

12 grudnia 1984 roku Zakłady Kuziennicze i Maszyn Rolniczych wykonały roczny plan sprzedaży produkcji i usług!

OD DAWNA ZAPOWIADANE (planowane jeszcze we wrześniu) spotkanie mieszkańców osiedla zakładowego przy ul. Metalowców z jego kierownictwem i dyrektorem ZKiMR doszło wreszcie do skutku. Głównym celem było wybranie samorządu osiedlowego oraz dyskusja nad problemami nurtującymi osiedlową społeczność. Na wstępie, z kronikarskiego obowiązku, należy odnotować,

cowy sierż. Tadeusz Pilch. Osiedle rozrasta się, przybywa nowych mieszkańców, którzy, niestety, przynoszą ze sobą do osiedla nowe problemy. Nie będzie przesadą stwierdzenie, że mieszkańcy nie dbają o stan swojego osiedla. Przykładów na to można znaleźć wiele. Ludzie nie wykazują należytej dbałości o powierzone im mienie. Co więcej, są na tyle beztroscy, że nie dbają

o tym czasie dzieje. Najważniejsze, że nie ma ich w domu, jest spokój, nikt nie przeszkadza i można odpocząć. Dzieci natomiast buszują po osiedlu nawet długo po nastaniu zmroku.

Osobny rozdział to arogancja we wzajemnych stosunkach mieszkańców. Jest to tym bardziej przykre, że celuje w tym zwłaszcza żeńska część osiedlowej społeczności. Zwrócenie uwagi

• Samorząd w osiedlu zakładowym • Potrzebna większa odpowiedzialność mieszkańców

że samorząd taki został wybrany.

Komitet osiedlowy stanowią następujące osoby: Sł. KEMPA - przewodniczący, J. DEMSKI - z-ca przewodn. oraz członkowie - E. CEZAR, A. SUGALSKI, J. SZUREK, J. WIERZCHANOWSKA, J. STANISZEK, R. SADOWSKI, R. WINIARSKI, S. FLEJTERSKI, S. KAZMIERCZAK. Ludzie ci, w większości mający już doświadczenia w pracy społecznej, wzięli na siebie ciężki obowiązek ożywienia działalności społeczno-samorządowej w osiedlu, zapewnienia właściwej współpracy jego mieszkańców i kierownictwa w rozwiązywaniu wszystkich problemów codziennego życia.

Tych ostatnich jest bardzo wiele. Błędem byłoby oczekiwać, że rozwiąże je kilkanaście osób z komitetu i kierownictwa osiedla. Znaczna ich część, świadomie stwarzana przez samych mieszkańców, tak długo nie zostanie rozwiązana, jak długo brakować im będzie wyobraźni i dobrej woli. Zwracano na to uwagę podczas spotkania. Podkreślał to także obecny przedstawiciel Rejonowego Urzędu Spraw Wewnętrznych w Jaworze, dzielni-

nawet o swoje własne. Grasujący w osiedlu złodzieje (nie zawsze zamiejscowi) obławiają się bogatymi łupami. Otwarte piwnice jakby zachęcały do tego procederu. Potem, oczywiście, nie kończące się interwencje u kierownika i w milicji. Niestety, trochę za późno.

Wysypywanie śmieci przez okna w „rotacyjnym”, malowanie ścian, załatwianie potrzeb fizjologicznych w korytarzach i piwnicach nie tylko przez piekarni, ale i przez ludzi, dewastowanie mieszkań i terenów wokół budynków to tylko najbardziej drastyczne grzechy niektórych jego mieszkańców. Udział w tych szkodach - co podkreślali zebrani - mają również dzieci. Jest to jednak przede wszystkim wina ich rodziców. Oni dają przecież swoim pociechom przykład, oni powinni im tłumaczyć, co wolno, a czego nie wolno robić. Nie pomogą żadne tłumaczenia, że szkody wyrządzane przez dzieci biorą się stąd, iż brakuje w osiedlu placu zabaw z prawdziwego zdarzenia. Nie może to być usprawiedliwieniem szczególnie dla tych, którzy puszczają swoje dzieci samopas, nie troszcząc się o to, co się z nimi w

małemu, że jej dziecko zachowuje się nie tak, jak powinno, nieodłącznie wiąże się z wysłuchaniem wiązanki wyzwisk, które nigdy nie powinny wydostać się z ust kulturalnego człowieka, a tym bardziej szanującego się rodzica i to w obecności swojego dziecka.

W zakładowym osiedlu nie dzieje się więc dobrze. Podstawowe normy współżycia społecznego są przez niektórych mieszkańców na gminie łamane. W interesie pozostałych leży zdecydowane przeciwdziałanie tym niekorzystnym zjawiskom. Sporo do powiedzenia powinien mieć w takich przypadkach komitet osiedlowy, wyposażony w prawo stosowania wobec naruszających porządek odpowiednich sankcji, aż do wnioskowania o pozbawienie prawa do lokalu. Działania komitetu muszą być jednak wspierane przez pozostałych lokatorów osiedlowych bloków. Trzeba sobie wreszcie uświadomić, że tylko zdecydowana walka z chamstwem i wandalizmem, prowadzona nie przez kilku „nadwrażliwców”, lecz przez ogół odpowiedzialnych mieszkańców, może coś zmienić na lepsze.

M. Lenkiewicz

przegląd fabryczny



Pismo Samorządu Pracowniczego
Zakładów Kuzienniczych
i Maszyn Rolniczych w Jaworze
Nr 12 (89) Rok XI
Grudzień 1984 r.

Współpraca z Kuźnią w Starej Zagorze

Realizując zawarte porozumienie o wymianie technicznej między NOT w Legnicy a Stowarzyszeniem Naukowo-Technicznym w Starej Zagorze, przebywali w ZKiMR w dniach od 12 do 15 grudnia br. dyrektor ekonomiczny DENO DANEW i szef Kuźni ENCZO KASABOW z bułgarskiego przedsiębiorstwa. Miesiąc wcześniej na zaproszenie strony bułgarskiej przebywali przez 5 dni w Starej Zagorze pracownicy Zakładów Kuzienniczych - st. mistrz Wydziału K-4 LESZEK NOWAK oraz st. mistrz Wydziału M-4 TEODOR HALDYS.

Bułgarscy goście żywo interesowali się sprawami technicznymi, dotyczącymi kuźni. Z uznaniem wyrażali się o poziomie te-

chnologicznym i dużej wydajności pracy w zakładzie. Wymieniono informacje na tematy technologiczne, występujące w obu kuźniach. Pierwszy kontakt owocował rozwiązaniem na potrzeby strony bułgarskiej dwóch tematów, dotyczących jakości produkowanych w Starej Zagorze odkuwek.

Oprócz tematyki technicznej poruszono kwestię wymiany czasów pomiędzy zakładami (Bułgarzy posiadają ośrodek nad Morzem Czarnym). Obydwie strony wyraziły gotowość rozpoczęcia takiej wymiany. Przyjęto także, iż w 1985 roku nastąpi wymiana grup technicznych.

Z.J.

Wszystkim naszym Czytelnikom i Współpracownikom pomyślnego 1985 roku

życzy

zespół redakcyjny
„Przeglądu Fabrycznego”

Z OKAZJI MINIONEGO 1984 ROKU DZIĘKUJĘ WSZYSTKIM PRACOWNIKOM ZKiMR ZA DOBRĄ I RZETELNĄ PRACĘ. DZIĘKUJĘ TAKŻE WSZYSTKIM, KTÓRZY Z NAMI WSPÓŁPRACOWALI I NAM POMAGALI, INSTYTUCJOM I URZĘDOM W JAWORZE I WOJEWÓDZTWIE LEGNICKIM. W NOWYM 1985 ROKU WSZYSTKIM PRACOWNIKOM ZAKŁADU I ICH RODZINOM ŻYCZĘ OSIĄGNIĘCIA ZAPLANOWANYCH ZAMIERZEŃ

Dyrektor ZKiMR
MARIAN NAWROCKI

O NOWYM SYSTEMIE PŁAC

Wnioski z konsultacji

W PAŹDZIERNIKU br. załoga ZKiMR została zapoznana z projektem nowych zasad płacowych. Planem kilkunastu zebrań wydziałowych stał się okazały pakiet wniosków i uwag pod adresem zaproponowanych przez autorów rozwiązań. Jak nas poinformowano, zostaną one uważnie przestudiowane i w miarę możliwości uwzględnione w ostatecznej wersji projektu. Poniżej przedstawiamy najistotniejsze zastrzeżenia pracowników co do nowego systemu płac.

