PRZEGLĄD FABRYCZNY

Pismo Samorządu Pracowniczego Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych
Nr 9 (86) - JAWOR - WRZESIEŃ 1984 r. - 8 str.

Sprawy związkowe

W zakładzie - płace, w federacji - integracja

Najważniejszą sprawą dla organizacji związkowej była w ostatnim czasie konsultacja nowego systemu wynagradzania w przedsiębiorstwie. Tej sprawie poświęcone było jedno z ostatnich posiedzeń plenarnych. Zdaniem przewodniczącego związku ANTONIEGO PRZYBYSZEWSKIEGO system wymaga jeszcze pewnych poprawek. Zanim więc dojdzie do podpisania zakładowego porozumienia płacowego — powiedział, — musimy dokładnie poznać stanowiska wszystkich grup pracowniczych. Nowy system powinien być zaakceptowany przez pracowników. Muszą być także zapewnione warunki dla uzyskiwania zadowalającego wynagrodzenia. Główny — to dobra organizacja pracy. Do tej pory różnie z tym bywa.

Niestety, można mieć poważne obawy, czy sytuacja ulegnie radykalnej zmienie wraz z wprowadzeniem nowego systemu. Dotychczasowe konsultacje wykazały także, że różne grupy chcą przy okazji załatwić swoje interesy. Każdy już na starcie chciałby wziąć dla siebie jak najwięcej. Tymczasem nowy system płac musi być kompromisem, jeżeli ma w miarę sprawnie funkcjonować.

Z wypowiedzi przewodniczącego wynikało, że związek zamierza zagwarantować sobie prawo do ewentualnego zerwania umowy płacowej, jeżeli przedsiębiorstwo nie będzie w stanie zapewnić optymalnych warunków w sferze organizacyjnej.

Związek wyraził również swoje negatywne stanowisko w sprawie dotychczasowych zasad organizacji wycieczek dla załogi. Powinny być nieodpłatne, a jedynym kosztem obciążającym pracownika powinno być opłacenie ubezpieczenia PZU. Wycieczki dla pracowników należy finansować z funduszu socjalnego. Czas najwyższy — powiedział A. Przybyszewski — zerwać z niedobrymi praktykami pobierania od pracowników pieniędzy np. na paliwo.

19 września Jawor po raz kolejny gościł związkowców z Dolnego Śląska zrzeszonych w Federacji „Metalowcy". Obradujący w Klubie Techniki i Racjonalizacji aktywiści związkowi wymienili poglądy na temat dalszego rozwoju ruchu związkowego i zasad jego integracji.

Od pewnego czasu sprawa integracji jest żywo dyskutowana w środowisku związkowym. Mimo dość istotnych różnic poglądów, dążność do zespolenia ruchu związkowego rozwija się niejako w sposób naturalny. Powstała Grupa Inicjatywna Ogólnopolskiego Spotkania Związków Zawodowych, która opracowała propozycje przedsięwzięć na rzecz zjednoczenia polskiego ruchu zawodowego. W styczniu 1984 roku ukonstytuowało się kolegium przewodniczących ogólnokrajowych organizacji związkowych, którego zadaniem jest wypracowanie i prezentowanie wobec władz centralnych wspólnego stanowiska w najistotniejszych sprawach ludzi pracy. Powoływane są unie pokrewnych ogólnopolskich organizacji związkowych jako wspólna reprezentacja wobec resortów. We wszystkich województwach powstały komisje współdziałania zakładowych organizacji jako forma wspólnego występowania wobec władz wojewódzkich.

Kolegium przewodniczących opracowało projekt tez ideowo-programowych ruchu zawodowego, który obecnie jest przedmiotem szerokiej dyskusji w kręgach związkowych. Podkreśla się w nim, że w działaniach integracyjnych powinny być konsekwentnie przestrzegane dwie podstawowe zasady: nienaruszania niezależności i samorządności związków zawodowych w zakładzie pracy i demokratyzmu w działaniu związkowej centrali, jego zgodności z wolą związkowców.

Wspomniana wcześniej Grupa Inicjatywna przygotowuje Ogólnopolskie Spotkanie Związków Zawodowych. Odbyłoby się prawdopodobnie na przełomie października i listopada, a udział wzięliby w nim przedstawiciele wszystkich zarejestrowanych ogólnokrajowych organizacji związkowych, wojewódzkich komisji współpracy i organizacji zakładowych. Celem będzie powołanie Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych (OPZZ), którego sygnatariuszami będą wszyscy uczestnicy spotkania. OPZZ przyjmie dokumenty programowo-organizacyjne i skieruje je do szerokiej dyskusji w organizacjach związkowych. Ponadto OPZZ podejmie uchwałę o zwołaniu Zgromadzenia Polskich Związków Zawodowych. Do czasu zgromadzenia OPZZ będzie organem całkowicie dobrowolnym, a wstąpienie do niego nie pociągnie za sobą żadnych ujemnych następstw w postaci np. utraty osobowości prawnej, zdolności do negocjacji, zawierania umów czy też układów zbiorowych.

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych będzie płaszczyzną ustalania wspólnego

c.d. na str. 3

Z wizytą w Bierdiańsku

W kwietniu br. odwiedziła ZKiMR delegacja fabryki maszyn rolniczych w Bierdiańsku (USRR). Ustalono wtedy, że przedstawiciele załogi jaworskiego zakładu przybędą z rewizytą w początkach października br., aby określić zasady wzajemnej współpracy.

8 października br. na zaproszenie radzieckich przyjaciół wyjadą do Bierdiańska dyrektor zakładu M. NAWROCKI, I sekretarz KZ PZPR A. SAWICKI, zastępca przew. zarządu zakładowego NSZZ Prac. ZKiMR A. KAWECKI i pracownik ZWK JAN PĄCZEK. W programie wizyty przewidziano m.in. rozmowy na temat wymiany kolonijnej i wczasowej oraz wymianę doświadczeń w pracy politycznej i związkowej. Przedstawiciele fabryki zapoznają się także ze stosowaną w tamtejszej kuźni metodą kucia tzw. palców, co, być może, pozwoli zlikwidować istniejące kłopoty z produkcją i obróbką tego rodzaju odkuwek. **(r.)**

Kolejna wersja systemu płac

• 120 złotych w najwyższej grupie
• Pięć szczebli płac robotniczych
• Zmiany w hierarchii zawodów

Nie umilkły jescze echa dyskusji, wywołanej artykułem w „PF", opisującym projekt wynagradzania w ZKiMR, gdy w pierwszych dniach września br. zakładowi ekonomiści przedstawili na publicznym forum kolejną wersję płacowych zasad. Jak nas poinformowano, przyjęte rozwiązania będą przedstawione załogom poszczególnych wydziałów bez istotnych zmian, co oznacza, że jest to finalny produkt wysiłku zakładowej administracji, włożonego w zreformowanie starego taryfikatora kwalifikacyjnego, przynajmniej w części dotyczącej zarobków i grup zaszeregowania.

W nowej wersji systemu zmieniono w znacznym stopniu tabelę godzinowych stawek płac zasadniczych pracowników dniówkowych i akordowych. Wprowadzono w niej aż pięć szczebli płac, w każdej po 11 kategorii zaszeregowania. Szczebel „A" zawiera listę dwunastu zawodów, zaliczonych do najbardziej złożonych i uciążliwych (m.in. kowala, ślusarza-mechanika remontów maszyn oraz urządzeń energetycznych, elektronika, tokarza i frezera elementów ciężkich, elektryka wysokiego napięcia) i najniższa stawka godzinowa wynosi tu 40, zaś najwyższa — 120 złotych. Do szczebla „B" zaliczono m.in. ustawiaczy, spawaczy, malarzy natryskowych, ostrzarzy, elektromonterów, ślusarzy wydziałów pomocniczych, w sumie 15 zawodów, którym zaproponowano stawkę od 37 do 115 zł/godzinę. W szczeblu „C" autorzy projektu umieścili kolejnych 27 zawodów (np. nagrzewacza gazowego, tokarza wydziałów produkcyjnych, brakarza, kierowcy wózków, wiertacza, laboranta) ze stawką 35—110 złotych za godzinę. W przedostatnim, szczeblu „D", znaleźli się m.in. krajacze, sprzątaczki z obowiązkiem sprzątania sanitariatów, rozdzielcy, palacze c.o., wydawcy narzędzi — ze stawką od 32 do 105 złotych, zaś w szczeblu „E" — 17 zawodów (m.in. ładowacza akumulatorów, wydawcy posiłków, robotnika niewykwalifikowanego, dozorcy, pakowacza). Tu stawkę godzinową ustalono na poziomie od 30 do 100 złotych.

Nie zmieniono tabeli płac miesięcznych pracowników umysłowych. Tak, jak w poprzedniej wersji, zawiera ona trzy szczeble płac po 21 kategorii osobistego zaszeregowania. Najniższa płaca w szczeblu „A" wynosi 5400, zaś najwyższa 23 400 zł, w szczeblu „B" 5 700—23 700, zaś w szczeblu „C" od 6000 do 24 000 złotych. Konkretne płace dla poszczególnych stanowisk określono w odrębnej tabeli zaszeregowań, połączonej z taryfikatorem kwalifikacyjnym, stanowiącej załącznik do projektu systemu. Wprowadzono tu pewne zmiany w stosunku do pierwszej wersji propozycji, polegające na wyższym zaszeregowaniu niektórych stanowisk i wprowadzeniu do tabeli zawodów przeoczonych przez autorów. W każdym razie ta część nowego systemu płac nadal wydaje się zbyt skomplikowana, w dodatku nie uwzględnia postulatów niektórych grup zawodowych, np. kadry inżynieryjno-technicznej.

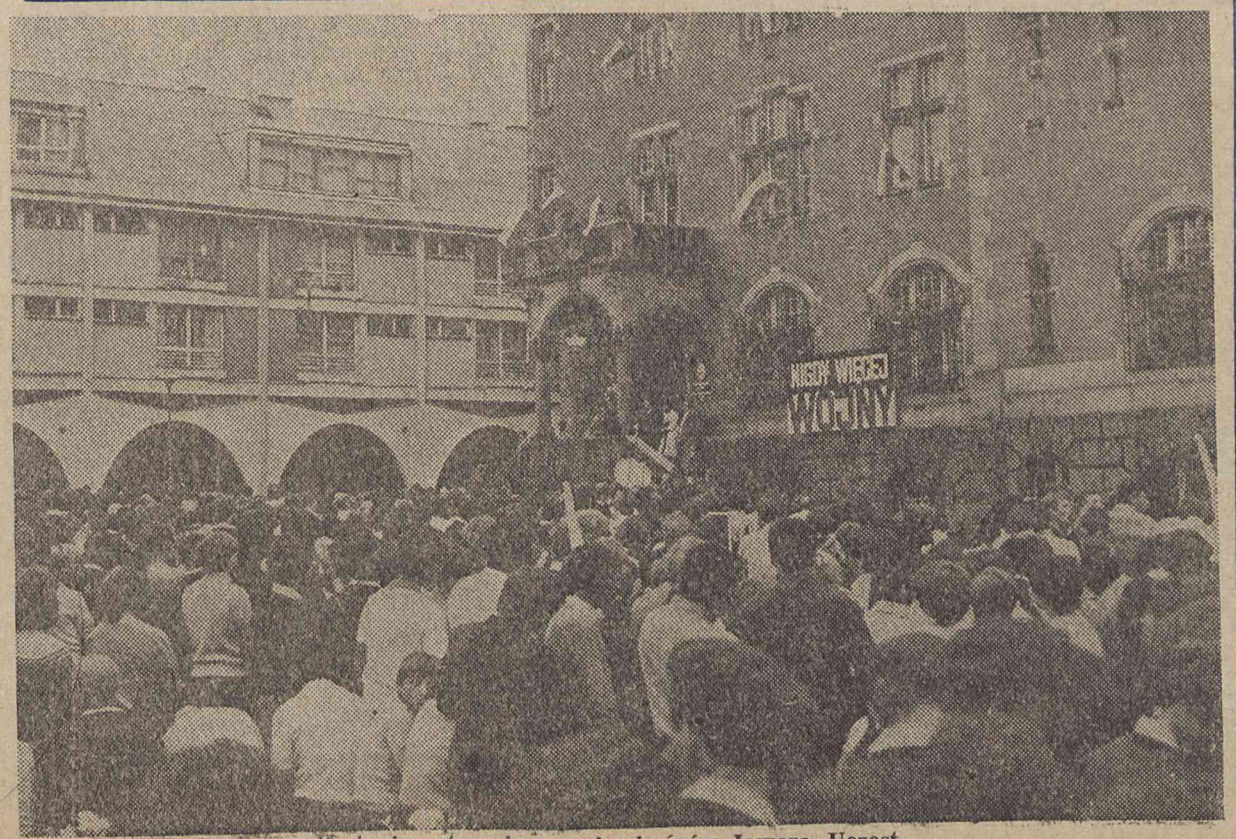
Nie zmieniły się propozycje dotyczące trybu zaszeregowania, awansowania i przeszeregowania pracowników. Przyjęto, że osoby podejmujące pracę po raz pierwszy i przyuczające się do zawodu powinny zostać zaszeregowane do najniższej kategorii w szczeblu, obejmującym dany zawód. Po przyuczeniu, pracownik zostanie skierowany na wniosek kierownika wydziału na egzamin przed Zakładową Komisją Kwalifikacyjną, która oceni stopień znajomości tajników roboty i tym samym przyzna określoną grupę, nie wyższą jednak, niż VI. Dalszy awans uzależniony będzie od stopnia ciężkości i złożoności pracy, jej jakości, kwalifikacji i stażu, ukończenia szkoły, zdolności pracownika i jego inicjatywy.

Awanse i przeszeregowania zależeć będą przede wszystkim od finansowych możliwości zakładu, co wyraźnie zaznaczono w projekcie. Przyjęto, że dokonywane będą, oprócz szczególnych przypadków, 1 stycznia i 1 sierpnia każdego roku. Owe szczególne przypadki, to otrzymanie wyższego stanowiska, podwyższenie kwalifikacji zawodowych lub też ustalenie uposażenia po stażu, bądź po okresie wstępnym. O awansie decydować będą takie kryteria, jak wzrost trudności lub zakresu powierzonej pracy i związanej z tym odpowiedzialności. W zasadzie można będzie wtedy otrzymać podwyżkę o jedną grupę uposażenia, maksymalnie zaś o dwie grupy. Zaznaczono, że wnioski w tej sprawie składać będzie bezpośredni przełożony, kierując się oceną wyników pracy oraz wymogami obowiązującego taryfikatora. Kwalifikacje kandydatów do awansowania oceniać będzie Zakładowa Komisja Kwalifikacyjna, wyjąwszy jubilatów, którzy przepracowali 25 i więcej lat.

Wbrew naszym wcześniejszym zapowiedziom, nie zostały rozszerzone zasady przyznawania nagród jubileuszowych. W nowej wersji projektu ustalono, powołując się na obowiązujące przepisy, że nagrody takie przysługiwać będą dopiero po przepracowaniu 25 lat, a ich kwota będzie rosła w kolejnych, pięcioletnich przedziałach stażu pracy. Wysokość nagrody obliczana będzie procentowo od najniższego wynagrodzenia w kraju (to też sprawa przepisów).

W pierwszej wersji projektu przewidziano wiele nagród i dodatków z różnych tytułów. O-

c.d. na str. 2



1 września odbyła się manifestacja antywojenna mieszkańców Jawora. Uczestniczyli w niej pracownicy ZKiMR

fot. J. Stelczyk

W młodzieżowej spółdzielni

Kłopoty z wodą i energią elektryczną

Pisaliśmy w poprzednim numerze „PF" o kłopotach spółdzielców, związanych z brakiem wody i energii elektrycznej na placu budowy. Zmusza ich to do różnych prowizorek, np. do dowożenia wody beczkowozami, co opóźnia prace budowlane. Jak oceniają, stracili w ten sposób już ponad dwa miesiące, a z wypowiedzi osób, odpowiedzialnych za uzbrojenie terenu wynika, iż w najbliższych miesiącach problem ten nie zostanie rozwiązany.

