

Szansa dla wszystkich

W brygadowym systemie pracy można więcej zarobić

OD KILKU MIESIĘCY mówi się w zakładzie coraz więcej o brygadowym systemie pracy. Wprowadzono go już w wielu przedsiębiorstwach w kraju i zdał egzamin. Zadowoleni są pracownicy, bo mają większe możliwości zarobku, a także kierownictwa tych zakładów, gdyż zwiększa się wydajność i poprawia się jakość produkcji. Na czym więc polega ten nowy sposób organizowania pracy?

Najogólniej mówiąc, opiera się on na znacznie większej samodzielności pracowników. Oni decydują o wielu sprawach, które pozostawały dotychczas w gestii zakładu. Do nich należy m.in. wychodzenie z inicjatywą powołania brygady, ustalenie jej składu, wybór lidera i określenie warunków, na jakich będą pracowali. Takie rozwiązania przynoszą obu stronom znaczne korzyści. Do brygady przyjmowani są tylko pracownicy, którzy mają opinię solidnych, dobrze pracujących i wydajnych fachowców. Nikt nie może narzucić grupie, kto powinien wejść w jej skład. Najczęściej spotyka się brygady kilku i kilkunastoosobowe. Nad większymi trudno byłoby zachować kontrolę, a poza tym w małej grupie ludzie lepiej się znają. Pozwala to także stwierdzić, już w brygadzie, kto pracuje dobrze, a kto tylko pozoruje wykonywanie swoich obowiązków.

Członkowie brygady sami ustalają, kto powinien się w niej znaleźć. Nie muszą to być wyłącznie pracownicy bezpośrednio produkcyjni, czy wykonujący zadania, których podjęła się brygada. Może powstać np. zespół montujący maszyny rolnicze, ale w jego skład może wejść elektryk zajmujący się utrzymaniem ruchu, mechanik czuwający nad sprawnością maszyn, zaopatrzeniowiec dbający o stały dopływ koniecznych do montażu elementów, konstruktor doskonalący daną maszynę, a nawet pracownicy dbający o higienę miejsca pracy. Decydują o tym wszyscy członkowie brygady i ich postanowienie jest ostateczne. Mogą też uznać, że nikt taki nie jest im potrzebny i ograniczyć skład zespołu wyłącznie do pracowników bezpośrednio produkcyjnych, mogą również zatrudnić kogoś z wymiennych na zasadzie umowy, że poza swoimi podstawowymi obowiązkami będzie przede wszystkim odpowiadał za zaspokojenie potrzeb brygady.

Wszyscy, którzy weszli w skład grupy, decydują o wyborze lidera i rady brygady. Również w tym przypadku pozostawiono pracownikom zupełną swobodę. Liderem może być każdy, za kim opowie się większość, bez względu na wykształcenie, staż pracy, czy zajmowane stanowisko. Wybiera się tego, do kogo wszyscy mają zaufanie. Podobnie jest w przypadku wyboru rady brygady. Jej członkowie są właściwie gospodarzami grupy.

Dopiero po ustaleniu składu zespołu, lidera, zakresu prac oraz sposobu ich rozliczania, lider mo-

że zawrzeć umowę z dyrektorem przedsiębiorstwa. Podpisują ją wszyscy członkowie brygady, dyrektor i przedstawiciel związków zawodowych. Umowa zawiera decydujące postanowienia: na jaki czas powołano brygadę, jakie wielkości produkcji jej wyznaczono, jaka będzie baza finansowa itp. Poza podstawowymi ustaleniami można w niej określić wszelkie dodatkowe okoliczności, jak warunki dotyczące opłacania przez zakład wszystkich przestojów spowodowanych brakiem części do produkcji, awariami maszyn, odpowiedzialność ponoszoną za braki spowodowane wadami materiałów i wiele innych.

Nie określa się natomiast, jak długo powinna pracować brygada. Tę kwestię rostrzygają jej członkowie. Można również dobrze zawrzeć umowę na rok, jak też na kwartał, czy kilka miesięcy. Co więcej, jeżeli uzyskiwane przez pracowników lub zakład efekty nie będą zadowalające, umowę można rozwiązać. Obie strony obowiązują wtedy miesięczny okres wypowiedzenia. Jeżeli członkowie zespołu uznają, że praca w brygadzie wymaga zbyt dużego wysiłku, lub nie opłaca się, mogą z niej zrezygnować.

W umowie można również zastrzec dodatkowe świadczenia na rzecz członków brygady, tak materialne, wynikające z nowych przepisów, które nie obowiązywały podczas zawierania umowy, jak również socjalne, np. wyodrębnienie części stołówki, szatni itp. Brygada ma prawo do dokonywania wszelkich zmian kadrowych w swojej grupie. Może z niej zwolnić członka, który nie wywiązuje się ze swoich obowiązków, odwołać lidera i mianować nowego, zatrudnić nowych członków grupy, jeżeli uzna, że jest to konieczne do właściwego jej działania. Obowiązuje po prostu indywidualna odpowiedzialność za efekty osiągane przez całą grupę. Dlatego w brygadzie nie ma miejsca dla obiboków, osób mało wydajnych czy źle pracujących. Działalność brygady nastawiona jest przede wszystkim na osiąganie jak największego zysku. Stąd grupy mogą się łączyć lub dzielić w zależności od przewidywanych z tego tytułu korzyści.

Nikt nie może narzucać brygadzie, kiedy i co mają wykonywać jej członkowie. Oni decydują o tym, w jaki sposób zorganizują sobie pracę i kiedy będą wykonywać poszczególne zadania. Generalnie jednak brygada musi wykonać przyjęte przez siebie zobowiązania w terminie. Oznacza

to, że jej członkowie mogą ustalić dowolny wymiar godzin pracy. Może on być krótszy lub dłuższy od normalnej dniówki, ale musi być wykonany przyjęte zadania w terminie. Zakład nie interesuje się tym, kto zwinął. Rozliczana jest cała brygada i ona ponosi odpowiedzialność finansową, gdy nie wykona na czas określonych w umowie prac.

Natomiast w sytuacji, gdy członkowie brygady wywiążą się z określonych umową zadań przed czasem, mają prawo do podejmowania dodatkowej produkcji. Postanowienie takie zależy wyłącznie od ich samodzielnej decyzji. Inne prace mogą podejmować także w przypadku przestojów spowodowanych brakiem materiałów czy remontem maszyn.

Najważniejszym czynnikiem, zachęcającym do tworzenia brygad, są płace. W skład wynagrodzenia wchodzi takie elementy, jak: płace zasadnicze, premie, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, zasiłki chorobowe itd. W czasie pracy brygada zakład nie przyznaje dodatkowych kwot na godziny nadliczbowe i nie wypłaca chorobowego. Od pracowników zależy, jak podzielić uzyskaną przez siebie kwotę. Jeżeli jeden z nich w danym miesiącu choruje, to pozostali decydują, jakie wynagrodzenie mu przysługuje. Np. brygada wykonująca tę samą produkcję zarobiła w ubiegłym roku 4 mln zł. Do tego dodaje się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych — 50 tys. zł oraz zasiłki chorobowe 40 tys. zł. Za tę samą pracę w systemie brygadowym grupa otrzymuje 4.090 tys. zł i przedsiębiorstwa nie interesuje, czy będą oni pracowali po godzinach, czy ktoś z nich będzie chorował itd. Brygada otrzymuje tę kwotę i samodzielnie dzieli ją wśród swoich członków. Grupa może również zdecydować o przekazaniu pewnych kwot osobom spoza zespołu, a nawet spoza zakładu. Zależy to wyłącznie od decyzji całej brygady.

Jak więc widać, ogólne wynagrodzenie pozostaje to samo, ale poprzez dobór sumiennych i pracowitych członków brygada może osiągnąć ten zarobek w znacznie krótszym czasie. Wiadomo także, że z takich grup będą eliminowani wszyscy unikający pracy lub często chorujący. Do minimum ograniczy się niepotrzebne przestoje, a członkom zespołu zależnie będzie na dobrej jakości, systematyczności i wydajności pracy.

Oczywiście, artykuł ten nie wyczerpuje całości zagadnień związanych z tworzeniem i zasadami działania systemu brygadowego. Do tych spraw będziemy wracali w następnych numerach „PF”.

MIROSLAW SZCZYPIORSKI



przegląd fabryczny



Pismo Załogi
Zakładów Kuzienniczych
i Maszyn Rolniczych w Jaworze
Nr 15 (157) Rok XV
16-31 sierpnia 1988 r.

W kolejce do zakładowego mieszkania

LICZNE, wprowadzane w ostatnich latach zmiany w prawie lokalowym zmusiły również do znalezienia zakładowego regulaminu przydziału mieszkań. Dotyczy on, oczywiście, mieszkań fabrycznych.

ZKiMR posiadają obecnie 258 mieszkań w osiedlu przy ul. Metalowców i Stalowej. Stan ten utrzymuje się od 1984 r., kiedy to po raz ostatni zakład oddał do użytku nowe mieszkania. Brak środków finansowych zmusił zakład do przestania budowy mieszkań we własnym zakresie. Wolne tereny w fabrycznym osiedlu odstąpiono spółdzielni mieszkaniowej, która wybudowała tam już dwa nowe bloki oraz rozpoczęła budowę dwóch kolejnych. Pracownicy zakładu mogli otrzymać w nich mieszkania na ogólnie obowiązujących zasadach, a więc w kolejności na spółdzielczej liście przydziału.

Zgodnie z nowym prawem lokalowym wszystkie mieszkania zakładowe traktowane są jako lokale zastępcze. Nie mogą to więc być mieszkania docelowe. Podstawowym warunkiem otrzymania takiego lokalu jest posiadanie książeczki mieszkaniowej. Może on być bowiem przydzielony tylko na czas oczekiwania na mieszkanie spółdzielcze. Obecnie, kiedy nie przybywa nowych zasobów, właśnie przydział mieszkań spółdzielczych stanowi jedyny sposób zdobywania wolnych pomieszczeń i przekazywania ich kolejnym pracownikom ZKiMR.

Pracownik ubiegający się o zakładowe mieszkanie powinien złożyć w Dziale Socjalnym odpowiedni wniosek. Najlepiej uczynić to jak najwcześniej, gdyż zgodnie z regulaminem obowiązującym w zakładzie podania dopiero po upływie roku od daty jego złożenia. Ilość odzyskiwanych do podziału co roku lokali jest zbyt mała, aby można było rozpatrywać wnioski wszystkich ubiegających się. Np. w tym roku blisko 70 osób spełniało wymagane warunki, a dru-

gie tyle zgłosiło potrzeby mieszkaniowe. Niestety, do podziału będzie tylko kilkanaście (dokładnie nie wiadomo, ilu pracowników przeprowadzi się do spółdzielczych) mieszkań.

Kolejnym warunkiem przy ubieganiu się o mieszkanie stanowi staż pracy. Trzeba przepracować w zakładzie co najmniej 2 lata na stanowisku kowala lub 3 lata na pozostałych. Wymóg ten nie dotyczy stypendystów ZKiMR. Zastosowanie wobec pracownika kary regulaminowej wpisanej do akt osobowych powoduje odroczenie rozpatrywania jego wniosku do czasu jej anulowania.

Kolejność przydziału mieszkań ustala Zakładowa Komisja Mieszkaniowa w oparciu o zgromadzoną dokumentację. Bierze przy tym pod uwagę warunki mieszkaniowe zainteresowanych, staż pracy — z zachowaniem wspomnianych preferencji dla kowali — oraz przebieg pracy zawodowej w zakładzie. Projekt listy powinien być podany do publicznej wiadomości. W okresie 14 dni od jej wywieszenia Dział Socjalny przyjmuje odwołania. Po 30 dniach od ogłoszenia projektu powinna być wywieszona lista ostateczna, zaopiniowana przez Radę Pracowniczą i zatwierdzona przez dyrektora zakładu.

Od stycznia tego roku inna jest też procedura zasiadania mieszkań zakładowych. Dotychczas decyzję o zasiedleniu, oczywiście, na wniosek dyrektora zakładu, wydawał terenowy organ administracji państwowej, a więc naczelnik miasta. Obecnie sporządzana jest pomiędzy pracownikiem i dyrekcją zakładu umowa najmu zastępczego, co oznacza nieco większą samodzielność zakładu w dysponowaniu swoimi zasobami. Umowa ta traci swoją ważność, jeżeli przydzielone mieszkanie nie zostanie zasiedlone z winy uprawnionego w ciągu 30 dni od daty jej zawarcia. Przydział otrzymuje wówczas następna osoba z listy ostatecznej.