Czterdzieści osiem wniosków dotyczyło zaliczenia określonych grup zawodowych do wyższych szczebli płac i grup zaszerogowań, niż to proponowali autorzy projektu. W kilkunastu przypadkach kwestionowano przewidywaną hierarchię ważności prac, zwracając uwagę, że przy ich wykonywaniu wymagane są znacznie wyższe umiejętności, niż to wstępnie przyjęto.

Na czterech zebraniach konsultacyjnych mówiono o premii. Padły zdania, że należałoby określić fundusz premijowy dla

każdej komórki, która dysponowałaby nim wg opracowanego regulaminu. Generalnie biorąc, nie kwestionowano zamiaru ograniczenia różnych tytułów premiiowych, ograniczających obecnie wysokość płacy zasadniczej do ok. 50 proc. płacy brutto. Tak więc wydaje się, że propozycja wprowadzenia w nowym systemie tylko jednej, 10-procentowej premii zyskała powszechną akceptację.

Sporo miejsca w dyskusji poświęcono dodatkowi do płac. Stosunkowo często mówiono o potrzebie podniesienia wysokości dodatku za pracę w porze nocej, nawet do 25 zł za godzinę! Jednocześnie zdecydowanie sprzeciwiano się propozycji zlikwidowania dodatku za drugą zmianę. Za niskie też przewidziano gratyfikacje dla brygadzystów. Nie będą zachęcać do przyjmowania na siebie tego kłopotliwego przecież obowiązku. Kilka osób wypowiedziało się za utrzymaniem dodatków za wielosta-

c.d. na str. 4

Decyzja o sprzedaży ośrodka w Słupie

4 grudnia br. na posiedzeniu Rady Pracowniczej zapadła decyzja w sprawie dalszych losów zakładowego ośrodka wypoczynku świątecznego w Słupie. Po burzliwej dyskusji postanowiono ostatecznie obiekt ten sprzedać firmie PRID z Wrocławia za sumę 6,5 mln złotych, pozostawiając w posiadaniu ZKiMR jedynie działkę o powierzchni 32 arów.

Jak doszło do podjęcia takiej decyzji? Pamiętamy przecież, jak przed kilku laty właśnie na łamach „PF” agitowaliśmy za odkupieniem od budowniczych za-

pory ich bazy hotelowej i jakich argumentów wtedy używaliśmy. Ale od tamtego czasu sytuacja zmieniła się diametralnie. Przede wszystkim władze wojewódzkie zabroniły korzystania ze zbiornika wodnego „Siup” do celów rekreacyjnych, nie robiąc przy tym nadziei, że decyzję tę zmienia przed 1990 rokiem. Stąd ośrodek w Słupie tylko sporadycznie udostępniano uczestnikom kursów i narad, co przy wysokich kosztach jego utrzymania (1,3 mln zł) pod znakiem zapytania stawiało opłacalność tego przedsięwzięcia.

Tak więc zdecydowano o losie jedyne go fabrycznego ośrodka wypoczynku sobotnio-niedzielnego. Trochę szkoda, gdyż położony był w niewielkiej odległości od Jawora, w dodatku nad jedynym w tej okolicy większym zbiornikiem wodnym. Mamy nadzieję, iż w ślad za tą decyzją pójdzie następna, zobowiązująca zakładową administrację do rychłego zakupu innego obiektu, np. w górach. Oby tylko ewentualna transakcja była bardziej udana, a nowy ośrodek naprawdę służył załodze ZKiMR. (r.)

Nagroda dla wynalazców

W początkach grudnia br. dotarła do nas miła wiadomość. Oto racjonalizatorom z ZKiMR w Jaworze STANISŁAWOWI KWIATKOWSKIEMU i MIECZY-SŁAWOWI HORBARCZUKOWI, przyznano nagrodę trzeciego stopnia w konkursie poprawy warunków pracy.

Otrzymali ją za opracowanie projektu modernizacji prototypu oczyszczarki OWCD-20. Przypominamy, iż zastosowanie w praktyce ich pomysłu pozwoliło na znaczne uproszczenie procesu technologicznego czyszczenia od-

kuwek, zmniejszenie zużycia energii oraz zwiększenie trwałości oczyszczarki. Uczyniło także pracę przy jej obsłudze bardziej bezpieczną i mniej uciążliwą.

Nagroda w konkursie, organizowanym przez ministra pracy, płac i spraw socjalnych; ministra nauki, szkolnictwa wyższego i techniki; ministra zdrowia i opieki społecznej oraz prezesa Naczelnej Organizacji Technicznej jest kolejnym dowodem uznania władz dla dokonań zakładowych wynalazców i racjonalizatorów. (r.)

Pielniki pracować będą bez operatora

W pierwszych dniach grudnia br. odbyło się posiedzenie Rady Technicznej, które miało zdecydować o kierunkach modernizacji produkowanych w ZKiMR maszyn. Rada oceniła także całokształt prac, prowadzonych przez Dział Głównego Konstruktor nad polepszeniem funkcjonalności i jakości pracy pielników i obsypników w okresie po ostatnim posiedzeniu Rady w 1983 r.

W posiedzeniu wzięli udział przedstawiciele instytucji badających wyroby ZKiMR, oceniających i sprzedających je oraz użytkowników. Należy stwierdzić,

dzo wysoko. Rada wybrała również z zaproponowanych rozwiązań te, które już w 1985 roku muszą być wdrożone. Są to zmiany stosunkowo duże, które zmieniają nieco wygląd narzędzi pielęgnacyjnych.

W kilka dni po Radzie Technicznej odbyło się posiedzenie szefów zakładowych służb, odpowiedzialnych za wdrożenie zmian. Ustalono też szczegółowy harmonogram prac nad nimi. Oprócz określenia kierunków modernizacji narzędzi pielęgnacyjnych Rada dokonała oceny prac, zmierzających do wyeliminowania operatora przy obsłudze piel-

A jednak książeczki!

W poprzednim numerze „PF” pisaliśmy o wątpliwościach, jakie nasunęła nam lektura zarządzenia, wprowadzającego zmiany w systemie wydawania odzieży roboczej i środków czystości. Informowaliśmy, że nadal obowiązują książeczki odzieżowe, których, zgodnie ze wspomnianym zarządzeniem, miało już nie być.

Musimy przyznać, że reakcja zakładowej administracji była nadspodziewanie szybka. Oto już w kilka dni po ukazaniu się listopadowego numeru „PF” dowiedzieliśmy się, że wydano kolejne zarządzenie, które z niewielkimi zmianami przywraca system wydawania odzieży ochronnej i roboczej, oparty na książeczkach odzieżowych. Tak więc uznano, że próba uwolnienia od nich pracowników ZKiMR nie powiodła się.

Rodzi się pytanie, czy zmiany, o których wyżej wspomnieliśmy, usuną mankamenty systemu książeczkowego? Przyjrzyjmy się więc, na czym one polegają.

Dział Socjalny zobowiązano do zaprowadzenia nowej książki ewidencyjnej „na odzież pracowniczą”, a także do wpisywania w książeczki odzieżowe i kartoteki pracownicze numerów ewidencyjnych. Ponadto kierownik działu musi dopilnować, aby osoby odchodzące z zakładu rozliczyły się z pobranych ubrań, a także aby zmiany stanowisk pracy były odnotowane w odpowiednich kartotekach. W tym celu Dział Kadr będzie przekazywał do Działu Socjalnego kopie angaży.

Pracownicy magazynu odzieżowego zobowiązani zostali do wydawania ubrań roboczych i ochronnych tylko na aktualny talon, w dodatku po okazaniu ważnej przepustki oraz do ścisłego przestrzegania terminów wydawania odzieży. Za nie pobrane sorty raz w miesiącu wypłacany będzie ekwiwalent pieniężny. Termin wypłaty określono na 15 każdego miesiąca.