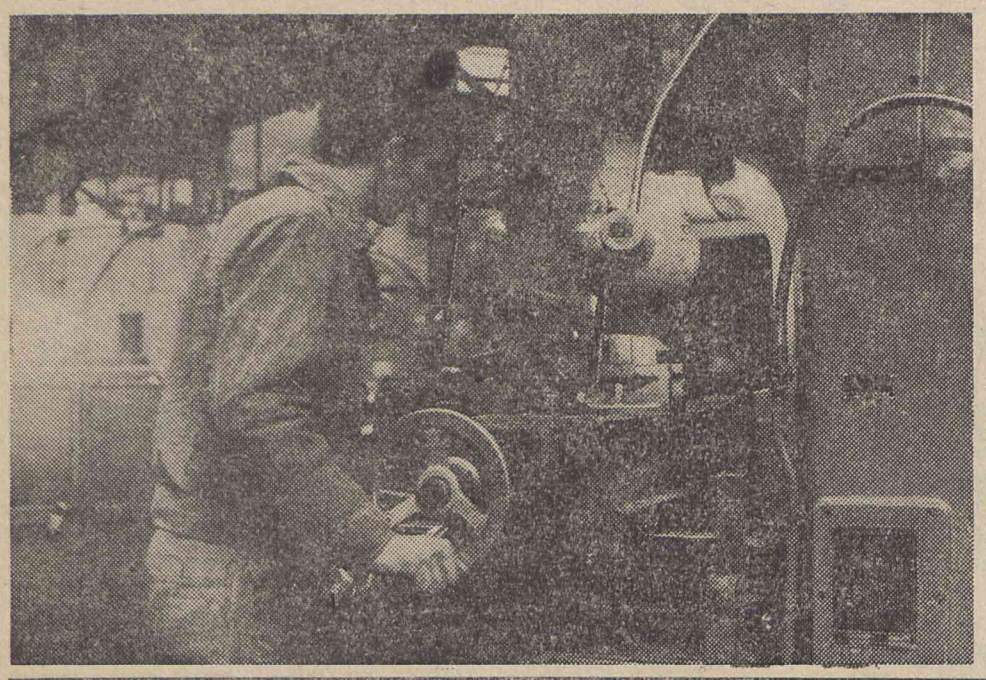
Pomimo to w połowie września br. młodzi spółdzielcy zrobili wykopy pod fundamenty drugiego, czterosegmentowego budynku i rozpoczęli wylewanie tzw. ław. Przypomnijmy, że w pierwszym, dwukrotnie większym, wybudowali już mury piwniczne. Wierzą, że pomimo niesprzyjającej pogody, do końca roku wybudują części parterowe i przykryją je płytami stropowymi.

W najbliższym czasie czeka ich trudna operacja, polegająca na przywiezieniu od wytwórcy reszty zamówionych płyt stropowych. Piszemy, trudna, ponieważ znane są kłopoty z załatwieniem środków transportu i dźwigu. Jednak spółdzielcy są mimo wszystko optymistami. Wierzą, że przy życzliwej postawie dyrekcji i zakładowych służb sprawę załatwią.

Na szczęście, jak na razie, nie nękają ich kłopoty finansowe. Nie tak dawno otrzymali pożyczki z zakładu w wysokości po 250 tys. zł, a obiecano im jeszcze po 200 tys. O kredyt bankowy wystąpią dopiero po osiągnięciu tzw. stanu zerowego.

Na koniec jeszcze jedna informacja. Otóż w statucie spółdzielni założono, że wszyscy członkowie pracują wspólnie do czasu wybudowania tzw. stanów surowych zamkniętych. Później zaś każdy będzie musiał liczyć wyłącznie na własne siły, ewentualnie pomoc rodziny. Stąd też data wprowadzenia się do własnego „M" może być inna dla każdego członka spółdzielni.

(ryt.)



System akordowy w Matrycowni powoli zdobywa sobie zwolenników. Wpływa na to, jak się wydaje odczuwalny wzrost zarobków tych, którzy zgodzili się pracować według nowych zasad

Fot. A. Wysocki

Kaucja mieszkaniowa i ekwiwalent za wykończenie

W majowym numerze „PF" informowaliśmy mieszkańców nowych punktowców, że zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami spłata kaucji mieszkaniowej (plus kosztów urządzeń łazienkowych) zostanie rozłożona na raty. Dyrekcja przedsiębiorstwa chciała w ten sposób wyjść naprzeciw licznym sugestiom lokatorów, bo jednorazowe uiszczenie kwoty około 20 tysięcy zł stanowi poważne obciążenie rodzinnego budżetu. Zainteresowani złożyli w tej sprawie podania u kierownika osiedla. Tymczasem pod koniec września pojawiły się pewne wątpliwości, polegające głównie na tym, czy przedsiębiorstwu wolno pójść na tak daleko idące udogodnienia.

Wydaje się, że możliwe jest rozstrzygnięcie kompromisowe. Lokatorzy, otrzymując mieszkania w stanie surowym, zostali zapewnieni, że koszty związane z ich wykończeniem będą im w jakimś stopniu zrekompensowane. Nie określono wprawdzie tego dokładnie, ale można przypuszczać, że kwota ta jest bliska wysokości kaucji na określony typ mieszkania. Właśnie ten ekwiwalent za wykończenie mógłby być przelany na poczet kaucji, a ewentualne brakujące sumy rozłożone na korzystne dla przedsiębiorstwa i lokatorów raty.

Szkoda tylko, że do tego czasu nie była znana wysokość tego ekwiwalentu. Rozwiązanie takie powinno usatysfakcjonować większość lokatorów, zwłaszcza tych, którzy wykańczali mieszkania własnymi siłami. Mniej zadowoleni mogą być natomiast ci, którzy wynajęli do tych prac fachowców lub kogoś do pomocy. Ci jednak powinni być dostatecznie wcześnie poinformowani o tym, ile mogą na tym stracić.

(m)

Dzień Działkowca

Odznaki i nagrody

8 września br. w Klubie Technika spotkali się działkowcy POD „Hefajstos". Podsumowali dotychczasowe efekty pracy, mówili o tym, co jeszcze jest do zrobienia w pracowniczych ogrodach.

Przedstawiciel Wojewódzkiego Zarządu POD wręczył działkowcom z ZKiMR honorowy dyplom, przyznany za długoletnią społeczną działalność na rzecz rozwoju pracowniczych ogrodów działkowych. Uchwałą Prezydium WZ POD wyróżniono srebrną odznaką II stopnia: MICHAŁA PANCEWICZA, ZYGMUNTA JÓŹWIKA, KAZIMIERZA GRZYWACZEWSKIEGO, EDWARDA BABIJA, RYSZARDA PEŁKĘ, BOGDANA PANASIUKA, EDWARDA BORTKIEWICZA, STANISŁAWA BEDNARCZYKA i ROMANA STĘPNIA, zaś dwudziestu działkowców — odznaką brązową. Taka sama grupa osób otrzymała dyplomy za wzorowe zagospodarowanie działek, a także nagrody pieniężne, ufundowane przez dyrekcję ZKiMR.

Rozstrzygnięto również konkurs na najlepiej utrzymany ogród, przyznając pierwsze miejsce KAZIMIERZOWI JANKOWSKIEMU z Fabryki Wyrobów Metalowych. Miejsca kolejne zajęli: ZDZISŁAW WITEK (FWM)), BOGDAN PANASIUK, MICHAŁ PANCEWICZ, JÓZEFA TUREK i WANDA KOŁODZIEJCZYK. Zwycięzcy konkursu otrzymali nagrody w postaci sprzętu ogrodniczego.

W sali, w której obradowali działkowcy, urządzono wystawę plonów. Powszechny podziw wywołały dorodne okazy warzyw i owoców, wyhodowanych w POD „Hefajstos", a wśród nich wspaniały słonecznik zaprezentowany przez STANISŁAWA LEWICKIEGO, dynia z ogródka JÓZEFA HUŃCZAKA i olbrzymia główka kapusty przyniesiona przez RYSZARDA PEŁKĘ. Uwagę zwiedzających zwracały także jabłka KAZIMIERZA JANKOWSKIEGO, cukinia JÓZEFA KOZDRASIA i cebula, dostarczona przez KAZIMIERZA GRZYWACZEWSKIEGO.

RONIKA

● Trwają kompleksowe badania załogi ZKiMR w Dolnośląskim Centrum Medycznym. Do połowy września br. odwiedziło „Dolmed" prawie 500 pracowników fabryki.

● Zastępcą kierownika Działu Transportu mianowano JERZEGO WIŚNIEWSKIEGO, byłego pracownika placówki PKS w Jaworze.

● Wprowadzone zostały zmiany do zasad premiowania pracowników umysłowych. Od września br. przyznanie premii uzależnione jest dodatkowo od pełnego wykonania zadań, wynikających z programu poprawy warunków pracy oraz od terminowej realizacji uchwał i zaleceń Rady Pracowniczej.

● Już 28 pracowników Matrycowni zatrudnionych jest w systemie akordowym. Poinformowano nas, że zmiana zasad płacowych przyniosła prawie 30-procentowy wzrost wydajności pracy w tej grupie załogi, a w związku z tym wzrost zarobków od 1 do 5 tysięcy złotych.

● W związku z zaleceniami Ośrodka Badań i Kontroli Środowiska Urzędu Wojewódzkiego w Legnicy zarządzono w ZKiMR generalny przegląd i remonty elektrofiltrów. Wprowadzone też zostaną zmodernizowane urządzenia do smarowania matryc, w których zakładowi konstruktorzy zastąpili części angielskie — krajowymi.

● Tylko do 30 października br. wydawane będą w Dziale Socjalnym kwity na węgiel deputatowy. Po tym terminie wypłacony będzie ekwiwalent pieniężny.

● Na stadionie MRKS „Kuźnia" rozpoczęto przebudowę zaplecza socjalnego. Powstaną dodatkowe dwie szatnie i pomieszczenia na gabinet odnowy.

Kolejna wersja systemu płac

c.d. ze str. 1

statecznie, po burzliwej dyskusji, postanowiono zlikwidować dodatki za samokontrolę, obsługę wielostanowiskową i za obsługę wózków. Utrzymano dodatek brygadierski w wysokości 15 procent najniższego wynagrodzenia w kraju, obwarowując jego przyznanie zastrzeżeniem, iż kierowany zespół będzie liczył co najmniej 5 pracowników, a także dodatek dla mistrzów dyplomowanych. W tym ostatnim przypadku sprawę regulują odrębne przepisy.

Zniesione zostaną nagrody za oszczędność materiałów i wycinanie odpadów, odzysk olejów itp. Przeważyła bowiem opinia, że w przedsiębiorstwie powinny funkcjonować tylko dwa rodzaje nagród: z zysku do podziału i za eksport.

Wiele kontrowersji wzbudziła wysokość tzw. dodatku szkodliwego, zwłaszcza w przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiskach gorących. Postanowiono w końcu podnieść jego wysokość w określonych już i obowiązujących trzech grupach szkodliwości robót odpowiednio do 3, 6 i 10 zł za godzinę. Oczywiście, będzie on przysługiwał do czasu zapewnienia na danym stanowisku bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, do chwili zlikwidowania szkodliwych i uciążliwych czynników. I jeszcze jedno: wykazy prac, zaliczonych do określonej grupy szkodliwości i uciążliwości (rozporządzenie MPPiSS z 22 grudnia 1984 roku), będą aktualizowane przez służbę bhp.

Przytoczyliśmy najbardziej istotne fragmenty poprawionego projektu nowego systemu płac. Jak nas poinformowano, na początku października br. załoga ZKiMR zostanie szczegółowo zapoznana z jego treścią.

R.T.

Pieniądze z PFAZ na budownictwo mieszkaniowe

W związku z licznymi interwencjami zakładowych organizacji związkowych Federacja „Metalowcy" wystąpiła do Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z wnioskiem o rozważenie możliwości przeznaczenia części środków przekazywanych na PFAZ na zakładowe budownictwo mieszkaniowe.

Rozwiązanie takie, zdaniem związkowców, pozwoliłoby przynajmniej złagodzić potrzeby mieszkaniowe załóg oraz zapewniłoby stabilizację i dopływ pracowników do zakładów pracy. Szczególnie korzystne byłoby to w przypadku przedsiębiorstw, w których występują braki w zatrudnieniu, jak również nadmierna fluktuacja kadr. Problem jest tym bardziej istotny, że sytuacja mieszkaniowa pracowników, zwłaszcza młodych, jest bardzo trudna.

Dalsze losy tej sprawy nie są nam znane. Być może jest jeszcze za wcześnie (wniosek wysłano 10.08.84 r.) na rozstrzygnięcie. Znając jednak wagę zagadnienia, postaramy się informować o tym czytelników w kolejnych numerach gazety.

Rok szkolny rozpoczęty

Tradycyjnie już 1 września odbyła się w całym kraju inauguracja nowego roku szkolnego. Naukę rozpoczęli także uczniowie szkoły przyzakładowej. Na uroczystość inauguracji przybyli przedstawiciele zakładu: ALEKSANDER OLECH — zastępca dyrektora d.s. technicznych, ADAM SAWICKI — I sekretarz KZ PZPR, ADOLF KAWECKI — przedstawiciel związku zawodowego.

Tradycją jest, że nowy rok szkolny rozpoczyna się 1 września, a więc w dniu, w którym wybuch wojny w 1939 roku uniemożliwił milionom dzieci zajęcie miejsc w szkolnych ławkach. Czasy te doskonale pamięta BAZYLI SWOBODZIAN, weteran, członek ZBoWiD, który od wielu lat uczestniczy w tej uroczystości.

Zgromadzeni na szkolnym dziedzińcu uczniowie, nauczyciele i zaproszeni goście wysłuchali radiowego wystąpienia ministra oświaty i wychowania Bolesława Farona. Przemawiali również dyrektor szkoły WŁADYSŁAWA ZIELIŃSKA, ALEKSANDER OLECH oraz BAZYLI SWOBODZIAN. Uczniowie pierwszych klas złożyli uroczyste ślubowanie.

Pierwsze w tym dniu zajęcia miały charakter organizacyjny. Uczniowie poznali swoich wychowawców i nauczycieli.

Po zajęciach uczniowie oraz nauczyciele wzięli udział w pokojowej manifestacji na miejskim Rynku.

(m)

SPROSTOWANIE

W poprzednim numerze w wykazie odznaczonych z okazji 40-lecia PRL przekręcone zostało nazwisko Jerzego Kowalskiego.

Przepraszamy.

O inspekcji robotniczo-chłopskiej, punktach za pochodzenie i wolnych sobotach

Od 15 do 24 sierpnia br. trwała w ZKiM konsultacja nad propozycjami XVI robotniczego Plenum Komitetu Centralnego PZPR. W siedmiu otwartych zebraniach oddziałowych organizacji partyjnych, jakie odbyły się w tym okresie, wzięło udział prawie 300 pracowników, członków PZPR i bezpartyjnych, związkowców i ZSMP-owców. Poniżej przedstawiamy najciekawsze, naszym zdaniem, wypowiedzi uczestników tej wielogodzinnej, burzliwej często, dyskusji.

Sporo kontrowersji wzbudziła np. propozycja powołania inspekcji robotniczo-chłopskiej. Uczestnicy konsultacji wskazywali, że w Polsce działa obecnie kilkanaście instytucji kontrolnych, państwowych i społecznych i trzeba ich pracę uczynić przede wszystkim bardziej efektywną. Wtedy obejdzie się bez powoływania kolejnego, społecznego ciała kontrolnego. Większość zebranych podzieliła taką właśnie opinię.

Na pytanie o formy kontaktu radnych z wyborcami dyskutanci najczęściej mówili o konieczności organizowania systematycznych, corocznych spotkań z załogami zakładów pracy, w czasie których radni przedstawialiby efekty swoich działań, rozliczali się z realizacji zadań i wniosków. Z pozytywną oceną spotkała się propozycja stałych dyżurów radnych. Należałoby także umieścić w wydziałach skrzynki na pytania, kierowane do Rady Narodowej.

Wiele miejsca w dyskusji zajęły sprawy budownictwa mieszkaniowego. Jej uczestnicy mówili m.in. o zwiększeniu liczby mieszkań budowanych z funduszów Rad Narodowych z przeznaczeniem dla rodzin znajdujących się w trudnej sytuacji materialnej. Wskazali także na potrzebę preferencji w przydziale mieszkań osobom o szczególnej przydatności zawodowej i społecznej w danym środowisku. Padały także zdania o konieczności intensyfikacji budownictwa zakładowego, pomocy fabryki członkom spółdzielni domków jednorodzinnych oraz o udogodnieniach w postaci kredytów bankowych, dostaw materiałów i armatury. Jednocześnie opowiedzieli się za opłacaniem działaczy, pełniących funkcję z wyboru, z funduszów związkowych. Podkreślali, że związki zawodowe powinny być samofinansujące, gdyż w ten sposób uchronią się przed naciskami administracji, zachowają niezależność.