M. LENKIEWICZ



Podczas niedawnych Mistrzostw Świata w modelarstwie juniorów polska reprezentacja zdobyła mistrzowski tytuł w klasyfikacji zespołowej. Przyzakładowa modelarnia posiada bogatą tradycję w tej dziedzinie. Może więc w przyszłości doczekamy się reprezentantów kraju, a nawet medalistów w imprezach podobnej rangi. Fot. S. Sobolewski

Wyższe dodatki za nadgodziny

Czy opłaca się pracować w dni wolne? Takie pytanie zadawali sobie niejednokrotnie pracownicy zatrudnieni w wolne soboty i niedziele. Dotychczas stosowany 100-złotowy dodatek do każdej przepracowanej godziny przestał bowiem pełnić funkcję motywacyjną. Nawet po całej dniówce można było zarobić dodatkowo tylko 800 zł. Taka kwota nie mobilizowała. Czy zmieniać to nowe przepisy, regulujące tę formę zarobkowania?

Od pierwszego czerwca ustalono nowe stawki dodatków za pracę w nadgodzinach. Poza normalnym w takich przypadkach wynagrodzeniem przysługującym w dni robocze, czyli dodatkiem w wysokości 50% za dwie pierwsze godziny i 100% za każde następne, wypłaca się od 1.07.88 po 90 zł za dwie pierwsze godziny pracy nadliczbowej i po 180 zł za kolejne. W przypadku pracy w dni wolne, płatnej podwójnie, do każdej godziny dolicza się dodatkowo 180 zł zamiast dotychczas przyjętej kwoty 100 zł. Ten sam przepis dotyczy pracy po godzinach podczas trzeciej zmiany. Tak więc za przepracowanie soboty lub niedzieli pracownik otrzymuje dodatkowo 1440 zł.

Nie są to jedyne zmiany, jakie wprowadzono do systemu zakładowych płac. Od lipca 6-tysięczny dodatek osłonowy został włączony do płac zasadniczych. Najpierw operacja ta obejmie wszystkich pracowników na stanowiskach nierobotniczych i dniówkowych, poza dniówką zadaniową, obowiązującą w matrycowni. Natomiast od

sierpnia zostanie włączony do płac pozostałych pracowników, zatrudnionych w akordzie w zespołach wydziałów kuźni i maszyn rolniczych oraz w dniówce zadaniowej w matrycowni. To posunięcie wpłynie na wynagrodzenie, gdyż odtąd dodatkowe 6 tys. zł będzie stanowiło podstawę do naliczania premii, nagród za osiągnięte wyniki ekonomiczne, a także za pracę w nadgodzinach.

W związku z koniecznością wprowadzenia dodatku osłonowego do płac zasadniczych konieczne było wstrzymanie wcześniej zapowiadanej podwyżki nagrody za wyniki ekonomiczne. Planowano zwiększenie jej do 20% podstawowego wynagrodzenia — zamiast dotychczasowych 15%. Nadal pozostanie więc nie zmieniona wysokość procentowa nagrody, choć rzeczywiście zwiększą się wypłacane z tego tytułu kwoty. Pociągnie to za sobą wiele innych zmian, wynikających z wypłacanych w przedsiębiorstwie płac, zwiększy się np. podatek odprowadzany do Skarbu Państwa. Dopiero po dokładnym obliczeniu wszystkich wyników z tego tytułu następstw można będzie powiedzieć, czy osiągnięte przez zakład wyniki ekonomiczne umożliwią podwyższenie wysokości tej nagrody. Do tego czasu jej podwyżka została wstrzymana.

Ostatecznych rozstrzygnięć możemy spodziewać się dopiero jesienią tego roku. Wówczas praktyka pokaże, na co jeszcze stać fabrykę. (mis)

Podwyżki dla kowali

Praca w wydziałach kuźni należy do najbardziej uciążliwych w ZKiMR. Do znacznego wysiłku fizycznego i wysokiej temperatury dochodzi jeszcze zapylenie, hałas itp. Nic więc dziwnego, że zarobki zatrudnionych tu pracowników zawsze były nieco wyższe od przeciętnej płacy w zakładzie. O ich wysokości decydowali w znacznym stopniu sami zatrudnieni, gdyż pracuje się tu w systemie akordowym.

Od pewnego jednak czasu dało się zauważyć, że poziom płac kowali w porównaniu z pracownikami innych wydziałów spadał. Taka sytuacja wzbudziła niezadowolone sporej grupy zatrudnionych w kuźni. Trudno było odmówić im racji. Dlatego też dyrekcja podjęła decyzję o podniesieniu płac w wydziałach kujących.

Poza obejmującym wszystkich włączeniem do płac zasadniczych dodatku osłonowego, co daje już pewne korzyści, gdyż od tej kwoty będą liczone wszystkie premie i nagrody, kowale otrzymają od sierpnia br. podwyżki w granicach od 7 do 9 tys. zł. Aby wykazać różnicę pomiędzy dawnymi i nowymi placami, sporządzone zostaną w sierpniu br. dwa raporty, jeden w starym, a drugi w nowym układzie. Różnica będzie dowodziła o rzeczywistej skali podwyżki płac.

Informując o tym, dyrektor MARIAN NAWROCKI stwierdził, że tylko dzięki dobremu wynikowi pierwszego półroczu, zabieg taki był możliwy. Jednak w warunkach reformy gospodarczej większym placom musi towarzyszyć zwiększona produkcja. Tak więc od wszystkich pracowników zależy, czy płace w przedsiębiorstwie będą nadal rosły. (k)

„Dolmed” dziękuje

ZKiMR od kilku lat współpracuje z Dolnośląskim Centrum Diagnostyki Medycznej we Wrocławiu. Pracownicy zakładu co dwa lata przechodzą tam specjalistyczne badania diagnostyczne. Przedsiębiorstwo pomaga natomiast tej placówce w zakupie specjalistycznego sprzętu medycznego, asygnując na te cele określone środki finansowe.

Niedawno na ręce dyrektora ZKiMR MARIANA NAWROCKIEGO wpłynęło pismo, podpisane przez dyrektora „Dolmedu” WOJCIECHA ZUKOWSKIEGO, następującej treści: „W imieniu Dolnośląskiego Centrum Diagnostyki Medycznej DOLMED proszę przyjąć i przekazać załodze najserdeczniejsze podziękowania za umożliwienie nam pracy na nowej aparaturze”.

Powód do satysfakcji jak najbardziej uzasadniony. (m)

Nowe władze w OOP-3

Pod koniec lipca odbyło się zebranie wyborcze w Oddziałowej Organizacji Partyjnej nr 3. Trzeba było uzupełnić skład Egzekutywy i wybrać nowego I sekretarza tej organizacji. Dotychczas pełniący tę funkcję BRONISŁAW KADZIOLKA korzysta z urlopu wychowawczego, a drugi z sekretarzy — LESZEK NOWAK został w czerwcu wybrany na stanowisko przewodniczącego NSZZ Pracowników ZKiMR i nie mógłby pogodzić tych funkcji.

W jawnych wyborach członkowie OOP-3 uzupełnili skład Egzekutywy o MIECZYSLAWA GRAŁĘ i KRZYSZTOFA WAŻYŃSKIEGO. Oni także zgłoszeni zostali jako kandydaci na stanowisko I sekretarza tej organizacji. W tajnym głosowaniu M. Grała otrzymał 19, a K. Ważyński 11 głosów. W ten sposób nowym I sekretarzem OOP-3 został Mieczysław Grała. Jest on od 33 lat pracownikiem zakładu. Obecnie jest na stanowisku kierownika sekcji normowania. Przez 23 lata był radnym MRN w Jaworze. Od 1978 r. jest członkiem partii. Pełnił m.in. obowiązki przewodniczącego Zakładowej Komisji Rewizyjnej, był członkiem Egzekutywy i dał się poznać jako dobry organizator i działacz.

Dziękując za zaufanie, M. Grała stwierdził, że będzie starał się wypełniać swoje obowiązki jak najlepiej. Podkreślił znaczenie OOP-3 jako największej w zakładzie organizacji, skupiającej 57 członków. Zaznaczył również, że niezadowolająca jest obecnie frekwencja na zebraniach partyjnych.

Z okazji wyboru nowemu sekretarzowi gratulacje złożyli I sekretarz KZ PZPR ADAM SAWICKI, dyrektor zakładu i sekretarz KM PZPR MARIAN NAWROCKI oraz sekretarz KM PZPR EDWARD WALCZUK. (mis)

Pierwsze posiedzenie Zarządu NSZZ

Wybrano prezydium i komisje problemowe

12 lipca odbyło się pierwsze plenarne posiedzenie nowo wybranego Zarządu Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Pracowników ZKiMR. Uczestniczyli w nim także: zastępca dyrektora ds. ekonomicznych EUGENIUSZ CEZAR, członek Komisji Rewizyjnej STANISŁAW TABASZ oraz przewodniczący Zakładowej Komisji Pojednawczej ANDRZEJ CHRYNOWSKI.

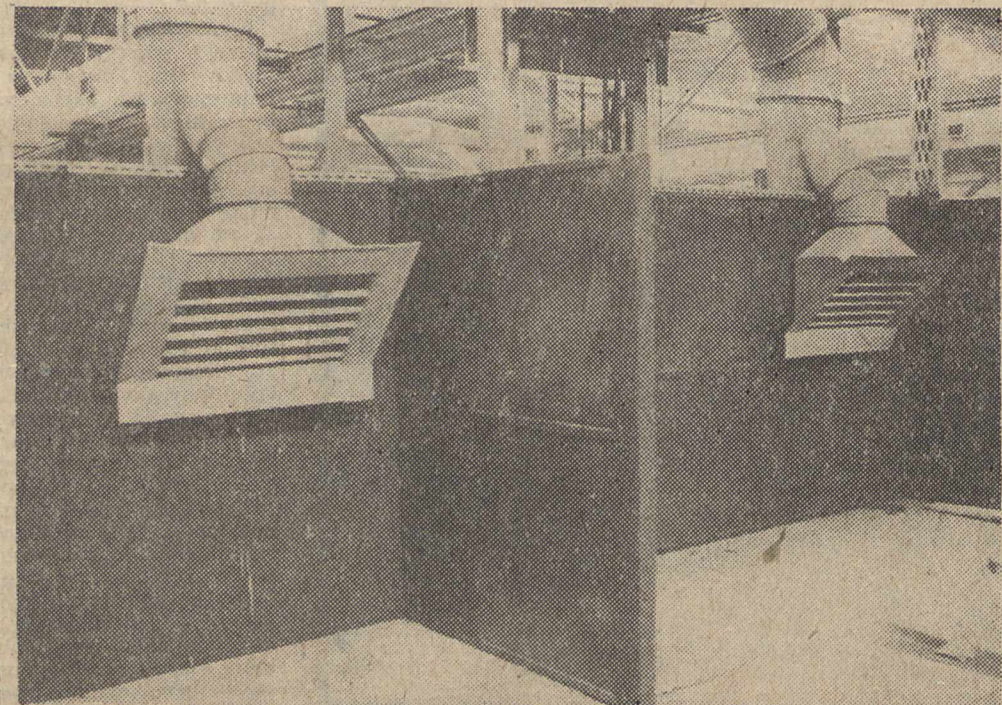
Nowy Zarząd wybrał ze swego grona 7-osobowe Prezydium, w którego składzie znaleźli się: RYSZARD CZARNECKI, EUGENIUSZ GANCARZ, DANIELA REKTOREK-HURAS, JERZY KOWALSKI, MICHAŁ LENKIEWICZ i LESZEK NOWAK. Zastępcą przewodniczącego wybrano MICHAŁA LENKIEWICZA. W bieżącej kadencji będzie to funkcja społeczna. Ustalono ponadto stałe terminy posiedzeń Prezydium, które będzie zbierało się w każdą środę tygodnia o godz. 9. Cały Zarząd zbiera się będzie, jak dotychczas, raz w miesiącu, a nowym elementem w jego pracy będzie udział w plenarnych posiedzeniach przewodniczących rad wydziałowych. Ma to umożliwić lepsze poznanie problemów członków związku i całej załogi, a także szybszy przepływ informacji na temat pracy Zarządu.

W celu zaktywizowania rad wydziałowych członkowie Zarządu sprawować będą opiekę nad nimi w poszczególnych zespołach wydziałów. I tak: BARBARA TO-

MASZEWSKA interesowała się będzie pracą rad wydziałowych Matrycowni, JERZY KOWALSKI — Kuźni, WŁADYSŁAW DZIADYK — Maszyn Rolniczych, MARIA KRAJEWSKA — Administracji, EUGENIUSZ GANCARZ Działu Głównego Mechanika, ZYGMUNT JOZWIK — Działu Głównego Energetyka i Działu Transportu i RYSZARD CZARNECKI — emerytów i rencistów.

Zarząd upoważnił przewodniczącego do podejmowania decyzji w kwestiach finansowych, w sytuacjach tego wymagających, dotyczących sum nie przekraczających 20 tys. zł. Każdorazowo jednak będzie on musiał taką decyzję szczegółowo uzasadnić na najbliższym posiedzeniu plenarnym Zarządu. Ponadto — w drodze wyjątku, ze względu na nagły termin — Zarząd pozytywnie zaopiniował projekt regulaminu przydziału mieszkań zakładowych. Jedyną poprawką dotyczy wprowadzenia oceny pracy zawodowej jako jednego z kryteriów przy podejmowaniu decyzji o przydziale. Członkowie Zarządu zastrzegli sobie jednak prawo wcześniejszego zapoznania z treścią podobnych dokumentów i wypowiadania się na ich temat dopiero po uzyskaniu opinii przewodniczących rad wydziałowych.

