji poszczególnych wydziałów. Niekompletne były karty maszyn, a w kilku przypadkach w ogóle ich brakowało. Taka sytuacja zmusza do odtworzenia lub zaprowadzenia nowych kart i ich starannego wypełnienia. W czasie prac atestacyjnych wyszły na jaw jeszcze inne, narastające latami niedociągnięcia. Dzięki rzetelnej pracy komisji istnieje możliwość wychwycenia wszystkich nieprawidłowości i przysporzenia w ten sposób znacznych korzyści przedsiębiorstwu i jego pracownikom.

— Niestety, nie wszyscy zdają sobie sprawę — stwierdził sekretarz Głównej Komisji Zakładowej ds. Atestacji Stanowisk Pracy MICHAŁ JANCZEWSKI — że znaczenia naszej działalności. Wielu kierowników wydziałów i działów uważa, że prowadzone przez nas prace są niepotrzebne i oznaczają stratę czasu. Jest zupełnie odwrotnie. Atestacja może dać duże korzyści. Dzięki jej rzetelnemu przeprowadzeniu ujawnimy wszystkie nieścisłości w dokumentach, usuniemy bałagan i poprawimy warunki pracy. To z kolei powinno przynieść efekty w postaci większej wydajności pracy i wyższej produkcji. Warunkiem jest jednak zaangażowanie w to wszystkich zakładowych sił, a nie tylko członków komisji.

Dziś trudno jeszcze wyrokować, czy plan przeprowadzenia atestacji w 11 przewidzianych na ten rok wydziałach powiedzie się. Dotychczasowe efekty nie napawają optymizmem. Skończył się trzeci kwartał, a przegląd zakończono dopiero w dwóch wydziałach. Dobrze byłoby wprowadzić zachęty finansowe, mobilizujące osoby odpowiedzialne za wykonywanie tych prac. Wpłynęłoby to chyba korzystnie na ich zaangażowanie. (mis)



przeгляд fabryczny



**Pismo Załogi
Zakładów Kuzienniczych
i Maszyn Rolniczych w Jaworze
Nr 17 (136) Rok XIV
16-30 września 1987 r.**

Realizacja programu poprawy gospodarowania

Wypracowano już 86 milionów oszczędności

PRZYJĘTY w ubiegłym roku program poprawy gospodarowania w ZKiMR obejmował 47 tematów, których realizacja miała przynieść 83 263 tys. zł. Po podsumowaniu efektów uzyskanych w pierwszym półroczu okazało się, że ogólna wartość oszczędności przekroczyła już tę liczbę. Co wpłynęło na zwiększenie planowanych oszczędności?

Najkrócej można powiedzieć, że tak dobre rezultaty osiągnięto dzięki zrealizowanym wnioskom racjonalizatorskim. Okazało się bowiem, że z przyjętego programu nie wykonano jeszcze nawet połowy tematów. Do końca czerwca udało się wprowadzić w życie tylko 20 z zaplanowanych zamierzeń. Ich łączna wartość wyniosła 27 420 tys. zł. Tak znaczne przekroczenie planu było więc możliwe tylko dzięki realizacji projektów racjonalizatorskich. Ogólna ich wartość zamknęła się kwotą 56 283 tys. zł oszczędności. Do tego doszły jeszcze efekty wynikające z realizacji 2 tematów nie ujętych w programie. Dały one 2 672 tys. zł. Dzięki temu łączna suma wypracowanych oszczędności tylko w pierwszym półroczu br. wyniosła 86 376 tys. zł.

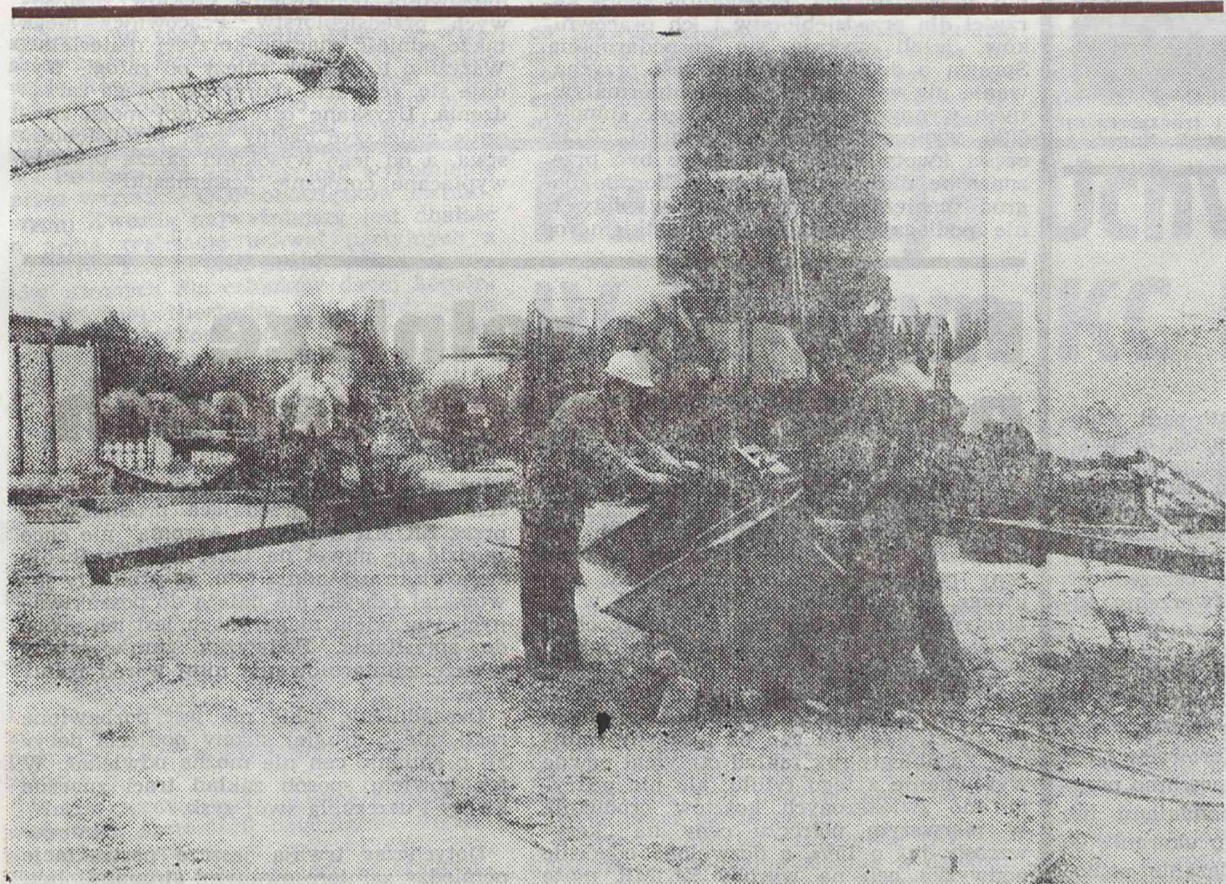
Przyjrzyjmy się konkretnym efektom. Oszczędność czasu pracy wyniosła w tym okresie 26 020 godzin, z których 2,6 tys. roboczogodzin uzyskano dzięki zastosowaniu nowych rozwiązań racjonalizatorskich. Pozostałe wynikiły z lepszej organizacji pracy i zmian technologicznych. Zużycie gazu zmniejszyło się w pierwszym półroczu o 30 tys. m³, miału węglowego o 60 ton, oleju napędowego o 2400 litrów, etyliny o 6482 litry, a energii elektrycznej o 8,5 megawatogodzin. W tej ostatniej dziedzinie aż 8 mWh uzyskano dzięki wdrożeniu rozwiązań racjo-

nalizatorskich. W tym samym czasie zaoszczędzono także 210,6 ton stali. Ponad połowę tych oszczędności, bo 117 ton, uzyskano dzięki zastosowaniu wniosków racjonalizatorskich.

Jak widać, prace racjonalizatorów zakładowych przynoszą spore korzyści. Tylko dzięki wdrożeniu ich pomysłów udało się w pierwszym półroczu uzyskać tak wysokie efekty. Prace te są oczywiście odpowiednio wynagradzane w myśl ustawy z lipca 1986 r., regulującej wypłaty za wnioski racjonalizatorskie. Także wszyscy ci, którzy współdziałają z wynalazcami w szybszym wdrożeniu pomysłów, mogą liczyć na dodatek za przyspieszenie realizacji.

Największe oszczędności w przeliczeniu na wydziały uzyskali pracownicy Działu Głównego Mechanika, bo aż 15 947 tys. zł. O wyniku tym zdecydowały przede wszystkim wykonywane tu usługi oraz regeneracja zużytych bijaków. Prawie 6 mln zł oszczędności wypracowali technolodzy z Działu Głównego Kuziennika. W ich pracach dominowały nowe, oszczędniejsze technologie wykonywania odkuwek. Na trzecim miejscu z 2 590 tys. zł znalazł się Dział Transportu. Kolejne miejsce pod względem wartości wypracowanych oszczędności zajęły: Dział Główny Energetyka — 1 841 tys. zł, Zespół Wydziałów Matrycowni — ponad milion oszczędności, z których niemal połowę wypracowano w Wydziale M-3. Wydziały kuźni i maszyn rolniczych nie przedstawiły półrocznych wyników realizacji planu poprawy gospodarowania. Tylko Wydział W-5 wykazał efekty w wysokości 705 tys. zł, wypracowane dzięki poprawieniu wybrakowanych odkuwek pałców.

ed. na str. 2



Tak wygląda praca budowlanych z „Agrometu”. Kończą obecnie prace przy hali obróbki wiórowej i rozbudowie zakładowego ambulatorium. Obiekty te w stanie surowym mają być oddane jeszcze w tym roku. fot. F. Kopeć

Wybrano nowego przewodniczącego

Podczas posiedzenia Zarządu Zakładowego ZSMP przy ZKiMR o zwolnienie z funkcji przewodniczącego poprosił pełniący dotychczas te obowiązki JAN ZAKRZEWSKI. Wniosek ten uzasadnił przejściem na stanowisko kierownika biura Turnieju Młodych Mistrzów Techniki przy Zarządzie Wojewódzkim ZSMP. Wniosek przyjęto.

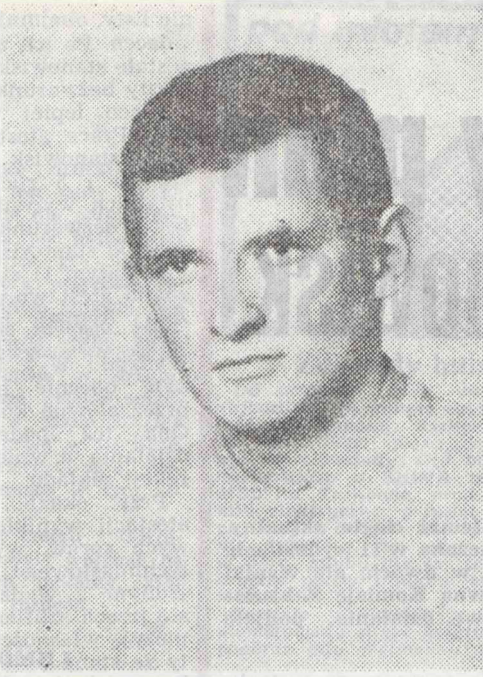
Zanim przystąpiono do wyboru nowego przewodniczącego, uzupełniono skład zarządu. Podczas wyborów obsadzono tylko 13 z 15 miejsc w tym organie. W skład zarządu weszli CEZARY KUBIAK i BOGDAN CZERW. Obie kandydatury przyjęto jednogłośnie.

Po zapoznaniu się z działalnością zakładowej organizacji w ostatnich latach, zarząd podziękował J. Zakrzewskiemu za dotychczasowy wkład pracy w rozwój organizacji w zakładzie. Ustupający przewodniczący zaproponował na swoje miejsce CEZAREGO KUBIAKA. W tajnym głosowa-

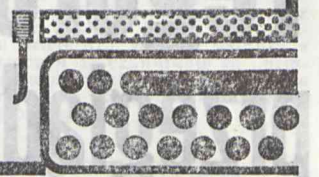
niu uzyskał on poparcie 9 członków zarządu przy dwóch głosach wstrzymujących się. Został więc przewodniczącym Zarządu Zakładowego ZSMP.