W jaki sposób podnosić wiedzę społeczno-polityczną załogi? Niezbędne wiadomości o stanie przedsiębiorstwa powinny dostarczyć pracownikom kwartalne zebrania oraz aktualne informacje ekonomistów, wywieszanie na wydziałowych tablicach ogłoszeń. Przedstawiciele poszczególnych środowisk powinni uczestniczyć w szkoleniach o tematyce społecznej, ekonomicznej i politycznej, wzbogacających wiedzę o szczegółowe dane i rzeczowe argumenty.

Jak zapewnić dostęp do wyższych studiów młodzieży robotniczej i chłopskiej? Większość uczestników dyskusji wypowiedziała się przeciwko stosowaniu tzw. punktów preferencyjnych, wyrażając pogląd, że jedynym kryterium, decydującym o przyjęciu na uczelnie, powinno być ogólne przygotowanie i wiedza kandydata na studia. Oczywiście, w takim przypadku należy wyrównać poziom nauczania we wszystkich szkołach podstawowych i średnich w kraju oraz zadbać o odpowiednie kwalifikacje nauczycieli, a dla kandydatów z małych miasteczek i wsi organizować specjalne kursy przygotowawcze i tzw. semestry zerowe.

Emocje wzbudziła dyskusja o sporcie wyczynowym w zakładach pracy. Tu zdania były podzielone. Część dyskutantów optowała za utrzymaniem klubów sportowych ze środków przedsiębiorstwa, inni byli wyłącznie za łożeniem na kulturę masową i rekreację. Były też głosy za utworzeniem funduszu rozwoju wyczynowych sekcji sportowych z dobrowolnych składek zakładów z danego terenu.

Ciekawy wniosek padł w odpowiedzi na pytanie o formy aktywizacji młodzieży. Obok znanych, stosowanych obecnie metod, padła propozycja przeznaczenia części funduszu socjalnego na potrzeby też właśnie grupy załogi. Wspomniano także o konieczności szerokiego włączania młodych pracowników w działalność wszystkich organizacji społeczno-politycznych i stowarzyszeń naukowo-technicznych w zakładzie.

Dużo dyskutantów koncentrowało się na przyczynach, które uniemożliwiają rozwój ruchu racjonalizatorskiego. Wskazywali m.in. na zbyt niskie nagrody za zgłoszone i wdrożone pomysły oraz brak bodźców zachęcających kierownictwo do szybkiej realizacji wynalazków. Mówili też, iż brakuje specjalnych brygad wykonawczo-wdrożeniowych, stąd długa jest droga od pomysłu do praktycznego zastosowania wniosku w produkcji. Istniejące służby obciążone są bowiem bieżącymi zadaniami, w dodatku cierpią na braki kadrowe.

W materiałach do konsultacji zawarte było także pytanie o wolne soboty, czy należy je utrzymywać. Czy wydłużenie tygodniowego czasu pracy przyniesie dodatkowe dostawy na rynek, pozwoli lepiej zaspokoić potrzeby ludności. Uczestnicy dyskusji byli zdania, iż przede wszystkim trzeba wykorzystać istniejące rezerwy czasu pracy, usprawnić organizację produkcji, likwidować nieuzasadnione przestoje itp. Praca w wolne soboty powinna być dobrowolna i stosowana w tych zakładach, które mają pod dostatkiem materiałów i pieniędzy na dodatkowe wynagrodzenie dla zatrudnionych w tym czasie.

(r.)

W zakładzie - płace, w federacji - integracja

c.d. ze str. 1

programu i taktyki w sferze spraw wspólnych dla całego ruchu zawodowego. Sprawy specyficzne dla określonej branży czy gałęzi pozostaną nadal w gestii ogólnopolskich organizacji związkowych. Mandat do OPZZ wygaśnie z chwilą rozpoczęcia obrad Zgromadzenia.

Inną ważną sprawą, dyskutowaną podczas jaworskiego spotkania, było stanowisko związku zawodowego wobec lecznictwa uzdrowiskowego. Ostatnie decyzje ministra zdrowia i opieki społecznej mocno zaniepokoiły środowisko związkowe. W przesłanych związkowcom projektach uchwały Rady Ministrów i zarządzenia ministra zdrowia i opieki społecznej w sprawie zasad korzystania ze świadczeń zakładów lecznictwa uzdrowiskowego zakłada się odpłatność. Osoby, które otrzymywałyby skierowanie na leczenie w sanatorium, ponosiłyby opłaty za wyżywienie. Ich wysokość uzależniona byłaby od miesięcznego dochodu, przypadającego na jednego członka rodziny w odniesieniu do najniższego wynagrodzenia, obowiązującego w danym roku w gospodarce uspołecznionej. Na przykład w przypadku osób, których dochód stanowiłby 90% najniższego wynagrodzenia, odpłatność wynosiłaby 25% dziennej stawki surowca zużytego na wyżywienie, zaś osób, u których współczynnik ten wyniósłby ponad 180% — 100%, czyli pełny koszt wyżywienia.

Stanowisko związkowców w tej sprawie jest jednoznaczne. Ich zdaniem oznacza to degradację w stosunku do już osiągniętych zdobyczy socjalnych. Związkowcy wyrazili kategoryczny sprzeciw wobec zamiaru wprowadzenia jakichkolwiek opłat za leczenie uzdrowiskowe. Godzi to bowiem w żywotne interesy ludzi pracy. Obradujący sprzeciwili się także ewentualnym zakusom na pozbawienie związków zawodowych uprawnień do prowadzenia zakładów lecznictwa uzdrowiskowego. Obecnie są one dysponentem 2/3 bazy sanatoryjnej i mają możliwości jej poszerzenia w sposób nie wymagający inwestycji.

Dyskutowano także nad założeniami CPR na 1985 rok. Ze związkowej konsultacji wynika, że społeczeństwo ocenia plan przez pryzmat wzrostu produkcji dóbr, poprawę warunków pracy oraz w dalszej kolejności poprzez postęp we wdrażaniu reformy gospodarczej. Padło wiele uwag i zastrzeżeń pod adresem „założeń", jak chociażby to, że nie gwarantują poprawy sytuacji rynkowej, a w konsekwencji nie stwarzają szansy na odejście od reglamentacji, umacniają tendencje monopolistyczne w gospodarce, nie inicjują zmian strukturalnych w przemyśle, zorientowanych na potrzeby rynku i eksportu itp. itd. Wszystkie te, zdaniem związkowców, negatywne okoliczności mogą sprawić, że osiągnięcie zamierzonych w „założeniach" celów może stać się niemożliwe.

M.L.

Dyskusja nad założeniami Centralnego Planu Rocznego

W początkach września br. zakończono w ZKiMR dyskusję nad założeniami Centralnego Planu Rocznego. Wzięli w niej udział członkowie oddziałowych organizacji partyjnych, związku zawodowego oraz działających w zakładzie stowarzyszeń naukowo-technicznych. Spośród wniosków, ocen i opinii, jakie pod adresem proponowanych rozwiązań społeczno-ekonomicznych wyrazili przedstawiciele załogi, wybraliśmy najistotniejsze.

Pozytywnie oceniono np. dążenie do zaspokojenia potrzeb społecznych, co zgodne jest z zadaniami wytyczonymi przez Sejm PRL na lata 1983—85. Na uwagę zasługuje planowany wzrost dostaw towarów przemysłowych i żywności, utrzymanie realnej siły nabywczej emerytur i rent oraz zamierzona liczba nowych mieszkań. Osiągnięcie założonych celów powinno wpłynąć na dalszą stabilizację nastrojów społecznych — mówiono.

Dyskutanci wyrazili jednocześnie obawę co do realności tzw. programów operacyjnych, wskazując na niedostatek materiałów i surowców, który wystąpi również w roku przyszłym. Szansę stwarza tu poważne traktowanie przez przedsiębiorstwa przyjętych programów oszczędnościowych, co jednak wymaga zmiany obowiązujących zasad premiowania gospodarnych i oszczędnych.

Zastrzeżenia uczestników dyskusji wzbudziły także założenia polityki zatrudnienia. Mówili m.in. o niskim stopniu wykorzystania potencjałów wytwórczych przedsiębiorstw, co wynika przede wszystkim z niepełnej obsady kadrowej. Proponowane w planie rocznym rozwiązania, idące w kierunku zmniejszania liczby pracowników, są w obecnych warunkach mało realne.

Prawie jednogłośnie opowiedziano się za drugim wariantem planu, to jest za koniecznością dalszego wzrostu płac realnych, zwłaszcza w tych działach gospodarki, które tworzą dochód narodowy. Przy okazji wielokrotnie podkreślano, że czynnikiem decydującym o efektach działalności przedsiębiorstw w roku przyszłym będą nowe systemy płacowe. Zwrócono uwagę na konieczność wprowadzenia takich systemów również w nieprodukcyjnych sferach działalności.

(r.)

Z posiedzenia Rady Pracowniczej

Uwagi pod adresem administracji

4 września br. odbyło się kolejne posiedzenie Rady Pracowniczej przedsiębiorstwa. Porządek obrad objął kilka problemów.

Omówiono sprawę opóźnień w realizacji zakładowego programu poprawy warunków pracy, zobowiązując dyrektora do pełnego nadrobienia zaległości do końca września br. Wskazano na konieczność uzależnienia wypłaty premii osobom odpowiedzialnym za terminowe wykonanie zadań ujętych w programie.

Członkowie Rady stwierdzili także, iż niedopuszczalne i niezgodne z prawem jest wystawianie kandydatur do odznaczeń państwowych bez wcześniejszego zasięgnięcia jej opinii. Wskazali(że takie postępowanie powoduje konflikty i niesnaski wśród załogi.

Na wniosek pracowników zwrócono uwagę na konieczność uregulowania sytuacji osób, oddelegowanych do pełnienia funkcji z wyboru w zakładowej organizacji związkowej. Stosowane do tej pory rozwiązania płacowe stoją bowiem w sprzeczności z obowiązującymi przepisami, a zwłaszcza z ustawą o związkach zawodowych.

Kolejny punkt w dyskusji stanowiła sprawa dalszych losów ośrodka w Słupie. Dyrektor MARIAN NAWROCKI poinformował zebranych, że Huta Miedzi w Legnicy wystąpiła z propozycją wspólnego z ZKiMR wybudowania nad zbiornikiem odpowiednio wyposażonego i urządzonego ośrodka rekreacyjnego. Propozycję wstępnie zaakceptowano, zlecając dyrekcji przeprowadzenie dalszych rozmów na ten temat i sformułowanie szczegółowej umowy o współpracy.

Sporo kontrowersji wzbudziła przedstawiona przez nadrzędne władze propozycja utworzenia Przemysłowej Organizacji Gospodarczej, która miałaby grupować, oprócz fabryk maszyn rolniczych, również przedsiębiorstwa handlowe, „Agromę" i kilkaset POM-ów. Po dyskusji i zapoznaniu się z przedstawionymi materiałami postanowiono odłożyć decyzję w tej sprawie do następnego posiedzenia Rady. Jednocześnie zobowiązano dyrekcję do przekazania autorom tej koncepcji wstępnej opinii samorządu.

(r.)

Co słychać, sekretarzu?

Racjonalnie wykorzystać maszyny i urządzenia

14 września br. odbyło się plenarne posiedzenie Komitetu Zakładowego PZPR, poświęcone realizacji zakładowego programu antyinflacyjnego i oszczędnościowego oraz ocenie wykorzystania maszyn i urządzeń. O przebiegu plenum i podjętych w jego trakcie uchwałach rozmawiamy z sekretarzem organizacyjnym KZ PZPR ROMANEM STĘPNIEM.

— Zasady reformy gospodarczej oznaczają w praktyce dbałość o racjonalne wykorzystanie surowców i materiałów, gospodarność na każdym kroku. Nie może to być tylko sprawa kierownictwa gospodarczego i politycznego, to musi być sprawa każdego z nas. Oceniając realizację przyjętych w ZKiMR programów stwierdziliśmy, że chociaż osiągnęliśmy bezsporne, wymierne efekty, nie jest to powód do samouspokojenia. Dlatego też uchwała plenarnego posiedzenia zobowiązuje wszystkich członków naszej zakładowej organizacji do inspirowania działań oszczędnościowych, a fabryczną administrację i członków partii, działających w Radzie Pracowniczej do pełnego wykonania podjętych zobowiązań oraz do stałego doskonalenia metod pracy.

— Uważamy, że problem efektywnego gospodarowania wiąże się z pełnym wykorzystaniem maszyn i urządzeń. Nie jest z tym najlepiej. Stąd też uznaliśmy za konieczne poinformowanie załogi o stopniu wykorzystania parku maszynowego, a także o ekonomicznych przesłankach obecnego stanu rzeczy. Zrobimy to w najbliższym czasie m.in. za pośrednictwem „PF".

— W trakcie dyskusji padło wiele wniosków na ten temat. Mówiono m.in. o potrzebie sprawnego przeprowadzania remontów ciężkich agregatów kuźniczych, zwłaszcza pras 2500T i 1800 T, gdyż od tego w dużej mierze zależy wykonanie zadań produkcyjnych. Wskazywano na niedostatki w pracy służb utrzymania ruchu dodając, iż remonty muszą być przeprowadzane w sposób planowy.

— Wiele kłopotów w organizowaniu pracy w wydziałach produkcyjnych sprawiają duże luki kadrowe. Trzeba zrobić wszystko, aby je zapełnić. Jest to zadanie dla dyrekcji oraz pracowników Działu Kadr. Wypada także pomyśleć o zatrzymaniu odpływu ludzi z fabryki. Nadzieję stwarza wprowadzenie nowego systemu płac. Prace nad nim są na ukończeniu, wkrótce rozpocznie się dyskusja na temat zaproponowanych w nim rozwiązań.

— Braki kadrowe można również złagodzić poprzez zastosowanie nowocześniejszych systemów organizacji pracy oraz nowych technologii. Jest to, mówiono, sposób na rozwiązanie np. kłopotów matrycowni. Liczymy tu na pomoc racjonalizatorów i wynalazców, na zakładowe złote rączki. Wiemy, że mają oni kłopoty np. z szybkim wdrożeniem swoich pomysłów. W najbliższym czasie Egzekutywa KZ PZPR poświęci im jedno ze swoich posiedzeń. Musimy doprowadzić do sytuacji, w której będzie opłacało się myśleć, a fabryce — stosować jak najwięcej wniosków racjonalizatorskich w procesie produkcji.

— Wracając do problemu pełnego wykorzystania maszyn... Do 15 listopada odpowiednie służby dokonają analizy niezbędności poszczególnych agregatów w procesach wytwarzania. Na tej podstawie podjęte zostaną decyzje co do dalszych losów niewykorzystanych urządzeń. Zostaną sprzedane, przekazane kooperantom, bądź też wydzierżawione.

— W trakcie plenum była także mowa o sprawach mniejszej wagi, o kłopotach w skali wydziałów. Nie lekceważymy ich. Stąd wziął się m.in. punkt w uchwale, zobowiązujący służby głównego mechanika do zapewnienia stałego nadzoru nad maszynami i urządzeniami w wydziale W-2. Są wysłużone, potrzebują starannej konserwacji i remontów.

notował: (r)

Kiedy budowlani usuną usterki w punktowcach?

ZAKŁADOWE OSIEDLE przy ul. Metalowców rozrasta się z każdym rokiem. Do stojących od dawna trzech bloków mieszkalnych, budynku rotacyjnego i hotelu przybyły trzy punktowce, z których dwa oddano do użytku zaledwie przed paroma miesiącami. Liczba mieszkańców osiedla zbliża się do dwóch tysięcy. Przybywa też problemów. Mają je mieszkańcy, szczególnie dwóch najnowszych punktowców i „rotacyjnego", mają też kierownicy osiedla. Problemy tych ostatnich nie istniałyby, gdyby nie mieli ich pierwsi. Przecieka dach, woda zalewa podłogę w kuchni czy łazience, w piwnicy jezioro, telewizor źle odbiera na zbiorczej antenie, na korytarzach ciemno, że choć oko wykol. Co więc robi lokator? Idzie interweniować. U kogo? Oczywiście, u kierownika. Poniekąd ma rację, przecież to kierownik administruje osiedlem. Jego obowiązkiem jest więc przyjmować skargi mieszkańców i, w miarę możliwości, pozytywnie je załatwiać. Bardzo często jednak ciężar spraw z jakimi zgłaszają się lokatorzy, przerasta możliwości kierownictwa osiedla. Najlepszym na to przykładem są perturbacje mieszkańców najnowszych „punktowców".