Jak z powyższego wynika, wszystkie te zmiany nie wprowadzają właściwie niczego nowego do obowiązującego przed czerwcem br. systemu. Może z jednym wyjątkiem: uniemożliwiają pobranie przysługującej pracownikowi odzieży na przeterminowany talon, zmuszając go w takim przypadku do przyjęcia ekwiwalentu pieniężnego. Znaczący kłopoty ze sprowadzeniem do fabrycznych magazynów odpowiednich asortymentów odzieży roboczej, butów, rękawic itp. uważamy takie rozwiązanie za niezbyt właściwe. Dlaczego więc zdecydowano się na nie? O odpowiedź prosimy autorów projektu zmian w systemie wydawania odzieży. (r.)



5 grudnia br. działacze związkowi jaworskich zakładów pracy spotkali się w Klubie Technika Zakładów Kuzienniczych z doc. dr. JEWGIENIEM IWANOWEM — kierownikiem Wydziału Marksizmu-Leninizmu Wyższej Szkoły Związkowej w Moskwie. Gość z ZSRR wygłosił wykład na temat roli związków zawodowych w jego kraju. W spotkaniu uczestniczył także sekretarz Zarządu Wojewódzkiego Towarzystwa Wiedzy Powszechnie w Legnicy Edward Kamiński.

W związku z wakującym stanowiskiem zastępcy dyrektora d.s. handlowych zakres obowiązków tego pionu został czasowo rozdysponowany w sposób następujący: Dział Zaopatrzenia podporządkowany został za-

stępce dyr. d.s. produkcji, a Dział Gospodarki Materiałowej i Dział Zbytu — zastępcy dyr. d.s. ekonomicznych. Zmiany powyższe obowiązują do odwołania.

Od 1 grudnia br. nastąpiła zmiana na stanowisku kierownika Działu Gospodarki Materiałowej. Funkcję tę pełni obecnie JAN WŁODARCZYK.

Decyzją dyrektora ZKiMR wprowadzone zostały zmiany w składzie zakładowej komisji d.s. ochrony tajemnicy państwowej i służbowej w publikacjach oraz wystąpieniach telewizyjnych, radiowych i prasowych. Aktualny skład komisji jest następujący: przewodniczący — z-ca dyr. d.s. technicz. A. OLECH, z-ca przewodniczącego — z-ca dyr. d.s. ekonomicz. E. CEZAR oraz członkowie: W. ASŁAMOWICZ — gł. technolog, S. WICZEWSKI — kier. Działu Eksportu i Planowania, D. LISOWSKA — kier. Działu Planowania i Dostaw Inwestycyjnych, M. ILNICKI — komendant Straży Przemysłowej.

Rezygnację z pracy z drużyną seniorów złożył pierwszy trener JERZY DWERNICKI. Została ona przyjęta przez Zarząd MRKS „Kuznia”. Klub czyni starania, żeby z początkiem 1985 roku zaangażować nowego szkoleniowca.

Pomysł wart naśladowania

Jest w Jaworze dom, w którym znalazły schronienie małe dzieci, zrządzeniem losu pozabawione opieki rodziców. Pamiętali o nich członkowie organizacji młodzieżowej w ZKiMR, którzy zgotowali małym pensjonariuszom Domu Dziecka miłą, mikołajkową niespodziankę w postaci zabawek.

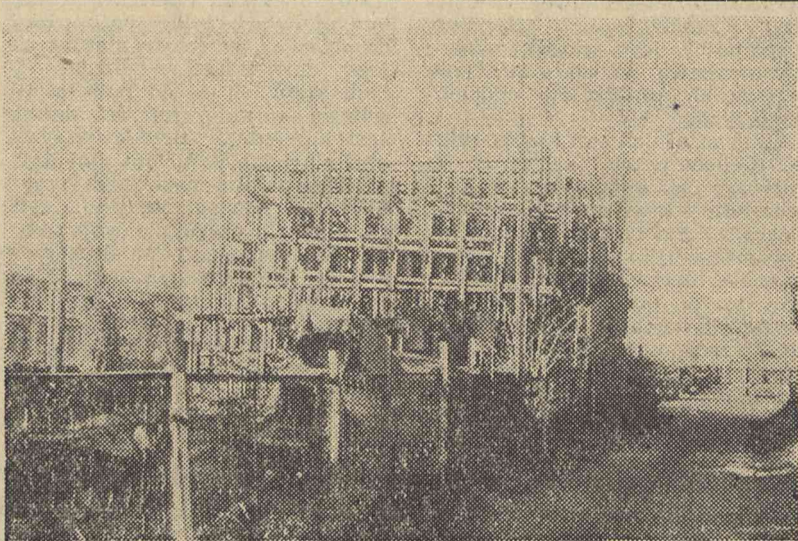
Pieniądze na ten cel uzyskali ze sprzedaży makulatury, którą przez kilka dni zbierali w różnych komórkach zakładu. W ten

sposób zgromadzili prawie 300 kg starych gazet i niepotrzebnych papierzyk, które sprzedali w miejscowej składnicy.

Gratulujemy pomysłowi, którego inicjatorami byli JADWIGA i TADEUSZ CHARYTONOWICZOWIE, ANDRZEJ JUCHIMIUK i STANISŁAW GRONCZEWSKI.

A może i inne organizacje społeczne, działające w fabryce, przyłączą się do akcji pomocy wychowankom Domu Małych Dzieci w Jaworze?

(r.)



Co zrobić z tzw. choinkami? Fabryczni specjaliści, jak dotąd, nie znaleźli odpowiedzi na to pytanie...

Fot. A. Wysocki

Odpowiedź na wnioski młodzieży

Pod koniec października br. odbyła się konferencja sprawozdawczo-wyborcza zakładowej organizacji młodzieżowej. W jej trakcie przyjęto 14-punktową uchwałę, w której zawarto m.in. wnioski pod adresem fabrycznej administracji. 30 listopada br. Zarząd Zakładowy ZSMP otrzymał pismo, zawierające odpowiedź na owe wnioski.

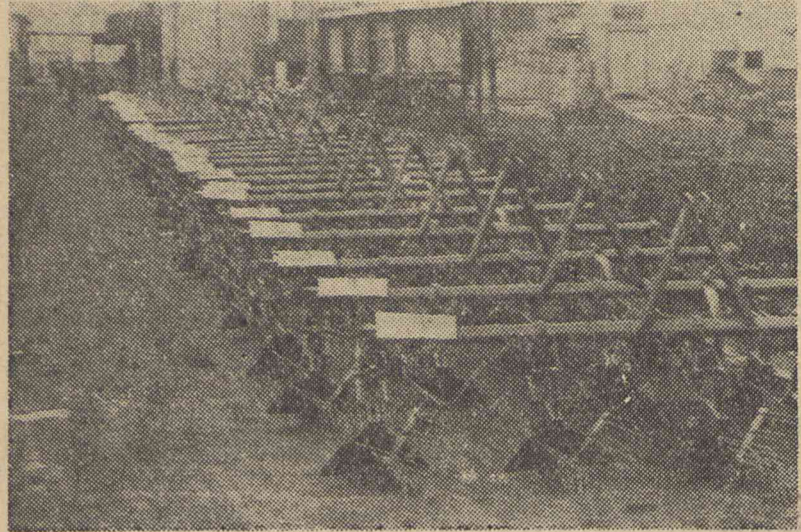
Zajęte w tej sprawie stanowisko streścić można następująco. Po pierwsze proponowane w uchwale priorytetowe traktowanie organizacji przy finalizowaniu przetargów na prace porządkowe pozostaje w sprzeczności z polityką zakładu w tej dziedzinie. Jest on bowiem zainteresowany w stałej obniżce kosztów, stąd też właśnie przyjęto formę przetargu, w którym wygrywa najtańszy usługodawca.

Nie jest również możliwe doprowadzenie do sytuacji, w której referent d.s. sportu i rekreacji zajmowałby się wyłącznie tym, do czego został powołany. Dział

Socjalny jest bowiem komórką, której działalność ma charakter akcyjny. Precyzyjny podział obowiązków nie jest możliwy. Wiadomo, iż okresowo nasilają się w tym dziale pewne obowiązki i jego pracownicy zatrudniani są wówczas do sprawnego obsługi załogi, nie wyłączając kierownika.

Poinformowano także, iż nie miałyby sensu administracyjne zagwarantowanie młodzieży udziału przy rozstrzyganiu ważnych dla zakładu spraw. Uważa się bowiem, że grupy przedstawicielskie organizacji ZSMP powinny na roboczo wchodzić w kontakt z kierownictwem wydziałów w celu wspólnego załatwiania problemów pracowników...