Cezary Kubiak ma 27 lat, pracuje jako kowal w Wydziale K-3. Z zakładem związany jest od 1980 r. Od 5 lat należy do ZSMP. Do organizacji wstąpił, odbywając służbę wojskową. Tam też pełnił funkcję przewodniczącego koła. Jeszcze wcześniej działał jako instruktor PTTK w Zakładach Mechanicznych „Legmet”. Obecnie, poza pracą zawodową, uzupełnia swoje wykształcenie, studiując na Politechnice Wrocławskiej mechanikę. Jest na drugim roku studiów.

Nie jest to jedyna zmiana, jaka nastąpiła w zakładowej organizacji młodzieżowej. Utworzony został samodzielny etat przewodniczącego. Nastąpiło to w związku z przekroczeniem przez organizację liczby 250 członków. Poza tym od funkcji przewodniczącego oddzielono stanowisko specjalisty ds. adaptacji zawodowej. (k)



kronika



● MARIA STEFANIK, zatrudniona dotychczas na stanowisku referentki w Dziale Socjalnym, od września objęła nowo utworzone stanowisko specjalisty ds. adaptacji zawodowej. Działania- mi tymi objęci będą wszyscy nowo zatrudnieni pracownicy bez względu na wiek oraz uczenio- wie rozpoczynający naukę w szkole przyzakła- dowej, a także wszyscy zwalniali się z pracy.

● Od sierpnia do obowiązującej przy zatrud- nianiu się i zwalnianiu karty obiegowej doła- czono jeszcze jeden punkt. Do rozliczenia się z zakładem niezbędne będzie uzyskanie podpisu przedstawiciela Komitetu Zakładowego PZPR.

● Istnieje możliwość wypoczywania w ośrodku wczasowym po zakończeniu sezonu letniego. Wszyscy pracownicy, którzy chcieliby z niego skorzystać, powinni zgłosić się do Działu So- cjalnego. Z wolnych po sezonie miejsc nad je- ziorami w Głębokiem i w Grzybowie można ko- rzystać przez pięć dni w tygodniu, od ponie- działku do piątku. Odpłatność za pierwszą do- bę wynosi 100 zł, a za każdą następną 50 zł od osoby. Wyżywienie każdy załatwia sobie we własnym zakresie.

● Nastąpiła zmiana na stanowisku kierownika magazynu wyrobów gotowych. Zajmuje je obe- cnie HENRYK BARTYCHA.

● Zgodnie z nowymi postanowieniami wszy- stkie powstające w zakładzie projekty nowych regulaminów będą prezentowane podczas zebrania oddziałowych organizacji partyjnych. W ten sposób pracownicy, jeszcze przed ukazaniem się nowego regulaminu, będą mogli wyrazić swoją opinię i zgłosić własne uwagi.

skutek, do końca jeszcze nie wiadomo. Jak dotąd, budzi spore kontrowersje.

Nam również wydaje się, że skuteczniej- szym sposobem na zatrudnienie większej liczby specjalistów byłoby podniesienie plac na tych stanowiskach albo zaproponowa- nie jednorazowej premii im samym. Oczy- wiście, nie możemy zagwarantować, że ta ostatnia decyzja załatwi całą sprawę. By- łaby jednak lepszym bodźcem dla samych zainteresowanych. (mis)

Wypracowano już 86 milionów oszczędności

cd. ze str. 1

Niezaplanowane oszczędności wypraco- wały Dział Gospodarki Materialowej Wy- dział K-4. Pracownicy pierwszego wpadli na pomysł, aby nie złomować zużytego że- liwnego śrutu, ale go sprzedawać. Posunięcie to przyniosło oszczędności w wysokości 2281 tys. zł. Natomiast pracownicy Wy- działu K-4 osiągnęli 391 tys. zł dzięki po- prawie powstających w tym wydziale braków.

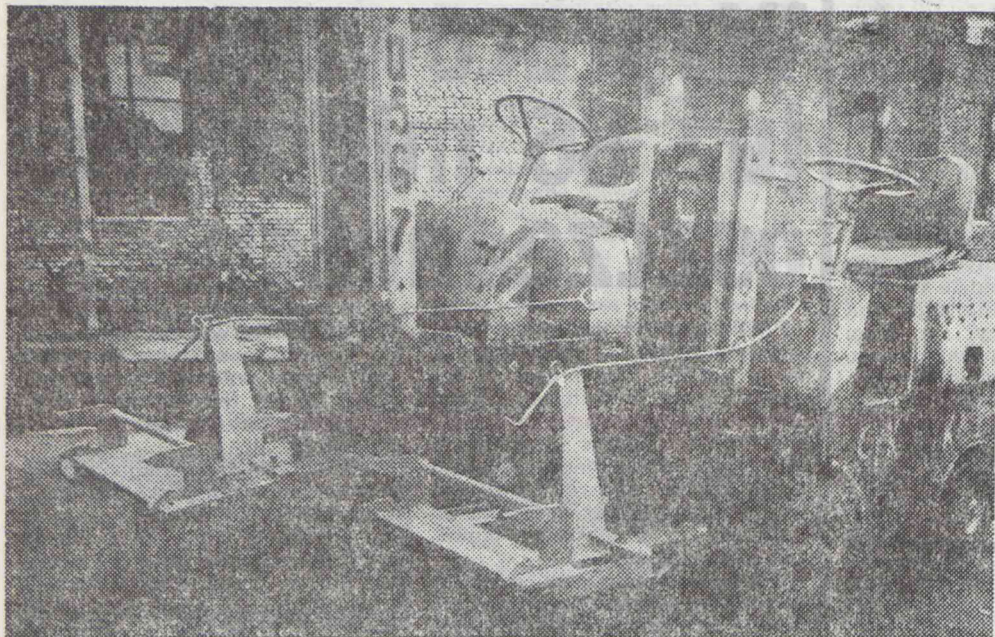
Z takich wyników możemy być zadowo- leni. Dla porównania warto nadmienić, że w ubiegłym roku oszczędności wynosiły tylko 62 mln zł. Oznacza to ogromny skok w tej dziedzinie. Może także świadczyć o znacznej poprawie gospodarności.

— Nie wszystkie efekty udało się podli- czyć do końca czerwca — powiedział kie-

rownik Działu Organizacji Produkcji i Po- stępu Technicznego MICHAŁ JANCZEWSKI. — Niektóre przedsięwzięcia da się rozliczyć dopiero pod koniec roku, gdyż taki cykl został dla nich przewidziany. Przypuszczam, że efekty te mogą się je- szcze podwoić. Oczywiście, wszystko zale- żeć będzie od zaangażowania się w tę dzia- łalność wszystkich pracowników.

— Kwota uzyskana dzięki oszczędno- ściom mogłaby zwiększyć nasze efekty fi- nansowe — stwierdził M. Janczewski. — Niestety, ponieważ równocześnie wzrosły koszty produkcji, sumy te jedynie zrównowa- żają nieco nasz bilans. Gdyby udało się tego uniknąć, skorzystaliby na tym wszy- scy pracownicy przedsiębiorstwa.

(mis)



Do zmniejszenia strat przyczynią się na pewno nowe przyrządy do załadunku i transportu gotowych maszyn rolniczych fot. F. Kopeć

Znaleźć sposób na wózki

Wózków akumulatorowych i spalinowych jest w tym zakładzie dość dużo, ale od daw- na są z nimi spore kłopoty. Co prawda, zaopatrzenie w części zamienne do nich nieco się poprawiło, lecz nie stanowi to końca kłopotów.

Wózki ulegają często przeróżnym awa- riom i wówczas odstawiane są do warszta- tów naprawczych. Niestety, często zdarza się, że awarie wynikają z niewłaściwego ich eksploataowania. Wielu, szczególnie młodych kierowców, nie dba o powierzony im sprzęt. Rozważano już różne sposo- by zapobiegania temu zjawisku. Nie jest jednak łatwo określić dokładne przyczyny zepsucia wózka, co mogłoby stanowić pod- stawę do ewentualnego obciążenia za na- prawę winnego kierowcy. Jest jednak pro- strzy sposób na wyłapanie przynajmniej części niefrasobliwych.

Na zebraniu jednej z OOP padł wnio- sek o utworzenie stanowiska ds. eksploa- tacji wózków. Zadaniem tego pracownika byłoby sprawowanie nadzoru nad kierow- cami i sposobem wykorzystywania powie- rzzonego im sprzętu. Posunięcie takie by- łoby chyba bardziej skuteczne, niż wpro- wadzona kiedyś premia za oszczędność. Czy jednak konieczne jest tworzenie od- dzielnego stanowiska?

Wydaje się, że do załatwienia tej spra- wy wystarczyłoby upoważnienie jednego lub kilku pracowników do codziennych, kilkuminutowych kontroli kierowców i ich wózków. Pracownikom tym powinno przy- służyć prawo karania mandatami lub występowania z wnioskami o ukaranie do kierowników. Takie rozwiązanie pomo- głoby w utrzymywaniu wózków w lepszym stanie technicznym i odstraszaloby tych, którzy nie szanują wspólnego mienia.

Brakuje spawaczy

Kłopoty z pozyskaniem fachowców od kilku lat dają się odczuć ZKiMR. Jak do- tąd, nie znaleziono jednak skutecznego an- tidotum na te trudności. Powodów jest wiele. Najważniejsze to konkurencyjne pla- ce, oferowane specjalistom przez inne za- kłady, a szczególnie przez takiego poten- tata, jak lubiński KGHM. Mimo to, albo właśnie dlatego, podejmuje się ciągle no- we działania, aby ściągnąć do przedsiębior- stwa fachowców, niezbędnych do właści- wego działania zakładu.

Ostatnio na czele listy poszukiwanych przez ZKiMR pracowników znaleźli się spawacze. Pomimo rokrocznie prowadzo- nych kursów i niezłego wynagrodzenia, wciąż nie ma ich tylu, aby zaspokoić po- trzeby produkcyjne. Co gorsza, okazało się, że w ukończonej hali jest więcej miejsc pracy niż fachowców tej specjalności.

Dyrekcja postanowiła więc finansowo umotywić tych, którzy przyczynią się do rozwiązania tego kłopotu. Każdemu, kto namówi do podjęcia pracy w ZKiMR spawacza, wypłacana będzie premia w wy- sokości 10 tys. zł. Podobno dzięki tej za- chęcie udało się już ściągnąć do zakładu dwóch pracowników tej specjalności. Czy takie postanowienie odniesie oczekiwany

Nagrody za oszczędność

Jeszcze w ubiegłym roku ZKiMR pod- jął starania o uczestnictwo w ministerial- nym systemie zachęt za oszczędności ma- terialowe. W tym roku, dzięki wprowadze- niu zakładowego regulaminu nagradzania za oszczędność, zakład weźmie w nich ud-ział.

Uchwała Rady Ministrów z 1983 r., ostat- nio zniewolowana, przewiduje spore ko- rzyści dla przedsiębiorstw i ich pracow- ników, jeżeli wykażą się gospodarnością. Sprawa o dużym znaczeniu jest przyzna- wanie ulg w podatku od ponadnormatyw- nych wynagrodzeń. Ich wysokość stanowi 70% wypracowanych oszczędności. Z tej części kwoty (70%) 35% może być prze- znaczona dla pracowników w formie na- gród pieniężnych, przy czym wypłaty te nie podlegają obciążeniu podatkiem od

ponadnormatywnych wynagrodzeń. Pozo- stałą kwotę przedsiębiorstwo może prze- znaczyc na własny fundusz rozwoju.

System zachęt obejmuje przede wszy- stkim oszczędności w materiałach deficyto- wych, jak: paliwa, gaz, energia elektrycz- na czy wyroby hutnicze, a więc wszystkie środki energetyczne, zużywane w zakładzie.