Przedsiębiorstwo (będące inwestorem, wyraziło zgodę, żeby przyszli lokatorzy sami wykończyli mieszkania. Można było w ten sposób znacznie przyśpieszyć moment wprowadzenia się do własnego „M", jak również uniknąć standaryzacji w wykończeniu, a w konsekwencji zbędnych przeróbek. Lokatorzy komisyjnie otrzymali klucze, zgłosili zauważone podczas odbioru usterki i z entuzjazmem zabrali się do pracy. Usterki miały być sukcesywnie usuwane przez wykonawców. Od samego początku naprawianie tego, co się wcześniej spartaczyło, szło wyjątkowo opornie. Jednego dnia zatkali dziurę w tym miejscu, a po paru dniach zaczęło przeciekać w innym. Wkrótce trzeba było poprawiać już to, co wcześniej poprawiono. Trudno więc się dziwić, że fachowcy coraz rzadziej poczęli zaglądać do mieszkań. Dopóki jednak przebywali na budowie, można było, aczkolwiek z wielkim trudem, ściągnąć ich do roboty. Od czasu jak go opuścili, lokatorom pozostały tylko interwencje u kierownika osiedla. Ten, niestety, niewiele może im pomóc. Oddajmy zresztą głos jemu samemu.

— Nie dziwię się lokatorom — mówi JAN KASPRZAK, — gdyż w tym przypadku ich pretensje są słuszne. Mam jednak wątpliwości, czy kierowane są pod właściwym adresem. Administracja osiedla naprawdę niewiele może im pomóc, gdyż nie ma żadnych argumentów, dzięki którym mogłaby wyegzekwować od wykonawców ich obowiązki. Może to uczynić jedynie inwestor, a więc przedsiębiorstwo. Rzetelność wykonania niektórych elementów pozostawia wiele do życzenia.

— To jest zbyt delikatne określenie — wtrąca jego zastępca ZBIGNIEW NOGA. — Jak bowiem można określić to, co zrobiono z instalacją kanalizacyjną? Aż dziw bierze, że wszystkie ścieki znajdują odpływ z mieszkań. Zresztą w każdej chwili możemy to zobaczyć.

Idziemy do budynków. W piwnicach woda, chociaż przed paroma dniami pompa pracowała przez kilkanaście godzin. Żeby jednak były suche, dwie pompy musiałyby pracować bez przerwy aż do chwili przerobienia spartaczonych kanałów przepływowych pomiędzy studzienkami. Tymczasem przy budynku nr 11 jedna ze studzienek jest przepełniona. Przez dość dużą dziurę w kręgu brudy wyciekają na zewnątrz i płyną pod fundament, a następnie do piwnicy. Odpływ ze studzienki w normalny sposób jest niemożliwy. Byłoby wbrew prawom fizyki, gdyby woda płynęła pod górkę, a tak właśnie jest ułożony przewód, łączący dwie studzienki. Idziemy dalej. Gotowy jest już betonowy chodnik pomiędzy blokami. Pod nim — tłumaczy Z. Noga — przebiegają arterie kanalizacyjne. Wskazuje na przykryte studzienki. Tam na rogu powinny być takie same, ale nie ma ich. Zostały zabetonowane. Czekamy, aż przyjdą budowlani, rozbiją zalany beton i zrobią wszystko, jak należy.

Zbliża się sezon grzewczy, a w piwnicach nie zainstalowano do tej pory (rozmawialiśmy 10 września) wymienników ciepła. Brakuje także wentylacji w suszarni i pralni. Wszystko to miało być gotowe do 15 września. Termin ten okazał się nierealny. 10 września minął termin usunięcia przez legnickie PRIBO usterek w mieszkaniach. Tymczasem od chwili komisyjnego przeglądu bloków nikt nie pojawił się na terenie budowy.

Powtórzyła się więc sytuacja, jaka wcześniej miała miejsce w budynku rotacyjnym. Problemy jego lokatorów trwają zresztą po dziś dzień. Interwencje u wykonawcy, wrocławskiej „jedynki", od maja nie przynoszą żadnego skutku, pomimo, że budynek objęty jest jeszcze gwarancją.

Byliśmy w budynku wielokrotnie, razem i każdy z osobna — mówi J. Kasprzak. — Postanowiłem jednak już więcej tam nie chodzić. Po prostu wstyd spojrzeć ludziom w oczy. Za każdym razem zainteresowane firmy przysyłają fachowców, którzy po stwierdzeniu rodzaju usterek, miast brać się do ich usuwania, znikają bez śladu. Jeden nawet zadeklarował swoją chęć do roboty, ale jak poszedł po kolegę i potrzebne narzędzia, już nie wrócił. Minęły chyba 2 tygodnie i znowu to samo. Od tamtej pory już nikt się nie pokazuje.

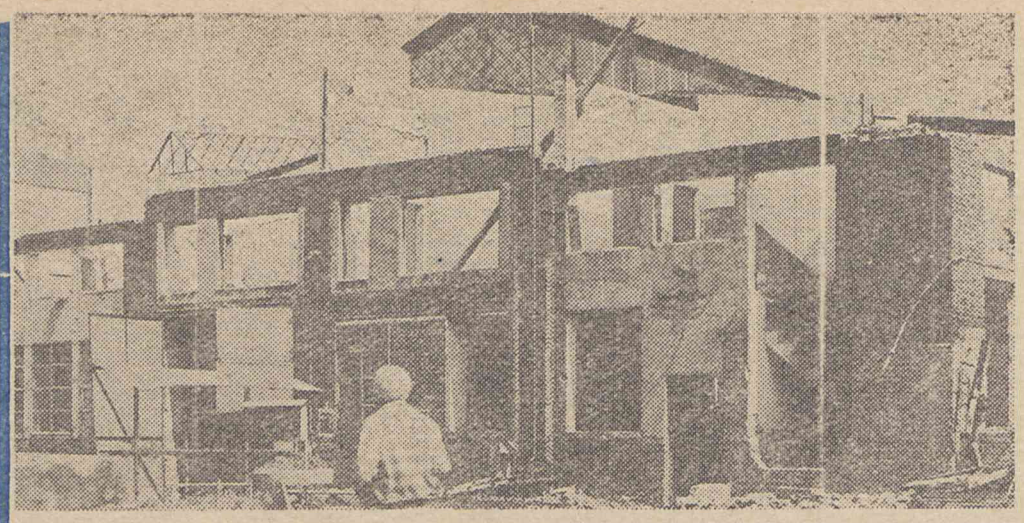
— Nie dziwimy się absolutnie takiej sytuacji — kontynuuje podjęty wątek Z. Noga. — Ile trzeba zachodu, żeby sprowadzić z zakładu do fabrycznego przecież osiedla np. elektryka. Nie można inaczej, niż tylko poprzez wykorzystanie koleżeńskich znajomości. Gdyby nie to, prawdopodobnie do dzisiaj niektóre sprawy nie byłyby załatwione. A przecież jesteśmy pracownikami tego samego przedsiębiorstwa, administracja osiedla jest jedną z jego komórek organizacyjnych.

Widocznie jednak sprawy mają się nieco inaczej, niż wyobraża to sobie kierownik Noga. Być może jest to po prostu kwestia odległości, która sprawia, że za ZKiMR uważa się tylko to, co znajduje się wewnątrz ogrodzenia z trzema portierniami. Osobiście wolałbym, żeby biuro administracji osiedla mieściło się bliżej lokatora.

Wiele problemów stwarzają sami mieszkańcy, głównie poprzez nieumiejętne użytkowanie mieszkań. Kierownicy mają na to wystarczająco dużo dowodów. Wystarczy tylko popatrzeć, co hydraulicy znajdują w przewodach kanalizacyjnych: nawet puste opakowania po szamponach, które normalnie powinny „wędrować" na śmietnik. Potem, oczywiście, gdy rury zatkają się, następują interwencje. Trzeba wołać fachowca. Kultura mieszkańców, dotyczy to zwłaszcza budynku rotacyjnego, pozostawia wiele do życzenia. Przypadki wysypywania śmieci czy zawartości popielnicy przez okno, malowania ścian i wypisywania na nich haseł o nieprzyzwoitej treści wcale nie należą do rzadkości. Jednych to bawi, drugich denerwuje, a trzecim jest zupełnie obojętne. Tych ostatnich jest najwięcej. Prawie wszyscy widzą przejawy nagannego zachowania się, ale nikt nie chce się bawić w „donosicielstwo".

Nie tak kierownictwo osiedla wyobraża sobie współpracę z mieszkańcami. Takie podejście do tych spraw znacznie utrudnia pracę. Wielu problemów można by uniknąć, gdyby mieszkańcy wykazywali większy szacunek do tego, co otrzymali od zakładu. Nie każdemu udaje się przecież wprowadzić do mieszkania po zaledwie paru latach oczekiwania. Jan Kasprzak i Zbigniew Noga liczą jednak, że już wkrótce nastąpi pod tym względem znaczna poprawa. Pod koniec września zamierzają zorganizować spotkanie mieszkańców z osiedlową administracją, na którym wyraźnie określą prawa i obowiązki obu stron. Spotkanie to posłużyłoby również do określenia nowych, zdrowszych zasad współpracy samorządu osiedlowego z kierownictwem. Oby tak było. Być może w ten sposób zmniejszy się ilość wzajemnych skarg i pretensji.

M. Lenkiewicz



O projekcie systemu płac

Trzy godziny dyskusji w gronie kierowników

— Sądzę, że po dzisiejszym spotkaniu będziemy mogli przedstawić załodze projekt nowego systemu płac jako nasze, wspólne stanowisko. Mam też nadzieję, iż każdy z panów będzie prezentował w rozmowach z podległymi pracownikami z pełnym wewnętrznym przekonaniem. Inaczej trudno wam będzie przekonać ludzi co do słuszności przyjętych w projekcie rozwiązań. I jeszcze jedna uwaga natury porządkowej: przyjmujemy, że każdy z dyskutantów zabierze głos tylko raz i swoje wystąpienie będzie kończył konkretnym wnioskiem. Zgoda? Inaczej nie zakończymy posiedzenia przed czwartą rano...

W taki sposób dyrektor MARIAN NAWROCKI otworzył posiedzenie w Klubie Technika, na którym członkowie ścisłego kierownictwa fabryki (z-cy dyrektora, główni specjaliści i kierownicy zespołów wydziałów) spotkali się z twórcami projektu nowego systemu płac. Założono, że będzie ono podsumowaniem dyskusji, jaka od kilku miesięcy toczyła się nad poszczególnymi fragmentami tego ważnego dokumentu, i w konsekwencji pozwoli przedstawić załodze ostatnią już, w pełni dojrzałą jego wersję. Ponieważ w innym miejscu dość szczegółowo przedstawiamy założenia projektu, tu postaramy się oddać atmosferę dyskusji i ukazać stawiane w trakcie spotkania wnioski.

Na początek kilka refleksji natury ogólnej. Oczekiwałem rzeczowej krytyki generalnych założeń, przyjętych przy konstruowaniu projektu, sądziłem, iż kilku z obecnych na sali przedstawi własne wizje systemu płac. Niestety, spotkało mnie rozczarowanie. A przecież w prywatnych rozmowach moi rozmówcy prezentowali poglądy, często diametralnie różniące się od tych, które w końcu zaakceptowali. Gdy jednak przyszło do oficjalnych wypowiedzi, nabrali wody w usta, ograniczając się co najwyżej do obrony pozycji podwładnych. Skąd ta zmiana, nie wiem. Druga uwaga dotyczy ogólnej atmosfery dyskusji. Otóż najgoręcej było w chwili targów o „przepchanie swoich", z niższego do wyższego szczebla hierarchii zawodów. Tu nie brakowało argumentów. Rzecz interesująca, iż żaden z dyskutujących nie wysunął propozycji obniżenia rangi jakiegoś stanowiska! Wszyscy byli bardzo potrzebni, posiadali wyjątkowe kwalifikacje i wręcz skrzywdzono by ich, przyjmując niższą pozycję w „drabince". Nie pomagały przy tym kilkakrotne napomnienia dyr. Nawrockiego, żeby przestać licytowania się w tych pochwałach, a zająć się rzeczową wymianą uwag na temat rangi poszczególnych stanowisk w mechanizmie produkcji. Ostatecznie przesunięto, po przegłosowaniu, kilka z nich do wyższej grupy, poprawiając przy okazji nazewnictwo niektórych zawodów, porządkując bałagan pojęciowy i na tym zakończono dyskusję nad hierarchią zawodów robotniczych. Wyraz twarzy niektórych uczestników świadczył, że nie wszystko było po ich myśli, ale sytuację rozładowało końcowe pytanie. Dyrektor Nawrocki spytał mianowicie półżartem, półserio: kto z was chce zaproponować przeniesienie swoich ludzi do niższej tabeli? Odpowiedzią była cisza... Dodał też po chwili półgłosem, że ta część dyskusji trwałaby niewątpliwie krócej, gdyby niektórzy z obecnych dokładnie zapoznali się z projektem systemu.

Nie padły natomiast żadne uwagi pod adresem proponowanych stawek płac robotniczych. Tak, jakby wszyscy rozumieli, iż ich wysokość zależy przede wszystkim od finansowej sytuacji przedsiębiorstwa. I już wydawało się, że będzie można pójść dalej, gdy ktoś zapytał: czy grupy, które obecnie posiadają pracownicy, zostaną utrzymane? Nie, odpowiedział dyr. Nawrocki. Trzeba liczyć się z ich obniżeniem. Będzie to niewątpliwie bardzo trudny, kto wie, czy nie kluczowy problem przy wprowadzaniu w życie nowego systemu — dodał. — O wszystkim zdecydują argumenty, którymi będziecie operować w rozmowach z ludźmi...

W skrócie wyglądają one w ten sposób. Po pierwsze grupa zaszeregowania w warunkach ZKiMR nie oznacza określonych kwalifikacji, ale wyłącznie wysokość stawki godzinowej. Po drugie — każdy w chwili wejścia w życie nowych zasad, nie zarobi mniej, niż dotychczas. I po trzecie — będzie miał szansę awansu. Niemniej ważne jest wreszcie i to, podkreślił M. Nawrocki, że istnieć będzie możliwość dochodzenia swoich racji przed komisją kwalifikacyjną. Udowodnienia, że spełnia się wszystkie warunki, określone w taryfikatorze.

Sporo uwag padło także pod adresem zaproponowanych stawek tzw. dodatku szkodliwego. Podnoszono m.in., że należy je silniej zróżnicować i podnieść ich wysokość. Była też propozycja, aby związać ten dodatek z grupą osobistego zaszeregowania, na co ktoś zripostował: czy ten, kto ma np. 11 grupę, silniej reaguje na panujące w wydziale szkodliwe czynniki, niż jego kolega z grupą 6? Na takie dictum dyskutant wycofał się i, po głosowaniu przyjęto, że dodatek ten należy ustalić na wysokości 3,6 i 10 złotych.

Zdziwienie obecnych wywołała informacja twórców projektu, że w świetle obowiązujących przepisów nie jest możliwe przyznanie prawa do nagrody jubileuszowej już po przepracowaniu 10 lat. Tak więc wszystko pozostaje po staremu, co oznacza, że nagroda ta przysługiwać będzie dopiero osobom z 25-letnim stażem z tym tylko, że jej wysokość obliczana będzie po nowemu. Nie od uposażenia, ale procentowo, od najniższego wynagrodzenia w gospodarce uspołecznionej. No dobrze, ktoś zapytał, a co będzie, w takiej sytuacji? Dajmy na to, że w przyszłym roku mam otrzymać taką nagrodę. Liczona „po staremu" będzie wyższa, niż obliczona według projektu. Czy mam na tym stracić? W odpowiedzi usłyszał, że różnica ta będzie mu wypłacona.