Argumenty te są, jak widać, w pełni logiczne i zasadne. A jednak wydaje się nam, że w chwili odbudowywania przez zakładową organizację ZSMP jej pozycji w środowisku, celowe byłoby potraktowanie wniosków młodzieży w szczególny sposób. (r.)



że od pewnego czasu Instytut Budownictwa, Mechanizacji i Elektryfikacji Rolnictwa w Warszawie, przyznając świadectwa kwalifikacji wyrobu do produkcji czy znaku jakości, określa, co musi producent zrobić, aby ponownie takie świadectwo otrzymać. Można więc powiedzieć, że jest to bardzo duży i bezpośredni wpływ na jakość maszyn rolniczych. W tej sytuacji konstruktorzy w czasie ważności świadectwa mają określone zadania do wykonania. Z drugiej zaś strony zakład musi się przystosować do wprowadzenia określonych zmian konstrukcyjnych w produkowanych wyrobach. Gra warta jest przyszłowiowej świeczki, bowiem za maszyny ze znakami jakości możemy pobierać wyższe ceny.

Wracając do posiedzenia Rady należy powiedzieć, że prace prowadzone przez zakładowych konstruktorów zostały ocenione bar-

nika. W roku przyszłym będą one kontynuowane, zarówno przy pielniakach sześcio-, jak i dwunastorzędowych. Rada zdecydowała również, że ZKiMR mogą uruchomić produkcję nowej generacji obsypników. Zajęcie przez nią takiego stanowiska to osobisty sukces głównego konstruktora inż. ANATOLA SWIDERSKIEGO.

W trakcie obrad Rady jej członkowie wysłuchali szeregu referatów, z których warto wymienić referat o kierunkach prac nad maszynami i narzędziami pielęgnacyjnymi, prowadzonych przez największych producentów maszyn rolniczych w świecie. Przygotowali go pracownicy Przemysłowego Instytutu Maszyn Rolniczych w Poznaniu.

Cheąc krótko ocenić znaczenie odbytego posiedzenia Rady i przyjęte w jej trakcie postanowienia, należy stwierdzić, że w okresie kilku ostatnich lat miała ona duży wpływ na produkowane przez ZKiMR wyroby. j.b.

Na co skarży się załoga?

Spotkałem się niedawno z opinią, że integracyjne problemy ruchu związkowego przesłoniły nieco jego podstawowym ogniwem — organizacjom zakładowym, codzienne sprawy pracowników, spychając je niejako na dalszy plan. „Działacze związkowi tak mocno zaangażowali się w budowę silnej centrali, że zupełnie zapomnieli o tym, co się dzieje w przedsiębiorstwach”.

Czy opinia taka mogła zrodzić się na podstawie obserwacji działalności zakładowej organizacji związkowej, czy też może na tle szerszych zjawisk, towarzyszących rozwojowi ruchu zawodowego w kraju? Czy sposób załatwiania pracowniczych spraw mógłby stanowić podstawę do tak krytycznej oceny? Spróbujmy zatem prześledzić te sprawy, z którymi pracownicy zakładu, nie tylko członkowie związku, zgłaszają się do biura organizacji oraz jak one są załatwiane.

Najważniejszą kategorię stanowią sprawy mieszkaniowe i płacowe. Ludzie przychodzą do związku, oczekując pomocy w przyspieszeniu przydziału mieszkania, zarówno z zasobów zakładowych, jak i spółdzielczych. Pragną także więcej zarabiać. Proszą o poparcie swoich wniosków o wyższe kategorie zasreżowania lub o przeniesienie na inny wydział do pracy akordowej, co umożliwiłoby im osiągnięcie wyższego wynagrodze-

nia. Zdaniem przewodniczącego związku A. PRZYBYSZEWSKIEGO i jego zastępcy A. KAWICKIEGO w tych właśnie sprawach — w których ludzie akurają najbardziej liczą na ich pomoc — pomoc jest najtrudniejsza. „Chcielibyśmy naprawdę — mówią — ale jak to zrobić w aktualnej sytuacji mieszkaniowej. Zakładowe budownictwo rozwija się pomyślnie, ale na kolejne budynki trzeba będzie poczekać, może nawet dwa lata. W budownictwie spółdzielczym ingerować nie możemy, gdyż spółdzielnie same decydują o swoich zasobach. Podobnie w sprawach płacowych. Wiemy, że ludzie zarabiają za mało, ale nasze interwencje w dyrekcji i u kierowników wydziałów są bezskuteczne. Słyszemy, że trzeba czekać do czasu wprowadzenia nowego systemu wynagradzania, bo on stworzy ludziom możliwość uzyskiwania większych zarobków. Przeniesienia z wydziału do wydziału utrudniają braki kadrowe. Ich kierownicy i Dział Kadr uzależniają zawsze pozytywną decyzję od znalezienia kogoś na zwolnione po sobie miejsce”. Najczęściej w takich sytuacjach wszystko pozostaje bez zmian, co nie wzbudza zadowolenia zainteresowanych.

Istotną grupę stanowią również skargi pracowników na niesłusznie zastosowane wobec nich kary porządkowe i regulamino-

we. W zdecydowanej większości przypadków sprawy te załatwiają się przez związek pozytywnie, tzn. po myśli pracowników. Wynika stąd jednoznacznie, że ludzie przychodzą przeważnie ze słusznymi skargami, co w niezbyt korzystnym świetle stawia niektórych mistrzów i kierowników, jeżeli chodzi o ich znajomość przepisów prawa pracy i obowiązującego w przedsiębiorstwie regulaminu pracy. Przed zastosowaniem kary warto jednak trochę się zastanowić i pomyśleć.

Bardzo często ludzie interweniują w sprawach socjalno-bytowych. Dotyczą one najczęściej złej jakości posiłków profilaktyczno-regeneracyjnych. Chodzi, oczywiście, o tzw. wkładki do zup. Pogorszenie ich jakości nastąpiło po zmniejszeniu przydziału masy mięsnej dla zakładu. Ktoś wyraził nawet powątpiewanie, czy kowal rzeczywiście zawsze musi mieć w zupie kiełbasę. O ile jednak w przypadku kowali sytuacja wygląda jeszcze znośnie, to zdecydowanie gorzej ma się w odniesieniu do pozostałych pracowników uprawnionych do takich posiłków. Ludzie narzekają na brak szatni, sal jadalnych i zły stan pomieszczeń sanitarnych. Interwencje związku przynoszą na pewien czas poprawę, jednak sytuacja bardzo szybko powraca do „normy”. Tłumaczenia wciąż takie same — brak szatniarek i sprzętaczek.

Latem wiele osób przychodzi do związku w sprawie korzystniejszych terminów wczasów, z prośbami o dofinansowanie wypoczynku z funduszu związkowego. Przez cały rok natomiast

pracownicy przychodzą z wnioskami o zapomogi. Związkowa komisja ma sporo roboty z właściwym ich zakwalifikowaniem. Średnio 35-40 proc. wniosków komisja załatwia negatywnie, co pozwala przypuszczać, że ludzie często przesadzają.

Trudna sytuacja rynkowa, niedostatek niektórych podstawowych artykułów przemysłowych, niezbędnych do wyposażenia mieszkania sprawia, że ludzie liczą na pomoc związku w ich nabyciu. Przynoszą więc podania z prośbami o umożliwienie zakupu poza normalnym trybem takich przedmiotów jak: pralki, lodówki, telewizory, firanki, rowery, meble itp. Niestety, także i w tym przypadku więcej jest chyba niezadowolonych niż usatysfakcjonowanych. Jest to możliwe tylko w szczególnych sytuacjach, w przypadkach losowych, jak to miało miejsce np. po pożarze w hotelu robotniczym.

Spraw, z którymi pracownicy zwracają się do związku zawodowego, jest, jak widać, bardzo dużo. Różnie też, w miarę posiadanych możliwości, są załatwiane. Bardzo często jednak udaje się związkowcom załatwić te sprawy po myśli pracowników. Być może, to właśnie sprawia, że interwencji i wniosków o pomoc wciąż przybywa. Jest to najlepszym dowodem na to, że ludzie na ten związek liczą. Od jego kierownictwa zatem zależy, czy ten kredyt zaufania zostanie właściwie wykorzystany. Nie jest ze związkiem wcale źle, jeżeli ludzie doń przychodzą. Złe będzie, gdy przestaną zwracać się do związkowców ze swoimi sprawami.