Uchwała Rady Ministrów daje spore możliwości poprawienia efektów finanso- wych przedsiębiorstw. Pracownicy mogą także odnieść znaczne korzyści materialne. Wszystko to jednak zależy od załogi. Wy- daje się, że warto skorzystać z tego zarzą- dzenia. Uzyskane oszczędności mogą zna- cznie zwiększyć ogólny zysk przedsiębior- stwa, a od jego wysokości zależą przecież wypłacane corocznie „czternastki”.

(mis)

Maszyny rolnicze po wyższych cenach

Dziś jeszcze trudno powiedzieć jak duża będzie podwyżka cen wyrobów ZKiMR. Wiadomo jednak, że podniesienie ich jest konieczne. W tym roku wzrosły bowiem ceny materiałów hutniczych. Biorąc pod uwagę, że podwyższono je również w u- biegłym roku, trudno nie zrozumieć chęci chociażby wyrównania strat, jakie zakład ponosi z tego tylko tytułu.

Mimo to trwa jeszcze okres, wyznaczo- ny przez ministerstwo i ograniczający mo- żliwość zwiększenia cen na maszyny rolni- cze. Za ubiegły rok zakład otrzymał pewne wyrównanie z tego tytułu, ale nie pokry- ło ono zwiększonych kosztów produkcji. W pierwszym półroczu ceny na „kęsy” wzrosły już o 15%, a dozwolona odgórnie podwyżka cen na wyroby ZKiMR może wynieść jedynie 17% i to po uzgodnieniu z odpowiednimi instytucjami.

Taka podwyżka nie może zadowalać,

gdyż nie obejmuje ubiegłorocznych zmian cen. Poza tym sprzedająca produkowane przez ZKiMR maszyny „Agroma” nie chce zgodzić się nawet na takie zmiany. Swoje stanowisko uzasadnia tym, że produkty ja- worskiej fabryki nie należą do poszukiwa- nych i w wielu magazynach jest ich sporo do sprzedania. Podwyżka zmniejszyłaby jeszcze zainteresowanie nimi wśród rolni-ków.

Uzasadnienie takie nie jest pozbawione racji, ale z drugiej strony podjęcia decy- zji o zmianie cen nie można odwiekać. W ten bowiem sposób zakład traci znaczne kwoty i uszczupla swój zysk.

Dotychczas trwają jeszcze pertraktacje pomiędzy zainteresowanymi stronami. Jaki będzie ich efekt, nie wiadomo, jednak decy- zja o podwyżce cen nie może być nadal odkładana. (k)

Rodowód książąt jaworsko-świędnickich Henryk Pobożny

sprawie korony dla Pobożnego nie można było nawet myśleć. Książę śląski podjął więc dalsze zabiegi na dworze cesarza niemieckiego Fryderyka II, niezbyt przyjaznego wówczas papieżowi. Niestety, śmierć Henryka Brodatego w dniu 19 marca 1238 roku przekreśliła te zamiary. Umarł w Krośnice z dala od najbliższej rodziny.

Henryk Pobożny odziedziczył państwo, składające się ze Śląska, Wielkopolski i Małopolski oraz tytuły księcia śląskiego, wielkopolskiego i krakowskiego, a więc formalnie także władzę senioralną. Niestety, rządy sprawował krótko, do najazdu Tatarów na Polskę, a początkowy okres jego panowania był trudny. Napotykał na rozliczne kłopoty, musiał prowadzić walki w różnych rejonach swojej olbrzymiej dzielnicy, trwał spór z duchowieństwem.

W Wielkopolsce odezwał się Władysław Odonic. Chciał odzyskać utraconą wcześniej część tej dzielnicy. Rycerstwo wielkopolskie uznawało jednak nadal władzę Henryka Pobożnego. Nie tylko obronił on tu swoją pozycję terytorialną, ale zyskał jeszcze Gniezno. Walki zakończyła, przynajmniej na kilka lat, śmierć Władysława Odonica w czerwcu 1239 roku. W ostatnich dniach swych rządów dysponował on tylko Sresem, Ujściem i Nakłem. Henryk Pobożny zgodził się na pochowanie go w katedrze gnieźnieńskiej.

Henryk musiał też bronić Lubusza i Ziemi Lubuskiej przed wojskami arcybiskupa magdeburskiego. Załoga zamku broniła się zaciekle i doczekała się odsieczy. Oddziały arcybiskupa zostały pobite. Ale północna Wielkopolska i Ziemia Lubuska zostały zaatakowane również przez księcia szczecińskiego Barmina. Konrad Mazowiecki zgłosił pretensje do tronu krakowskiego. Wszędzie więc Henryk Pobożny musiał

prowadzić krwawe walki. Do unormowania sytuacji wykorzystywał także wszelkie inne sposoby. Spór z Konradem Mazowieckim załagodził, wydając dwie swoje córki za jego synów. Konstancja została żoną księcia kujawskiego Kazimierza, a Gertruda — księcia Mazowsza Bolesława. Dzięki takiemu obrotowi sprawy mógł odeprzeć najazd niemiecki na Ziemię Lubuską, Lubusz i Sanok. O spadek po ojcu upominał się też syn księcia opolskiego — Mieszko, który pozostawał dotąd pod opieką Henryka Brodatego, a Bolesław Wstydlawy chciał usamodzielniać się w Małopolsce. Henryk potwierdził słuszość ich pretensji do tych dzielnic.

Bez żadnej przerwy trwał spór z hierarchią kościelną o prawa i przywileje. W większości polskich dzielnic książęta przyznawali Kościołowi i duchowieństwu coraz to nowe przywileje, szli na ustępstwa, aby zdobyć poparcie. Odmianą politykę prowadzili Piastowie na Śląsku. Papież Grzegorz IX zażądał od Henryka Pobożnego zaniechania dotychczasowych walk, podporządkowania się arcybiskupstwu i papieżowi oraz załatwienia spornych kwestii po myśli Kościoła. W przeciwnym przypadku groził nawet, że usunie z klasztoru trzebnickiego zwłoki jego ojca. 26 czerwca 1239 r. Henryk Pobożny i biskup wrocławski Tomasz I podpisali dokument, oznaczający zakończenie sporu i pojednanie kosztem pewnych, drobnych ustępstw na rzecz Kościoła. W istocie jednak nadal pozostawał w opozycji wobec biskupa, popierał — jak jego poprzednicy — duchowieństwo zakonne, zwłaszcza cystersów, dominikanów i franciszkanów, a spór przybrał tylko lepszą formę.

W tymże 1239 r. udało się Henrykowi Pobożnemu zahamować wpływy arcybiskupa Pelki i episkopatu w Rzymie. Sprawi-

ła to aktualna polityka, prowadzona przez papieża Grzegorza IX. Rzucił on bowiem klątwę — bardzo często używaną wtedy jako metodę działań Kościoła — na cesarza niemieckiego Fryderyka II i szukał sojuszników. Papież dążył wówczas wszelkimi możliwymi sposobami do jego obalenia i zdekonizowania. Henryk Pobożny prowadził wtedy obojętną politykę wobec spraw niemieckich. Grzegorz IX liczył więc, że znajdzie u niego wsparcie dla swoich działań. Dostojnikom kościelnym w Polsce dał do zrozumienia, że dalsza walka z Henrykiem Pobożnym jest niepożądana i będzie niemiłe widziana. Oczywiście, taki obrót sprawy był dla ówczesnego księcia śląskiego, wielkopolskiego i krakowskiego korzystny.

Lata panowania Henryka Pobożnego ujawniły w polityce poszczególnych książąt dzielnicowych i Kościoła silne tendencje odśrodkowe, dążność do dalszego rozdrabniania Polski. Brak silnej władzy oznaczał bowiem zarówno większą swobodę dla poszczególnych książąt, jak i Kościoła oraz większe możliwości uzyskiwania przez duchowieństwo kolejnych przywilejów. Dążenia zjednoczeniowe, cechujące politykę Henryka Brodatego, nie były jeszcze zbyt zakorzenione. Nie było wówczas należytej spójności pomiędzy poszczególnymi dzielnicami i zrozumienia potrzeby jednoczenia kraju. Późniejsze opinie historyków o postępie dążeń zjednoczeniowych okazały się, w świetle nowych badań, przesadzone.

Henryk Pobożny, obejmując władzę, stanął w obliczu rozkładu jedności państwa. Pomimo początkowych trudności, utrzymał jednak swoją władzę, obronił się przed roszczeniami i atakami książąt dzielnicowych, kontynuował zabiegi zjednoczeniowe, nie uległ naciskom hierarchii kościelnej i uwolnił się od nacisków episkopatu. Obronił dziedzictwo swego ojca, a nawet nieco je powiększył. Niestety, kontynuowanie tej polityki przerwał najazd mongolski w 1241 roku.

II

PO ZAWARCIU POKOJU z Konradem Mazowieckim w 1235 roku Henryk Brodaty zaczął stopniowo przekazywać swoją władzę synowi — Henrykowi Pobożnemu. Skupiał on więc w swoich rękach coraz więcej uprawnień. Równocześnie Brodaty dążył do zapewnienia swojemu synowi korony królewskiej. Podjął więc odpowiednie starania w Rzymie. Zbiegły się one z określonymi dążeniami ówczesnego Papieża Grzegorza IX. Obawiał się on, że Henryk Pobożny może pójść w ślady ojca w polityce wobec Kościoła i duchowieństwa, nieustępliwej w rzekaniu się praw książęcych. Musiał uczynić jakiś przyjazny gest. 22 czerwca 1235 roku papież wziął więc Henryka Pobożnego pod opiekę stolicy apostolskiej. W wydanej z tej okazji bulli stwierdzał, że dopóki będzie on godny opieki Kościoła, nikt nie odważy się zagarnąć jego dóbr. Oczywiście, bez narażania się Rzymowi.

Niestety, w tym właśnie czasie pogłębił się konflikt pomiędzy Henrykiem Brodatym a arcybiskupem gnieźnieńskim Pelką i biskupem wrocławskim Tomaszem I. W szczytowym momencie tego sporu biskup oraz przedstawiciel papieski rzucili nawet klątwę na Henryka Brodatego. W rezultacie o jakimkolwiek poparciu papieża w

ZASŁUŻENI DLA ZAKŁADU

Edward Jaroszewicz

POCHODZI z Grodna, należącego niegdyś do województwa białostockiego. Dziś miasto to leży 6 kilometrów za północną granicą Polski w Związku Radzieckim. Historia jego pracy zawodowej rozpoczyna się w 1944 roku, kiedy został wysłany na przymusowe roboty do wojskowego szpitala. Założono go w dawnych koszarach w miejscowości, którą Niemcy nazywali Gumbinen położonej około 100 kilometrów od Królewca.

— Był to szpital przyfrontowy — mówi EDWARD JAROSZEWICZ. — Przywożono do niego żołnierzy z pola walki. Pracowaliśmy przez osiem godzin jako noszowi i obsługa szpitala, ale gdy przychodził transport rannych, aż do skończenia roboty. Trwało to czasem kilkanaście godzin. Transporty liczyły wówczas często po 5, a nawet do ośmiu tysięcy rannych. Mieszkaliśmy w budynku szpitalnym, ale na strychu. Pracowałem tam aż do wyzwolenia.

Po oswobodzeniu nie wrócił już do rodzinnego miasta. Przyjechał na Ziemię Odzyskaną. W 1946 r. podjął pracę w wielkiej kuźni. Przez dwa lata uczył się zawodu kowala, a potem wykonywał pracę już samodzielnie. Trwało to tylko przez rok, ponieważ w 1949 został powołany do

wojska. Po 3 latach, w 1952 r. wrócił do pracy kowala ale już w zakładzie rolnym w Zimniku.

— To była bardzo męcząca praca — stwierdza E. Jaroszewicz, — szczególnie w okresie zimy i nasilenia prac rolnych. Kowale zajmowali się naprawami wszystkich maszyn i często trzeba było zostawać po godzinach, aby następnego dnia maszyny mogły wyjść w pole. Mieszkaliśmy wówczas u brata, nie mając większych szans na otrzymanie własnego mieszkania. Trud tej pracy i chęć ułożenia sobie własnego życia zadecydowały, że odszedłem stamtąd.