Czy płacić dodatek tylko za pracę na trzeciej zmianie, czy też prawo to poszerzyć również na zmianę drugą? Twórcy projektu argumentowali, że przepisy mówią o dodatkowej zapłacie tylko za pracę nocną, a przecież zmiana druga to pora popołudniowa. Najwyżej za jedną godzinę, od 22 do 23 można płacić ekstra. Przeważyła w końcu szalę uwaga, że przyznanie dodatku także zatrudnionym od 15 do 23 uszczupli sumę, którą przeznaczyć można dla pracujących w nocy, to jest proponowane 10 zł/godz.

Rozczarowała mnie także dyskusja (a właściwie jej brak) na temat płac kadry inżynieryjno-technicznej. Co prawda przewodniczący koła SIMP przedstawił publicznie postulaty stowarzyszenia i zanosiło się na dłuższą wymianę poglądów na temat roli i znaczenia „umysłowych" w ZKiMR i kraju, gdy raptem ktoś zauważył, że podane w tabeli wynagrodzeń tzw. współczynniki krotności (oznaczające stosunek danej płacy do średniej zakładowej) nie zgadzają się z wypisanymi obok konkretnymi zarobkami. Zbiło to szefa SIMP z pantałyku i w rezultacie szybko przegłosowano, że ten niewątpliwy błąd techniczny zostanie poprawiony. Wątpliwości, czy wynagrodzenie inżynierów będzie bliższe dolnej, czy też górnej granicy „widełek", rozwiała wypowiedź dyrektora, że w miarę możliwości finansowych zakładu, będzie starał się stopniowo zrealizować postulaty środowiska technicznego.

Dyskusja, w której omawiano jeszcze inne tematy, np. sprawę nagród z różnych tytułów, zakończyła się wbrew początkowym obawom, już po trzech godzinach. I to, moim zdaniem, było jej największą zaletą.

R.T.

O jakości

Oficjalne dane i opinie załogi

Zewsząd bombardują nas informacje o pogarszającej się jakości wyrobów. Prasa, radio i telewizja coraz to donoszą o bublach, które są dziełem bardzo szacownych nieraz firm. Przy okazji słyszy się narzekania, że reforma gospodarcza wyzwoliła tendencje ilościowego wzrostu produkcji, kosztem trwałości, niezawodności wyrobów i jednocześnie dość przekonujące tłumaczenia takiego stanu rzeczy. Eksperci od ekonomii wyjaśniają, że jest to wina niezrównoważonego rynku oraz że poprawa nastąpi niedługo. Wtedy, gdy towarów będzie pod dostatkiem i klient będzie mógł grymasić, przebierać jak w ulęgałkach w wytworach przemysłu.

Kilkakrotnie też spotkaliśmy się z negatywnymi opiniami na temat produkowanych w ZKiMR maszyn rolniczych i odkuwek. Rzecz ciekawa, że opinie te wygłaszali bezpośredni twórcy naszych wyrobów, robotnicy i ich przełożeni, którzy w telefonach do redakcji, a także w bezpośrednich kontaktach z dziennikarzami „PF", uzasadniali je konkretnymi przykładami. Czy mieli rację? Przecież do tej pory publikatory ani razu nie donosiły o „nawalankach" jaworskiej fabryki, chociaż jakość rolniczego sprzętu to temat modny i nie omieszkano by tego uczynić przy drobnych nawet usterkach maszyn z ZKiMR. Naszymi wątpliwościami podzieliliśmy się z kierownikiem Działu Kontroli Jakości GRZEGORZEM LISOWSKIM prosząc o informacje na ten temat.

Dowiedzieliśmy się, że podstawowe wskaźniki, jakimi mierzy się jakość produkcji w przesiębiorstwie, świadczą o tym, że nie jest w naszej fabryce najgorzej. Ba, można nawet zaryzykować stwierdzenia, że jest dobrze. Z oficjalnych danych, jakie zakładowe służby przekazują Głównemu Urzędowi Statystycznemu wynika np., że wartość łącznych strat na brakach w produkcji sprzedanej nie przekroczyła w pierwszym półroczu tego roku 1,46 proc.! Dodać należy, że aż 96,4 proc. wytwarzanych w ZKiMR maszyn rolniczych posiada znaki jakości „1". W praktyce oznacza to, że tylko wielorak i pielnik dwurzędowy takiego znaku nie mają. Wskaźnik uznanych reklamacji odbiorców i użytkowników wyniósł w tymże okresie 1,26 proc. (odkuwki i maszyny rolnicze łącznie), zaś tzw. wskaźnik odrzutów zewnętrznych, czyli procent wyrobów zakwestionowanych przez takie instytucje, jak PITR, ZETOM czy Polcargo — 2,59. Czy to dużo, czy mało? W naszym kraju przyjęto, że nie mogą one przekraczać 3 proc. dla produkcji oznaczonej znakami jakości i 5 proc. dla pozostałych wyrobów.

Czy tym danym można wierzyć? Sądzimy, że tak, ponieważ podanie nieprawdziwych liczb w sprawozdaniach dla GUS-u zagrożone jest wysokimi karami.

Skąd więc wzięły się wątpliwości naszych rozmówców, skoro oficjalne informacje przedstawiają zupełnie inny obraz rzeczy? Być może stąd, że za procentami kryją się w istocie dziesiątki wadliwie wykonanych obsypników, pielników czy rozdrabniaczy, setki i tysiące sztuk odkuwek. Chociaż w masie wytwarzanych w ZKiMR wyrobów (tylko rozdrabniaczy uniwersalnych różnych typów produkujemy ponad 30 tys. rocznie) są to liczby niewielkie, kłują jednak w oczy tych, którym leży na sercu dobre imię firmy. Inżynier Lisowski dodał, iż wątpliwości te mogą rodzić tzw. karty odchyłek czy zmian, stosowane w sytuacji licznych braków materiałowych. Czy są one uzasadnione? Odparł, że nie. Muszą je podpisać (po szczegółowej analizie) szefowie służb konstrukcyjnych i technologicznych, którzy tym samym oświadczają, iż wprowadzone zamienniki nie wpływają znacząco na jakość wyrobów. Dodał przy tym, że w przypadku maszyn ze znakiem jakości zgodę na wprowadzenie takiej karty musi wyrazić jeszcze komórka PITR-u lub IBMER.

Jaka jest więc prawda o jakości produkowanych w Jaworze wyrobów? Oficjalne informacje przeczą potocznym opiniom. Sądzimy, iż czytelnicy „PF" pomogą nam rozwiązać tę zagadkę. Będzie to z korzyścią dla fabryki oraz załogi.

Inżynier Grzegorz Lisowski w rozmowie z nami przedstawił także problemy, które aktualnie spędzają sen z powiek nie tylko jemu. Oto np. nowe przepisy nałożyły na ZKiMR obowiązek uzyskania do końca tego roku tzw. świadectw kwalifikacyjnych dla ok. 700 wytwarzanych w fabryce rodzajów odkuwek! Wymaga to ogromnej pracy, związanej z przygotowaniem niezbędnej do tego dokumentacji, a więc prób, analiz, rysunków... Jak dotąd wykonano taką dokumentację dla zaledwie 10 proc. odkuwek. Czy zdążymy z resztą? Jeżeli nie uporamy się z tym na czas, to lepiej nie myśleć! Przepisy określają jednoznacznie, że za produkcję odkuwek bez świadectw kwalifikacyjnych, wystawionych przez Ośrodek Kwalifikacji Jakości Wyrobów SIMP we Wrocławiu, będziemy musieli odprowadzić do państwowej kiesy aż 50 proc. wartości sprzedaży tych odkuwek! Co to oznacza, nie trzeba chyba nikomu tłumaczyć.

Najwyższy również czas, aby wszyscy pracownicy ZKiMR, mistrzowie i robotnicy, uświadomili sobie, co oznacza wykryta na czas wada w materiale hutniczym i jak ważne jest odpowiednie w takich przypadkach postępowanie. Gdy wadliwej odkuwki czy kęsa nie wyrzucimy do pojemnika z wypływkami, ale odłożymy w wyznaczone miejsce, to możliwe będzie uzyskanie od huty zwrotu należności za materiał. Odzyskamy również wydatki na robociznę, a także kary umowne, jakie huta zapłaci z tytułu złej jakości swoich wyrobów. A są to spore sumy..

notował: (r)

Koło SIMP

To nas nie satysfakcjonuje

W poprzednim numerze „PF" przedstawiliśmy fragmenty dyskusji nad projektem nowego systemu płac, jaka trwa od kilku tygodni w środowisku inżynierów i techników z ZKiMR. Zapowiedzieliśmy jednocześnie publikację oficjalnego stanowiska zakładowego koła SIMP w tej sprawie. Spełniamy tę obietnicę.

Pod koniec sierpnia br. zarząd koła otrzymał poprawioną wersję projektu (przedstawiamy ją w innym miejscu) i na zebraniu zapoznał z nią członków stowarzyszenia. Po szerokiej wymianie poglądów i zebraniu wniosków na temat zaproponowanych rozwiązań zarząd sporządził na piśmie opinię, którą przesłał autorom projektu, związkowcom oraz Radzie Pracowniczej. Na wstępie SIMP-owcy wskazali, iż środowisko inteligencji technicznej wiąże duże nadzieje z nowym systemem wynagradzania uważając, że będzie miał on charakter motywacyjny i doceni posiadane przez pracowników umiejętności i kwalifikacje. Niestety, jak stwierdzili, przedstawione w projekcie tabele stawek płac zasadniczych osób, wynagradzanych w systemie miesięcznym, nie spełniają oczekiwań, jakie z nimi wiązali. Utrzymują bowiem takie same, jak w dotychczasowym taryfikatorze, niekorzystne dysproporcje płac pomiędzy robotnikami, technikami i inżynierami. Jest to nie do przyjęcia, ponieważ zaniża wartość pracy umysłowej, odbiera motywację do twórczego działania, co w konsekwencji spowoduje upadek myśli technicznej (szerzej pisaliśmy o tym w poprzednich numerach „PF" — przyp. red.).

Stowarzyszenie proponuje w związku z tym przyjęcie — przy konstrukcji szczegółowych tabel zarobków — wyjściowego stosunku średnich płac w zakładzie do średnich wynagrodzeń techników i inżynierów jak 1:1,25:1,6, co zgodne byłoby z postulatami środowiska, zgłoszonymi w trakcie kongresu Naczelnej Organizacji Technicznej. Za cenny walor projektu systemu uważa natomiast propozycję tzw. hierarchii zawodów.

Zarząd koła zgłosił także uwagi pod adresem projektu zasad zaszeregowania i awansowania. Ta część systemu powinna odmiennie traktować pracowników umysłowych i robotników. Dlaczego? Pracę robotnika można bowiem łatwo ocenić, natomiast wysiłek umysłowy tak łatwo i jednoznacznie zmierzyć się nie da. Przy ocenie wyników pracy inżyniera czy technika trzeba uwzględnić nie tylko aktywność zawodową i jakość wykonania powierzonych zadań, ale również dążność do doskonalenia własnej pracy. Dotyczy to zwłaszcza kadry kierowniczej i specjalistów. Zdaniem członków SIMP podstawą takiej oceny, mającej wpływ na awans, powinny być osiągnięcia twórcze w postaci nowych opracowań, wdrożeń i projektów racjonalizatorskich, a przy pracy powtarzalnej — terminowość i rzetelność jej wykonywania. Wnioskował ponadto o wprowadzenie zasady jawnego oceniania podwładnych przez przełożonych. Jak taka operacja, zdaniem stowarzyszenia, powinna przebiegać?

Na miesiąc przed ustalonym terminem przeszeregowań kierownicy wydziałów i główni specjaliści powinni przedstawić dyrektorowi ZKiMR (poprzez gł. specjalistę d.s. pracowniczych) swoje propozycje awansów płacowych w formie list z kolejnością awansowania. Nie może to jednak mieć wpływu na wielkość kwot przyznawanych danej komórce. Zauważono jednocześnie, że projektowane podwyżki (300 zł) są zbyt niskie i nie będą miały charakteru motywacyjnego. Stowarzyszenie proponuje ustalić je w kwocie 800 złotych.

W świetle powyższych uwag niemal humorystycznie brzmi końcowy fragment opinii SIMP, w którym wytknięto autorom projektu nowego systemu płac... wprowadzenie nazwy „wybitny specjalista"! Wnioskowano zastąpić je przez określenie „specjalista do spraw...

(ryt.)

KRONIKA ILUSTROWANA JAWORA

JAN RYBOTYCKI

Pochodzenie nazwy miasta Jawora

Na pewno wiemy, że „jawor" jest tzw. prasłowiem, a jego narodziny wiążą się z najdawniejszą fazą kształtowania się języka prasłowiańskiego.

We wszystkich językach słowiańskich, od zarania do czasów współczesnych, „jawor" oznacza rodzaj klonu. Jawor (klon jawor — Acer pseudoplatanus) ma korę gładką, łuszczącą się, jak u platana. Liście zwykle 5-klapowe, ostro wcięte między klapami, te zaś są zaostrzone i tępo piłkowane. Kwiatostan ma kształt długiego grona (kwiatostan platana podobny jest do kolczastych kulek). Jawor osiąga wysokość czterdziestu metrów. Występuje głównie w Karpatach i Sudetach oraz na ich przedgórzach. Hodowany w parkach, między innymi w Jaworze.

Nazwę tę znjadujemy także w dyplomach wczesnośredniowiecznych, gdzie występuje wśód stropolskich imion, zapożyczonych ze świata roślinnego: Cis, Kłos, Jawor, Wisznia. Fakt ten jest bogato udokumentowany w źródłach historycznych XII i XIII wieku. Jawor występuje jako świadek w dyplomie z 1177 roku. Dokument ów zawiera potwierdzenie przez kancelarię Mieszka Starego zmiany posiadłości, między klasztorem lubiąskim a Konradem i Mojkiem, synami Stoigniewa. Brak jest, niestety, informacji o funkcji, jaką pełnił świadek Jawor. Nie ulega wątpliwości jedynie to, że należał do warstwy możnowładczej (comites). Jawor, jako imię duchownego, wymieniony jest w „Nekrologu" wrocławskich premonstratensów z klasztoru św. Wincentego (kopia dokumentu z XII wieku). Wielokrotnie występuje zlatynizowana forma Javorius. Jawor zatem, jako nazwa miejscowości, pochodzi od wyrazu pospolitego, oznaczającego drzewo jawor, albo od nazwy osobowej Jawor. Jest więc nazwą dwuznaczną.

Stosując metody analizy porównawczej, dochodzimy do wniosku, że najstarsze nazwy dzierżawcze są związane z grodami i siedzibami władz administracyjnych księcia, np. Wrocław, Przemyśl czy Sieradz; czeski Chotebor i Sobeslav; rosyjski Jarosławl i Władimir itp. Idąc za tym przykładem można wnosić, że nazwa miejscowa Jawor określała w wiekach IX—X gród Jawora. Kim był założyciel grodu jaworskiego, noszący imię Jawor? Księciem, jednym z jego najbliższych krewnych, naczelnikiem opola, komesem? Brak jest, niestety, dowodów źródłowych.

Nie można także wykluczyć innego biegu wydarzeń. Wcześniej mogła tu być osada (nie wieś) kmiecia Jawora. Takie imię mógł nosić założyciel osady i senior rodziny kmieciej. Z czasem nastąpił rozwój terytorialny osady, zbudowano gród i podgrodzie, ale nazwa pozostała ta sama.

Nazwa naszego miasta notowana jest w źródłach historycznych od XI wieku (Jarina? Javorina) — 1010 r., Javr — 1133 r., Javr — 1159 r., Jawor — 1203 r.).

Nazwa Jawor pozostaje czysto polską do XVI wieku choć bardzo często zapisywana jest po łacinie (Jarina-Javorina?, Javoria, Jaurania). Skryptorzy, wzorujący się na kaligrafii oraz grafii niemieckiej i czeskiej, używają m.in. następujących form: Javor, Javr, Iavor, Iavr, Jawar, Jaur, Jaura, Jawer, Jauor. Dysponujemy dziesiątkami przykładów, które świadczą o polskości językowej Jawora i okolic. Wynika z nich, że niemczyzna nie wyparła całkowice języka polskiego w wiekach XIV—XVI. Obraz w kościele św. Marcina zawiera w swej treści m.in. widok Jawora z 1562 r. oraz polski napis „Jawor". Na mapach i w kronikach XV—XVI wieku używa się form zlatynizowanych (Jauravia, Jaurania) oraz Javr i Jawor.