Leszek Nowak poinformował Zarząd o wynikach inspekcji ośrodków wypoczynkowych w Grzybowie i Rowach. (m)



W czasie, gdy robione było to zdjęcie, stanowiska spawalnicze były dopiero przygotowywane do pracy. W tej chwili są już uruchomione, lecz ich użytkownikom, tj. spawaczom nie pozwolono na warunków pracy na tyle, jak się spodziewano. Fot. S. Sobolewski



● Z powodu choroby zastępcy dyrektora ds. technicznych ALEKSANDRA OLECHA obowiązki jego pełnić będzie do chwili powrotu zastępca dyrektora ds. inwestycji MARIAN BURUN.

● Ukazało się polecenie dyrektora, dotyczące usunięcia niedociągnięć w zakresie bezpieczeństwa przeciwpożarowego. Dokument zawiera ponad 20 punktów odnoszących się do niemal wszystkich działów i wydziałów zakładu. Określono w nim odpowiedzialnych za ich realizację oraz terminy usunięcia poszczególnych zagrożeń.

● Dział Rewizji Wewnętrznej zakończył kontrolę przeprowadzaną w Dziale Gospodarki Materiałowej. W poleceniu, jakie wydano po jej zakończeniu, zobowiązano działy: Księgowości, Gospodarki Materiałowej, Inwentaryzacji Ciągłej, Socjalny i Transportu do natychmiastowego rozliczenia wszystkich druków ścisłego rachowania wydanych w tym roku. Odpowiedzialni za realizację tego polecenia mają obowiązek poinformowania o jego wykonaniu piśmiennie Dział Rewizji Wewnętrznej.

● Obowiązki kierownika Działu Planowania i Eksportu pełnić będzie do 20 października br. JERZY JURKOWSKI. Dotychczasowy kierownik DPiE STANISŁAW WICZEWSKI przebywa obecnie na zwolnieniu lekarskim.

● W maju i czerwcu br. trwała kontrola jakości produkcji i nowoczesności wyrobów ZKiMR, prowadzona przez pracowników Najwyższej Izby Kontroli. Po jej zakończeniu, w połowie lipca, wydano harmonogram realizacji zaleceń pokontrolnych. Wszystkie ujęte w nim działania mają być zakończone jeszcze w tym roku.

● Ogłoszono listę przyznanych mieszkań pracownikom ZKiMR z zasobów zakładowych. W tym roku przyznano łącznie 15 mieszkań, a w tym 1 typu M-4, 11 — M-3, 1 — M-2 oraz 2 mieszkania typu M-1.

KIEROWNICTWO KLUBU TECHNIKA I RACJONALIZACJI

zaprasza

wszystkich pracowników ZKiMR, a także uczniów szkoły przyzakładowej, do wzięcia udziału w

II KONKURSY FOTOGRAFII I PRZEZROCZY CZARNO-BIAŁYCH I BARWNYCH

Prace zgłaszać można od 1 września do 14 października w KTIR. Rozstrzygnięcie konkursu nastąpi w listopadzie 1988 roku

Święto Odrodzenia

W przeddzień rocznicy ogłoszenia Manifestu PKWN odbyły się w Jaworze uroczystości związane z tym świętem. 20 lipca przedstawiciele władz miejskich i zakładów pracy złożyli wiązanki kwiatów pod Pomnikiem Żołnierzy Polskich i na Cmentarzu Żołnierzy Radzieckich. Delegacji ZKiMR przewodniczyli: dyrektor MARIAN NAWROCKI, I sekretarz KZ PZPR ADAM SAWICKI i przewodniczący NSZZ Pracowników ZKiMR LESZEK NOWAK.

Wieczorem odbyła się uroczysta sesja Miejskiej Rady Narodowej. Przemówienie wygłosił przewodniczący MRN ROMAN GOSCINSKI. Głos zabrał także przedstawiciel PGWAR. Zasłużonym działaczom wręczono odznaczenia państwowe i regionalne.

Krzyżem Kawalerskim Orderu Odrodzenia Polski udekorowano JADWIGĘ MACIEJEWSKĄ. Złotymi Krzyżami Zasługi uhonorowano HALINĘ BANDER, LUDWIKĄ BARTUŁĘ i WALENTEGO GACZYŃSKIEGO, srebrnymi — JANUSZA CHEŁCHOWSKIEGO, HELENĘ BUJNĄ, STANISŁAWA PODSIADŁĘ, ADAMA SIWICKIEGO, STEFANIE SZTUCHTE, JOZEFĄ SKAŁSKIEGO i KATARZYNĘ ZAREBĘ, a brązowymi — STANISŁAWA GOŁUCHA, ZYGMUNTA GUZIKA i BARBARĘ NOGĘ. Godność „Za Zasługi dla Miasta Jawora” przyznano: ZYGMUNTOWI GOŁABOWI, EUGENIUSZOWI DELEGIEWICZOWI, MARIANOWI KACPU-RZE, KAZIMIERZOWI KAŁUZINSKIEMU, ROMANIE KOZŁOWSKIEJ i HENRYKOWI LOPKO.

W części artystycznej wystąpił zespół operetki wrocławskiej z programem muzyczno-poetyckim. (k)



Zdzisław Kasprzyk

Książęta jaworsko-świdnicki Bolko II świdnicki

cerza, jak to było wówczas w zwyczaju i przygotowywany był przez ojca do sprawowania w przyszłości rządów w świdnickiej dzielnicy. Należy też domniemywać, że wychowany był w piastowskich, polskich tradycjach, o czym świadczy prowadzona przez jego ojca, a później również własna polityka, w pełni popierająca poczynania królów Polski — Władysława Łokietka i Kazimierza Wielkiego.

Początkowo, tj. przez dwa lata, Bolko sprawował rządy wspólnie z matką, wdową po Bernardzie — Kunegundą, która otrzymała w dożywocie Strzegom. Wprawdzie wystawił on pierwszy dokument już 10 maja 1326 r., ale większość książęcych aktów sygnowała do 1328 r. jego matka. W tym właśnie roku Bolko II objął samodzielną władzę w księstwie. Niestety, znów natknęliśmy się na rozbieżności, dotyczące przyczyn przejścia we własne ręce rządów, a właściwie losów księżnej Kunegundy. Wspomniany już Z. Boras podaje, że Kunekunda zmarła w 1328 r., natomiast Feliks Kirey w późniejszym opracowaniu pt. „Żywoty królów” pisze, że wysłała ona wtedy powtórnie za męża z księciem witemberskiego Rudolfa. Różnica więc niezmiernie istotna.

W każdym bądź razie faktem jest, że w 1328 r. Bolko II, zwany także Małym z racji swojego wzrostu, zaczął sprawować samodzielnie rządy w księstwie. Pomagał mu w tym, służył radą jego stryj Henryk I jaworski, który miał już, oczywiście, większe doświadczenie. Zapoczątkowało to okres współpracy pomiędzy obu księżmi zakończony połączeniem księstw jaworskiego i świdnickiego w jedną całość. Bolko II odziedziczył skromną dzielnice, pozostała po Bernardzie świdnickim. Obejmowała tylko Świdnicę, Kamienną Górę,

Bolków i Strzegom oraz przyległe tereny. Trochę później dołączyli Kąty Wrocławskie i Sobótkę. Taki stan terytorialny dzielnicy utrzymał się przez niemal 20 lat.

W swojej działalności starał się naśladować swego dziada — Bolka I. Rzeczywiście, okazał się wspaniałym władcą, doprowadził później do rozwoju swoich włości, był najpotężniejszym władcą na Śląsku, zachowującym niezależność od Czech. Dbał o rozwój gospodarki, warunki bytowe ludności, jej zasobność, o sprawną administrację. W 1328 r. wprowadził w Świdnicy nowe przepisy porządkowe oraz potwierdził dawne prawa i przywileje jej mieszkańców, a później rozciągnął te zasady także na inne miasta. Połączył starszą część Świdnicy z Nowym Miastem, które już w 1326 r. miało swój samorząd. Utrzymywał poprawne stosunki z Kościołem, zaopiekował się klasztorem cystersów w Krzeszowie, ufundowany przez Bolka I, zbudował jeden z doskonałych zabytków — kościół parafialny w Świdnicy. Wzorem swego dziada kontynuował budowę lub rozbudowę zamków i pasa obronnego wokół swoich granic. W polityce zewnętrznej wykazał wiele odwagi, roztropności i umiejętności, przejawiał bardzo dużą aktywność. Szczególnie wytrwale i skutecznie bronił samodzielności i niezależności przed czeskimi wpływami.

Książę świdnicki odegrał dużą rolę w działaniach przeciwko koalicji brandenbursko-krzyżacko-czeskiej, która miała zaważyć na Władysławie Łokietku. Król Polski nie mógł sobie poradzić z trzema przeciwnikami. Właśnie Bolko II pośredniczył w sierpniu 1329 r. w rokowaniach Łokietka z królem niemieckim Ludwikiem Bawarskim. Doprowadziły one do zawieszenia broni, w rezultacie czego Władysław

mógł skoncentrować się przede wszystkim na walce z Krzyżakami.

Bolko II wraz z Henrykiem I jaworskim jeszcze raz odegrali szczególnie ważną rolę w walkach Polski ze wspólnymi siłami krzyżacko-czeskimi. Jak już pisaliśmy przy omawianiu dziejów księcia jaworskiego, król czeski Jan Luksemburski miał połączyć się z oddziałami krzyżackimi 21 września 1331 r. pod Kaliszem, aby wziąć udział we wspólnej walce z Władysławem Łokietkiem. Po drodze jednak chciał porządkować sobie księstwa jaworskie i świdnickie. Zaatakował m.in. Świdnicę i Niemcę. Zacięła obrona tych miast i opór połączonych sił obu książąt spowodowały, że Jan Luksemburski nie zdążył na spotkanie, a Krzyżacy przegrali bitwę z wojskami Łokietka pod Płowcami. Korzystny dla Krzyżaków obrót tej kampanii mógłby mieć tragiczne skutki dla jednolitej wówczas, słabej jeszcze przecież Polski. Bolko II i Henryk jaworski obronili nie tylko swoje dzielnice, ale także uchronili królestwo Władysława przed klęską.

Jeszcze przed Płowcami, 11 stycznia 1331 r. zmarł książę głogowski Przemko, którego żoną była siostra Bolka II — Konstancja. Głogów i Bytom Odrzański stanowią jej wdową odprawę. Władzę nad tymi miastami objął w jej imieniu książę świdnicki. Ustanowił on tutaj swoich kasztelanów. Jednak nie na długo miasta te pozostały w jego władaniu. Król czeski uzyskał bowiem od brata zmarłego Przemka — Jana ścinawskiego — rezygnację z praw do Głogowa. Jan Luksemburski, wracając z nieudanej wyprawy pod Poznań, obległ Głogów. Wprawdzie załoga i mieszkańcy miasta stawiali zacięty opór, ale w wyniku zdrady starosty, król czeski zdobył je i wcielił do Czech.

Bolko długo pozostawał w stanie bezczynnym. Ożenił się dopiero w 1338 r. z córką księcia austriackiego z dynastii Habsburgów — Agnieszką. On miał wtedy co najmniej 26 lat, natomiast jego małżonka, urodzona około 1321 r. — 17 lat. Odegrała potem dość istotną rolę w historii księstwa jaworsko-świdnickiego.

(I)

JAK JUŻ PISALISMY, Bernard świdnicki zmarł 6 maja 1326 roku. Przeżył zaledwie 39 lat. Pozostawił czworo dzieci — dwie córki i dwóch synów. Córki wydane zostały za jego życia za mąż. Konstancja wyszła za księcia głogowskiego Przemka, a Elżbieta za księcia opolskiego Bolka. Synowie to Bolko II świdnicki oraz Henryk II świdnicki. Pozostała także wdowa — Kunegunda, córka Władysława Łokietka.

Najstarszym synem Bernarda był Bolko. W różnych pracach historycznych wymienia się różne daty jego urodzenia. Zygmunt Boras w pracy „Książęta piastowskiego Śląska” określa ją na 1308 r., Jan Rybotycki w swoim opracowaniu — na około 1310 r., a w Wielkiej Encyklopedii Powszechnej precyzuje się ją na około 1312 r. Rozbieżności dotyczą więc czterech lat. W chwili śmierci ojca Bolko II świdnicki miał więc co najmniej 14 lat, a więc nie osiągnął jeszcze wieku pełnoletniego. WEP podaje też, że księciem świdnickim został w 1326 roku, zaraz po śmierci Bernarda.