M. Lenkiewicz

Wojewódzkie dni informacji

Z inicjatywy Komitetu Wojewódzkiego PZPR w Legnicy każdy trzeci czwartek miesiąca będzie w Legnickim tzw. dniem informacji. W 34 tzw. punktach konsultacyjnych w województwie przedstawiciele KW PZPR, Urzędu Wojewódzkiego, WUSW, Prokuratury i innych instytucji spotykać się będą z pracownikami zakładów pracy, by poinformować ich o bieżącej sytuacji społecznej, politycznej i gospodarczej w kraju i województwie.

W listopadzie z pracownikami ZKiMR i FWM spotkali się sekretarz KW PZPR KRZYSZTOF JEZ, dyrektor Wojewódzkiego Zrzeszenia PGR JÓZEF ROMATOWSKI oraz I sekretarz KM PZPR w Jaworze JERZY RADZIO. Głównym tematem spotkania były wyniki gospodarcze województwa za 10 miesięcy tego roku oraz najważniejsze problemy legnickiego rolnictwa. Prelegenci odpowiadali też na liczne pytania, zgłoszone przez pracowników obu jaworskich przedsiębiorstw. Spotkanie miało dość interesujący przebieg i dostarczyło zebranym wiele cennych i aktualnych informacji. Na następne przybywać będą inni prelegenci, którzy przekażą informacje z innych sfer życia społecznego w województwie.

(m)

LUDZIE I ICH SPRAWY

Jan Guga: „Gdyby były dłuższe serie — robota byłaby lżejsza”

Jest brygadzystą w zespole ustawiaczy w Wydziale K-2. Pracuje tu od ponad ośmiu lat i, jak stwierdził w rozmowie, przywiązanie do wyniku raczej z przyzwyczajenia, niż z jakichś ekstra zarobków, jakie można tu osiągnąć. Te nie są nadzwyczajne. W każdym razie o wiele więcej można zarobić w akordzie. W dodatku kosztem niewiele większego wysiłku.

Pracuje na trzy zmiany. Jest to kłopotliwe. Nie tyle z tej przyczyny, iż dezorganizuje życie rodzinne. Na zmianie pierwszej są wszyscy niezbędni w jego robocie fachowcy: spawacze, ślusarze, technolodzy. W razie kłopotów pomaga, doradza. Na trzeciej zmianie z reguły trzeba sobie radzić samemu. Są co prawda „awaryjni” spece, ale z poważniejszą robotą sobie nie poradzą. Wtedy czeka ustawiaczy ponadplanowa przebudowa albo prze-

rywa się produkcję na danym agregacie do rana...

Rozpoczyna zmianę od dokładnego zapoznania się z rozkładem robót. Przechodzi przez wydział obserwując, co się dzieje. Tu odstawiono na bok pojemniki, podajniki, a więc wiadomo, będzie przebudowa. Gdzie indziej trzeba zapytać ludzi, czy nie mają uwag pod adresem oprzyrządowania, maszyny. Drobne usterki usuwa najczęściej od ręki, do poważniejszych wzywa mistrza czy technologa, aby podjął decyzję. Z reguły jego czynności na tym etapie pracy sprowadzają się do usunięcia luzów.

Gdy ustali, że konieczna jest przebudowa oprzyrządowania, udaje się do mistrza, aby omówić szczegóły. Następnie przystępuje do kompletowania części obudowy. Odszukuje potrzebną okrojnicę, tulejki, stempel, płytę prostującą... Najczęściej wszystko, co potrzebne, odnajduje bez trudu

w wyznaczonym kącie hali. Zdara się jednak i tak, że czegoś brakuje lub jedna część nie pasuje do drugiej. Spryt wsparty wieloletnim doświadczeniem i znajomością zakładu pozwala pokonać takie przeszkody. Bez zwołki przystępuje wtedy do montowania oprzyrządowania. Na razie jeszcze na posadzce hali. Jeżeli na zmianie jest akurat drugi ustawiacz, to robota postępuje szybko. Jeden skręca nowe części, drugi w tym czasie demontuje stare, niepotrzebne. Nie zawsze jednak może skorzystać z pomocy kolegi. Ludzie chorują, odsuwani są przez lekarza do lżejszej pracy, odchodzą z wydziału, szukając innej, popłatniejszej roboty... Rzadko zdarza się, żeby na zmianie była pełna obsada w brygadach przygotowania produkcji. Więc kowale czekają i denerwują się. Nie ma do nich o to żalu. Wiadomo, pracują w akordzie. Widzą zresztą,

że ustawiacz robi, co może, aby maksymalnie przyspieszyć przebudowę...

Tak mijają godziny. Jedna przebudowa, druga, trzecia. Gdy się z nimi upora, bierze się za rozkręcanie zdjętych przyrządów. Trzeba je dokładnie oglądać, ocenić, czy nadają się do dalszego wykorzystania, czy też należy je przekazać do regeneracji.



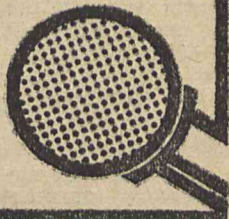
To wszystko wypełnia czas tak, iż nie zawsze starcza go na spokojne zjedzenie śniadania. Musi przecież dodatkowo pamiętać o usuwaniu na bieżąco luzów w o-

przypadkach i w akregatach, pilnować, aby wszystko „grało”.

Zapytany o problemy, z jakimi boryka się na co dzień, po namyśle wskazuje na brak ciepłej wody w wydziale. Robota jest brudna, mówi, wszędzie człowiek styka się ze smarami, z kurzem. A w umywalkach tylko zimna woda. Trudno przed posiłkiem domyc ręce, nawet z pomocą pasty bhp. Można to zrobić w szatni, ale szatnie otwierane dopiero pod koniec zmiany. Jak sobie radzi, ale uważa, że bez większych kłopotów można to przecież zmienić. Albo sprawa rękawic. Wiadomo, że trzeba oszczędzać, ale czy w tym przypadku nie przesadzamy? Ustawiacze otrzymują osiem par na miesiąc. To stanowczo za mało, zważywszy, że po jednej przebudowie kuźniarki rękawice nadają się wyłącznie do wyrzucenia na śmietnik. I jeszcze jedno: gdyby to od niego zależało, do produkcji przyjmowałby tylko długie serie odkuwek. Takie, przy których żywotność matryc byłaby w 100 procentach wykorzystana. Wtedy byłoby mniej przebudów, praca ustawiaczy byłaby lżejsza, zaś kowale nie traciliby tyle czasu z powodu zmiany oprzyrządowania...

notował: (r)

co słycać sekretarzu?



Opublikowana w poprzednim numerze „PF” wypowiedź sekretarza KZ PZPR ROMANA STEPANIA na temat przyjętych na XIII Plenum partii „głównych założeń polityki kadrowej” spotkała się z żywym zainteresowaniem czytelników. W telefonach do redakcji domagali się wyjaśnienia szczegółów podejmowanych przez zakładową organizację działów, mających na celu podniesienie poziomu kadry kierowniczej. Wiele pytań dotyczyło okresowych ocen tej kadry, a zwłaszcza zasad,

według których będą dokonywane. O odpowiedź poprosiliśmy I sekretarza Komitetu Zakładowego PZPR ADAMA SAWICKIEGO:

— Od pierwszych dni grudnia br. trwają w oddziałowych organizacjach partyjnych rozmowy z brygadystami, mistrzami i kiero-

A. SAWICKI: No, cóż... Będą to sprawy, które decydują o sprawnym kierowaniu podległym zespołem, efekty pracy oraz postawa etyczno-moralna ocenianego. Dokładniej mówiąc, zespoły oceniać będą działalność w organizacjach społeczno-politycznych, a zwłaszcza sposób wywiązywania się z nakładanych przez nie zadań, a

A. SAWICKI: Sformułowałbym to inaczej. Chodzi tu o określenie, na ile kierownik jest w stanie dowodzić zespołem. Czy może podołać kłopotom, skutecznie realizować zadania. Nie tylko produkcyjne, ale także wychowawcze.