Ludność Jawora i okolic posługuje się gwarą śląską, która bazuje głównie na języku polskim. Język niemiecki coraz szerzej jest używany dopiero w wiekach XVII i XVIII. Eksterminacja języka polskiego rozpoczyna się po ostatecznym podboju Śląska przez Prusy w 1763 r.

Forma „Jauer", którą Niemcy przejęli już w XVI wieku, teraz stała się powszechnie obowiązująca. Wyraz „Jauer" po niemiecku nic nie znaczy. Odpowiednikiem polskiego terminu „klon jawor" jest niemiecki „Bergahorn". Już w 1764 r. władze pruskie wydały zarządzenie, zmierzające do wyplenienia języka polskiego. W jednym z punktów tego edyktu czytamy: „Duchowni którzy nie umieją po niemiecku, mają się go nauczyć w ciągu roku; w przeciwnym razie niech się przygotują do złożenia swego urzędu". Walka z polskością, w wydaniu pruskim, okazała się perfidna i brutalna.

Tym bardziej należy pamiętać o tych przedstawicielach społeczeństwa niemieckiego, którzy w początkowym okresie pruskich rządów mieli odwagę publicznie głosić prawdę o polskości Śląska. Jednym z nich był pastor Jan Wilhelm Pohle z z Tarnowskich Gór.

„Nazwy miast i wsi danego kraju — pisał Pohle — bez wątpienia świadczą o tym, jaki język przy ich powstaniu był panujący. Co znaczy po niemiecku Głogów, Bolesławiec, Jawor, Brzeg, Wołów, Wrocław? Tymczasem w języku polskim jest to wszystko zrozumiałe". Innym obrońcą śląskich Polaków okazał się profesor gimnazjalny Jan Gottlieb Schummel. Jego przyjazny stosunek do ludności polskiej narodził się podczas wakacyjnej wędrówki po Śląsku w 1791 r. W czasie dwumiesięcznej wycieczki odbył wiele spotkań z Polakami. Rezultatem tej podróży była książka, w której zwracał się do Niemców mieszkających na ziemi śląskiej z następującym apelem: „Przestrzegacie tak bardzo starych praw i przywilejów. Jeżeli one tutaj miałyby decydować, to musielibyśmy nie mówić ani słowa po niemiecku, lecz wyłącznie po polsku; język polski bowiem jest niewątpliwie najstarszym językiem Śląska, a niemiecki uporczywie się tylko wślizgiwał tu i wdzierał. Pastor Pohle udowodnił, że mnóstwo nazw dolnośląskich miast jest czysto polskich.(...) Nie wszczynajmy procesu przeciw Polakom śląskim, bo przed trybunałem historii przegramy go we wszystkich instancjach".

Rys. Sławomir Kozłowski

Procesy przed trybunałem historii trwają nieraz całe wieki, ale zawsze kończą się wydaniem sprawiedliwego wyroku. Tak było w 1945 r. Gród legendarnego Jawora powrócił do Macierzy. Niesprawiedliwość bowiem może triumfować w słowie, ale chwała jest zawsze po stronie sprawiedliwości.

c.d. nastąpi

» KWIATKI Z MIASTA «

Jak(ie) pić piwo?

Na temat kultury picia piwa i miejsc jego podawania wylano morze atramentu. Choć w Jaworze nie jest aż tak źle, jak np. w Legnicy, to jednak sytuacja nie jest najlepsza. Trudno wypić butelkę piwa w drodze do domu w sposób kulturalny i bez dłuższego oczekiwania... Jeśli, oczywiście, mieliśmy szczęście i znaleźliśmy punkt, gdzie chmielowy napój właśnie się pojawił...

Miejsc sprzedaży jest stanowczo za mało. Nie chodzi o sławne „budki z piwem". Chcąc podnieść kulturę picia, powinno się tworzyć takie przybytki, w których piwo byłoby w różnych gatunkach... I niechby nawet droższe.

W Jaworze można, niestety, wypić najczęściej tylko nienajlepsze piwo z browaru legnickiego, w którym zdarzają się „wkładki". Nie polecam. Jeszcze gorsze smakowo jest piwo kuflowe w „Akwarium". Jednak leje się ono tam dużym strumieniem, jako że tym, którym „się śpieszy". wszystko jedno, co piją.

Dobre piwo — wrocławskie, poznańskie, zielonogórskie — można wypić jedynie w „Klubie Nauczyciela" lub w JOK-u. Tam widać ajenci dbają przede wszystkim o jakość, a nie o ilość. Są to jednak punkty niedostępne dla wszystkich. A gdyby tak pozostali zaopatrzeniowcy zaczęli składać zamówienia u producentów o lepszej renomie? Browary — w związku z ograniczeniem godzin sprzedaży piwa — i tak mają kłopoty ze zbytem. Automatycznie sytuacja taka zmusiłaby niesolidnych producentów do poprawienia jakości swoich wyrobów.

I jeszcze słowo na temat piwa ciemnego. Całkowicie zniknęło z Jawora. Chyba zbyt lekkomyślnie wycofano je z bufetu dworcowego, gdzie tradycją było orzeźwić się „małym ciemnym" po podróży. Komu to przeszkadzało?

L.P.

O fabrycznych kioskach

Wątpliwości

Nasiliły się ostatnio narzekania tych, którzy muszą kupować śniadania w zakładowym kiosku i bufetach. Ludzie psioczą na niewielki wybór dań i zbyt dużą stratę czasu. Doszło w końcu do tego, że Rada Pracownicza zobowiązała dyrekcję do definitywnego rozwiązania tej sprawy, a zwłaszcza do likwidacji marnotrawstwa czasu pracy.

Z pewnym zainteresowaniem czekałem więc na posunięcia zakładowej administracji, nie tylko dlatego, iż od czasu do czasu sam korzystam z usług fabrycznej gastronomii. Zainteresowanie moje wynikało przede wszystkim stąd, że kilkakrotnie już wskazywałem na potrzebę podjęcia działań, usprawniających sprzedaż śniadań. Niestety, mój głos pozostał bez echa. Chociaż, aby być w pełni zgodnym z prawdą muszę dodać, iż pewne działania były podejmowane. Polegały na wprowadzaniu różnego rodzaju ograniczeń, np. sprzedaży tylko małych porcji wędlin, kilku bułek oraz na obławach na pracowników, zbyt długo wystających w kolejkach.

Były to jednak czasy, kiedy nie liczono tak skwapliwie traconych minut i godzin. Nie dziwiłem się też zbytnio, że administracja traktuje tę sprawę na odczepnego. Prasa krytykuje, więc coś trzeba zrobić, ale nie musi się przy tym wywoływać rewolucji, przewracać utrwalonych przez lata zwyczajów. Tym razem mamy sytuację inną nie tylko dlatego, iż obowiązują inne reguły ekonomicznej gry, zwane reformą gospodarczą. W zakładzie przecież brakuje, jak wszyscy twierdzą, stukilkudziesięciu pracowników. Ponadto występujące mankamenty wytyka palcem nie tylko „Przegląd Fabryczny", ale reprezentacja załogi, organ samorządu. Stąd też zrozumiała jest moja ciekawość, dotycząca zastosowanego rozwiązania.

Niestety, spotkało mnie spore rozczarowanie. Zamiast nowego stylu pracy fabrycznych bufetów, eliminującego występujące mankamenty, administracja zafundowała załodze kolejny wariant reglamentacji bułek i wędlin, poszerzonej jednak o inne produkty, jak mąka, kasza i coś jeszcze. Efekty tego posunięcia, jak można się było spodziewać, są prawie żadne. W kolejkach traci się, tak jak dawniej, po kilkadziesiąt minut, Mnie zaś, obserwując tę nieporadność, nasunęły się pewne wątpliwości.

Wątpliwość pierwsza: czy administracja w ZKiMR jest w stanie rozwiązać ten problem? Wątpliwość druga: czy administracji w ZKiMR w ogóle zależy na ograniczeniu strat czasu pracy?

(ryt.)

Uwaga, pies w osiedlu!

„O kulturze człowieka świadczy jego stosunek do zwierząt" — tak wyraziła się pewna pani w telewizji, dając dowód temu, że powinniśmy kochać nasze czworonogi: koty, psy itp. Mam jednak widocznie mało kultury osobistej, bo nienawidzę psów. Lubię, gdy są małe, panicznie boję się ich, gdy podrosną. Może to sprawiło, że jako mieszkaniec zakładowego siedla postanowiłem wydać im walkę.

Dziwnie jakoś się złożyło, iż psy w osiedlu mają całkowitą swobodę. Spotkać je można wszędzie, gdzie nie powinny być. Nigdy nie wiadomo, czy któryś z nich nie zaatakuje. Gdy psina jest w dobrym humorze, opuszczamy teren z całą nogawką. Bywa jednak odwrotnie. Jeśli rozerwie spodnie pozostaje tylko jedno: stać spokojnie, bo w przeciwnym przypadku może być poprawka. Chyba, że wyratuje nas właściciel psa.

Poszkodowany może udać się do kierownika osiedla, który każe napisać skargę. Na odwrocie stwierdzi zaistniały fakt, opatrując to pieczątką i podpisem, po czym kieruje do dzielnicowego. I tak jest już ponad dwa lata. Można wprawdzie jeszcze założyć sprawę sądową, aby uzyskać odszkodowanie za zniszczone spodnie.

Jak długo więc psy będą zakałą zakładowego osiedla?

A. Wysocki

„Rowy" będą zmodernizowane

Ośrodek wczasowy w Rowach ma już swoje lata. Nic więc dziwnego, że zarówno domki, jak i ich wyposażenie, są mocno wyeksploatowane. Pisaliśmy już o tym wcześniej, że wymaga on generalnej modernizacji. Przez pewien czas nie bardzo było wiadomo, jaki będzie przyszły los „Rowów". Ostatecznie jednak wszystkie przedsiębiorstwa, które mają tam swoje domki, doszły do porozumienia w sprawie przebudowy ośrodka. ZKiMR dysponują w nim 9 domkami. W przyszłym roku wszystkie zostaną wymienione na nowe, o znacznie wyższym standardzie. Pod tym względem Rowy nie powinny już ustępować ośrodkom w Głębokiem i w Grzybowie.

Tak więc w następnym sezonie wczasowym pracownicy ZKiMR będą wypoczywać w zupełnie innym ośrodku. Dobrze się stało, że mimo wysokich kosztów (grubo ponad milion złotych za jeden nowy domek), zakład pozostanie współwłaścicielem tego letniska. Wczasy nad morzem cieszą się bowiem wśród załogi coraz większym powodzeniem.

Przetarg na mycie świetlików

W poprzednim numerze „PF" informowaliśmy o szansie zarobienia pewnej sumy pieniędzy przy myciu świetlików i okien w Matrycowni. Na prośbę kierownika Działu Administracyjno-Gospodarczego przedstawiamy kolejną ofertę dla tych, którzy chcą sobie dorobić po godzinach pracy. A oto garść szczegółów.

Chodzi o dwustronne umycie świetlików i okien w hali gniazda kołnierzy, gniazda palców W-5/2 oraz w hali starej kuźni K-5. Łączna powierzchnia szyb w tych obiektach wynosi 3912 m². Osoby, które chcą podjąć się tej pracy, muszą dysponować niezbędnym sprzętem, środkami czyszczącymi, ubraniami roboczymi itp. Zakład może im udostępnić — jak nas poinformowano — jedynie hydranty i drabiny. Oferty z podaniem ceny za usługę oraz przybliżonym terminem jej wykonania należy składać do 5 października br. na ręce kierownika TEODORA DADASA. Jak to już podkreśliliśmy w tytule, po tym terminie odbędzie się przetarg. Zlecenie na mycie szyb i świetlików otrzyma więc ten z oferentów, który zaproponuje najlepsze warunki (niski koszt, wysoka jakość, krótki termin itp.).

Kolejny przetarg na wykonanie płatnych usług w ZKiMR, który ogłaszamy na łamach naszej gazety, świadczy o przyjęciu nowych metod pracy. Bez fałszywej skromności chcemy dodać, iż taki sposób postępowania zasugerowaliśmy kilka miesięcy temu w artykule A. Wysockiego. Autor proponował, iż poprzez publiczne ogłaszanie wiadomości o możliwościach podjęcia dodatkowej, dobrze płatnej roboty administracja zakładu uniknie posądzeń o kumoterstwo.

notował: (r)

PS. Sądzę, że już w najbliższym numerze „PF" wątpliwości te rozwieje odpowiedź głównego specjalisty d.s. pracowniczych.

Nie będzie rat za ziemniaki?

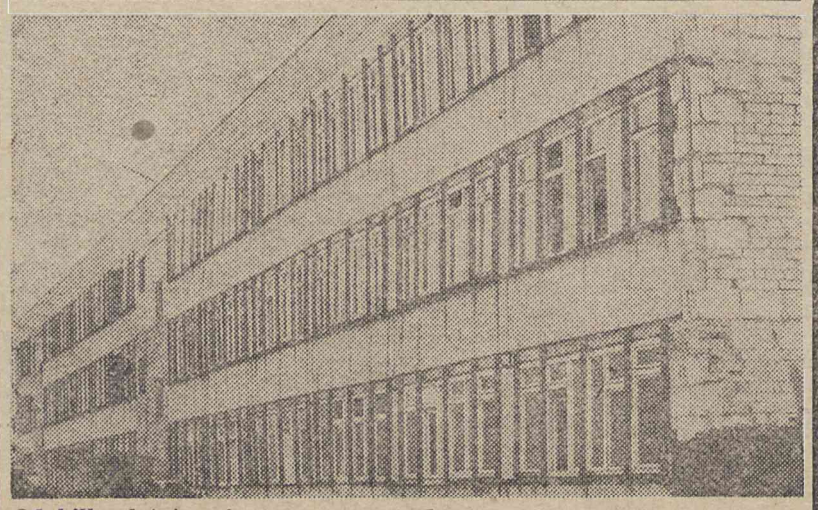
Swoistą niespodzianką uraczeni zostali pracownicy, którzy w ubiegłym roku kupili poprzez zakład ziemniaki. Po upływie pół roku otrzymali kwitki za zaległą ratę z grudnia. Całe to nieporozumienie wynikło z powodu porzucenia pracy przez pracownika odpowiedzialnego za te sprawy. Trudno, oczywiście, mieć o to do kogokolwiek pretensje. Za otrzymane ziemniaki trzeba przecież zapłacić, obojętnie w jakim terminie. Nikt nie mógł mieć przecież złudzeń, że się „upiecze" i za towar zapłaci zakład ewentualnie osoba winna niedopatrzenia.

Pewne zastrzeżenia wzbudziła jednak sama procedura potrącania ratalnych należności. Wygląda to mniej więcej tak: dział socjalny, posiadający listę wszystkich dłużników wypisuje karteczki, na których widnieje nazwisko, kwota i numer raty; karteczki te trafiają do płatników, którzy potrącają odpowiednią sumę z wynagrodzenia. Wszystko odbywa się więc poza listą płac. Czy nie mogłoby być inaczej? Co np. stanowi przeszkodę, żeby tego rodzaju należności (a może i inne) potrącane były pracownikom poprzez listę płac? Po co drugi odcinek, z którego i tak niewiele wynika.

Wątpliwości te zaprowadziły mnie do głównego księgowego. Z wyjaśnień ALFREDA KARASIA wynika, że właściwie nic nie stoi na przeszkodzie, żeby tak było. Nie może to jednak odbywać się według dotychczasowego trybu. Wszystkich, którzy w tym roku zapisali się na ziemniaki, czeka więc kolejna niespodzianka, gdyż całą należność będą musieli uiścić jednorazowo. Obecna sytuacja finansowa przedsiębiorstwa nie pozwala na kredytowanie tego rodzaju przedsięwzięć.

Przy okazji w następnym numerze postaramy się poinformować załogę o sytuacji finansowej przedsiębiorstwa. Prawo do tego rodzaju informacji przysługuje zgodnie z ustawami o przedsiębiorstwie i o samorządzie przedsiębiorstwa państwowego.

(lem)



Od kilku lat trwają prace przy budowie zaplecza socjalnego działu Gł. Mechanika. Metalowcy wciąż czekają

Komu przysługuje fartuch?

Od 1 sierpnia 1984 roku obowiązują w ZKiMR nowe normy przydziału odzieży roboczej i ochronnej. Zakładowe tabele zostały wprowadzone w uzgodnieniu z Zarządem NSZZ Pracowników ZKiMR.