Niestety, nie udało się nam dotrzeć do informacji o jego wykształceniu. O władach mniejszych księstw nie zachowały się wiadomości o ich latach dziecięcych. Z pewnością jednak pasowany został na ry-

JEDNYM Z ELEMENTÓW kampanii sprawozdawczo-wyborczej w zakładowej organizacji związkowej były wybory rad wydziałowych. Większe jednostki organizacyjne, legitymujące się dostateczną liczbą członków, wybierały samodzielne rady, mniejsze czyniły to wspólnie z innymi. Różny jest też skład poszczególnych rad, najczęściej cztero- lub pięcio-, rzadziej dwu lub trzysobowy.

W poprzednich kadencjach różnie bywało z aktywnością rad wydziałowych. Tylko niektóre z nich mogły poszczycić się konkretnymi osiągnięciami. Tymczasem od ich pracy w dużej mierze zależy właśnie skuteczność związkowych działań ogólna kondycja związku. Czy w bieżącej kadencji uda się zmienić tę sytuację? Zadanie takie postawił sobie nowy Zarząd NSZZ. Odpowiedzi udzieli członkowie poszczególnych rad. Poniżej podajemy ich składy.

Zespół Wydziałów Maszyn Rolniczych ma cztery rady: Wydział W-1 w składzie: ANDRZEJ GWIŹDZ — przewodniczący, HENRYK KRZYSZTOFIK — zastępca, MAREK ZIELIŃSKI — odpowiedzialny za sprawy kulturalno-oświatowe i REGINA

Związkowe rady wydziałowe

MITELLA; Wydział W-3: BOGUSŁAWA KRUPPA — przewodnicząca i EDWARD PAWELEK — zastępca; Wydział W-4: JERZY PRYMAS — przewodniczący, BOGDAN BONKOWSKI — zastępca i ZOFIA MADERA — sekretarz; Wydział W-5: LUDWIK RODZEN — przewodniczący, TADEUSZ PIERZ i ZENON REISS — zastępcy, JOANNA WITKE — sekretarz oraz MIROSLAW PINDUS zajmujący się sprawami sportu i kultury.

Cztery rady wybrano także w Zespole Wydziałów Kuźni. Wydziały K-0 i K-5 mają wspólną radę, której przewodniczącym jest KRZYSZTOF MACIEJEWSKI, jego zastępcą MARTA OTOKA, sekretarzem MAREK KLIMCZAK i członkiem JAN KAZIMIERCZAK. Wspólną radę mają również Wydziały K-1 i K-2: FRANCI-

SZEK SKULSKI — przewodniczący, ANTONI PAWŁOWSKI i JAN MROZEK — zastępcy, ZBIGNIEW MOJESZ — sekretarz i STANISŁAW KISIEL, Wydział K-3: ZBIGNIEW JAWORSKI — przewodniczący, ROMAN TOMASZEWSKI — zastępca, KRZYSZTOF KURZEWSKI — sekretarz oraz ZENON DOBEK.

Radę wydziałową Zespołu Wydziałów Matrycowni stanowią: RYSZARD GERC — przewodniczący, WŁADYSŁAW DZIEDZIC — zastępca oraz MARIA SUTOR i BOGDAN CZERW.

Dział Głównego Mechanika: WALDEMAR MACKOWIAK — przewodniczący oraz BOŻENA DEPTUCH i JAN SYNCERZ — zastępcy.

Dział Głównego Energetyka: JAN GORCZEWSKI — przewodniczący, JAN BIELICKI — zastępca oraz MIROSLAW KNAPCZYK i MARIA GUT.

Dział Transportu: DANUTA MOSIOŁEK — przewodnicząca, KAZIMIERZ GREŃDA — zastępca oraz RYSZARD LULEK.

Działy Głównego Technologa, Głównego Kuźnika, Głównego Konstruktor i BHP: ANDRZEJ JUCHIMIUK — przewodniczący, ZYGMUNT JOZWIK — zastępca oraz MIECZYSLAW GRAŁA, MICHAŁ JANCZEWSKI i CZESŁAWA JOZWIK.

Dwuosobowy skład mają na razie rady w Wydziale K-4 i w Administracji w związku z powierzeniem funkcji przewodniczącego i wiceprzewodniczącego związku dotychczasowym przewodniczącym tych rad — LESZKOWI NOWAKOWI i MICHAŁOWI LENKIEWICZOWI. Ich skład zostanie uzupełniony. Obecnie tworzą je: JÓZEF SZOKALSKI i JACEK KRUCZEK w Wydziale K-4 oraz ILONA KARAS i ANNA GOSKA w Administracji.

(m)

Kontrowersje wokół czasów indywidualnych

Zaświadczenia czy oświadczenia?

W POŁOWIE LIPCA zgłosił się do redakcji jeden z pracowników ZKiMR z niewielkim wycinkiem z „Życia Warszawy”, zawierającym odpowiedź redakcji w sprawie obowiązku dokumentowania pobytu na czasach indywidualnych. Powołując się na obowiązujące od 19 kwietnia br. rozporządzenie Rady Ministrów redakcja stwierdziła, że pobyt na czasach zorganizowanych indywidualnie przez pracowników nie musi być przez nikogo potwierdzany jakimkolwiek zaświadczeniem. Wyrażenie przez nas wyżej akt wprowadził bowiem zmiany do rozporządzenia RM z 9 marca 1987 r. w sprawie ogólnych zasad udzielania świadczeń z zakładowego funduszu socjalnego w uspołecznionych zakładach pracy, znosząc obowiązek przedkładania zaświadczeń. Pobyt na czasach organizowanych we własnym zakresie nie musi więc być potwierdzany „dokumentem” wydany przez instytucję albo osobę fizyczną, a jedynie oświadczenie pracownika.

Wkrótce potem liczba interwencji zainteresowanych tą sprawą pracowników znacznie wzrosła. Wszyscy wskazywali na rażące sprzeczności pomiędzy dokumentem rządowym a zakładowym regulaminem. Wymaga on przedstawiania przez pracowników rachunków za korzystanie z noclegów w jednostkach wyspecjalizowanych w świadczeniu usług turystyczno-hotelarskich. Są bowiem niezbędne do uzyskania dofinansowania w formie zwrotu części kosztów związanych z wypoczynkiem.

W czasie gdy pisałem ten artykuł, sprawa wydawała się mocno zagmatwana. Chyba jako pierwszy w zakładzie z treścią rządowego rozporządzenia zapoznał się kierownik Działu Organizacji i Zarządzania RYSZARD BUDZYŃSKI. Dziwny zbieg okoliczności sprawił, że jako uczestnik tej formy czasów, stał się pierwszym klientem Działu Socjalnego. Jego właśnie sprawa nabrała w przedsiębiorstwie precedensowego charakteru. Przedstawić rachunki, jak wymaga regulamin, czy zło-

żyć oświadczenie, jak mówi rządowe rozporządzenie? Opinia radcy prawnego była jednoznaczna — wystarczy oświadczenie. Na czym więc polegał precedens owej sprawy? Ano na tym, że wbrew regulaminowemu zapisowi, zgodnie jednak z aktem prawnym wyższego rzędu, skończyło się na oświadczeniu. Zgodę na takie załatwienie sprawy wyraził główny specjalista ds. pracowniczych ZDZISŁAW PRUSZYŃSKI.

W sprawie tej nie można pominąć jej strony formalno-prawnej. Dokumenty niższej rangi nie mogą być sprzeczne z podstawą prawną, a z taką sytuacją mamy do czynienia. Sprzeczność ta stawia w trudnej sytuacji ludzi odpowiedzialnych za wypoczynek załogi. Z jednej strony wiedzą, że interweniujący mają rację, powołując się na przepisy, z drugiej natomiast obowiązują ich dyscyplina służbowa i postępowanie zgodne z ustanowionym w zakładzie porządkiem. Są więc między młotem a kowadłem do czasu, aż sprawa zostanie jednoznacznie rozstrzygnięta. Jedynym rozsądnym wyjściem jest rezygnacja z rachunków i poprzestanie na oświadczeniach.

Im szybciej to nastąpi, tym lepiej. Postępując bowiem zgodnie z regulaminem, łamiemy prawo ustanowione przez rząd, natomiast akceptując stanowisko czasowiczów, postępujemy wbrew zasadom wewnątrzzakładowym.

Na zakończenie kilka słów na temat obaw, jakie wiąże się z ewentualną rezygnacją z przedstawiania rachunków. Otóż zawsze istniało i istnieje nadal ryzyko, że część pracowników — w przypadku ZKiMR może nawet znaczna — będzie wykorzystywała urlop niezgodnie z jego przeznaczeniem. Nie byłoby więc słuszne wspieranie zarobkujących w tym czasie dodat-

kowymi pieniędzmi z funduszu socjalnego. Myślę jednak, że nie można walczyć z tym zjawiskiem za pomocą administracyjnych środków, ponieważ ich skuteczność jest zazwyczaj wątpliwa i prowadzi do nieprzewidywanych sprzeczności. Na dobrą sprawę, nie ma w kraju możliwości wyegzekwowania od pracowników spędzania urlopów zgodnie z ich przeznaczeniem, a więc na wypoczynku. Przede wszystkim z powodu ogromnych trudności w jednoznacznym określeniu, jakie formy ludzkiego postępowania są wypoczynkiem. Nie jesteśmy też w stanie zapewnić całej pracującej części społeczeństwa wypoczynku zorganizowanego. Skoro więc istnieje potrzeba indywidualnych jego form, zawsze będzie istniało wspomniane ryzyko.

Wydaje mi się, że w niedługim czasie powinno wykrystalizować się, w toku otwartej dyskusji wśród załogi, możliwe do zaakceptowania pojęcie modelu wypoczynku indywidualnego. Trzeba przynajmniej spróbować nakreślić granice i odpowiedzieć na wiele pytań. Np. czy wyjazd kowala, 11 miesięcy stojącego przy młocie, bądź pracownika tkwiącego przy biurku, na dwa tygodnie na wieś do rodziców i pomoc przy żniwach przyczyni się w jakimś stopniu do zregenerowania sił i czy należy mu się w takiej sytuacji dofinansowanie z funduszu socjalnego? Bądź czy w ogóle warto tworzyć służby, które zajmowałyby się śledzeniem, co robią pracownicy ZKiMR, korzystający z urlopów i dodatkowo z indywidualnego wypoczynku?

M. LENKIEWICZ

Zakłady Kuziennicze obniżają loty wśród największych w kraju

JUŻ PO RAZ PIĄTY miesięcznik „Zarządzanie” opublikował listę 500 największych w Polsce przedsiębiorstw przemysłu przetwórczego. O kolejności na liście decydują osiągnięcia w ubiegłym roku przez poszczególne zakłady wyniki ekonomiczno-finansowe. ZKiMR od 1984 roku, gdy opublikowano pierwszą listę, znajduje się w „pięćsetce” największych w kraju, choć ich pozycja co roku spada. Trzeba jednak zaznaczyć, że wszystkie prezentowane przez „Zarządzanie” dane pochodzą z materiałów udostępnionych przez Główny Urząd Statystyczny i mogą nieco różnić się od wyników wcześniej prezentowanych na łamach „PF”.

Według najważniejszego kryterium — wartości sprzedaży — przedsiębiorstwo znalazło się na 367 miejscu w kraju z wynikiem 7,925 mln zł. W porównaniu z rokiem poprzednim oznacza to spadek o 40 miejsc. Lepiej wypadł zakład w latach wcześniejszych. W 1983 r. uplasował się na 272 pozycji, czyli o prawie sto miejsc powyżej obecnej lokaty, w 1984 r. zajął 297 pozycję, rok później 298, a w 1986 — 327 lokatę.

Odwrotnie przedstawia się sprawa eksportu. W stosunku do całej produkcji corocznie zwiększa się udział wyrobów wysyłanych za granicę. W ubiegłym roku wyniósł on 12,17% ogólnej sprzedaży, gdy w latach poprzednich tylko 8,84, a w 1985 roku 7,8%.

Kolejne kryterium na liście „500” stanowi różnica między wartością sprzedaży wyrobów i usług a kosztami ich wytwarzania, czyli akumulacją. Przy jej obliczaniu bierze się pod uwagę również saldo zysków i strat nadzwyczajnych. Od chwili opublikowania listy ZKiMR zawsze osiągała dodatnią akumulację. W 1986 r. wyniosła ona tylko 942 mln zł, choć rok wcześniej — 1,047 mln zł. W roku ubiegłym osiągnęła ona 1,118 mln zł, co dało przedsiębiorstwu 352 pozycję na liście największych. Oznacza to, że wyprzedziliśmy 15 zakładów, które osiągnęły wyższą sprzedaż. Nie powinniśmy jednak zapominać, że nawet rekordowo słaby 1986 r. dał fabryce znacznie wyższe, bo aż 302 miejsce. Mówiąc inaczej, wiele przedsiębiorstw wyprzedziło nas w tym czasie.