W 1956 r. podjął pracę w ówczesnej Fabryce Narzędzi Rolniczych w Jaworze. Zatrudniony został na stanowisku kowala w Wydziale W-3 — obecnym K-5. Pracował tu przez 25 lat, aż do 1981 r., kiedy stwierdzono u niego poważną utratę słuchu. Aby nie pogarszać swojego stanu, musiał przenieść się do innego wydziału.

— Początki mojej pracy w kuźni nie były łatwe — wspomina. — Nie miałem, co prawda, kłopotów z przystosowaniem się do tej pracy, bo zdobyłem spore doświadczenie w kowalstwie, ale były wówczas trudne warunki pracy. Wydział był mały, ciasny, bez urządzeń wentylacyjnych.



nych. Latem, gdy rozpalono wszystkie pięć pieców temperatura dochodziła do 60°C. Nie mieliśmy też takich narzędzi, jak teraz. Sam wykonywałem dla siebie i kolegów szczypcę, kleszcze oraz inne, niezbędne narzędzia. Nie mieliśmy także żadnych ochraniaczy słuchu. Wielu kolegów śmiało się ze mnie, że wkładam do uszu watę, ale dzięki temu mogłem tak długo tam pracować.

W 1981 r. przeszedł do Wydziału M-1. Przez dwa lata pracował jako ślusarz, a potem został przeniesiony na stanowisko krajacza. Pracuje na nim do dziś, choć lekarze stwierdzili 50% utraty słuchu.

Za długoletnią pracę otrzymał wiele dyplomów i wyróżnień, m.in. odznakę Zasłużony dla ZKiMR. Posiada także dwa odznaczenia państwowe: Srebrny Krzyż Zasługi oraz Krzyż Kawalerski Orderu Odrodzenia Polski.

— W ciągu całego życia nie miałem czasu na rozrywki — stwierdza na koniec Edward Jaroszewicz. — Dziś jest zupełnie inaczej. Młodzi ludzie dużo czasu poświęcają na rozwijanie swoich zainteresowań. My go nie mieliśmy. Trzeba było pracować i dawać z siebie wszystko. Choć często były chęci, brakowało już sił i czasu na rozrywki.

— W naszym zakładzie zmieniło się bardzo wiele. Nie wiem, czy któryś z obecnych kowali zgodziłby się pracować w warunkach, jakie wtedy panowały w starej kuźni. Tego nie da się opisać. A przecież przyniosłem się do kuźni, aby mieć lepsze zajęcie. Tu pracowało się przez osiem godzin, podczas gdy w Zimniku często znacznie dłużej.

Jest jednym z wielu, którzy poza pracą zawodową nie mają innych zainteresowań. Jedyne jego rozrywką jest działka, uprawie której też musi trochę popracować. Zajęcie to daje mu sporo satysfakcji.

(k)

Realizacja Uchwał IV Plenum KC PZPR

PODJEŃTA podczas obrad IV Plenum KC PZPR uchwała o podnoszeniu autorytetu podstawowych organizacji partyjnych wzbudziła duże zainteresowanie. Dyskusje o realizacji tego postanowienia przerodziły się w formułowanie konkretnych planów działania. Przyjęto je właśnie podczas sierpnowego posiedzenia Egzekutywy Komitetu Zakładowego PZPR przy ZKiMR.

Systematycznej ocenie będą poddawani członkowie OOP. Przy tej okazji przedstawiani będą ci działacze, którzy mogą stanowić wzór dla innych dzięki swemu zaangażowaniu. Ma to uaktywnić wszystkich członków organizacji. Zgodnie ze statutem, będą stosowane wobec nich wyróżnienia i nagany. Szczególnie piętrowane będzie zachowanie niezgodne z moralnością partyjną oraz niewypelnianie powierzonych przez partię zadań.

Wszystkie funkcje członkowie OOP otrzymają indywidualne zadania w dziedzinie propagandy i agitacji. Zadaniem dla wszystkich organizacji będzie rozbudowa szeregów partyjnych. Organizowane będą otwarte zebrania partyjne i zapraszani na nie wyróżniający się pracownicy.

W tym półroczu powstanie w zakładzie dyskusyjne forum, podejmujące teoretyczne i praktyczne problemy socjalizmu. Tematyka ta, ze szczególnym uwzględnieniem uchwał partyjnych i decyzji społeczno-politycznych, nawiązujących do „Programu PZPR”, będzie rozwijana podczas zebrań OOP. Zróżnicowana ma być także tematyka szkoleń w zależności od zainteresowań i potrzeb członków partii.

W przyjętym programie uwzględniono rozwijanie działalności wychowawczej przez zakład. Szczególną rolę w tej kwestii powierzono związkowi zawodowemu, służbom pracowniczym i Klubowi Technika. Jednostki te mają kształtować model kultury robotniczej. W przyszłym roku utworzy się w klubie izbę pamięci i tradycji za-

kładu, natomiast przy zakładowej bibliotece powstanie czytelnia. W edukacji ekonomicznej załogi szczególne znaczenie będzie mieć wyjaśnienie istoty II etapu reformy i jej znaczenia dla kraju.

Wiele miejsca poświęcono w programie sprawom jakości produkcji. Dwa razy do roku Komitet Zakładowy i OOP analizować będą postęp jakościowy i upowszechnianie ocen aktualnego stanu rzeczy. Znalazł się nawet zapis, dotyczący partyjnego rozliczania za brak poprawy jakości produkcji.

Aby zapewnić właściwy przebieg wdrażania reformy, po każdym półroczu Egzekutywa KZ PZPR oceniać będzie wyniki społeczno-gospodarcze, uzyskiwane przez zakład. Członkowie partii włączą się do atestacji stanowisk pracy. Jednym ze środków będzie nadzorowanie prac komisji oraz stała kontrola nad realizacją pomysłów racjonalizatorskich i właściwym wynagradzaniem wynalazców. Kolejnym celem będzie walka z przejawami niegospodarności i marnotrawstwa.

Wszystkie wymienione działania mają na celu podniesienie rangi OOP. Realizacja tego planu zapewnić może większe zaangażowanie się członków partii w sprawy ważne dla środowiska i kraju. Dlatego właśnie nie można pomijać żadnych uwag, wniosków czy skarg. Za zasadę przyjęto odpowiadanie na każdy głos załogi.

(mis)

Mechanizmy tworzenia wynagrodzeń w przedsiębiorstwie

Część II

KONTYNUUJĄC temat związany z tworzeniem środków na wynagrodzenia w przedsiębiorstwie oraz obciążeniem ich przyrostu podatkiem, należy wyjaśnić, że pewne rodzaje wynagrodzeń nie podlegają takiemu obciążeniu. Inaczej mówiąc, można wypłacać je swobodnie. Są one dość zróżnicowane, w zależności od formuły, według której oblicza się podatek od ponadnormatywnych wypłat wynagrodzeń.

W przypadku ZKiMR, które w 1987 r. wyliczają podatek od wzrostu wynagrodzeń indywidualnych, ich faktyczną kwotę, zarachowaną w koszty w roku obliczeniowym, pomniejsza się o zarobki wypłacone członkom zakładowych zespołów gospodarczych w I kwartale br., ale w II, III i IV kw. br. już tylko za wykonanie remontów, wytwarzanie narzędzi na potrzeby własne i regenerację części zamiennych. Poza tym oblicza się wynagrodzenia emerytów, rencistów i osób korzystających z urlopów wychowawczych za pracę w zakładowych zespołach gospodarczych niezależnie od jej rodzaju.

Zwolnienie wynagrodzeń z tych tytułów od podatku ma na celu m.in. stworzenie warunków do zahamowania procesu dekapitalizacji majątku trwałego przedsiębiorstwa oraz aktywizację licznej grupy osób niepracujących w celu złagodzenia

występujących w ostatnich latach niedoborów w zatrudnieniu.

Podkreślić jednak należy, że owych wyłączeń nie dokonuje się przy ustalaniu opodatkowania z tytułu przekroczenia wskaźnika wzrostu wynagrodzeń, określonego w Centralnym Planie Rocznym (w 1987 r. — 12%). Przepisy przewidują również pewne wyłączenia kwot z wynagrodzeń roku poprzedniego i podatkowego, ale są to wyłączenia innego rodzaju, np. z tytułu umów o prace autorskie i realizatorskie (honoraria), wynagrodzenia osób, które udzieliły pomocy przy opracowaniu i ocenie projektów wynalazczych, wykonały dokumentację do zastosowania projektów wynalazczych lub pracowały przy realizacji i zastosowaniu tych projektów w produkcji.

Przedstawione wyżej wyłączenia, jak widać, preferują wydatki na wynagrodzenia związane z rozszerzaniem postępu technicznego w przedsiębiorstwie i należałoby zachęcić pracowników do wykorzystywania tej możliwości.

Znaczące wyłączenia przysługują ZKiMR z tytułu sprzedaży eksportowej, zwane ulgą w podatku od ponadnormatywnego wzrostu wynagrodzeń. Na podkreślenie zasługuje fakt, że uwzględnia się ją zarówno przy obliczaniu podatku podstawowego, jak i dodatkowego od wzrostu wynagrodzeń.

Wspomniana ulga ma zachęcać przedsiębiorstwa do zwiększania produkcji na eks-

port. Jej wielkość, albo inaczej mówiąc, kwota wynagrodzeń wolna od podatku, zależy z jednej strony od rodzaju produkowanych wyrobów i krajów, do których są eksportowane, z drugiej — od udziału wartości sprzedaży eksportowej w cenach transakcyjnych do ogólnej wartości sprzedaży w cenach realizacji. Preferowane są wyroby o znacznym stopniu przetworzenia i kraje strefy dolarowej oraz ZSRR.

W eksporcie wyrobów produkowanych przez ZKiMR najwyższe korzyści daje eksport kółniczy (I grupa wyrobów), ale i odlewki (II grupa wyrobów) również przynoszą przedsiębiorstwu stosunkowo wysokie korzyści. Kierunek eksportu mamy korzystny, bo jest to tzw. drugi obszar płatniczy.

Kwota wynagrodzeń wolnych od podatku z tytułu eksportu, przyjęta do planu na 1987 r., jest stosunkowo wysoka i wynosi ponad 14 mln zł, co stanowi 23% planowanego przyrostu płac w 1987 r. Musimy więc zdawać sobie sprawę z wagi konieczności pełnej realizacji zadań eksportowych. Sprzedaż wyrobów na eksport jest jednym z ważnych czynników, gwarantujących wzrost płac bez obciążeń. W celu podwojenia podanej wyżej kwoty wynagrodzeń wolnej od podatku, tj. podniesienia jej z 14 do 28 mln zł, należałoby zwiększyć o 100% wskaźnik udziału wartości eksportu w sprzedaży ogółem i osiągnąć poziom 22 procent.

Rolę i znaczenie ulgi z tytułu eksportu

podnosi fakt, że działa ona również przy ustalaniu podatku dodatkowego, wynikającego z progu wzrostu wynagrodzeń, określonego w Centralnym Planie Rocznym (1987 r. — 12%).

Kolejne wyłączenia z tytułu przekroczenia wskaźnika przyrostu wynagrodzeń stanowią kwoty wynikające ze wzrostu ekwiwalentów pieniężnych za deputat węglowy oraz dodatki w wysokości 420 zł miesięcznie dla tych pracowników, których wynagrodzenie miesięczne za pełny wymiar czasu pracy nie przekroczyło 14 000 zł.

Wreszcie ostatni tytuł wyłączenia przysługujący jest tym jednostkom gospodarczym, w których wskaźnik relacji płac w 1986 r. był niższy od normatywnego. Wolne kwoty na 1 zatrudnionego wynoszą od 1200 do 600 zł miesięcznie w zależności od stopnia odchylenia w dół. Niestety, nie wiemy jeszcze, czy ZKiMR będą objęte tym wyłączeniem, ponieważ nie znamy wskaźnika normatywnego. W przypadku ZKiMR ulgi te, gdyby zostały przyznane, obowiązywałyby od 1 października 1987 r.