W 25 tabelach wyszczególniono stanowiska i przysługujące pracownikom je zajmującym sorty oraz długość okresu używalności. Pełne przedstawianie tabel zajęłoby zbyt wiele miejsca. Otrzymali je zresztą kierownicy komórek organizacyjnych. Można sądzić, że poinformują swoich podwładnych, a ci ewentualnie przekażą jeszcze niżej dane o przysługujących pracownikom sortach.

Nie można mieć wątpliwości, że opracowujący normy znali charakter pracy na poszczególnych stanowiskach. Trudno więc zrozumieć pewne rozbieżności w traktowaniu stanowisk w różnych komórkach organizacyjnych, na których charakter pracy jest bardzo do siebie zbliżony. Przykładowo fartuch ochronny przysługuje referentowi w dziale remontowo-budowlanym i dostaw inwestycyjnych, referentowi d.s. ekonomicznych i planiście w dziale planowania; przysługuje także kartotekowej w magazynie odkuwek, której kontakt z odkuwkami wynika chyba tylko z nazwy stanowiska. W dziale zbytu fartuch ochronny przysługuje fakturzystce, pozostałym zaś pracownikom biurowym nie należy się. W dziale administracyjno-gospodarczym do fartucha ma prawo maszynistka i referent, także referent d.s. socjalnych, chociaż takiego stanowiska w tym dziale nie ma. Być może, chodzi tu o pracowników działu socjalnego, ale działu tego nie ma w wykazie. W fartuchu mogą pracować kierownik hotelu i kierownicy ośrodków wypoczynkowych, recepcjoniści hotelowi i portierzy itp. itd.

Czystą robotę mają w zakładzie tylko nieliczni. Do tych szczęśliwców należą redaktorzy gazety zakładowej, zakwalifikowani do tabeli nr 24. Czyżby takie potraktowanie miało być sugestią, że powinniśmy przestać babrać się w zakładowych brudach, a zająć się czystymi sprawami? Przydałyby się chociaż zarękawniki. Nie tylko nam, ale i pozostałym umysłowym. Nie musieliby wycierać rękawami własnych ubrań brudnych zakładowych biurek. Materiału nie powinno zabraknąć. Z jednego źle przydzielonego fartucha można by uszyć kilka zarękawników. Wszyscy byliby usatysfakcjonowani.

(mil)

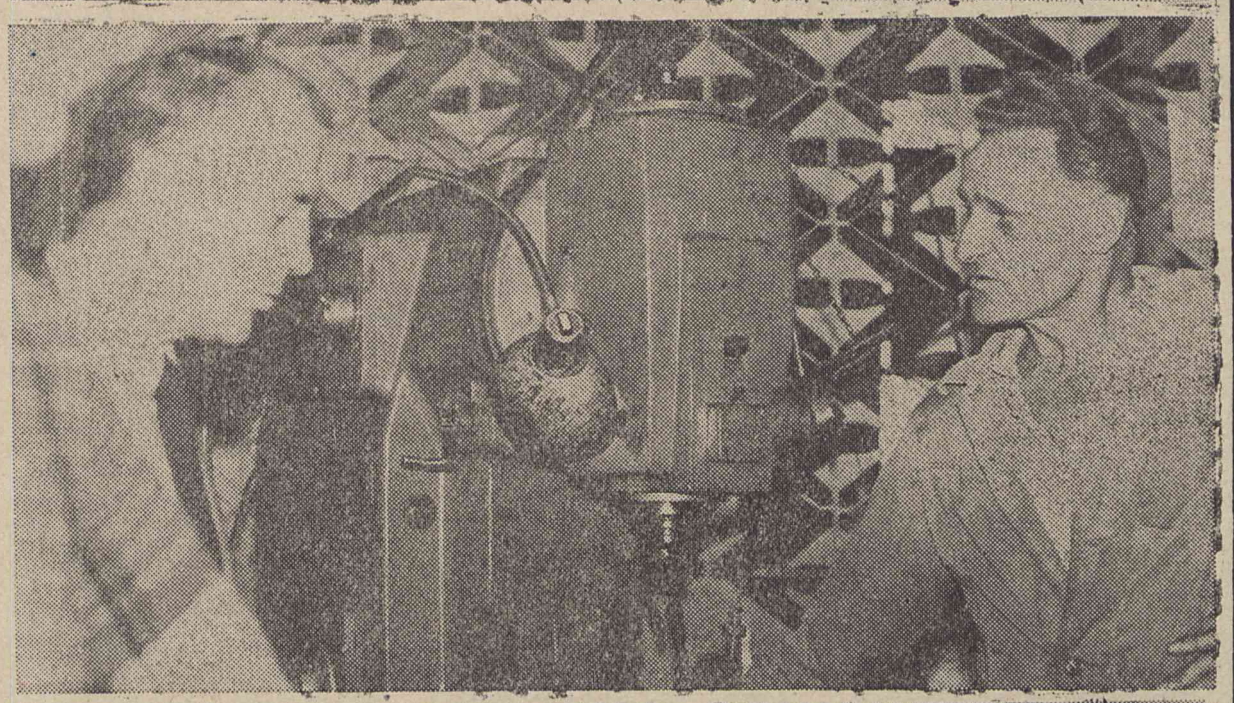
Zapasy na zimę

Każdego roku jesienią pracownicy ZKiMR mogą za pośrednictwem zakładu nabyć podstawowe ziemiopłody oraz owoce na zimę. Od maja Dział Socjalny przyjmował zgłoszenia na ziemniaki. Ludzie bardzo chętnie korzystają z tej formy zakupu, ponieważ jest wygodna i korzystna. Dzięki zakładowemu transportowi wszyscy chętni, nawet spoza Jawora, otrzymują ziemniaki do domu, nie płacąc za transport. Zaletą tej formy jest także to, że pracownicy płacą za ziemniaki po cenach skupu, a nie po cenach detalicznych. Zawsze jest to parę złotych taniej. Ze wstępnych ocen wynika, że w tym roku trzeba będzie zamówić około 100 ton ziemniaków, żeby w pełni zaspokoić potrzeby załogi.

Wywieszone w wielu punktach zakładu ogłoszenia informowały o możliwościach i sposobie zaopatrywania się w owoce. Podobnie będzie z zakupem cebuli. Radzimy nie przegapić okazji. Wszyscy chętni będą pozytywnie załatwieni.

naszym obiektywem

Wizyta



ZKiMR

Dla kogo ordery?

STAŁO SIĘ TO, co prorokowałem w kwietniu br. Pisałem wtedy, że zbliżają się czasy, kiedy nie warto będzie nosić miana „umysłowego". Taki wniosek wyciągnąłem z faktu, że jeden z młodych inżynierów poprosił o przeniesienie na stanowisko robotnicze. Znając nastroje wśród kadry inżynieryjno-technicznej, byłem pewien, że na tym się nie skończy. Niestety, okazało się po raz kolejny, że miałem rację. W ślad za pierwszym odważnym dwóch następnych z wyższym wykształceniem szykuje się do przywdziania roboczych kombinezonów. Uczynią to zapewne bez skrupułów, bowiem ich poprzednik wcale na zmianie etykietki nie stracił. Wręcz odwrotnie, zarabia prawie trzykrotnie więcej. I podobno chwali swoją obecną sytuację! Obowiązków ma jakby mniej, pracę spokojniejszą, a w dodatku jest robotnikiem! Co to dzisiaj znaczy, chyba wszyscy wiemy.

Piszę to wszystko na marginesie dyskusji, jaką prowadzi się w ZKiMR na temat płac kadry inżynieryjno-technicznej. Członkowie tej grupy zawodowej głośno domagają się podwyższenia zarobków do wysokości przekraczającej płace robotnicze. Twierdzą, że jeżeli nie zrobi się tego przy okazji wprowadzania nowego systemu płac, to wkrótce nie znajdzie się w fabryce osoby, która wykonałaby np. dokumentację techniczną do produkcji odkuwek czy innych wyrobów ze znakiem firmowym kuźni! Jak na razie, twórcy projektu nowego systemu puszczają całe to gadanie mimo uszu i kolejna przymiarka do zasad płacenia żadnej rewolucji nie zapowiada. Wyznawcy poglądu, że bardziej potrzebny jest zwykły robotnik niż inżynier-wynalazca, mogą spać spokojnie. Co prawda władze przedsiębiorstwa głoszą swoje poparcie dla postulatów SIM, ale zarazem dodają, że ich spełnienie jest, jak na razie, nierealne. Ze względów finansowych, oczywiście.

Tymczasem w nowym projekcie zakładowego systemu płac założono, że samodzielny konstruktor, po 13—14 latach pracy, może zarobić maksymalnie 15 tysięcy, zaś konstruktor wybitny (17 lat stażu) — aż ok. 20,4 tys. zł! W porównaniu z tym, ile obecnie otrzymują, jest to postęp. Tylko że jednocześnie zaprojektowano zarobek ślusarza-narzędziowca (11 lat pracy) na poziomie ponad 21 tysięcy zł, a więc wyższym od płacy wybitnego konstruktora. To nieco razi. Zwłaszcza w przypadku, gdy ów konstruktor jest naprawdę fachowcem wysokiej klasy, autorem kilkunastu projektów racjonalizatorskich i wniosków. SIMP-owcy twierdzą więc, że nowy system nic nie zmienia, ustanawia tylko dotychczasowe relacje na wyższym poziomie złotówkowym. Przyniesie to w najbliższej przyszłości dające się łatwo przewidzieć konsekwencje w postaci kompletnego braku zainteresowania pracą za deską kreślarską.

Na koniec o sprawie, która mocno wzburzyła nastroje. Mianowicie przy okazji dekoracji zakładu wysokim odznaczeniem państwowym wyróżniono grupę pracowników ZKiMR orderami i medalami. Fakt ten spowodował dyskusje nad tym, za co powinno odznaczać się ludzi. Za pracę zawodową, społeczną, czy za jedno i drugie zarazem. Wielu twierdziło, że podstawowym kryterium powinno być nienaganne, wieloletnie wykonywanie obowiązków, inni zaś byli zdania, iż za pracę winno otrzymywać się tylko godziwe wynagrodzenie, bo ordery są tylko dla społeczników.

Nie wnikam w to, kto ma rację. Chciałbym tylko zauważyć, że spory te świadczą, iż w zakładowej rzeczywistości pewne sprawy nie są do końca dopowiedziane. Warto to zmienić.

Jan Kowalski

NASZE SYGNAŁY

Pijany w fabryce

W PIERWSZYCH DNIACH września br. zdarzył się w jednym z wydziałów fabryki taki oto wypadek. Tuż po rozpoczęciu zmiany mistrz zauważył, że jeden z podwładnych jest, jak to się mówi, na bańce. Zgodnie z obowiązującą instrukcją polecił mu opuścić stanowisko pracy i zakład. Był przy tym święcie przekonany, że na tym kończą się jego obowiązki jako przełożonego. Nie dopuścił nietrzeźwego do pracy, zapobiegając ewentualnym nieszczęściom. Jakież było zdziwienie owego mistrza, gdy nazajutrz dowiedział się, iż za niedopełnienie obowiązków dyrektor zakładu pozbawił go zajmowanego stanowiska, degradując do stopnia szeregowego pracownika.

Być może, nie wszyscy kierownicy zespołów ludzkich w pełni zdają sobie sprawę z odpowiedzialności, jaka ciąży na nich w przypadku stwierdzenia — a nawet podejrzenia — stanu nietrzeźwości u podległego pracownika. Korzystając z okazji chcemy przedstawić, jak ujmują to obowiązujące przepisy prawa, zwłaszcza że przypadki takie nie należą, niestety, do rzadkości.

Otóż artykuł 17 ustawy z 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości nakłada na każdego kierownika obowiązek, polegający na niedopuszczeniu do wykonywania roboty osoby, która wywołuje „uzasadnione podejrzenie, że stawiła się do pracy po użyciu alkoholu albo spożywała alkohol w czasie pracy". Owo „uzasadnione podejrzenie" jest tu rozumiane jako domniemanie spożycia alkoholu. Może wystąpić tu subiektywne odczucie przełożonego. Ustawa rozkłada ciężar udowodnienia tego faktu na obie strony. Pracodawca zobowiązany jest udokumentować pracownikowi stan po spożyciu alkoholu, natomiast pracownik może bronić się przed takim zarzutem wykazaniem swej trzeźwości przez poddanie się użyciu probierza trzeźwości lub też badaniu krwi. Tak więc, aby kierownik mógł żądać dla delikwenta „dyscyplinarki", musi posiadać dowody winy tegoż w postaci np. zeznań świadków, badania krwi, opinii biegłych, czyli materiały, które przekonają komisję i sąd w przypadku odwołania się zainteresowanego. Ten zaś, poinformowany przez kierownika o podejrzeniu, może zażądać zbadania stanu jego trzeźwości. Wspomnijmy, że kierownik musi „z urzędu" przeprowadzić takie badania, gdy o nietrzeźwość podejrzewa np. kierowców, dyspozytorów, suwnicowych, a więc osób, których w czasie pracy obowiązuje zachowanie pełnej sprawności psychofizycznej. I jeszcze raz trzeba podkreślić że podejrzenie o nietrzeźwość nie jest dowodem nietrzeźwości; stanowi jednak uzasadnioną przyczynę odsunięcia podwładnego od pracy. Zaniechanie tej czynności grozi kierownikowi odpowiedzialnością karno-administracyjną! Ale do rzeczy.

W opisanym przypadku obowiązkiem mistrza było nie tylko niedopuszczenie „zawianego" podwładnego do pracy. Powinien on o tym fakcie powiadomić kierownika czy dyspozytora, ci zaś z kolei zobowiązani byli zadbać o dowody popełnionego wykroczenia, a następnie usunąć pijanego z fabryki. Niestety, tak się nie stało, stąd też taka, a nie inna decyzja dyrektora.

Sądzimy, iż celowe byłoby poświęcenie w nowym regulaminie pracy nieco miejsca właśnie szczegółowemu trybowi postępowania w takich właśnie przypadkach. Uściślenie obowiązków i praw obydwu stron, przełożonych i podwładnych.

(r.)

„Kuźnia" w nowym składzie

Grupa legnicko-jeleniogórskiej klasy okręgowej rozegrała już cztery kolejki spotkań. Na tej podstawie można pokusić się o próbę oceny tej fazy rozgrywek, jak również postawy „Kuźni".

Aktualny układ sił zdaje się potwierdzać przedsezonowe przewidywania. Czołowe miejsca w tabeli zajmują drużyny od lat odgrywające znaczącą rolę w tej klasie, a więc „Miedź", „Karkonosze", „Kuźnia". Dobrze wystartowały oba zespoły beniaminków — „Górnik" Polkowice i „Granica" Bogatynia. Postawa tego pierwszego zasługuje na szczególną uwagę. Po rocznym pobycie w klasie „A" polkowiczanie powrócili do „okręgówki" i prezentują się znacznie korzystniej niż przed degradacją.

W imponującym stylu wystartowała legnicka „Miedź". W minionym sezonie nie udało się jej wywalczyć awansu do III ligi. Dosłownie na finiszu legniczanie dali się wyprzedzić „Stali" Chocianów. W tym roku zespół został wzmocniony i jest głównym faworytem rozgrywek. W czterech dotychczas rozegranych meczach zdobył komplet punktów, strzelając przeciwnikowi 15 goli i nie tracąc przy tym żadnej bramki. O rzeczywistej wartości tego zespołu można będzie przekonać się po spotkaniu z „Karkonoszami" w Jeleniej Górze. W tej fazie rozgrywek będzie to z pewnością mecz na „szczycie".

Niezwykle trudno jest ocenić pierwsze występy „Kuźni". Po czterech kolejkach z dorobkiem 6 punktów zajmowała 3 lokatę. Prowadzącej „Miedzi" ustępowała więc o dwa punkty. Pamiętając o dokonanych przed sezonem zmianach w składzie, można ten dorobek uznać za w pełni satysfakcjonujący. „Kuźnia" trzykrotnie, grając w Jaworze, pokonała „Olszę" 3:0 i „Granicę" 4:3 oraz zremisowała z „Górnikiem" 1:1. Szósty punkt przywiozła z bardzo trudnego Gryfowa.

Same osiągnięcia punktowe nie oddają, oczywiście, całej prawdy o zespole. Najwięcej emocji i kontrowersji wzbudziła dotychczasowa gra. Niestety, nie mogła zadowolić. W żadnym z dotychczasowych występów drużyna nie zaprezentowała gry, która mogłaby się podobać. Wprost przeciwnie, zewsząd można było usłyszeć narzekania, wybrzydzania, a nawet dosadniejsze sformułowa-

SPORT

nia. Czy słuszne? Trudno odbierać kibicowi prawo do oglądania dobrego widowiska.