Dodajmy jeszcze, że w 1983 r. akumulacja w zakładzie wyniosła 667 mln zł, w rok później 819 mln zł, a w 1985 r. 1,047 mln zł. Biorąc pod uwagę te liczby, należałoby zastanowić się, dlaczego różnica między wartością sprzedaży a kosztami produkcji jest tak niska. Ponieważ wartość ziółówek ciągle spada, tak niewielkie zmiany mogą świadczyć jedynie o utrzymaniu akumulacji na pewnym poziomie, bądź nawet o jej zmniejszeniu.

Następnym elementem oceny jest wynik finansowy. Najogólniej rzecz ujmując, jest to zysk, gdy wynik jest dodatni, lub strata, gdy jest on ujemny. ZKiMR zawsze osiągała wynik dodatni, ale trzeba zaznaczyć, że w każdym następnym roku zajmują coraz niższą pozycję w porównaniu z innymi zakładami. W ubiegłym roku wynik finansowy wyniósł 921 mln zł, ale dało to zakładowi 407 pozycję w kraju. Oznacza to, że fabrykę wyprzedza pod tym względem 40 innych zakładów. Jest to najniższa pozycja wśród wszystkich prezentowanych w ocenie wskaźników. W porównaniu z 1983 r. stanowi to spadek aż o 229 miejsc! Wówczas wynik finansowy wyniósł 667 mln zł, ale dało to przedsiębiorstwu 178 pozycję. Biorąc pod uwagę wielkość zakładu, była to bardzo korzystna lokata. Kolejne lata przyniosły powolny spadek. W 1984 r. zysk wyniósł 734 mln zł, ale dało to fabryce 235 miejsc, w rok później wynik finansowy wzrósł do 919 mln zł, co dało ZKiMR 222 pozycję na liście, ale już 1986 r. przyniósł znaczne pogorszenie — tylko 741 mln zł zysku i 353 miejsce w kraju. Tak więc ubiegły rok zakończył się wynikiem tylko o 2 mln zł lepszym niż w 1985 r., ale przecież inflacja spowodowała znaczne zmniejszenie wartości ziółówek, więc jest on wyraźnie słabszy.

W ubiegłym roku przedsiębiorstwo obciążone zostało różnego rodzaju podatkami i opłatami w wysokości 933 mln zł, przy czym podatek obrotowy wyniósł 197 mln, a dochodowy 409 mln zł. Warto zastanowić się nad tymi wielkościami. Okazuje się, że podatek obrotowy w porównaniu z 1986 r. zmalał o 5 mln zł, a dochodowy wzrósł tylko o 26 mln zł, natomiast w porównaniu z 1985 r. zaledwie o 37 mln zł. Realnie podatek dochodowy był jednak znacznie mniejszy, gdyż zakład skorzystał z ulg w wysokości 188 mln zł z tytułu oszczędności paliw i energii, eksportu oraz produkcji wyrobów ze znakami jakości. W 1986 r. ulgi wynosiły 144 mln zł, były więc niższe od ubiegłorocznych o 44 mln zł. Należy jeszcze zaznaczyć, że ZKiMR są zakładem samofinansującym się i nie ko-

rzysta z żadnych dopłat, choć otrzymują je wszystkie zakłady znajdujące się na pierwszych 15 pozycjach listy. W pierwszej setce liczba zakładów nie korzystających z dopłat wynosi tylko 27, a w 500 — 191.

W ubiegłym roku aż 60,97% zysku przeznaczono na fundusz rozwoju. Taka wielkość stawia ZKiMR w czołówce przedsiębiorstw prezentowanych na liście „500”.

Na nieomal niezmiennym poziomie w ostatnich dwóch latach utrzymała się rentowność netto. Wielkość ta stanowi, wyrażoną w procentach różnicę wyniku finansowego i własnych kosztów sprzedaży. W ubiegłym roku wyniosła 13,56%, co oznacza poprawę o 1% w porównaniu z 1986 r. Dała ona fabryce 300 miejsce w Polsce, rok wcześniej była to 261 pozycja. Mimo to spadek w odniesieniu do lat wcześniejszych jest znaczny. W 1983 r. rentowność wyniosła aż 18,8%, tj. o 5,3% więcej niż w ubiegłym, a ZKiMR zajmowały wówczas 132 pozycję w kraju. Oznacza to, że w ciągu 5 lat przedsiębiorstwo spadło o 168 miejsc. W 1984 r. rentowność wyniosła 17,7%, a w roku następnym wzrosła do 18,6%. Spadek jest więc wyraźny. Miejmy nadzieję, że niewielka ubiegłoroczna poprawa stanowi początek zmian w tej dziedzinie.

Pod względem zatrudnienia ZKiMR znalazły się na 320 pozycji w kraju z załogą liczącą średnio w 1987 r. 1800 osób. Oznacza to systematyczne zmniejszanie się liczby pracowników. W 1983 r. było ich 2108, co dawało 298 pozycję w „500” — w następnym 2052 osoby i 301 miejsce, rok później 1941 pracowników i 308 pozycję, a w 1986 r. już tylko 1856 osób z 314 lokatą w Polsce. Jak widać, niedobór w zatrudnieniu jest dość znaczny.

Znacznie lepiej wygląda w ZKiMR wydajność pracy. Wyniosła ona na 1 zatrudnionego 1,184 tys. zł, co dało fabryce wysokie 260 miejsce w kraju. Choć wydajność liczona w ziółówkach rośnie, jednak pod tym względem wyprzedzają zakład inne przedsiębiorstwa. W 1986 r. wyniosła ona 1,020 tys. zł, ale dało to ZKiMR 190 miejsce w kraju. Natomiast wyniki osiągnięte rok wcześniej przyniosły jeszcze korzystniejszą 149 lokatę w czołowej „500”.

Od 5 lat zarobki pracowników zakładu są wyższe od płac w przedsiębiorstwach zajmujących lepsze lokaty na liście. W roku ubiegłym ich średnia wyniosła 27 464 zł, co dało fabryce 339 pozycję. A więc wyprzedziły one średnią płac w 28 zakładach osiągających korzystniejsze wyniki ekonomiczne. Mimo to rokrocznie pozycja zajmowana przez ZKiMR obniża się. W 1983 r. średnia wyniosła tylko 14 256 zł, ale dało to przedsiębiorstwu 212 pozycję. W rok później wyniosła 17 204 zł i 195 miejsce, następny rok przyniósł wzrost do 19 259 zł, ale i spadek na 295 miejsce, zaś w 1986 r. średnia płaca wyniosła 23 689 zł, co dało przedsiębiorstwu 257 pozycję w kraju. Tak więc, mimo wzrostu, średnie płace w ZKiMR w porównaniu z innymi zakładami spadły o 82 pozycje, natomiast w odniesieniu do najlepszego pod tym względem 1984 r. aż o 125 pozycji.

Jedną z ostatnich pozycji uwzględnionych na liście „500” są środki trwałe wykorzystywane w produkcji. Łączna ich wartość w ZKiMR wynosi 6,952 mln zł, co daje przedsiębiorstwu 181 miejsce w kraju. Jest to lokata bardzo wysoka, świadcząca jednocześnie o sporych rezerwach, gdyż rozpiętość pomiędzy pozycją, jaką zajmuje fabryka pod względem wartości produkcji, a posiadanym parkiem maszynowym wynosi 186 miejsc. Przedsiębiorstwa zajmujące tak wysokie pozycje, mogą pochwalic się dwukrotnie wyższą wartością sprzedaży. Dlaczego więc w ZKiMR nie mogłoby być podobnie? Okazuje się, że stopień zużycia tych środków jest znaczny. Na podstawie danych GUS obliczono go na 53%.

Ostatnią wielkość, prezentowaną w tabeli, stanowi pokrycie zapasów własnymi funduszami. ZKiMR robią to w 51,5%. Kolejne odpisy, corocznie przeznaczane na ten cel, powinny jeszcze bardziej poprawić ten wskaźnik.

Oby z przedstawionych na liście „500” udało się aktywowi ZKiMR wyciągnąć właściwe wnioski na najbliższą przyszłość.

M. SZCZUPIORSKI

Kolejnym nabytkiem będzie ultrasonograf

W kilku poprzednich numerach „PF” informowaliśmy o nowym wyposażeniu zakładowej przychodni. Wyraźnie zmienił się nie tylko ton naszych publikacji o służbie zdrowia, ale i odczucia znacznej części załogi. O lepszej pracy ambulatorium świadczy ponadto głos kierowników wydziałów, stwierdzające, że od pewnego czasu pracownicy uzyskują porady w ciągu niespełna godziny.

Spore nadzieje na dalszą poprawę stwarzają finalizowane obecnie prace przy budowie ambulatorium. Już w przyszłym roku powinno służyć pracownikom ZKiMR, rozszerzając zakres pomocy medycznej. Będą tu bowiem gabinety: okulistyczny, ginekologiczny, laryngologiczny, chirurgiczny oraz fizykoterapii. Zatrudniony zostanie także drugi internista. Zakupiono już większość wyposażenia do dodatkowych pomieszczeń. Poza nabytym już gastrofiberoskopem i urządzeniem do prób wysiłkowych trwają obecnie starania o zakup ultrasonografu. Będzie on służył do specjalistycznych badań serca i wszystkich narządów jamy brzusznej.

Poprawiło się też wyposażenie laboratorium analitycznego. Dotychczas badania profilaktyczne stanowiły przysłowiową piętę Achillesa. Obejmowano nimi tylko 13% załogi, obecnie istnieje możliwość poddania analizom każdego roku wszystkich pracowników. Co dwa lata większość z nich badana jest w „Dolmedzie”, gdzie wykonuje się wszelkie dostępne analizy, testy i badania specjalistyczne. Dzięki pomocy finansowej przedsiębiorstwa, placówka ta została wyposażona w nowoczesne urządzenie komputerowe do wykonywania skomplikowanych badań. Mogą korzystać z niego pracownicy ZKiMR. W przygotowywanym domu wypoczynkowym w Szklarskiej Porębie znajdują się miejsca dla rekonwalescentów i pracowników zatrudnionych w szczególnie szkodliwych warunkach.

W bieżącym roku udało się znacznie zmniejszyć zachorowania, szczególnie na dolegliwości układu oddechowego. Niestety, nadal na wysokim poziomie utrzymuje się absencja spowodowana chorobami układu wiencowego i kostno-stawowego.

Choć postęp jest znaczny, nie można jeszcze mówić o zadowoleniu — stwierdził kierownik przychodni zakładowej doktor nauk med. WIKTOR PIOTROWSKI. — Wskaźniki zachorowalności niektórych grup pracowników są nadal zbyt wysokie. Na wielu stanowiskach pracy panują złe warunki. Ludzie pracują w znacznym za-

pyleniu, wysokiej temperaturze i niewłaściwym oświetleniu. Potwierdzają to przeprowadzone ostatnio badania. Wiem, że w zakładzie nie przechodzi się obojętnie obok tych spraw, gdzieś widać już pewne efekty, ale wiele jeszcze trzeba zrobić, aby nie narażać ludzi na przeciężenie organizmu.

Poprawie warunków pracy z powodzeniem służą stosowane już w zakładzie urządzenia do smarowania matryc. Pozostaje jednak nie rozwiązana sprawa wentylacji hal produkcyjnych, a przede wszystkim wydziałów kujaących. Zamontowana tu instalacja jest wadliwa. Niewiele można poprawić. Aby rozwiązać ten problem trzeba byłoby zbudować nową, a to wiąże się nie tylko ze znacznymi nakładami finansowymi, ale również z koniecznością zatrzymywania pracy na niektórych stanowiskach. Inny problem to czyszczenie odkuwek. Od dawna mówi się o zakupie zachodniej oczyszczarki, która nie zapylałaby otoczenia. Decyzje już zapadły, ale aby je sfinalizować, trzeba zapewnić odpowiednie środki.

Wśród wielu innych spraw, na uwagę zasługuje współpraca dyrektora zakładu z jaworskim Zespołem Opieki Zdrowotnej. Jak wiadomo, lekarze nie mogą być na zakładowych etatach, zatrudnia ich ZOZ. Nie zawsze współpraca ta układa się dobrze. Ostatnio dyrektorzy ZKiMR i ZOZ prowadzili ze sobą rozmowy. Przedsiębiorstwo zobowiązało się zakupić na potrzeby miejskiej służby zdrowia aparat hematologiczny do wykonywania analiz krwi, a służba zdrowia powinna w zamian zadbać o pełną obsadę zakładowej przychodni. Nie wiadomo jednak, jak ZOZ wywiąże się z tego porozumienia. W ustaleniach dotyczących laboratorium analitycznego okazał się niesłownym partnerem.