„PF”: Mówimy o tym, że ocenie podlegać będą członkowie ka-

A. SAWICKI: Tak. Mogę powiedzieć, że najwyższą ocenę wystawiono zastępcy dyrektora do spraw ekonomicznych. Inni szefowie pionów otrzymali oceny niższe... Warto podkreślić, iż sama ocena, nawet pozytywna, to nie wszystko. Każda oceniana osoba otrzyma bowiem od zespołu konkretne zadania, związane z jej pracą zawodową i społeczną. Z wykonania tych zadań będzie konsekwentnie rozliczana!

„PF”: Co będzie w przypadku, gdy ów swoisty egzamin wypadnie dla kogoś niepomyślnie?

A. SAWICKI: Poprawek, jak to jest praktykowane w szkole, nie będzie. Ocena negatywna oznaczać będzie cofnięcie rekomendacji partyjnej do pełnienia danej funkcji.

rozmawiał: (r.)

Ocena kadry kierowniczej

wnikami sekcji i działów. Przeprowadzają je zespoły powołane przez egzekutywy OOP. W ich skład wchodzi, oprócz przedstawicieli egzekutywy, także reprezentanci związku zawodowego, organizacji młodzieżowej oraz bezpośredni przełożeni ocenianej osoby. Sądzą, że do światła uporają się z tym zadaniem.

„PF”: Jeżeli nie jest to tajemnicą, prosimy o garść szczegółów na temat cech, jakie podlegać będą ocenie...

także w jaki sposób na co dzień realizowana jest polityka przedsiębiorstwa. Oczywiście, pod uwagę brana będzie również postawa wobec podwładnych i autorytet w podległym zespole oraz opinia, jaką ocenianemu wystawi jego przełożony.

„PF”: Jak z tego wynika oceniane będą te cechy przełożonego, które wpływają na atmosferę pracy w podległym zespole...

dry kierowniczej na szczeblu działu, wydziału produkcyjnego. Co z zarządzeniem przedsiębiorstwa?

A. SAWICKI: Głównych specjalistów oraz kierowników zespołów wydziałów oceniać będzie Egzekutywa Komitetu Zakładowego. Natomiast z zastępcami dyrektora już rozmawiała Egzekutywa KM PZPR.

„PF”: Czy znane są wyniki tych rozmów?

Spróbujmy zatem prześledzić historię Klubu Technika, sądy o jego funkcjonowaniu na podstawie tego, co zostało zapisane w „Przeglądzie Fabrycznym”. Pierwszy artykuł na ten temat ukazał się już w jednym z pierwszych numerów gazety, bo w marcu 1976 roku. „Wypoczynek po pracy daleki od masowości” — brzmiał jego tytuł. Dalej można było przeczytać: „Klub Techniki i Racjonalizacji, działający pod patronatem FNR i ZKPMR, prowadzi działalność o charakterze kulturalno-rozrywkowym. Pracujące przy klubie sekcje bardzo chętnie przyjmują nowych członków. Są to sekcje: modelarska, tańca towarzyskiego, plastyczna, filmu amatorskiego oraz orkiestra dęta. Przy klubie czynna jest również pięknie wyposażona kawiarnia. Nie ściga ona wiele osób, zwłaszcza spośród pracowników FNR i ZKPMR”.

Dokładnie w rok później, czyli w czerwcu 1977 roku temat znówu powraca na łamy gazety. W redakcyjnej sądzie „Praca Domu Technika w oczach załogi” wypowiadają się pracownicy zakładu, zajmujący różne stanowiska i wykonujący różne zawody. Także i tym razem ocena nie wypadła korzystnie. Były wprawdzie opinie pozytywnie oceniające pracę Klubu, jednak zdecydowanie przeważały sądy krytyczne. Warto przytoczyć kilka sondażowych głosów. Pierwszy: „W roku bieżącym nie byłem tam jeszcze ani razu, gdyż dojeżdżam do pracy i nie dysponuję taką ilością wolnego czasu”. Drugi: „Placówka ta bardzo mi się podoba. O wiele przyjemniej jest gdy narady produkcyjne odbywają się właśnie tam, a nie w zakładowej stołówce. Jestem bardzo zadowolona z działalności sekcji modelarskiej, ponieważ mój syn bierze udział w organizowanych prze nią pracach”. Trzeci: „Ostatnio dały się zauważyć dość znaczne zmiany na lepsze w działalności kulturalno-oświatowej. Jest więcej spotkań z ludźmi nauki i kultury. Czwarty: „Ja chodzę do Klubu tylko wtedy, gdy organizowane są jakieś imprezy rozrywkowe”. Ostatni głos jest chyba najbardziej znamienity: „Praktycznie to ta cała działalność Domu Technika zaczyna się i kończy na organizowaniu dyskotek... W ogóle za mało jest stałych imprez, a najczęściej, jeżeli już coś się organizuje, to trzeba czekać na to do wielkiego święta”. W podsumowaniu redakcyjnej sondy jej autorka E. Klimas-Brodzińska pisała: „Zastanawia fakt, dlaczego większość ludzi, zwłaszcza młodych, mówi, że idzie do Domu Technika tylko z obowiązku, nie widząc tam dla siebie nic ciekawego. Siedemdziesiąt procent zapytanych twierdziło, że nie mają po co tam iść. Na pewno jest to sprawa niełatwa do rozwiązania, ale utrakcyjnienie działalności klubu musi nastąpić i to jak najszybciej. Czekamy więc wraz z załogą na nowe inicjatywy kierownictwa Domu Technika”.

Nie minął nawet rok, bo już w marcu 1978, zagadkę pustych klubowych sal próbował rozwiązać A. Wysocki. Jego tekst uzupełnia ilustracja z podpisem: „Niespełniona wizja — tłumy pod Klubem Technika”. Jego rozważania koncentrują się wokół charakterystycznej i wciąż niezmienną dla tego zagadnienia dwójki postaw i ocen: „...Ze strony Klubu słyszymy — robimy imprezy, ale ludzie nie chcą przychodzić”. Autor nie deklaruje się po żadnej ze stron, ani nie przyznaje żadnej z nich w pełni racji. Zgadza się wprawdzie ze stanowiskiem tych, którzy twierdzą, że nie mogą znaleźć w Klubie nic dla siebie, ale zarzuca im jednocześnie całko-

W Klubie Technika bez zmian

GDYBY PRZEJRZEĆ wszystkie dotychczas wydane numery „Przeglądu Fabrycznego”, z całą pewnością okazałoby się, że jednym z najczęściej powtarzających się na jego łamach tematów jest działalność zakładowego „Klubu Technika”. Funkcjonowanie tej placówki wzbudziło i wciąż wzbudza spore kontrowersje, nierzadko nawet rozczarowanie. Komu właściwie powinna służyć i jaką działalność powinna prowadzić — to dwa fundamentalne pytania, które stawiane są od dnia rozpoczęcia przez nią pracy aż po dzień dzisiejszy. Odpowiedź pozornie wydaje się prosta. Klub służyć całej załodze i powinien prowadzić taką działalność, żeby przyciągnąć jak najwięcej ludzi. Dlaczego więc tak prostej wydawałoby się recepty tyle lat nie udało się zrealizować?

witą bierność, pasywność na rzecz zmian w działaniach inspiratorskich i kulturowych. Podobne pretensje kieruje także pod adresem zakładowych organizacji społeczno-politycznych, które nie angażują się w działalność kulturalną Klubu. Konkludując stwierdza: „Przestańmy więc krytykować, bo to lubi każdy, a weźmy się wszyscy do pomocy. Na rezultaty nie będziemy długo czekać”.

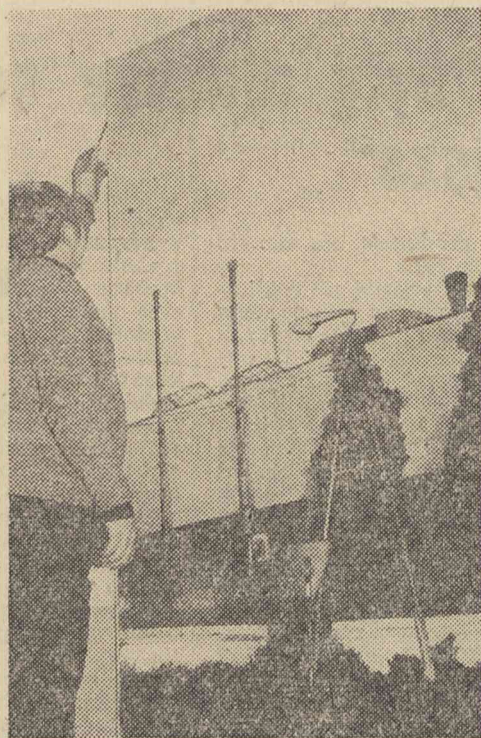
Po tym artykule sprawa Klubu Technika zesłała ze szpał aż na pięć lat, by ponownie odżyć w marcu 1983 roku. Tak długa przerwa mogłaby sugerować, że wreszcie Klub zaczął funkcjonować zadowalająco.