Przedstawione powyżej wyłączenia z wynagrodzeń zarachowanych w koszty dotyczą tytułów, z których korzystają ZKiMR. W sumie stanowią one 5,3% podstawowego podatku od ponadnormatywnych wynagrodzeń, zaś w odniesieniu do podatku dodatkowego (próg 12%) — 2,2%. W strukturze wyłączeń największy udział ma produkcja eksportowa.

EUGENIUSZ CEZAR

W matrycowni

Drażarka zdała egzamin

WIELE PISALIŚMY o planowanych zakupach maszyn do Matrycowni. Miało ich być trzy. Jak dotąd, zakupiono tylko jedną. Jest już zamontowana i od kilku miesięcy pracuje. Mowa o drażarce elektrochemicznej EDCB-40. Jest to pierwsza kompletnie polska konstrukcja tego typu. W zamieszczoną w folderze informację o sprawności tej maszyny trudno było uwierzyć. Nawet długoletni pracownicy wydziału nie spodziewali się tak dobrych efektów. A jednak...

Sprawdziły się wszystkie podawane w instrukcji czasy wykonywania poszczególnych elementów matryc. Drażarka robi jedną połówkę matrycy w ciągu pół godziny, a wykonanie drugiej zabiera godzinę. Jest to niewiele, gdy weźmiemy pod uwagę, że dotychczas wykonanie grawury na kopiarce trwało 70 godz. Oczywiście materiał przed podaniem na drażarkę poddawany jest obróbce wstępnej, która trwa od 2 do 3 godzin.

Taka szybkość wykonywania matryc daje kolosalne oszczędności i znacznie zmniejsza koszty. W rezultacie drażarka nie jest w pełni wykorzystana, chociaż robi się na niej tyle matryc, ile kiedyś wykonywano na 4 kopiarkach pracujących przez cały tydzień na trzy zmiany. Ta nowoczesna maszyna pracuje tylko raz w tygodniu i to zaledwie przez 8 godz. Dzieje się tak, gdyż przystosowano ją do wykonywania matryc „palców”, a zapotrzebowanie na te wyroby jest w pełni zaspokajane.

Sytuacja taka nie będzie jednak trwała zbyt długo. Prowadzi się obecnie wspólnie z Zespołem Ośrodków Rzeczoznawstwa i Postępu Technicznego prace przy przygotowaniu tej maszyny do wykonywania kilku innych matryc. Ma to być pięć podstawowych wzorów do stałe produkowanych w ZKiMR odlewów. W tym roku jeden z nich będzie wykonywany przez drażarkę, pozostałe cztery wprowadzone zostaną w przyszłym roku.

Koszty tego przedsięwzięcia nie będą duże. Chodzi tylko o skonstruowanie odpowiednich do wykonywania tych wzorów elektrod, dobranie właściwych parametrów i wdrożenie do produkcji. Prace te w większości wykonają zakładowi specjaliści, opierając się na doświadczeniach, zdobytych podczas uruchamiania produkcji pierwszej matrycy.

Nikogo nie trzeba przekonywać o zaletach tej maszyny — stwierdza szef produkcji narzędzi STANISŁAW TABASZ.

Na jednej wkładce zaoszczędzamy ponad 10 roboczogodzin. Zmniejszyło się obciążenie ludzi i maszyn. W tym czasie możemy wykonywać inne nietypowe matryce i o-przyrzadzanie. Byłoby jeszcze lepiej, gdyby udało się zakupić pozostałe maszyny zgodnie z wielokrotnie składanymi zamówieniami.

Chodzi tu o wycinarkę drutową i piłę taśmową. Obie te maszyny od dawna znajdują się na liście pilnych zakupów. Ich zastosowanie ułatwiłoby pracę i dałoby ogromne efekty finansowe. Zainstalowanie nowoczesnych pił, poza oszczędnością drogich materiałów, skróciłoby proces cięcia kłoców z 8—10 godzin do kilkunastu minut.

—Nie wyczerpuje to potrzeb naszych wydziałów — dodaje S. Tabasz. — Wiele można zmienić w hartowni. Jeżeli powstają tam czasem jakieś braki (choć ostatnio zdarza się to bardzo rzadko) to są one efektem korzystania z przestarzałych maszyn i przyrządów pomiarowych. Mamy coraz większe kłopoty z dochowaniem właściwej precyzji. Kiedy wykonujemy serie jakichś wyrobów, moi pracownicy nigdy nie polegają do końca na maszynie. Kilkakrotnie, po zakończeniu każdej operacji, sprawdzają wymiary, ustawienie noży czy współrzędności płaszczyzn. To bardzo dobrze, że tak dbają o jakość swojej pracy. Przez wiele lat wykształcili się w nich takie nawyki, ale gdy robi się kilka identycznych matryc czy narzędzi, nie jest to potrzebne, bo wydłuża pracę.

Obecna hartownia, choć już nieco zmodernizowana, nie gwarantuje nienagannej jakości obróbki cieplnej. Czynne tu piece gazowe i elektryczne osiągają maksymalną temperaturę 1000°C, a przecież wiele gatunków stali wymaga obróbki w wyższych temperaturach. Zapewniają ją instalowane w innych zakładach piece próżniowe, pracujące w atmosferze azotu. Tę sprawę mógłby doraźnie załatwić choć jeden taki piec. Poza tym pirometry do mierzenia temperatury w piecach mają tolerancję do 50°C a większość stali stopowych wymaga dokładniejszej obróbki, najczęściej z tolerancją do 10°C. Brakuje też czyszczarek i wielu innych niezbędnych maszyn i urządzeń. Mimo to, dzięki dużemu doświadczeniu, pracownicy hartowni jakoś sobie radzą. Może wesprze ich w tym nowe maszyny? Oby nie musieli zbyt długo czekać.

(k)



Czy nadchodząca jesień znowu przyniesie stale odgrzebywany problem ciekających dachów? Jak widać, prace zabezpieczające przed przeciekami są prowadzone. Czy jednak będą na tyle skuteczne? — fot. F. Kopeć

Wrażenia z młodzieżowego obozu

„AWANGARDA XXI WIEKU” — pod tym hasłem odbywały się w pierwszej połowie lipca obozy szkoleniowe dla młodzieży. Było ich w kraju 17. Młodzież z dołoślaskich województw przebywała w Wojewódzkim Ośrodku Kształcenia Aktywności i Zarządu Wojewódzkiego ZSMP w Baworowej k. Lubania Śląskiego. W 46-osobowej grupie przedstawiciele województwa legnickiego znaleźli się także pracownicy ZKiMR — BOŻENA HANUSIAK i JACEK KRUCZEK.

Celem tych obozów było przygotowanie młodzieży do pełniejszego udziału w życiu społecznym i gospodarczym kraju w najbliższych latach. Nie ma to być jednorazowa akcja, lecz pełny cykl konsekwentnie prowadzonych działań. W latach następnych uczestnicy pierwszego obozu będą zapraszani na następne.

Przedstawmy krótko sylwetki uczestników szkolenia z ZKiMR. BOŻENA HANUSIAK ma 20 lat. Ukończyła Zasadniczą Szkołę Rolniczą. Myśli o kontynuowaniu nauki w szkole średniej. W zakładzie pracuje od dwóch lat w kancelarii ogólnej. Jak sama mówi, ciągle jeszcze uczy się na doświadczeniach starszych pracowników. Podpatruje, jak być lepszym pracownikiem. JACEK KRUCZEK ma 22 lata. Ukończył przyzakładową szkołę zawodową. Kształcił się w technikum dla pracujących, ale go nie ukończył. W zakładzie pracuje od 7 lat. Początkowo jako szlifierz w Matrycowni, a po odbyciu służby wojskowej, jako planista w Wydziale K-5. Nie zrezygnował z podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych. Podejmuje naukę, gdy tylko technikum zostanie uruchomione na nowo.

Program obozu w Baworowej był bardzo atrakcyjny. Nikt nie był z góry zobowiązany do udziału w jakichś konkretnych zajęciach. Wiele z nich odbywało się równolegle i uczestnicy mogli wybierać ze zgodzie ze swymi zainteresowaniami. Mogli także uczestniczyć w ciekawszych spotkaniach, dyskusjach czy zajęciach wieczorem.

Przez kilka pierwszych dni zapoznaliśmy się z uczestnikami i programem — wspomina Bożena Hanusiak. — Wcześniej nie znaliśmy się, ale bardzo szybko nawiązaliśmy kontakty. Nasza grupa redagowała i zajmowała się emitowaniem obozowego programu radiowego i telewizyjnego. Poza informacjami i bieżącymi wiadomościami nadawaliśmy własne koncerty życzeń. Przeprowadziliśmy także wybory najmilszej uczestniczki i uczestnika obozu.

Poza zajęciami i rekreacją wykonywaliśmy prace na rzecz ośrodka — dodaje Jacek Kruczek. — Porządkowaliśmy boiska do gry w siatkówkę i kometkę, sadziliśmy drzewka i krzewy. Jako grupa przygotowaliśmy program na powitanie I sekretarza KW PZPR w Legnicy Henryka Nowaka. Przed spotkaniem i dyskusją odbyły się na plaży „Neptunalia”.

Na obozie młodzież mogła pogłębić swoją wiedzę na temat użytkowania komputerów, zapoznać się z językiem i podstawami przygotowywania programów dla tych urządzeń. Jednocześnie było to pewne przygotowanie do wkraczającej coraz pełniej do zakładów komputeryzacji i automatyzacji. Działalność krótkofalarską. Na kilku spotkaniach przedstawiono możliwości telewizji satelitarnej. Interesowano się

przede wszystkim sposobem przekazywania wiadomości i ich rzetelnością. Szczególnie dziewczętom wydała się atrakcyjna możliwość sprawdzenia swoich umiejętności strzeleckich. Kilku uczestników obozu zdobyło nawet srebrne odznaki LOK. Preżnię działali klub fotograficzny, upamiętniający najważniejsze wydarzenia obozowego życia. Nie zabrakło rozgrywek sportowych. Ci, którzy nie chcieli korzystać ze słońca, mogli uczyć się jazdy konnej. Organizowano także wielokonkurencyjne zawody sportowe z turniejami piłki nożnej włącznie, rozgrywane pomiędzy poszczególnymi grupami.

Najwięcej jednak czasu poświęcono na spotkania z przedstawicielami życia politycznego, gospodarczego i naukowego. Młodzież spotkała się m.in. z wiceministrem obrony narodowej gen. Antonim Jasińskim, sekretarzem KC PZPR Tadeuszem Porębskim, prof. Akademii Ekonomicznej Józefem Kaletą. Spotkania te przebiegały w sposób spontaniczny. Zaproszeni goście odpowiadali na zadawane z sali pytania lub komentowali aktualne wydarzenia gospodarcze i polityczne.

Przedstawiciele nauki przybliżali słuchaczom realia obecnej polityki gospodarczej państwa. Wyjaśniali konieczność wprowadzenia reformy i ukazywali jej zasadnicze cele. Młodzież miała możliwość wysłuchania kilku różnych głosów na te tematy. Nie wszystkie były pochlebne, nie zabrakło także krytycznych uwag i odmiennych propozycji.

Uczestnicy obozu spotkali się również z kilkoma dyrektorami zakładów pracy. O swoich kłopotach i zamierzeniach mówili dyrektorzy wrocławskiego „Elwro”, „Hut-menu” i „Jelcza”. Poruszyli przede wszystkim sprawy jakości i wydajności pracy, sytuacji zakładów w nowych warunkach i materialne problemy załóg. Szczególnie ta część spotkań cieszyła się dużym zainteresowaniem młodych pracowników.

Do tematu wynagrodzeń powrócono także podczas spotkania z Henrykiem Nowakiem. Dużo miejsca poświęcono w jego trakcie roli młodego pokolenia i jego funkcji w przyszłości kraju. I sekretarz KW PZPR omawiał problemy województwa, dotyczące młodych — sprawy mieszkaniowej, nowe miejsca pracy, kwestie ekonomiczne i płacowe. Wiele mówiono o automatyzacji i robotyzacji. Pilną sprawą jest eliminowanie ludzi z miejsc pracy, na których występuje zagrożenie zdrowia. Jest to, oczywiście, sprawa przyszłości, ale już teraz należy się do niej przygotowywać.