— Trzeba zdać sobie sprawę — mówi W. Piotrowski, — że choć nie da się wymierzyć korzyści z opieki lekarskiej, są one jednak znaczne. Wszystkie poniesione koszty zwracają się w postaci mniejszej absencji w pracy, większej wydajności, a przez to także w zwiększeniu produkcji. Na zdrowiu załogi nie można oszczędzać i cieszyć się, że rozumie to dyrekcja Zakładów Kuzienniczych.

Działalność zakładowej służby zdrowia omawiana była niedawno przez Egzekutywę KZ PZPR. Wszyscy członkowie uznali, że osiągnięto w tej dziedzinie znaczny postęp i pozytywnie zaopiniowali roczną działalność.

(mis)



...Czy wyjazd kowala, 11 miesięcy stojącego przy młocie, bądź pracownika tkwiącego przy biurku na dwa tygodnie na wieś do rodziców i pomoc przy żniwach przyczyni się w jakimś stopniu do zregenerowania sił?...
Fot. I. Gut

Wypadki a nagrody za wyniki ekonomiczne

Sporo nieporozumień nagromadziło się wokół obowiązujących od lutego nagród za wyniki ekonomiczne. Nie wszyscy chcą przyjąć do wiadomości, że nie jest to jeszcze jedna premia i że jej wypłacanie zależy od efektów osiągniętych przez przedsiębiorstwo w poszczególnych miesiącach.

Jeszcze więcej kontrowersji budzi jeden z podstawowych wymogów, przyjęty jako podstawa wypłacenia nagrody. Chodzi o wskaźnik wypadkowości. Obliczany jest w zależności od liczby zatrudnionych w wydziale pracowników. Przyjęto zasadę, że przekroczenie ustalonej ilości dni nieobecności w pracy po zaistniałym wypadku pozbawia wszystkich pracowników danego wydziału nagrody za wyniki ekonomiczne.

Nieporozumienie, o którym mowa, dotyczy okresu, za jaki oblicza się wskaźnik

wypadkowości. Nie jest nim miesiąc, w którym doszło do nieszczęśliwego zdarzenia, ale cały okres, liczony od ostatniego wypadku, jaki wydarzył się w danym wydziale. Oznacza to, że jeżeli w czerwcu zdarzył się wypadek w jednym z wydziałów i pracownik otrzymał dwa tygodnie zwolnienia, poprzedni natomiast miał miesiąc np. w lutym, to liczby te odnosi się do czterech miesięcy.

W praktyce oznacza to, że możliwości przekroczenia przyjętych w regulaminie procentowych wskaźników wypadkowości na jednego pracownika jest niewielka. Tylko częste wypadki, powodujące długotrwałą nieobecność w pracy, mogą pozbawić całą załogę wydziału nagrody za wyniki ekonomiczne. Sporadycznie występujące nieszczęśliwe zdarzenia nie mają na nią większego wpływu.

(k)

Rozdzielono asygnaty

Jak zwykle, bardzo trudne zadanie miała komisja zajmująca się rozdziałem asygnat na samochody osobowe. Zakład otrzymał w tym roku po jednej asygnacie na fiata 126p, FSO 1500 i wartburga. Złożono blisko 100 podań o przydział pojazdów, więc dokonanie wyboru nie było łatwe.

Przewodniczącym komisji był I sekretarz KZPZPR ADAM SAWICKI, a jej członkami: przewodniczący Rady Pracowniczej PAWEŁ KOZŁOWSKI i przedstawiciel NSZZ Pracowników ZKIMR DANIELA REKTOREK-HURAS. W obradach brał również udział dyrektor zakładu MARIAN NAWROCKI.

Zgodnie z przyjętymi kryteriami podziału do asygnat nie pretendowali statutowi

członkowie dyrekcji. Do najważniejszych kryteriów zaliczono nienaganne przepracowanie w przedsiębiorstwie co najmniej 10 lat oraz możliwość użytkowania samochodu do celów służbowych. Pod uwagę wzięto również zasady ustalone w okólniku nr 4 Ministerstwa Komunikacji z 12 czerwca 1986 roku.

Po długich dyskusjach postanowiono przydzielić asygnaty: na fiata 126p głównemu energetykowi MARKOWI GRABARCZYKOWI, na FSO 1500 szefowi produkcji narzędzi STANISŁAWOWI TABASZOWI, a wartburga głównemu mechanikowi JANOWI WĄTROBIE.

Prace nad nowym systemem płac

Dzięki znalezieniu porozumienia placowych, zdejmuje się z przedsiębiorstw obowiązek rejestrowania nowych dokumentów w ministerstwie, w sierpniu finalizowane są prace nad zakładowym systemem wynagradzania. Przed zespołem, opracowującym ten dokument, postawiono trzy najważniejsze zadania: nowy system ma zwiększyć motywację finansową do lepszej i wydajniejszej pracy, dostosować gaże załogi do ogłoszonych niedawno aktów prawnych i udoskonalić obowiązujące obecnie tabele płac wraz ze schematem organizacyjnym przedsiębiorstwa.

Te elementy były bardzo często przedmiotem krytyki obowiązującego od września 1985 r. porozumienia placowego. Ogólnie stwierdza się, że system ten przesłania motywować do pracy, a rzeczywistość wykroczyła poza narzucone przezeń kategorie wynagradzania. Wielu pracowników miało wyższe pobory niż grupy szaszerogowania, gdyż zostały one określone na dość niskim poziomie.

Nowelizacja zakładowego systemu wynagrodzeń zajmuje się zespół w składzie:

ALICJA SZUL — przewodnicząca, RYSZARD BUDZYŃSKI — sekretarz, MAREK OPALINSKI, MICHAŁ JANCZEWSKI, MIECZYSLAW GRALA i DANIELA REKTOREK-HURAS — członkowie. Poza tym członkowie kierownictwa zakładu zobowiązani zostali do dostarczenia komisji swoich sugestii, uwag i wniosków, uzyskanych od pracowników. O zgłoszenie uwag poproszono także działające w zakładzie organizacje społeczno-polityczne. Ich przedstawiciele zaproszeni zostali do udziału w pracach zespołu.

Zgodnie z przyjętym harmonogramem do 20 sierpnia z nowym systemem mają być zapoznani członkowie dyrekcji, Rady Pracowniczej, związków zawodowych i KZPZPR. Do 29 tego miesiąca przedstawiciele tych organizacji mogą zgłaszać uwagi do projektu, a na 31 sierpnia przewidziano podpisanie nowego systemu. Już dziś wiadomo, że prace nad nowym porozumieniem przeciągną się o kilka tygodni.

Nadzór nad wszystkimi pracami sprawuje I zastępca dyrektora EUGENIUSZ CEZAR.

(k)

Puchar dyrektora dla kowali

Zupełnie nieoczekiwany przebieg miał tegoroczny turniej piłkarski o puchar dyrektora ZKIMR, a już za sensacją trzeba uznać ostateczne rozstrzygnięcia. Po raz pierwszy od wielu lat pucharu nie zdobyli reprezentanci Matrycowni, ba, nie znaleźli się nawet w finale. Przyszło im potykać się zaledwie o 3 miejsce z drużyną Działu Transportu. Wygrali wprawdzie 5:2, ale ich apetyty były znacznie większe. No cóż, marzenia o zdobyciu pucharu dyrektora na własność muszą odłożyć na późniejszy termin.

Hegemonia Matrycowni została więc przełamana. A jak do tego doszło? Dzięki zespołowi podzielonych zostało na trzy grupy. Po dwa uzyskiwały awans do drugiej rundy. Utworzono z nich drogą losowania dwie grupy w następującym składzie: Matrycownia, Inwestycje i Główny Mechanik oraz Kuźnia, Dział Transportu i ZSZ „Agromet”. Na tym szczeblu zaczęły się pierwsze niespodzianki. W pierwszej grupie spotkali się bowiem odwieczni rywale, dotychczas walczący o najwyższe trofeum. Zwycięstwo „mechaników” 3:2 było więc pierwszym zwiastunem zbliżającej się sensacji. W półfinale drużyna Matrycowni, uchodząca jeszcze za głównego faworyta turnieju, spotkała się z ekipą Kuźni i przegrywając 2:3 ostatecznie za-

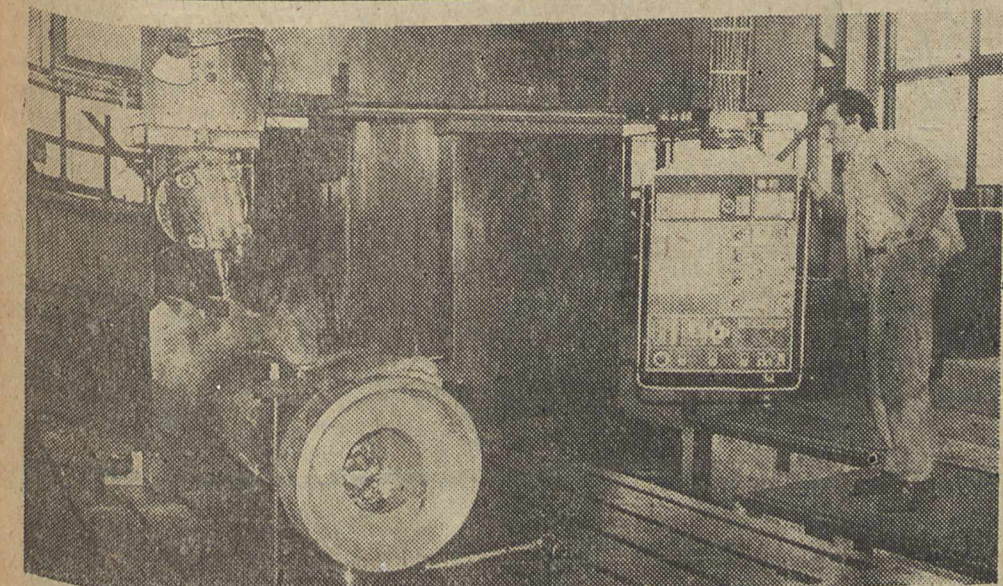
przepadła swoje szanse na puchar. W drugim półfinale Dział Głównego Mechanika zdecydowanie pokonał Dział Transportu 5:2.

Final pomiędzy drużynami Kuźni i Głównego Mechanika, rozgrywany na głównej płycie stadionu, miał niezwykle emocjonujący przebieg. Pierwsi strzelili gola „remontowcy” i zdołali utrzymać korzystny dla siebie wynik do przerwy. Po zmianie stron boiska uwidoczniła się jednak przewaga „kowali”, którzy stanowili bardziej zgrany kolektyw. Strzelili rywalom dwa gole (jeden z rzutu karnego) i za służenie zdobyli puchar. Wręczył go im sam fundator MARIAN NAWROCKI.

Zwycięska drużyna występowała w składzie: TADEUSZ KOMORNICKI — kapitan, JAN GUL, JANUSZ JAWORSKI, JERZY KOZIOL, ZBIGNIEW KUŹNIA, WOJCIECH KUŹNIA, MARIUSZ SADOWSKI, ANDRZEJ WILCZYŃSKI, WOJCIECH SZWAJA, WOJCIECH NOWAK, BOGDAN GOTOWSKI, KRZYSZTOF STOPYRA, EDWARD NACHS, MIECZYSLAW GORAL, FRANCISZEK SKULSKI i KRZYSZTOF DOMINIK.

WOJCIECH KUŹNIA, zdobywca 10 goli, został najlepszym strzelcem turnieju. Kierownikiem drużyny był ZBIGNIEW JAWORSKI.