Chciałbym jednak po raz kolejny przypomnieć, w jakim stadium znajduje się obecna drużyna. W analogicznym okresie przed dwoma laty, kiedy „Kuźnia" nie przegrała jeszcze meczu, podczas gdy w tamtej edycji straciła dwa punkty już w drugiej kolejce, przegrywając 1:2 w Chojnowie. Tylko nieliczni pamiętają o tym dzisiaj. Miast trzeźwego spojrzenia na aktualne możliwości zespołu, przeważają pretensje, wybrzydzania. W żadnym wypadku nie można oceniać aktualnych występów drużyny, biorąc jako punkt odniesienia najlepsze mecze III-ligowe rundy wiosennej.

To już nie ta sama drużyna. Tamtej „Kuźni" już nie ma, jest natomiast zespół z 8 nowymi zawodnikami. Proszę mi pokazać drugi, który po takiej rewolucji kadrowej zachowałby wcześniejszy poziom. O wiele łatwiej znaleźlibyśmy przykłady na to, że drużyny takie lecą „na łeb na szyję" w dół piłkarskiej hierarchii, nierzadko bardzo długo nie mogąc odbić się od dna. Natomiast „Kuźnia" w dalszym ciągu znajduje się w gronie czołowych zespołów. Straty poniesione dotychczas jeszcze o niczym nie przesądzają. Najważniejsze, że zespół, mimo słabej gry, zdobywa punkty i nie traci kontaktu z czołówką. Na lepszą grę trzeba będzie jeszcze poczekać. Obecnie nie stać „Kuźnię" na odnoszenie zwycięstw i demonstrowanie błyskotliwego stylu. Stawianie takich wymagań nie ma realnego uzasadnienia. A więc cierpliwości, więcej życzliwości i umiarkowania w ocenach.

M. Lenkiewicz

Na strzelnicy w Grzegorzowie

Po raz kolejny kapryśna pogoda pokrzyżowała szyki organizatorom zawodów strzeleckich, działaczom LOK i ZZ ZSMP. Padający prawie bez przerwy deszcz odstraszył amatorów strzelania. Na strzelnicy w Grzegorzowie zjawili się więc tylko najbardziej wytrwali. Zamiast spodziewanych 50—60 zawodników, do zawodów przystąpiło zaledwie 24.

Niesprzyjające warunki atmosferyczne, mocno pogarszające widoczność, w dużej mierze wpłynęły na poziom konkursu. Z reguły wszyscy zawodnicy uzyskiwali znacznie słabsze wyniki, niż w warunkach normalnych. Najlepiej przystosował się do zaistniałych trudności nasz redakcyjny kolega RYSZARD TRZEŚNIOWSKI. Do zdobycia I miejsca i okazałego pucharu wystarczyło mu 65 punktów. O 2 punkty mniej uzyskał TADEUSZ CHARYTONOWICZ, który w nagrodę otrzymał bardzo efektowny album aktu kobiecego. Nawiasem mówiąc, właśnie o ten album, a nie o puchar trwała zacięta rywalizacja na strzelnicy. Zdobycie drugiego miejsca okazało się jednak sztuką znacznie trudniejszą, niż odniesienie zwycięstwa. Na trzecim miejscu z 60 punktami uplasował się HENRYK IDZIK, który otrzymał reprodukcję obrazu zatytułowanego „Śmierć Barbary Radziwiłłówny". Dopiero na czwartym uplasował się ogólny faworyt imprezy JAN TALAR. Uzyskany przez niego wynik 55 punktów grubo odbiega od wcześniejszych.

Oprócz zawodników, którzy zajęli trzy pierwsze miejsca, także następni w klasyfikacji, aż do 10 lokaty, otrzymali atrakcyjne nagrody.

Mimo złej pogody impreza była udana. Jest możliwość organizowania podobnych zawodów znacznie częściej. Warto z nich korzystać.

(m)

Z OSTATNIEJ CHWILI

Już 8 punktów

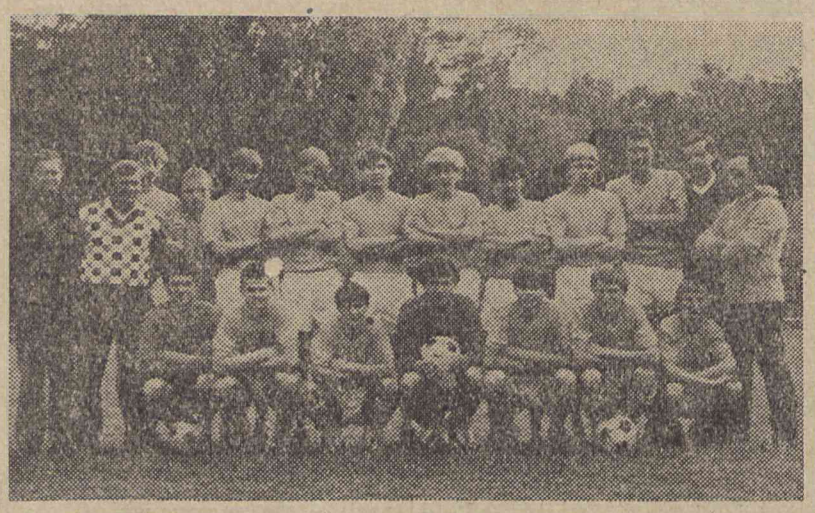
W piątej kolejce „Kuźnia" zwyciężyła w Legnicy 1:0. Wynik ten jest sporym sukcesem, gdyż legnicki zespół „Konfeksu" jest szczególnie groźny na własnym boisku. Tym samym dorobek jaworskich piłkarzy uległ dalszej poprawie. Wracając do wcześniejszej analogii, trudno nie zauważyć, że obecny bilans 8 punktów w 5 meczach jest korzystniejszy od tego sprzed dwóch lat, kiedy to „Kuźnia" miała o 2 punkty mniej. W następnym meczu zespół stanie przed dużą szansą jego poprawienia.

Warto również podkreślić dobrą postawę jaworskich kibiców, którzy licznie przybyli na stadion „Konfeksu", by dopingować zawodników „Kuźni". Oby podobnie było zawsze w Jaworze.

Niezły początek

Ze zmiennym szczęściem występują w klasie międzywojewódzkiej juniorzy „Kuźni". Zadebiutowali udanie, zwyciężając na własnym boisku silny zespół „Górnika" Wałbrzych 1:0. W następnym meczu doznali jednak porażki 3:4 w Kamiennej Górze z „Olimpią". W trzecim swoim występie w Jaworze zremisowali 3:3 z lubińskim „Zagłębiem". Po trzech kolejkach z dorobkiem 3 punktów zespół plasował się w środku tabeli. Oby tak dalej — mówili ukontentowani kibice.

Trudno wprawdzie oczekiwać, że zespół w takim składzie zdoła odegrać w rozgrywkach znaczącą rolę, niemniej jednak nie powinien sprawić zawodu.



Na zdjęciu przedstawiamy drużynę juniorów w składzie, w którym zdobyła awans do klasy międzywojewódzkiej, w towarzystwie opiekunów. Stoją od lewej: wiceprezes d.s. ideowo-wychowawczych RYSZARD ANIOŁEK, trener MIECZYSŁAW BIENIUSIEWICZ, KRZYSZTOF PIŚMIOK, DARIUSZ FITA, ZBIGNIEW PASIUD, ADAM GABRYŚ, JAN CAJLER, DARIUSZ BRZYK, MIROSŁAW JARZĄB, MAREK SPUREK, WOJCIECH WIŚNIEWSKI, STANISŁAW GIEROSIMOWICZ, kierownik drużyny ANDRZEJ JUCHIMIUK. Na dole od lewej: DARIUSZ LESZCZYŃSKI, WOJCIECH GAJDA, MAREK FILBIER, KRZYSZTOF FRĄCKOWIAK, JACEK GAJDA, JACEK SOŁTYS, MARIAN WIDALSKI.

POD MŁOTEM

Kałuża w korytarzu

Trudno określić od jak dawna w korytarzu jednego z wejść do hali matrycowni (w pobliżu redakcji i głównego kuźnika) „straszy" kałuża wody. Wydobywa się z rury kanalizacyjnej. Rzadko kiedy można przejść tamtędy suchą stopą. Widok sprzątaczki, wycierającej posadzkę, jest już codziennością. Radzi jednak bylibyśmy zamiast niej ujrzeć ekipę hydraulików, którzy raz na zawsze usunęliby nieszczelność przewodu.

Etatowcy

Od czasu, kiedy zakład zaczął produkować na eksport, pracownicy otrzymują nagrody za uzyskiwane w tej dziedzinie wyniki. Zasady ich przyznawania określa regulamin. Zgodnie z nim do wyników w eksporcie przyczyniają się wszyscy zatrudnieni w przedsiębiorstwie, a więc zarówno sprzątaczki, jak i referenci, mistrzowie, kierownicy.

Podziałem pieniędzy zajmują się kierownicy komórek organizacyjnych przy współudziale kolektywów pracowniczych. Nie chciałbym uogólniać, ale w wielu przypadkach podział ten pozostawia wiele do życzenia. Są grupy zatrudnionych, które niejako etatowo biorą nagrody z tego tytułu. Są jednak również tacy, których notorycznie się pomija. Znamy nawet przypadek, że jedna z osób przez 12 lat pracy w ZKiMR ani razu nie otrzymała nagrody za wyniki w eksporcie. Przypadek? Chyba nie. I czy rzeczywiście tylko jedna?

Droga wolna

Każdy pojazd, wjeżdżający do zakładu lub wyjeżdżający na zewnątrz, kontrolowany jest przez straż przemysłową. Bez odpowiednich „papierów" nie może więc udać się na „trasę". Rygory te nie odnoszą się do samochodów wjeżdżających i opuszczających bazę transportu.

Tak więc z bazy można wyjechać zakładowym pojazdem o każdej porze dnia i nocy bez specjalnego legitymowania się. Podobnie rzecz się ma z ruchem pojazdów w odwrotnym kierunku. Można nawet wjechać prywatnym wozem, żeby, mając oczywiście odpowiednie znajomości, dokonać drobnych napraw. Czyżby więc baza transportu nie należała do zakładu?

Kłopoty z przejściem

Od dłuższego czasu wejście do zakładu przez bramę w pobliżu elewatora zbożowego jest utrudnione. Powodem są samochody, ustawiające się po odbiór gotowych odkuwek w tak bezładny sposób, że ledwie można się przecisnąć pomiędzy nimi a ogrodzeniem. Mamy nadzieję, że nasza uwaga spowoduje zmianę zachowania kierowców, a nie zamknięcie przejścia dla ruchu pieszego.

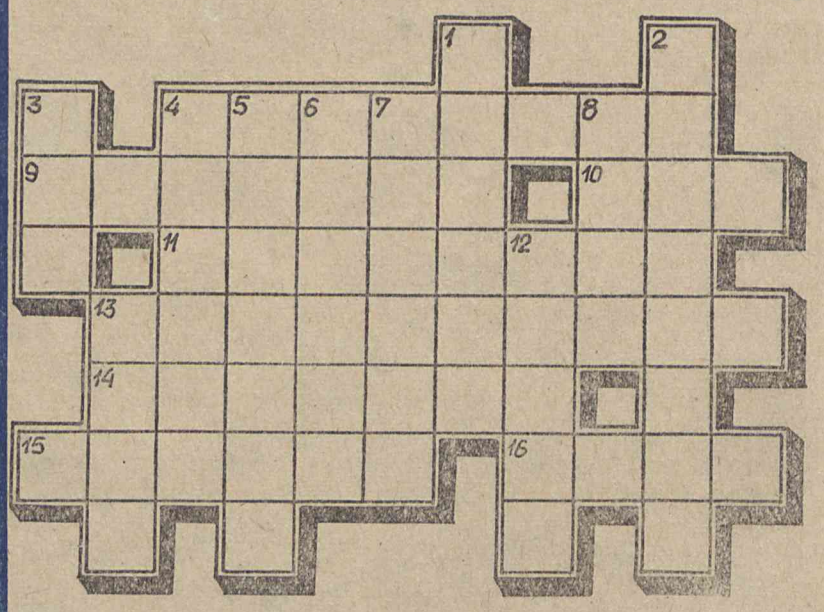
Ostrożnie, poślizg!

Niebezpieczeństwo to zagraża każdemu pieszemu pomiędzy halami zespołów wydziałów kuźni i matrycowni. Przyczyną — nagromadzony na jezdni śrut. Nieostrożny krok na tych kuleczkach w każdej chwili grozi upadkiem. Trzeba naprawdę bardzo uważać, żeby na tak śliskim i niebezpiecznym podłożu zachować równowagę. Zamiatarka stanowczo zbyt rzadko odwiedza ten rejon. To, że do tej pory kroniki inspektora BHP nie odnotowały wypadku, zawdzięczać należy albo szczęściu, albo wysokiej sprawności pracowników ZKiMR. Mamy nadzieję, że nie wykrakaliśmy.

Partactwo

W zakładowym osiedlu wybetonowano okazały chodnik. Budowlani pracowali od świtu do nocy. Przyjeżdżał nawet dyrektor JBP by sprawdzić, jak idzie robota. A szła jak z płatka. W pośpiechu jednak zabetonowano dwie studzienki kanalizacyjne. Potem nastąpiły zwykłe w takich wypadkach czynności: kruszenie betonu i ponowne wylewanie chodnika. Przyzwyczailiśmy się już do takich widoków. Jeszcze trochę, a nikt nie powie, że to najzwyklejsze w świecie marnotrawstwo, tylko że tak musi być. Bez tego chodnik nie będzie chodnikiem.

KRZYŻÓWKA



POZIOMO: 4 — wiśnia lub szklane naczynie; 9 — rządził Francją za małoletności Ludwika XIV; 10 — ciężki metal; 11 — średniowieczna hańbiąca kara; 13 — przepowiednia, zapowiedź; 14 — obiekt zainteresowania botaników; 15 — np. schabowy; 16 — okolone wargami.

PIONOWO: 1 — jar; 2 — super nacjonalista; 3 — ożywa w ciemności; 4 — krewniak śledzia; 5 — chaszcze; 6 — gra w toczenie kuli w celu wywrócenia 9 słupków; 7 — odmiana węgla brunatnego; 8 — boisko do tenisa; 12 — stopień w dawnym wojsku kozackim; 13 — szczególny statek.

„VICTOR"

WŚRÓD CZYTELNIKÓW, którzy nadeślą prawidłowe rozwiązania krzyżówki na adres redakcji w terminie do 15 października br. rozlosowane zostaną następujące nagrody książkowe: W. Grochowskiego „Jadalne owoce leśne" i Henryka Hermanowicza „Kraków w fotografii".

ROZWIĄZANIE krzyżówki z lipcowo-sierpniowego numeru „PF":

POZIOMO: Massalski, antonim, stylon, pt., kanna, Poe, arka, Bell, Rea, Midas, as, wagant, Laponia, alabaster.

PIONOWO: maskarada, Antares, stynka, Solna, anoa, lin, S.M. (Stanisław Małachowski), Intelstar, Polanie, pedant, bigos, mapa, wab, la.

NAGRODY za prawidłowe rozwiązanie krzyżówki z lipcowo-sierpniowego numeru „PF" wylosowali: ZYGMUNT JÓŹWIK książkę Pio Baroja „Perwersyjna zmysłowość" i ANDRZEJ JUCHIMIUK książkę Ricardy Hunch „Wspomnienia Ludolfa Ursleu Juniora" — obaj z Działu Głównego Kuźnika. Nagrody do odebrania w redakcji „PF".

PRZEGLĄD FABRYCZNY — pismo Samorządu Pracowniczego Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych w Jaworze. Redaguje zespół w składzie: Zdzisław Kasprzyk (redaktor naczelny), Michał Lenkiewicz, Leszek Prończuk (red. techniczny), Ryszard Trześniowski (sekretarz redakcji). Adres redakcji: 59-400 Jawor, ul. Kuziennicza 4, telefon 30-51 wewn. 446.
DRUK: Wrocławskie Zakłady Graficzne — Zakład w Jaworze, pl. Seniora 4. Nakład 3000 — A3 — Z-22. Zam. 1141-84/C-1300