Te dwa tygodnie w Baworowej wiele mi dały — mówi Jacek Kruczek. — Zdobyłem pełniejsze rozeznanie w polityce i gospodarce. Nauczyłem się lepszego współżycia i nawiązywania kontaktów nie tylko z rówieśnikami, ale i innymi osobami. A przy tym był to wspaniały wypoczynek.

Możliwości, jakie nam zapewniono podczas obozu, rzeczywiście spełniały warunki w jakich będziemy żyli w XXI wieku — dodaje Bożena Hanusiak. — Mówiono o przyszłości przemysłu i naszej roli w zakładach pracy. Mogliśmy także porównać poglądy innych młodych ludzi i zapoznać się z ich problemami. Mamy nadzieję, że spotkamy się z nimi za rok.

M. SZCZUPIORSKI

Pożyczki do 100 tys. złotych

Na sierpniowym posiedzeniu Zarządu Przykładowej Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej podjęta została uchwała o podniesieniu górnej granicy udzielanych członkom kasy pożyczek. Od września wynosić ona będzie 100 tys. zł. Decyzję taką podjęto zgodnie z wielokrotnymi propozycjami pracowników ZKiMR. Zarząd zastrzega jednocześnie, że rygorystycznie przestrzegane będą przepisy o przyznawaniu pożyczek.

Przypomnijmy więc, że zgodnie z regulaminem członek PKZP może ubiegać się o pożyczkę w wysokości dwukrotnego wkładu członkowskiego oraz miesięcznych poborów zainteresowanego. Przestrzeganie tych zasad zapewni korzystanie z pożyczek wszystkim ubiegającym się o nie członkom. Regulamin określa najdłuższy czas ich spłaty. Nie może on przekroczyć 24 miesięcznych rat przy pożyczkach na cele bieżące. W przypadku przeznaczenia ich na potrzeby mieszkaniowe, czas spłaty przedłużony jest do 30 miesięcy.

Pożyczki uzupełniające, to znaczy, takie które udzielane są członkom PKZP w cza-

sie spłacania poprzedniej, nie mogą, łącznie z aktualnym zadłużeniem, przekroczyć maksymalnej wysokości, tj. 100 tys. zł. Będą udzielane tylko w szczególnie uzasadnionych przypadkach, przy czym warunkiem ich przyznania jest poręczenie tych samych osób, które podpisały o niesplaconą pożyczkę.

Członkowie PKZP mogą raz do roku wycofać część swojego wkładu, jednak nie może to być suma przekraczająca 50 procent jego wysokości. Dodatkowy warunek stanowi wysokość wkładu. Wycofanie jego części jest możliwe tylko wówczas, gdy przekracza on podwójny miesięczny zarobek brutto zainteresowanego pracownika.

Przykładowa Kasa Zapomogowo-Pożyczkowa udziela także bezwrotnych zapomóg. Działalność taka uzależniona jest jednak od funduszy, będących w dyspozycji zarządu. Zapomogi przyznawane są jedynie tym członkom, którzy znajdują się w szczególnie trudnych sytuacjach materialnych. (k)

Rozszerzono listę materiałów do zbiórki

Pod koniec sierpnia ukazał się aneks do instrukcji dotyczącej zasad i wynagradzania za zbiórkę złomu nietechnologicznego, surowców wtórnych i opakowań zwrotnych. Rozszerzył on listę materiałów podlegających zbiórce.

Objęte zostały nim dodatkowo opakowania fakturowane nie podlegające obowiązkowemu zwrotowi, wszelka makulatura, drewno opałowe, i złomowane pojemniki. Prócz tego na liście znalazły się zużyte silnikowe oleje samochodowe oraz z podnośników, pras i maszyn, zużyte uszkodzone lub zniszczone tarcze ściernie, złom

metali kolorowych z demontowanych maszyn i urządzeń elektrycznych, sortowany złom z narzędzi, złom stalowy uzyskiwany podczas likwidacji przybudówek i maszyn oraz inne części i elementy z rozbiórek prowadzonych w zakładzie. Złom ten można jednak zbierać dopiero po uzyskaniu akceptacji na taką działalność przez właściwego zastępcę dyrektora.

Ta ostatnia klauzula ma zapobiegać złomowaniu elementów, które mogą być wykorzystywane do prowadzenia innych prac lub magazynowane jako części zamienne. (mis)

Czyżby znów „afera”?

Przesadzone wieści z kolonii

LETNI WYPOCZYNEK zawsze budzi w zakładzie spore emocje, szczególnie gdy chodzi o najmłodszych. Już w ubiegłym roku wokół kolonii wytworzyła się atmosfera małego skandalu. Oczywiście, stwierdzenia rodziców nie sprawdziły się, a wysłana do ośrodka komisja wróciła z dobrymi wiadomościami. Podobnie stało się w roku.

Na zorganizowanych w Karpaczu koloniach letnich, w których uczestniczyło 40 dzieci pracowników ZKiMR, także wybuchła „afera”. Nie tyle w Karpaczu, ile w zakładzie. Rodzice zgłaszali wiele uwag do wypoczynku zorganizowanego w jednej ze szkół. Mówiło się o złym wyżywieniu, fatalnych warunkach higienicznych, braku rozrywek i niewłaściwej opiece. Trudno dziwić się rodzicom, wykazującym sporo troski o własne pociechy, zwłaszcza, że początek turnusu mógł w wielu z nich wzbudzić poważne wątpliwości. Po przyjeździe na miejsce okazało się bowiem, że brakuje wychowawców. Kilku z rodziców, odwozujących dzieci, zostało z nimi do następnego dnia. Trudno jednak winą za taki stan rzeczy obarczać kierownictwo kolonii. Czterech wychowawców, z którymi podpisano umowy o pracę, nie przyjechało w określonym terminie i trzeba było poszukać innych.

Taki początek mógł rzeczywiście skłonić wielu do zastanowienia się nad porządkiem panującym w kolonii. Wysłano więc komisję, która bez zapowiedzi miała sprawdzić słuszność obaw rodziców. Oto, co stwierdziła.

Wszystkie dzieci z Jawora podzielono na dwie grupy. Nie było więc mowy o tym, aby łączyć je w grupy z innymi dziećmi. W obiekcie przez cały czas była zimna i ciepła woda. Dzieci korzystały z natrysków, gdyż w szkole nie ma wanień do kąpieli. W ciągu dnia wydawane były cztery porcje. Nie było drugiego śniadania, gdyż dzieci wstawały później, około godziny 7.30 a w południe wydawany był obiad. Uwzględniono natomiast podwieczorek. Nie potwierdziły się informacje, że wychowawcy spożywają posiłki oddzielnie i inne, niż dzieci. Przez nieomal całą dobę wychowawca towarzyszył swojej grupie i był zakwaterowany w jednym pokoju z kolonistami.

W czasie dwóch tygodni zorganizowano dla kolonistów wiele ciekawych rozrywek. Oto kilka przykładów. Starsze grupy miały wycieczkę na Śnieżkę, odbyły 3 dyskoteki, sparatakiada, turniej piłki nożnej, były wyjścia do kina, przed dziećmi występował

iluzjonista i zespół młodzieżowy. Poza tym codziennie, jeżeli tylko dopisywała pogoda, dzieci wychodziły na spacer w góry. Było to znacznie bezpieczniejsze od wycieczek do zatłoczonego i ciasnego Karpacza. W dzień, w którym przyjechała komisja, dzieci brały udział w konkursie na najładniejszy bukiet. Jak więc widać, mimo nieudanego początku, organizatorzy zapewnili dzieciom dużo rozrywek.

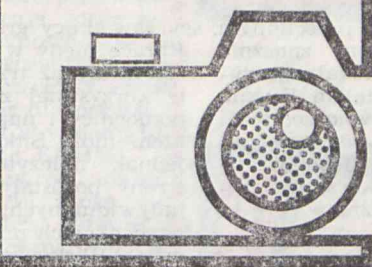
Dlaczego więc roznoszone były niesprawdzone opinie? Głównym problemem, jaki wystąpił na kolonii, był kłopot z rodzicami. Karpacz nie leży zbyt daleko od Jawora i umożliwia częste odwiedziny. To, oczywiście, chwalebne, ale nie wówczas, gdy przywozi się dzieciom duże ilości jedzenia, karmi je, a potem dziwi, że nie chcą jeść obiadów. Jest rzeczą pewną, że domowe posiłki, do jakich przyzwyczajone są dzieci, będą zawsze lepiej smakowały. Trudno także wymagać, aby jadły one po kilku obiadach, tym bardziej, że przyjeżdżając na kolonie, rodzice zabierali smakołyki zgodnie z upodobaniami ich pociech.

Kłopot polega również na tym, że część naszej grupy stanowiły dzieci w wieku 8-9 lat — dodaje uczestniczący w kontroli kierownik Działu Socjalnego KRZYSZTOF CHELCHOWSKI. — Były one najczęściej po raz pierwszy na kolonii i tęskniły za domem. Równie niepokojące było to, że rodzice właśnie tym dzieciom przysyłali znaczne sumy pieniędzy i często kontaktowali się z nimi telefonicznie. Np. na tydzień przed zakończeniem kolonii jedno z ośmiolatek dostało przekaz na 5 tysięcy złotych! Nawet najlepszy obiad nie będzie smakował, gdy przed nim zje się dużo słodczy.

Ciekawe, że żadnych uwag do kolonii nie mieli chłopcy. Natomiast kilka zastrzeżeń zgłaszały najmłodsze dziewczynki. Nawet te wynikały jednak z tęsknoty za domem. Prócz jednej, dotyczącej zakazu udziału w dyskotekach z powodu złego zachowania dzieci na wycieczce. Podczas przejeżdżania przez miasto dwudziestoosobowa grupa rozbiegła się na zakupy. Konsekwencje takiego zachowania nie są trudne do przewidzenia. A przecież wychowawca ma nie tylko prawo, ale i obowiązek egzekwowania od podopiecznych właściwego zachowania.

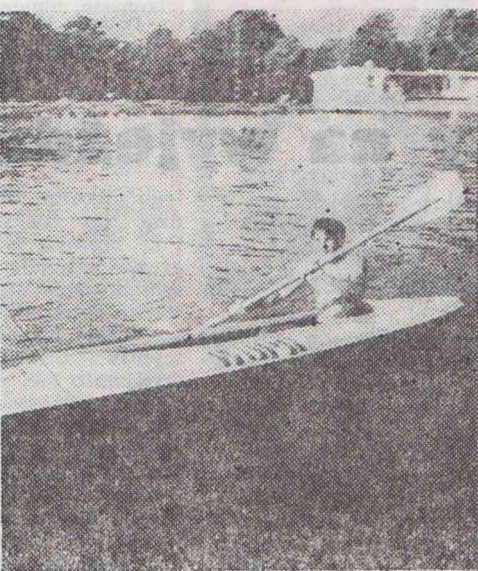
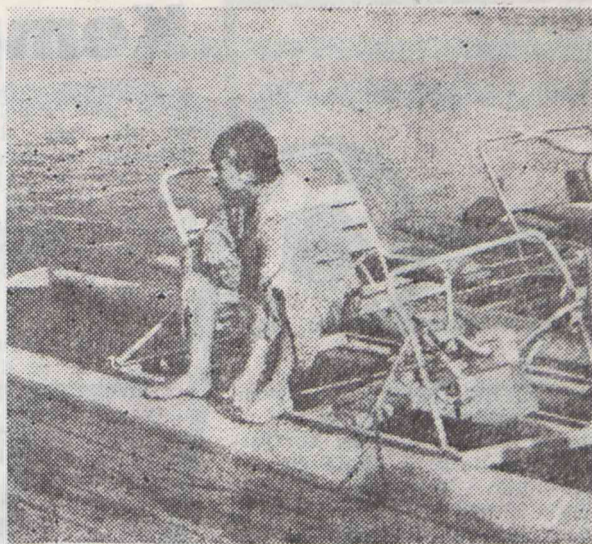
Tak więc na przyszłość powinniśmy z większą dozą sceptycyzmu odnosić się do niesprawdzonych wieści, napływających z ośrodków wypoczynku letniego, szczególnie tych, w których wypoczywają nasze dzieci. (mis)

w obiektywie

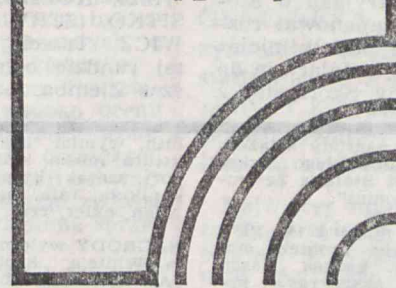


Wspomnienie lata

Fot. F. Kopeć



nasze sygnały



Czym skorupka nasiąknie...