(m)



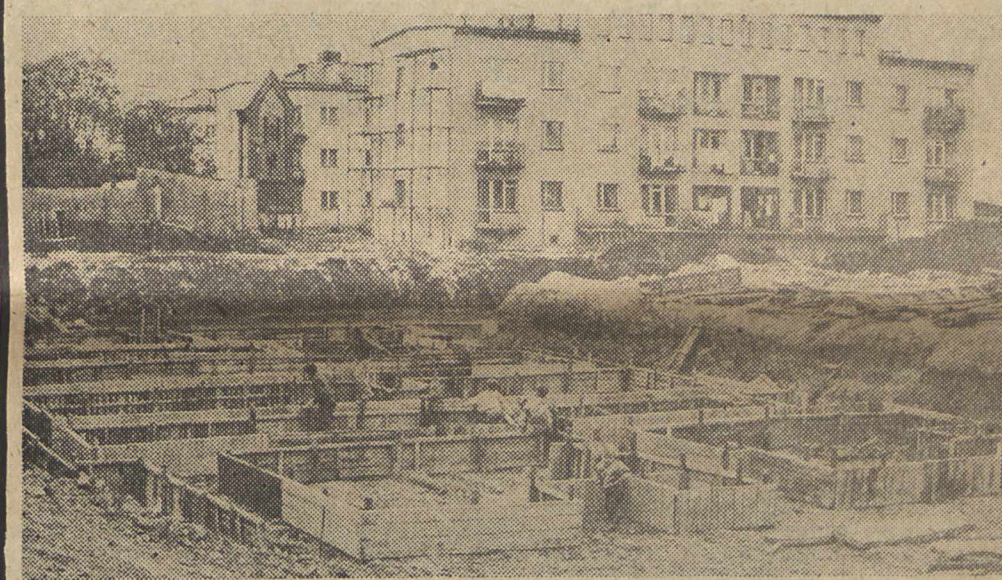
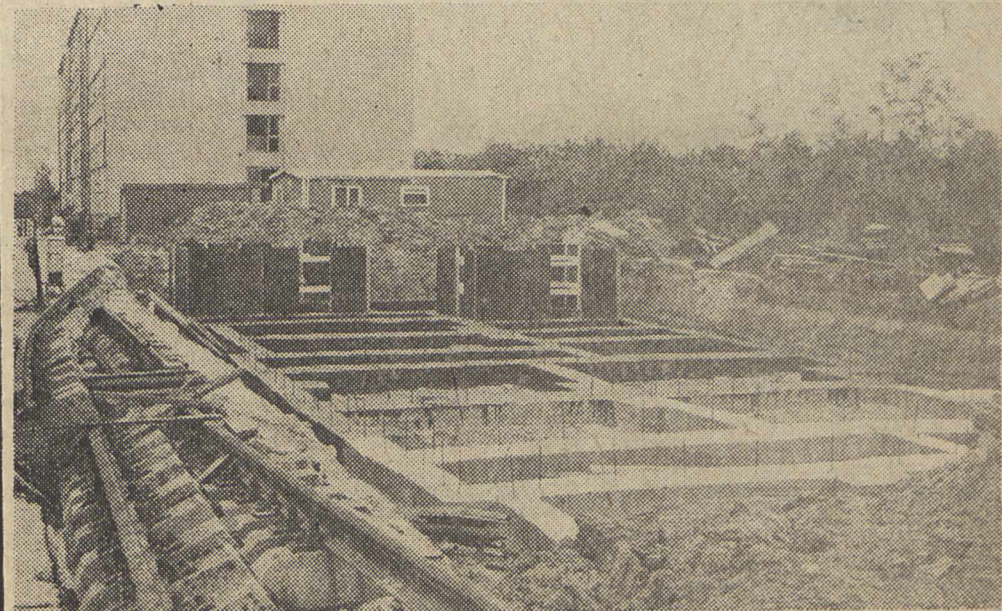
Pracownicy Działu Głównego Mechanika mieliby z pewnością wiele do powiedzenia na temat sposobu wykorzystania maszyn przez swoich kolegów w innych wydziałach. Regeneracja przedwcześnie zużytych elementów, jak chociażby białków od młotów oznacza dla przedsiębiorstwa poważne straty.

Fot. S. Sobolewski



Prace na budowie nowych bloków w osiedlu przy ul. Metalowców szybko posuwają się naprzód. Zniknęły już atrakcyjne dla dzieci szalunki fundamentów i wysokie zwały ziemi. Gdzie teraz będą się one bawić?

Fot. S. Sobolewski



nasze sygnały

Czy nos dla tabakierzy?

Staropolskie przysłowie „nos dla tabakierzy czy tabakiera dla nosa” nie traci aktualności. Słysz się je w dyskusjach o urzędach, biurach, sklepach, punktach usługowych, a także zakładach pracy. Podobne pytanie stawiają coraz częściej pracownicy różnych wydziałów w Zakładach Kuziennych. Najczęściej pytają, czy pracownicy administracji mają służyć zatrudnionym bezpośrednio w produkcji, czy też stanowią oni instancję nadrzędną, do której przynależy w charakterze przeszkadzającego penta.

Dyskusje tego typu nie ograniczają się jedynie do biur. Coraz częściej podobne głosy odnoszą się do pracowników służb pomocniczych. Kilka miesięcy temu odbyło się nawet wspólne zebranie pracowników matrycowni i wydziałów kujących, podczas którego obie strony wyjaśniły sobie wszelkie nieporozumienia i zobowiązały się do lepszej współpracy. Postanowiono także utworzyć specjalną brygadę, zajmującą się kompleksowym przygotowaniem agregatów kujących, aby rozpoczynający dniówkę kowale mogli od razu przystąpić do pracy bez poprawiania zamontowanego oprzyrządowania.

Niestety, jak dotąd, ustalenia te pozostają w sferze teorii. Wprawdzie uzyskano pewne oznaki poprawy współpracy, ale o powołaniu brygady nie ma jeszcze mowy. Natomiast zdarzają się inne „kwiatki”.

Przez dwa tygodnie stał 2,5-tonowy młot w jednym z wydziałów kuźni. Nie wytrzymały gwinty śrub mocujących matryce. Obciążało się oprzyrządowanie i nie można było kuć odkuwek. Wydawałoby się, że tak drobna wada można usunąć w kilka godzin. Niestety, przez 14 dni pracownicy matrycowni i Działu Głównego Mechanika spierali się, kto powinien usu-

nać tę awarię. W końcu, po wielu interwencjach, oprzyrządowanie ponownie zamocowano i kowale mogli przystąpić do pracy. Jednak obie strony nadal nie rozstrzygnęły kompetencyjnego sporu.

Inny przykład. Na jedną z trzech zmian nie przyszedł pracownik obsługujący generator. Aby nie przerywać pracy, obecny na zmianie mistrz podjął się ich obsługi. Jego postawa zastępowania na pochwałę, gdyby nie fakt, że mógłby spowodować awarię i ulec wypadkowi. Nie był bowiem przeszkolony w obsłudze tych urządzeń. Co więcej, nie zgłosił nieobecności w pracy swojego kolegi. Takie zachowanie jest zresztą dość częstą regułą. Zdarza się, że bezpośredni przełożony chroni niedyscyplinowanego podwładnego przed konsekwencjami, a nawet wysuwa wnioski o niekaranie go, gdyż... Taki brak konsekwencji prowadzi do zachwiania dyscypliny i poczucia

bezkarności nie wywiązujących się ze swoich obowiązków.

Nagminnie powtarza się pomiędzy wydziałami produkcyjnymi i pomocniczymi inna sytuacja. Przyjmowane do realizacji plany są wcześniej konsultowane ze wszystkimi zainteresowanymi. Oni decydują o terminach realizacji. Gdy jednak dochodzi do wykonania niezbędного oprzyrządowania, okazuje się, że jest to niemożliwe, bo brakuje ludzi, są pilniejsze roboty itp. Trudności te przewidywać się dopiero pod koniec miesiąca, gdy trzeba rozliczyć poszczególne komórki. Do wydziałów produkcyjnych spływają wszystkie niezbędne materiały pomocnicze. Niestety, najczęściej jest już za późno.

Nie są to wszystkie przykłady złej współpracy pomiędzy wydziałami. Widać z nich, że odwieczny dyalekt, kto jest ważniejszy i kto komu powinien „służyć” nadal nie jest rozstrzygnięty. Coraz częściej słyszy się opinie, że prace jednych są ważniejsze od wykonywanych przez innych. Wygłaszają je niemal wszyscy, gdyż każdy uważa, że jego zajęcie wymaga większej wiedzy, większego wysiłku i doświadczenia. Tak mówią kowale, elektrycy, mechanicy, pracownicy matrycowni... Najczęściej zapomina się przy tym o najprostszych sprawach, że podstawowym zadaniem przedsiębiorstwa jest wykonywanie produkcji i że temu celowi powinni służyć wszyscy bez wyjątku.

M. SZCZYPORSKI



Piłkarze już grają

Nieżyły początek

31 LIPCA zainaugurowany został nowy sezon rozgrywek piłkarskich we wszystkich ligach szczebla centralnego, a więc w I, II i III. Niezwykle atrakcyjnie zapowiadała się inauguracja w Jaworze, gdyż już w pierwszym meczu przeciwnikiem „Kuźni” miała być opolska „Odra”, nie tak dawno zdegradowana z II ligi. Rywal wydawał się wymagający i na pewno atrakcyjny, gwarantujący publiczności widowisko na dobrym poziomie. Przed piłkarzami stało więc wyjątkowo trudne zadanie. Wiadomo przecież, jak wiele zależy od udanego startu w rozgrywkach, a nie jest łatwo o sukces w potyczce z byłym drugoligowcem.

Piłkarze „Kuźni” stanęli jednak na wysokości zadania. Wprawdzie nie oglądałem tego meczu, podobnie jak następnego z „Chrobrym” w Głogowie, ale już samo zwycięstwo, aczkolwiek w minimalnych rozmiarach 1:0 nad drużyną o bogatej ligowej przeszłości upoważnia do wyrażenia takiej opinii. Potwierdzają to również relacje i opinie naocznych świadków tego spotkania. „Kuźnia” rozegrała bardzo dobry mecz, wykazując należyte przygotowanie do sezonu. Opinie o możliwości odegrania przez tę drużynę czołowej roli w grupie nie są więc chyba przesadzone. Wyraża przewagę na boisku przez pełne 90 minut spotkania dowodzi ogromnych możliwości jaworskiego zespołu. Goście z Opola nie stworzyli pod bramką H. KASPRZAKA nawet jednej sytuacji, z której mógłby paść gol. Zwycięstwo mogło być na-

wet jeszcze wyższe, gdyby nie zabrakło precyzji w wykończeniu niektórych akcji ofensywnych. Jedyną bramkę w tym meczu zdobył J. SITKO, najlepszy, zdaniem obserwatorów, zawodnik na boisku.

Gościej powiodło się jaworskiej drużynie w drugim występie przeciwko lokalnemu rywalowi z Głogowa. „Kuźnia” uległa „Chrobremu” 1:2, przy czym przez 60 minut grała w 10-osobowym składzie. Oczywiście wynik jest niekorzystny, chociaż grając w osła-

Nowy trener „Kuźni”

PRASA SPORTOWA przyzywała nas do wiadomości o częstych zmianach trenerów w klubach piłkarskich. Z reguły towarzyszy temu atmosfera skandalu, gdyż szefowie klubów zwalniają szkoleniowców z dnia na dzień, nie bacząc na wcześniej podpisane umowy.

Podobny nastrój próbowała wytworzyć pewna grupa jaworskich kibiców w związku z odejściem z klubu WALDEMARA WÓJCICKIEGO. Okoliczności jego rozwiązania z „Kuźnią” są jednak zupełnie inne i nie mają nic wspólnego z tzw. wygryzaniem. Oto co na ten temat powiedział prezes klubu MARIAN BORUŃ: „Już po zakończeniu sezonu 1986/87 trener zamierzał opuścić klub, tłumacząc to względami rodzinnymi. Doszliśmy jednak do porozumienia, przedłużając umowę o jeden rok. Wraz z zakończeniem tego sezonu byliśmy więc przygotowani na ewentualność zmiany trenera. Jednak bardzo dobra gra drużyny w rundzie wiosennej skłoniła nas do podjęcia ponownych rozmów na temat jego pozostania w klubie na kolejny sezon. Zaangażował się w nie osobiście także dyrektor ZKIMR MARIAN NAWROCKI. Trener obiecał dać ostateczną odpowiedź do końca maja. Termin ten jednak minął. Z Waldemarem Wójcickim rozmawiałem jeszcze dwukrotnie i odniosłem wrażenie, że odwieka on podjęcie decyzji. W decydującej fazie pertraktacji wysunął takie warunki płacowe, których nie byliśmy w stanie spełnić ze względu na trudną sytuację finansową klubu.”

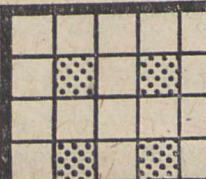
Tak wygląda sprawa od kulis. W. Wójcickiego nikt więc, wbrew wygłaszanym tu i ówdzie opiniom, z klubu nie wygryzał. Przeciwnie, zrobiono wiele, żeby zatrzymać go w Jaworze. W uznaniu jego niepodważalnych zasług naczelnik miasta JAN BIAŁEK ufundował mu specjalny puchar.

Odejście dotychczasowego trenera zmusiło kierownictwo klubu do poszukiwań następcy. Ostatecznie został nim HENRYK KOWALCZYK, były zawodnik WKS „Śląsk” Wrocław, a ostatnio „Ślązka” Katowice, pełniący funkcję asystenta trenera S. Świerka w tym klubie. „Myślę — powiedział M. Boruń — że spełni on nasze oczekiwania. Posiada odpowiednie przygotowanie zawodowe, jest absolwentem wrocławskiej AWF, ma za sobą długoletnie występy w I lidze. Swoje doświadczenia powinien przekazać naszym zawodnikom. Sądzimy, że drużyna pod jego kierunkiem będzie grała tak dobrze, jak dotychczas.”

M. LENKIEWICZ

krzyżówka

Z HASŁEM



POZIOMO: 1) młode świni; 4) kwiat — symbol trzeźwości; 9) spisek, zмова; 10) lichey obraz; 11) kosztowności; 13) ryś, wada; 14) pokrywający; 18) ciężarek; 19) bohater wojny trojańskiej; 21) zimowa konkurencja sportowa; 22) manewr; 23) na szyl psa.