Nic podobnego. Poza nielicznymi pozytywnymi wyjątkami wszystko miało się po staremu. Fenomen tego zjawiska zaintrygował także i mnie, czemu dałem wyraz właśnie w marcu 1983 roku w artykule „Czy Klub Technika zaspokaja potrzeby załogi”. Niestety, muszę to dzisiaj przyznać, nie udało mi się poznać tego fenomenu. Co więcej, nie udało mi się wówczas wyjść poza wcześniej powstałe i utrwalone schematy myślowe, obciążające zaistniały stan rzeczy pracowników, potencjalnych uczestników klubowego życia kulturalnego. Mimowolnie, pozostając pod wpływem wcześniejszej wypowiedzi A. Wysockiego, także rozgrzeszyłem ówczesne kierownictwo klubu za istniejącą sytuację, a jej przyczyn szukałem w „bierności kulturalnej załogi, jej konsumpcyjnym i wygodnickim nastawieniu wobec klubowej oferty, poważnie ograniczającym możliwości właściwego spełniania przezeń swojej funkcji”.

Tego samego roku temat gościł w gazecie jeszcze dwukrotnie. Najpierw za sprawą A. Wysockiego, który ponownie chwycił za pióro, szukając odpowiedzi na pytanie, jak przyciągnąć ludzi do klubu, potem zaś z okazji zmiany na stanowisku kierownika placówki.

Uważna lektura tego tekstu daje wystarczająco klarowny obraz funkcjonowania klubu. Zmieniali się ludzie nim kierujący, zmieniali się animatorzy zakładowej kultury i rozrywki, niewiele jednak

lub prawie nic nie zmieniło się w sposobie jego działania. Tak samo też w dalszym ciągu oceniana jest praca klubu, czego potwierdzeniem jest niska od lat frekwencja i nikt nie zainteresowanie jego działalnością ze strony załogi. Od lat obowiązuje ta sama formuła opierająca się na pracy klubu w wąskich i specjalistycznych sekcjach, eliminująca z kręgu zainteresowań przeciętnego pracownika. Niezmiennie też jego sale pozostają miejscem oficjalnych spotkań, narad i konferencji. W stylu pracy klubu nic więc się nie zmieniło. W dalszym ciągu trwa przepychanka — klub organizuje imprezy, na które, niestety, nikt nie chce przychodzić. Sytuacja wydaje się nie mieć rozwiązania. Obie strony uznają siebie za rozgrzeszone z odpowiedzialności za aktualny stan zakładowej kultury i rozrywki.



Czy można wobec tego usprawiedliwić takie zachowanie? Jeżeli już, to z całą pewnością nie powinniśmy czuć się usprawiedliwieni ludźmi bezpośrednio odpowiedzialni za obecny stan rzeczy. Jak długo można trwać w lansowaniu programu, który zaspokaja jedynie ambicje wąskiej grupki ludzi? Jeżeli wszyscy zgodni są co do tego, że Klub Technika powinien mieć przede wszystkim na uwadze masowego odbiorcę i uczestnika swoich imprez, to czas najwyższy na uświadomienie sobie faktu, że nie da się tego osiągnąć przy pomocy dotąd stosowanych form i metod pracy. Przypomnijmy sobie wypowiedzi pracowników. Nikt przecież nie mówił, że Klub Technika nic nie robi. Stwierdzano raczej, że to, co robi, prawie nikogo nie interesuje. Także i teraz tylko nieliczni, zupełnie nie orientujący się w temacie, mogliby powiedzieć, że w klubie nic się nie dzieje. Jest to oczywiście nieprawda, bo w klubie coś się robi, tyle tylko, że na marginesie głównego nurtu, którym żyje załoga ZKiMR. Wejście w ten nurt jest po prostu nakazem chwili, jeżeli cokolwiek ma ulec zmianie w ocenie działalności klubu.

Nie wystarczy — jak to słusznie zauważyła przed laty E. Klimas-Brodzińska — zorganizować imprezę i spokojnie czekać na frekwencję. Pusta sala powinna być sygnałem, że nie była to impreza, o którą ludziom chodziło. Nie zwalniala to, oczywiście, z obowiązku organizowania dalszych, chociażby nawet także miały być nieudane. Nie zwalniala to z wyciągania odpowiednich wniosków, z poznawania gustów i zainteresowań kulturalnych ludzi, a nawet ze świadomych działań, by owe gusty i zainteresowania rozwijać, kształtować nowe. Jeżeli nawet dojdziemy do przekonania, że załoga ZKiMR ma bardzo nisko zainteresowania kulturalne, to fakt ten powinien zwłaszcza pracownikom Domu Technika uświadomić ogrom pracy nad rozbudzeniem aktywności kulturalnej.

To prawda, że praca w tego typu placówkach jest coraz trudniejsza. Coraz trudniej jest wyrwać człowieka z domu w sytuacji, gdy liczne wytwory kultury i rozrywki same wdzierają się do jego domu poprzez ekran telewizyjny. Z góry więc wiadomo, że proponowanie mu tego co ma w domu w zasięgu ręki (wystarczy tylko wcisnąć czerwony guzik), jest skazane na niepowodzenie. Homogenizacja kultury doprowadziła do tego, że niektóre jej wytwory nabrały charakteru odświętnego. Nie proponujemy mu więc „odświętnego” kontaktu z kulturą i rozrywką, proponujemy kontakt powszedni. Konieczne są jednak zmiany w dotychczas stosowanych formach i metodach pracy, znaczne ich wzbogacenie i utrakcyjnienie. Klubowa oferta musi być na tyle atrakcyjna, by wobec możliwości wyboru, czy usiąść wygodnie w fotelu przed telewizorem, czy też pójść do klubu, alternatywa była tylko jedna — pójść do klubu.

M. Lenkiewicz

O NOWYM SYSTEMIE PŁAC

Wnioski z konsultacji c.d. ze str. 1

nowiskowość, konserwację wózków a także, co było sporym zaskoczeniem, za wprowadzeniem nowych, do tej pory nie istniejących, np. za rozładunek gazów technicznych i tzw. odpowiedzialność materialną.

Nie zyskała akceptacji koncepcja zróżnicowania dodatku „za szkodliwe” w ramach tego samego wydziału, czy nawet brygady roboczej. Argumentowano, że tam, gdzie występują niekorzystne dla zdrowia czynniki, narażeni są na nie wszyscy pracownicy w jednakowym stopniu, niezależnie od zajmowanego stanowiska, tak samo kowal, jak i okrawacz czy nagrzewacz.

Nie obniżyć grup zaszeregowania! Takie były reakcje na zapowiedź obniżenia z chwilą wprowadzenia nowego systemu płac obowiązujących dotychczas grup. Nie trafiały przy tym do przekonania robotników Matrycowni, Działu Transportu i Głównego

Mechanika argumenty, którymi próbowano uzasadnić taką decyzję. Ani to, że grupa zaszeregowania w warunkach ZKiMR nie jest najczęściej równoznaczna z określonymi kwalifikacjami, ale oznacza jedynie wysokość stawki godzinowej, która w nowym systemie będzie znacznie wyższa, niż obecnie. Nie udało ich przekonać twierdzenie, że system ten stworzy znacznie większe szanse awansu tym, którzy faktycznie wykazują się wysokimi kwalifikacjami zawodowymi i umiejętnością w pracy. Jeszcze raz potwierdziło się, iż problem ten będzie kluczowym w próbie reformowania w zakładzie zasad płacowych.

Wydaje się, iż świetnie koresponduje z tym ocena uczestników konsultacji projektu zasad polityki kadrowej przedsiębiorstwa. Ze sporym niedowierzaniem potraktowano zwłaszcza tę część systemu, która traktuje o awansowaniu pracowników. Na takich postawach zaważyły zapewne niefortunne doświadcze-

nia w przeszłości, związane z działalnością tzw. komisji kwalifikacyjnych, kiedy o podwyższeniu grup zaszeregowania decydowano często nie na podstawie znajomości tajników zawodu, ale innych cech, nie mających związku z wykonywaną pracą. Wydaje się nam, że w trakcie konsultacji niewiele zrobiono, aby udowodnić załodze, iż podobne błędy nie powtórzą się.