Rozpoczął się kolejny rok szkolny, a wraz z nim następny rok działalności Ochotniczego Hufca Pracy w zakładzie. Uczestnicząca w nim młodzież to kandydaci na przyszłych, stałych pracowników przedsiębiorstwa. Już obecnie przygotowują się do wykonywania w przyszłości konkretnej pracy i poznają zakład. Czy jednak, to co widzą na co dzień, będzie stanowiło zachętę do rzetelnej i sumiennej pracy? Z czym spotykają się junacy, pracując w ZKiMR?

Jeszcze w ubiegłym roku pisaliśmy na łamach „PF” o trudnych warunkach, w jakich pracują OHP-owcy, a przede wszystkim o kłopotach z szatnią. Warunki, jakie w niej panowały, uznane zostały za najgorsze w województwie. Teraz, po upływie kilku miesięcy, sytuacja nie wygląda lepiej.

Lista niedociągnięć jest długa i nie chodzi o to, aby wymieniać wszystkie „niedoróbki”. Przykładów niesolidności jest aż nadto dużo. Rozgrzebane roboty i niktne szanse na ich szybkie zakończenie nie przysporzą im wzorów godnych naśladowania. Przebywanie w pomieszczeniach, gdzie nie są dochowane podstawowe wymogi higieny, nie sprzyja poszanowaniu wspólnego mienia i dbałości o nie. Nikną także autorytety, bo jak wierzyć komuś, kto składa deklaracje i ich nie dotrzymuje. Te wszystkie symptomy nie nastrojają optymistycznie, gdy zaczniemy myśleć o starym przysłowiu ludowym, którego fragment przytoczyliśmy w tytule.

W tym roku szkolnym w zakładowym hufcu zwoiniło się 16 miejsc dla nowych junaków.

Tyłu bowiem zostało przyuczonych do zawodu i zasililo grono stałych pracowników ZKiMR. Już na początku września zgłosiło się do zakładu ponad 40 chętnych do podjęcia pracy i nauki w ramach OHP. Nie wszyscy będą mogli być przyjęci. Połowa potencjalnych kandydatów będzie musiała poczekać na wolne miejsca, albo poszukać sobie innej szkoły lub hufca. Czy jednak wszyscy z nich mają szansę na przyjęcie?

Sprawa nie jest prosta. W ubiegłym roku podpisano z junakami umowę, w myśl której zmienić się mogły dotychczasowe warunki nauczania. Chodziło przede wszystkim o to, aby z rozpoczęciem nowego roku nauka mogła od-

bywać się w godzinach przedpołudniowych. Tak, jak dzieje się to w przykładowej szkole, w której przez dwa dni w tygodniu trwa nauka, a pozostałe trzy przeznaczone są na pracę w zakładzie. Niestety, wszystko pozostało po starciu. Junacy nadal pracują do 13, a w ciągu trzech dni w tygodniu uczą się po południu. Taki układ nie odpowiada przede wszystkim dojeżdżającym. Oznacza to dla nich wyjazd z domu w godzinach porannych i powrót dopiero w nocy. Tymczasem wielu z nich dojeżdża z Bolkowa, a nawet ze Świdnicy. Czy pozostaną w hufcu, mając taką perspektywę?

Od tego roku junacy mieli pracować w jednym wydodrębnionym dziale pod opieką instruktorów. Dotychczas jednak nie przygotowano dla nich takich stanowisk pracy. Podobnie jak remont który miał być zakończony w pierwszym kwartale. Oczywiście, na wszystko można znaleźć usprawiedliwienie w przyczynach obiektywnych. Czy jednak przekona to młodych, wkraczających dopiero w życie ludzi?

Wydaje mi się, że wiele się obiecuje, a za mało realizuje. Takie działania, niestety, nie przyniosą nikomu korzyści, a wręcz przeciwnie. Wiele może pamiętać jeszcze dawną szatnię junaków. Stała tam woda, do szafek przechodziło się po kamieniach i była czynna tylko jedna umywalka. W porównaniu z tym jest obecnie nieco lepiej. Czy może to jednak kogokolwiek pocieszyć?

JAN KRZYSZTOF



JESZCZE NIGDY w historii trzyciolatowych występów nie udało się Kuźni osiągnąć korzystnego rezultatu z KKS-em w Kluczborku. Najpierw była pamiętna klęska 1:6 jesienią 1983 r., potem porażka 0:2 wiosną tego roku. Nie udało się też kolejną, jesienną wyprawę do Kluczborka. Kuźnia ponownie uległa KKS-owi 1:3. Jak tak dalej pójdzie, jaworska drużyna nabawi się kompleksu wobec rywala z Kluczborka. Jest jednak w tym coś, co zmusza do głębszego zastanowienia.

Powiało optymizmem

ZACZNĘ od stwierdzenia, iż nie zgadzam się z tymi, którzy porażkę w własnym boisku z walbrzyską Victorią kładą na karb wyjątkowej nieudolności piłkarzy Kuźni. Uważam, że mimo przegranej, Kuźnia grała naprawdę dobrze. Pech chciał, że akurat w tym dniu natrafiła na wyjątkowo dobrze usposobionego przeciwnika. Nie zmienia to mojej oceny nawet fakt, że przez większą część spotkania grała z przewagą jednego zawodnika. Jeszcze w pierwszej połowie napastnik walbrzyszan otrzymał za zbyt ostrą grę czerwoną kartkę. Miało to, moim zdaniem, decydujące znaczenie, zaró-

Kompleks KKS-u?

KKS jest zespołem przeciętnym, scy zawodnicy grali bardzo słabo. by nie rzec słabym, znacznie słabszym od swego lokalnego rywala Metalu. Z Metalem Kuźnia zawsze toczyła równorzędne i stojące na wysokim poziomie pojedynki, także na jego boisku, uzyskując najczęściej korzystne wyniki. Z KKS-em Kuźni po prostu „nie idzie”.

Po rozgromieniu Pafawagu wydawało się, że drużyna uzyskała przyzwoitą formę i powinna systematycznie odrabiać poniesione w pierwszych meczach straty, piąć się w górę tabeli. Rzeczywistość okazała się zupełnie inna. Forma zaprezentowana w Kluczborku nie rokuje Kuźni niczego dobrego. KKS jeszcze raz potwierdził, że z Kuźnią potrafi grać, chociaż — prawdę mówiąc — pokazał niewielkie umiejętności. Tym bardziej więc przykro, że wystarczyły one na pokonanie jaworzan, którzy w niczym nie przypominali drużyny sprzed tygodnia. Wszy-

akcję Kuźni. Celował w tym zwłaszcza były zawodnik Kuźni — Rybicki, wielokrotnie upominany przez sędziego, aż dostał żółtą (tylko!) kartkę. W przerwie zaczęto przebiegiwać o zwycięstwie za trzy punkty. Bardzo szybko jednak rachuby optymistów wzięły w łeb. Na boisku zaczęły bowiem dziać się rzeczy niesamowite. Piłkarze Victori zamiast cofnąć się do głębokiej defensywy i w kontratakach szukać szansy na zdobycie wyrównującego gola, ruszyli do generalnego szturmu na bramkę Kuźni. Przyniosło im to pełną powódzenie. Zawodnicy Victori wykorzystywali kolejne błędy obrońców Kuźni i po kilkunastu minutach z 1:0 zrobiło się 1:3. Dopiero w ostatniej minucie meczu SKOWRON zmniejszył rozmiar porażki, zdobywając drugiego gola dla Kuźni. (m)

Pierwsze punkty na wyjeździe

PO DWÓCH wyjazdowych porażkach z Chrobrym i KKS-em, dopiero w szóstej kolejce udało się Kuźni zdobyć punkt na obcym boisku. Stało się to w Nowej Soli w meczu z niedawnym drugoligowcem Dozametem. Jaworska drużyna potwierdziła zasygnalizowaną przed tygodniem zwyczajną formę i po niezłej, a momentami nawet bardzo dobrej grze, uzyskała cenny remis 1:1. Gola, dającego Kuźni prowadzenie, zdobył w 5 minucie SITKO.

Tak szybko zdobyty gol spowodował zmianę sposobu gry jaworzan. Od tej pory znacznie mniej uwagi poświęcali atakowaniu bramki rywala, koncentrując się przede wszystkim na ochronie własnej. Nie było to jednak kurczowe trzymanie się przedpola bramkowego Kuźni i ograniczanie się do nielicznych kontrataków. Jaworscy zawodnicy starali

się jak najdłużej przetrzymywać piłkę w środkowej strefie boiska, „wybić” rywala z uderzenia, nie dopuszczając do dogodnych pozycji strzeleckich. Trzeba przyznać, że dość długo taktyka taka przynosiła powodzenie. Piłkarzom Dozametowi dopiero tuż przed przerwą udało się poważnie zagrozić bramce Kuźni. Wtedy to w olbrzymim zamieszaniu zmierzającą do bramki piłkę wybił głową ZIEMBA, a dobitka trafiła w poprzeczkę.

Po przerwie Kuźnia nadal konsekwentnie prowadziła „swoją” grę. Prawdopodobnie doprowadziłaby ją do pomyślnego i zaskakującego kibiców zakończenia, gdyby nie pechowa kontuzja Sitki. Po opuszczeniu przez niego boiska i wejściu Stryjaka w szeregi jaworzan zapanował rozgardiasz. Zupełnie oddali inicjatywę gospodarzom, cofając się do rozpaczliwej obrony. Skorzystali z

tego piłkarze Dozametowi, przechodząc do zdecydowanego ataku. Pod bramką Kuźni mnożyły się groźne sytuacje, jednak na szczęście obrońcy stawiali na wysokości zadania. Ponownie Ziemia wyręczył Kasprzaka, a dobitkę wybił z bramki Skowron. Gdy wydawało się, że mecz zakończy się niespodziewanym rozstrzygnięciem, na rozpaczliwy strzał z ok. 30 metrów zdecydował się stoper Dozamet. Piłka w ostatniej chwili otarła się o nogę Ziembę i wpadła do bramki. Szczęście dopisało więc gospodarzom, pozwalając im uratować jeden punkt.

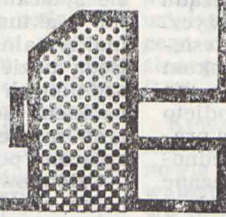
Kuźnia wystąpiła w składzie: KASPRZAK, SKOWRON, ZIEMBA, IGNATIUŁ, SKULSKI, STOBRAWA, WŁOSZCZAK, BLISKOWSKI, KOZŁOWSKI (NOWAK), SITKO (STRYJAK), NORSESOVICZ. Trzecia żółta kartkę w tej rundzie otrzymał za grę na czas Ziemia. (m)

zostaną następujące nagrody książkowe: Krzysztof Baranowski „Szkółka pod żaglami” oraz Stefana Zeromskiego „Ludzie bezdomni”.

ROZWIĄZANIE z numeru 14 „PF”: poziom — Dawid, kminek, empi, lamus, skarpa, karkas, trasat, tkacz, Harz, oculus, aksis, resor, ko-bra, ekran, anemia, opis, „Ptaki”, feniks, kręta, aplauz, Loren, Łużyce, ochwat, regie; pionowo — Du-

luth, wymiar, deska, spór, kosa, młot, wymiar, deska, spór, kosa, młot, wymiar, deska, spór, kosa, młot, wymiar, deska, spór, kosa, młot.

NAGRODY wylosowali: książkę Jamesa White’a „Szpital kosmiczny” — JAN SARZYŃSKI z TM-4 oraz książkę Tadeusza Grudzińskiego „Bolesław Smiały-Szczodry i biskup Stanisław” — WOJCIECH WINIAREK z M-1.