PIONOWO: 1) w sliwie lub wiśni; 2) zakładanie obrączki na nogę pta-ka; 3) kwiat lub cukierek; 5) choroba zakaźna podobna do odry; 6) kradzież koni; 7) żywica stosowana w elektrotechnice; 8) brana u krawca; 12) roślina uprawiana dla jadalnych liści; 15) jaźwiec; 16) miednica; 17) opoka, podpora; 20) zbiór, lotr.

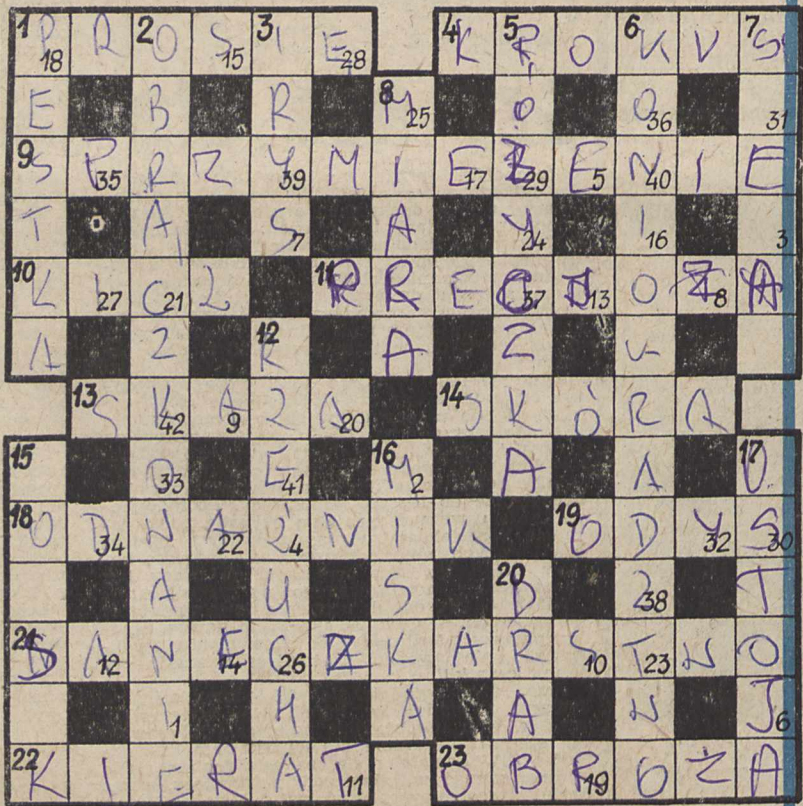
Litery z krętek ponumerowanych w prawym dolnym rogu, ułożone wg kolejności cyfr od 1 do 42, tworzą hasło, które wystarczy nadesłać jako rozwiązanie.

Z. K.

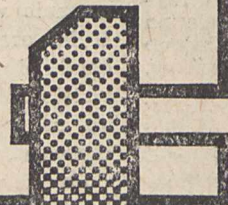
WSRÓD CZYTELNIKÓW, którzy nadesła prawidłowe rozwiązanie w terminie 10 dni od daty ukazania się numeru „PF”, rozlosowane zostaną następujące nagrody książkowe: Anatola France „Wyspa pingwinów” oraz praca zbiorowa pod red. Zbigniewa Zacharewicza „Od Racławic do Maciejowic” z serii Arsenał Polski.

ROZWIĄZANIE z numeru 12 „PF”: poziomo: majstersztyk, fuzja, topiel, jeep, stopa, Marker, tinta, utarg, farnal, karcz, moda, legwan, pudło, starożytność; pionowo — Mefistofeles, jaszgot, Trajan, szopa, trick, kaloryczność, temat, pion, rura, Tulon, akapit, Grodno, Rugia, Amado.

NAGRODY wylosowali: książkę Aleksandra Krawczuka „Starożytność odległa i bliska” — JERZY RUTKOWSKI z DKJ oraz książkę Bolesława Prusa „Placówka” — MAREK KUKLA z TP.



pod młotem



Przyzwyczajanie?

Zwierzyli się nam ostatnio pracownicy jednego z wydziałów matrycowni z kłopotów, jakie mają ze swoim kolegą. Jest dobrym fachowcem, ma wiele zalet, ale zarzucają mu, że nie korzysta nigdy z zakładowych toalet. Wszelkie swoje potrzeby fizjologiczne zatawia tuż za bramą matrycowni.

Może faktycznie nie wszystkie ustępy w zakładzie są wzorem czystości, ale takie rozwiązanie nie należy do najelegantszych.

Pochylamy głowy

Nie chodzi tu o przenośnię. Niemal wszyscy, wchodzący do zakładu bramą od ul. Wiejskiej, pochylają głowy. Takie zachowanie wymuszają niskie rosnące gałęzie drzew. Nie sposób przejeść pod nimi w pozycji wyprostowanej, chyba że zjeżdżać się z chodnika na jezdnię.

Zieleń jest na pewno potrzebna i cieszyć się można, że jest jej sporo na terenie zakładu. Wydaje się jednak, że nie powinna przeszkadzać w poruszaniu się. Czy nie można obciąć kilku najniższych gałęzi?

Zmiany

Dotychczas pretensje mieli tylko ci pracownicy, którzy nie pobierali węgla w naturze. Uważali, że są pokrzywdzeni, gdyż ich koleździ, otrzymując opał, „zarabiali” na tym więcej od nich. Teraz, gdy ekwiwalent

pieniężny zrównano z rzeczywistą ceną węgla, pretensje zgłaszają właśnie pobierający opał.

Najczęściej jednak nie narzekają na cenę, ale na liczne formalności, takich muszą dopełnić, chcąc pobrać przysługujący im węgiel. Nieraz tracią cały dzień, wypełniając cztery dokumenty i odnosząc je do odpowiednich biur.

Woda na poty

Tegoroczne lato dobiega już końca, jednak jego upalne dni na trwałe zapisały się w pamięci pracowników kuźni. Po raz kolejny okazało się bowiem, że nie ma komu zatroszczyć się o podstawowe w takich przypadkach środki łagodzące, jak woda mineralna.

Co prawda, tylko sporadycznie jej brakowało, ale norma stała się, że mineralna była zbyt ciepła. Przy temperaturze dochodzącej w hall do 50°C taki płyn nie gasił pragnienia, powodował natomiast zwiększenie pocenia się.

Zdrowie staniało

Nie jest tajemnicą, że od kilku lat wszystko w kraju drożeje. Złotówka ma teraz znacznie mniejszą wartość od tej sprzed kilku lat. Znajduje to odbicie nie tylko w cenach, ale również w zarobkach. Tylko jeden ich czynnik pozostał dotąd niezmienny — dodatek za pracę w warunkach szkodliwych.

Podobnie jak przed laty, wynosi on od kilku do kilkunastu złotych na godzinę. Czyżby zdrowie, podobnie jak pieniądze, zdewaluowało się?

Dialog

Podstuchane w jednym z biur: — Już idę — mówi jedna koleżanka do drugiej.

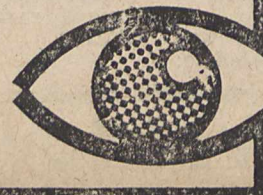
— Siedź, gdzie ci się spieszy — zachęca rozmówczyni. — Jeszcze nie opowiadziałas, jak było na uczasach. — Przecież tu nie można nawet spokojnie porozmawiać. Ciągłe ktoś się kręci — odpowiada pierwsza. — Poszukam sobie spokojniejszego miejsca.

A może by tak po wypoczynku zacząć się pracować?

goś jeszcze, żeby koordynowały działalność tych gałęzi przemysłu i odciążały od pewnych czynności nowe ministerstwo. Oczywiście, zwyktemu śmiertelnikowi trudno stwierdzić, czy te zmiany przyniosły rzeczywiste redukcje administracji centralnej, a statystykom nie zawsze można wierzyć. Zresztą, ktoś kiedyś zapytał się, gdy była mowa o redukcji administracji, czy udało mi się znaleźć wśród „fizycznych” byłych „umysłowych”. Niestety, nie.

Teraz znów nastała moda na tworzenie spółek z ograniczoną odpow-

zezem



Ratowanie biurokracji

SYSTEM ZARZĄDZANIA „modernizuje” się u nas od dziesiętków lat. Można nawet zaryzykować twierdzenie, że jest to działalność ciągła. Zmiany powodowane są różnymi, aktualnymi w danym czasie trendami. Np. uznaje się, że administracji na różnych szczeblach jest za dużo. Trzeba więc coś zrobić, aby stworzyć pozory redukcji, przekazywania uprawnień niższym szczeblom, doskonalenia i usprawniania gospodarki. Należy więc wymyślić jakieś nowe struktury, nazwy, bo przecież trudno byłoby wysłać wyższych urzędników do niższych rangą biur, a obsługę tych ostatnich np. na stanowiska fizyczne. Wszak dyrektorzy muszą być nadal dyrektorami, a umysłowi — umysłowymi, tyle tylko, że gdzieś indziej.

W pewnym okresie wytworzył się w kraju np. front antyzjednoczeniowy. Te organizmy jakby przeżyły się, nie mogły być nadal akceptowane. Niektórych więc pracowników udało się ulokować w przedsiębiorstwach, dla reszty stworzono nowe struktury. Nazywają się różnie — zrzeszenia, gwarectwa, związki, np. PGR itp. Ich personel od czasu do czasu robi coś pożytecznego, a najczęściej pozoruje pracę, przekazuje zarządzenia z góry w dół. Ma zresztą przy tym sporo roboty, bo teraz wszelkie zasady są bardzo płynne, należy wciąż ustalać je od nowa, choćby dlatego, że złotówka traci na wartości i uciążliwie trzeba wymyślać nowe stawki wynagrodzenia, ba, nawet całe jego systemy. Dzięki temu i administracja oddolna, ta w przedsiębiorstwie, ma pełne ręce roboty.

Później uznano, że mamy za dużo ministerstw. Było więc, że nawet z czterech utworzono jedno, innym zmieniono nazwę na bardziej efektowną, rzekomo lepiej mobilizującą. Ale mnistrów, dyrektorów departamentów i innych trzeba było gdzieś ulokować. Utworzono więc „wspólnoty” węgla, energetyki, portów i cze-

wiedzialności. Niby to poprzez nową zbliżamy się jakby do sprawności w działaniu gospodarki kapitalistycznej, a tę prawdę musieliśmy jednak wreszcie uznać. Działadł będa chyba obok dotychczasowych zrzeszeń. Pomysł różnych „Elpoli”, „Agropoli”, „Korpoli” — używam tu również nazw hipotetycznych, jest niby słuszny, ale ile mieliśmy już idei w pełni zasadnych, godnych poparcia, których potem nie udało się zrealizować? Obecnie takie spółki mają jednocześnie różne przedsiębiorstwa, współdziałające w określonej produkcji. Np. jednemu przedsiębiorstwu potrzebne są silniki elektryczne, farby do malowania gotowych wyrobów oraz dziesiątki innych elementów, detali itp. Skoro właśnie złączy się te zakłady w jednej spółce, będą nawzajem sprzedawały sobie wszystko co trzeba, nie nie przenikanie poza jej obręb i produkcja będzie stała bez większych przeszkód. Niby w porządku, a że indywidualny nabywca nie kupi już tych rzeczy nigdzie, to na sprawę. Zresztą, od dawna nierzadziej nabyć cały, gotowy wyrób, niż część zamienną do niego.

Oczywiście, nie czuję się kompetentny do orzekania, czy np. spółki z o.o. są potrzebne, czy też nie. Wiem natomiast, że wszelkie dotychczasowe zmiany struktur organizacyjnych na różnych szczeblach i zastępowanie jednych innymi o nowych nazwach niewiele dawało.

Z praktyk wynika też, że tworzenie nowych organizmów związane jest często, zwłaszcza w ostatnich latach, z ustanawianiem jednostek o fikcyjnej władzy. Po prostu niewiele można zdziałać, bo „podległe” zakłady mają teraz dużą samodzielność. Tym jednak lepiej, bo dla ich personelu oznacza to mniejszą odpowiedzialność. Wszak królowa angielska także sprawowała tylko fikcyjną władzę i nie narzekała. W końcu liczy się uposażenie, także królewskie.

JAN KOWALSKI

PRZEGLĄD FABRYCZNY — Redaguje zespół w składzie: Zdzisław Kasprzyk (redaktor naczelny), Michał Lenkiewicz (sekretarz redakcji), Leszek Prończuk (redaktor techniczny), Mirosław Szczypliński. WYDAWCA: Zakłady Kuziennicze i Maszyn Rolniczych w Jaworze. Adres redakcji: 59-400 Jawor, ul. Kuziennicza 4, tel. 30-51 wewn. 440. DRUK: Wrocł. Zakłady Graficzne — Zakład w Jaworze, pl. Seniorsa Zam, 1069-88 — 1500 — A3 — K-20