Przecieki

Tym razem nie chodzi o nieszczelność w sieciach wodociągowych czy kanalizacyjnych, ale o niekontrolowany przepływ informacji, docierających do osób, które są nimi szczególnie zainteresowane. Często trzeba wydelegować przedstawicieli zakładu na kontrolę ośrodka kolonijnego czy wczasowego, gdyż napływają skargi na osoby, które prowadzą ten wypoczynek. Gdy jednak komisja przyjeżdża na miejsce, kierownictwo ośrodka już jej oczekuje.

W takich przypadkach nie ma mowy o obiektywizmie w ocenie organizacji wypoczynku. Na samych opiniach nie można się opierać, gdy stan faktyczny jest inny. Jak jest w rzeczywistości? Sprowadzić specjalistę od usuwania przecieków. Polecamy hydraulika.

Troskliwość na koszt zakładu

Pisaliśmy już o zainteresowaniu niektórych rodziców dziećmi przebywającymi na koloniach. To skądinąd zastrzeżenie na pochwałę przyzwyczajenie ma także swoje minusy. Jedną z przyczyn, dla których szczególnie młodsze dzieci nie czuły się najlepiej, były niewątpliwie częste telefonny rodziców. Najgorliwsi dzwonili kilka razy dziennie, oczywiście w godzinach pracy. Jak było to możliwe? Ano, korzystali z zakładowych telefonów. Metoda była dość prosta. Z każdego telefonu można było poprosić o połączenie z miastem. Resztę załatwiano za pomocą numerów kierunkowych. Choć Karpacz nie jest zbyt

odległy od Jawora, rachunek za połączenia wynosił dość dużo. Była to więc troskliwość na koszt zakładu.

Final

Od kilku lat na wielu gremiach poruszana jest sprawa uruchomienia wagi kolejowej, aby można było ważyć dostarczane do zakładu materiały. Wszyscy byli zgodni, a czas płynął. Dziś, w przededniu zakończenia tej inwestycji, gdy specjaliści zaczęli montować wagę okazało się, że brakuje kilku części.

Urządzenia były pakowane w drewniane skrzynie, ale ktoś przełożył je do metalowego pojemnika. Ciekawe, na czym bardziej mu zależało, na częściach wagi, czy deskach?

Uwaga na poręczach

Poręcze przy schodach służą do zabezpieczenia się przed upadkiem. Szczególnie jednak zastosowanie mają one dla osób, które znajdują się w pobliżu biur. Jak wiadomo, nie zawsze można zastać odpowiedniego urzędnika i oczekujący petenci wspierają się często o poręcz. Niekiedy takie przyzwyczajenia mogą być niebezpieczne.

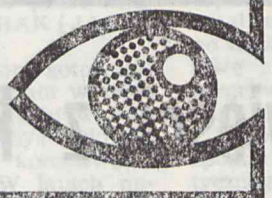
Przykładem niech będzie poręcz obok gabinetu głównego specjalisty ds. pracowniczych. Na odcinku łączącym korytarz z klatką schodową ma zabezpieczać przed upadkiem na znajdujące się poniżej schody. Pełniłaby tę funkcję, gdyby była połączona z następnym elementem na trawie. Obecnie łączy ją tylko plastikowa osłona, która może stwarzać fałszywe pozory bezpieczeństwa.

Uczciwy dłużnik

Straty nadzwyczajne to problem ZKIMR od wielu lat. Nie można jakoś znaleźć sposobu na jego rozwiązanie. Często próbujemy tłumaczyć ich powstawanie przyczynami obiektywnymi, ale trudno uwierzyć, aby tylko one je powodowały.

Oto przykład. Niedawno do jednego z dyrektorów zadzwonił pracownik innego zakładu z pytaniem, kiedy otrzyma fakturę, aby mógł zapłacić za otrzymane wyroby. Okazało się, że dotarły one do tego przedsiębiorstwa w ubiegłym roku, ale dotąd nie otrzymało ono dokumentów, na podstawie których mogłoby uregulować należność.

Czy był to wyjątkowy przypadek?



Inwencja

gierskich sklepach półki pełne są towaru. Nie brakuje właściwie niczego. Wprawdzie wszystko jest dość drogie, ale przecież u nas też nie jest taniej. Wciąż nie wiadomo, czy płace gonią ceny, czy też odwrotnie. Znajomy łączył właśnie obfitość na sklepowych półkach z większą pracowitością i inwencją Węgrów. Wszak bez pracy nie będzie kotaczy.

PODRÓŻE KSZTAŁCĄ. Prawda ta znana jest od dawna. Wiadomo, można coś zobaczyć, dowiedzieć się, porównać. Spore doświadczenia z podróży wyniosła też część załogi ZKIMR. Wielu było tu i tam, handlowało choćby z Grecami i Turkami, jeździło do Jugosławii oraz innych krajów po obu stronach dawnej, tzw. żelaznej kurtyny. Widowało znacznie pełniejsze półki w sklepach niż u nas. Porównywało ceny z zaobskami itp. Choć były to wrażenia doraźne, dawały jednak pewne wyobrażenia.

Tak się jakoś składało, że w ostatnich latach nie wyjeżdżałem za granicę. Niedawno jednak wrócił z Węgier znajomy. Był tam na wczasach, ale to i owo zauważył. Otóż rzuciła mi się w oczy inwencja Węgrów. Przede wszystkim starają się zarobić poprzez pracę. Jego gospodarz, gdy wracał z państwowej roboty, uruchamiał punkt sprzedaży napojów chłodzących i skup pustych butelek. Pracował więc jakby na półtora etatu, aby uzupełnić rodzinny budżet.

U nas o tego typu inwencję trudno jest. Np. 22 lipca br. w ośrodku „Jawornik” przebywało mnóstwo ludzi. Zapas napojów chłodzących, choć na miejscu znajduje się ich rozlewnia, szybko się skończył. Potem ktoś dowiózł samochodem piwo. Lodów nie było w ogóle. Zanikła jakoś obwoźna ich sprzedaż, nikt nie chce się nią parać. Do tzw. prywatnej inicjatywy, choćby praktykowanej tylko przez kilka godzin dziennie, odnosimy się jakoś podejrzliwie, a niekiedy prywatnie nabrali cech właściwych państwowym sprzedawcom. Lepiej sprzedać lody w mieście ze statego automatu, bo klient i tak przyjdzie, niż wychodzić do niego.

Znajomy opowiadał też, że w wę-

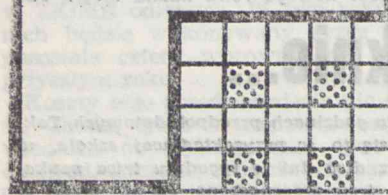
Tymczasem u nas panują odmienne przekonania. Jak wynika z przeprowadzonej przez ośrodek badania opinii społecznej ankiety, w naszym kraju na pracy nie można się dorobić nawet względnie standardu życia. Chyba, że ktoś zajmuje się wymianą defektywnych towarów lub handluje walutą. Oczywiście, taki proceder narusza już obowiązujące prawo. Uczestnicy ankiety stwierdzali też, że więcej cech, które powinny być właściwe socjalizmowi, występuje w krajach kapitalistycznych, niż u nas. Choćby możliwości życia z pracy.

Powszechnie uważa się, że przyczyną niedostatku jest brak inwencji społeczeństwa, ograniczanie jego inicjatywy przez najprzeróżniejsze przepisy. Pomimo trzech, „S”, jakie firmują reformę gospodarczą, zwłaszcza z samodzielnością najtrudniej. Każde ona rządzić się samorządem i dyktando, ale mnóstwo przepisów zabrania podejmowania wielu działań. Dość powszechnie spotykałem się np. z narzekaniami na 12-procentową barierę wzrostu płac, wolną od podatku od ponadnormalnych wynagrodzeń. Niepomniemnie więc zdziwiłem się, gdy z bilansu ZKIMR za pierwsze półrocze dowiedziałem się, że zakład zapłacił kilka milionów tego podatku, choć płace wzrosły w tym czasie o niecałe 10%. Nie mogłem pojąć, jak to się stało. Ale właśnie w poprzednim numerze „PF” wyczytałem, że owa 12-procentowa bariera poprzedza jeszcze kilka innych, bardziej szczegółowych, wraz z owymi, nie wiadomo skąd wziętymi 144 tys. zł, od których wylicza się wolną od podatku podwyżkę.

Szkoda, że u nas wyznaje się zasadę — im trudniejsze do zrozumienia przepisy, tym lepiej.

JAN KOWALSKI

krzyżówka

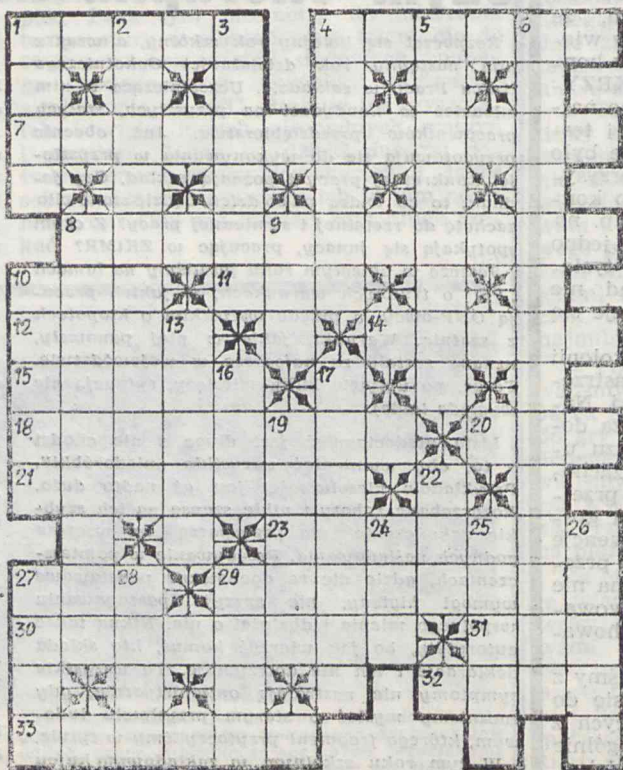


POZIOMO: 1) uszy żubra lub sprzęt kuchenny; 4) ptak drapieżny z Ameryki; 7) zuk pływający; 8) dział medyczny; 10) duchowny prawosławny; 11) dawna rosyjska jednostka masy; 12) wymuszona zapłata za odzyskanie czegoś; 14) zdoła roślinie; 15) taniec z przysiadami; 18) epoka starszego trzeciorzędu; 20) antylopa afrykańska; 21) nożyce ogrodnicze; 23) mienie; 27) roślina błotna o pedach stosowanych w koszykarstwie; 29) substancja otrzymywana z wywaru kości, chrząstek itp.; 30) rodzaj cyrka; 31) chronione drzewo iglaste; 32) bydło; 33) super-rozwista.

PIONOWO: 1) kojarzy się z bajkowym Maledem; 2) samolot, bezogonowa jaszczurka z Afryki i Azji; 3) szczególny atom; 4) bardzo twardy minerał; 5) ignorancja, ciemnota; 6) pozbawienie swobody ruchów; 8) powieść B. Czeszko; 9) chrząszcz; 10) za kosiąrzem; 13) wiośło od kanadyjki; 16) łowi myszy; 17) meteoryt; 19) system kodowania tytułów czasopism i wydawnictw seryjnych; 22) kształtujące świadomość; 24) górny pokład złożowej części statku; 25) przybieranie na wadze; 26) krupa; 27) określony porządek; 28) śpiew ptaków; 29) kruszywo do betonu.

W. Cz.

WSRÓD CZYTELNIKÓW, którzy nadesła prawidłowe rozwiązanie krzyżówki w terminie 10 dni od daty ukazania się numeru „PF”, rozlosowane



PRZEGLĄD FABRYCZNY — Redaguje zespół w składzie: Zdzisław Kasprzak (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: Wrocł. Zakłady Graficzne — Zakład w Jaworze, pl. Seniorsa 4. Zam. 982-87 — 1500 — A3 — C-19