Kontrowersje wzbudziła propozycja liczenia tzw. wysługi lat od najniższego wynagrodzenia w kraju, a nie, jak dotychczas, od stawki osobistego zaszeregowania. Szybko obliczono bowiem, iż w taki sposób stracą długoletni pracownicy. Podkreślono także, iż z korzyścią dla zakładu byłoby premiowanie wyłącznie wieloletniej pracy w ZKiMR. Nie kwestionowano jednak pomysłu zrównania w prawach do wysługi robotników kuźni z pozostałą częścią załogi. Przypomnijmy, że zatrudnieni w Zespole Wydziałów Kuźni do tej pory byli tu w wyraźnie lepszej sytuacji.

Środowisko kadry inżyniersko-technicznej krytycznie przyjęło zaprezentowany przez autorów projektu sposób wynagradzania pracowników umysłowych. Nie aprobowano zwłaszcza stawek

płac, gdyż w tym układzie zarobki wybitnego specjalisty byłyby niższe od zarobków robotników. W związku z tym Zarząd Zakładowy SIMP opracował własną wersję zasad płacowych dla tej grupy zawodowej. Uwzględniła ona postulaty środowiska, aby wynagrodzenie inżyniera stanowiło 1,6 wynagrodzenia najwyższej zaszeregowanego robotnika, zaś technika odpowiednio 1,25. Czy postulaty środowiska inżyniersko-technicznego mają szansę realizacji? W poprzednich numerach „PF” pisaliśmy, że na przeszkodzie stoją tu nie tyle względy ekonomiczne (w końcu „umysłowych” nie ma w ZKiMR tak wielu), co swoista psychologiczna bariera. Wiemy przecież, jak nisko ceni się u nas pracę umysłową. Zauważamy jednak, iż sytuacja zaczyna się zmieniać na lepsze.

W trakcie zebrania u energetyków padła propozycja, aby Zakładowi ekonomiści przedstawili przykładowe wyliczenia zarobków według starego i nowego systemu. Ze zrozumiałych względów takich danych nie można było sporządzić w krótkim czasie, stąd też dopiero dzisiaj jesteśmy w stanie zaprezentować je Czytelnikom. Intencją ekonomistów było,

co warto podkreślić, uzmysłowienie załodze na podstawie konkretnych liczb, na czym polega istota proponowanych zmian. Mianowicie na wzmocnieniu funkcji płacy zasadniczej kosztem różnych dodatków. I tak np. w dotychczasowym systemie płaca zasadnicza ślusarza osiągała zaledwie 41,4 procent zarobku brutto, zaś wg projektu wyniesie ona 76,4 procent. W przypadku frezera relacja ta kształtuje się odpowiednio na poziomie 44,2 i 85,7 procent, mistrza 38,8 i 63,9 procent, zaś planisty 54,3 i 83,8 procent.

Przysłuchując się dyskusji, nie mogliśmy oprzeć się wrażeniu, iż sposób rozwiązania takiego czy innego problemu, zaproponowany przez ekonomistów, owszem, interesuje pracowników. Świadczyły o tym liczne pytania i próby o uzasadnienie wprowadzanych zmian. Wyzuliśmy jednak, że znacznie bardziej intrygowała ich inna kwestia: czy wprowadzenie nowego systemu płac spowoduje automatyczny wzrost zarobków i o ile? Bowiem w ZKiMR reforma płac kojarzy się przede wszystkim z podwyżkami.

R.T.

Sprawa, jaką pragnę się podzielić z czytelnikami, zawsze wywoływała najróżniejsze komentarze. Otóż w listopadzie wywieszono listy pracowników fizycznych, którym przydzielono premie eksportową. Rozpoczęły się dyskusje, dlaczego jeden otrzymał mniej, a ktoś więcej. Padło przy tym słuszne chyba pytanie, dlaczego od niemal dwóch lat nie wywiesza się listy pracowników umysłowych. Te uwagi spowodowały, że postanowiłem przeanalizować sposób, w jaki przestrzega się regulaminu rozdania nagród, obowiązującego w przedsiębiorstwie od 1981 roku. Już pobieżna lektura uświadomiła mi, że dokument ten i jego przestrzeganie to dwie różne sprawy. Spisany został na siedmiu stronach. Objętość ta powinna wskazywać na dość szczegółowe potraktowanie zasad przyznawania nagród.

Rozpocznę od paragrafu trzeciego, który cytuję w całości. „W podziale nagrody mogą uczestniczyć wyłącznie pracownicy, którzy efektywnie i nienagannie (bez ja-

Regulamin a podział eksportówki

kierkolwiek kary, w tym również potrącenia premii) przepracowali pełny okres kwartału, za jaki rozdzielona jest nagroda i wykazali wyróżniające się zaangażowanie w pracę”. Mam podstawy sądzić, że czytelniki odpowiedzialne za sprawiedliwy rozdział nie zaznajomiły się z przedstawionym paragrafem. Lista „eksportówki” rola się od osób łamiących dyscyplinę pracy. Musiało to się odbić na wysokości nagrody pracowników dobrych.

Dość zagadkowo brzmi paragraf dwiaty, który mówi, że nagroda indywidualna nie może być niższa od 500 złotych na pracownika. Wysokość nagrody dla kierownika działu, sekcji oraz starszego mistrza i mistrza nie powinna być wyższa od dwukrotności nagrody indywidualnej w danym dziale. Nie będę tu kwestionował zasady, iż dozór z racji większych obo-

wiązków powinien otrzymać więcej, aniżeli robotnik. Jednak paragraf ten został tak sformułowany, że prawdę mówiąc, nikt nie potrafi go odpowiednio zinterpretować. Stwierdzenie, że nagroda dla dozoru nie może być wyższa od dwukrotności nagrody indywidualnej w danym dziale nie wyjaśnia, czy za podstawę należy przyjąć najniższą, najwyższą, czy też może przeciętną jej wysokość. Takie sytuacje są skrzętnie wykorzystywane przez administrację. Jak nietrudno się domyślić, bierze się najwyższą. Wystarczy więc dać robotnikom średnio po 1100 zł, a jednemu z nich 2000 zł, aby premia mistrza, kierownika itd. urosła do znacznej sumy. Należałoby więc jednoznacznie ustalić wielkość nagrody indywidualnej.

Warto jeszcze przytoczyć paragraf jedenasty, który w punkcie piątym stwierdza,

20 listopada br. w Klubie Technika odbyła się narada, poświęcona kuźnictwu, w której wzięli udział przedstawiciele wszystkich kuźni w Polsce. Jej organizatorem był Zarząd Sekcji Obróbki Plastycznej Oddziału Wojewódzkiego SIMP w Legnicy oraz Instytut Obróbki Plastycznej w Poznaniu.

Jednym z tematów dyskusji było zastosowanie kształtowania obwiedniowego do produkcji odkuwek. Jest to metoda stosunkowo nowa nie w pełni jeszcze przebadana, której technologiczne możliwości są bardzo duże. W odróżnieniu od tradycyjnego kucia górne narzędzie — stempel wykonuje małe, ciągłe ruchy wzdłuż pionowej osi. Dolne narzędzie — matryca jest hydraulicznie podnoszone do góry i dociska z żadaną siłą kształtowany materiał do stempla. Technologia tę stosuje się do dokładnego wyciskania, spęczania, tłoczenia i wykrawania na zimno i ciepło stali i metali nieżelaznych oraz do prasowania proszków.

Kształtowanie obwiedniowe pozwala uzyskać odkuwki nawet z użębieniem w 7—10 klasie chropowatości przy kształtowaniu na zimno i w 4—7 klasie przy kształtowaniu na ciepło. Dokładność wymiarowa wyprasek zależy przede wszystkim od jakości

narzędzi oraz od dokładności ich wykonania i osiada średnio 0,3 mm.

Do kształtowania obwiedniowego stosuje się prasę PXW produkcji Fabryki PONAR — PLASOMAT, wyposażone dodatkowo w indukcyjne urządzenie grzewcze oraz manipulatory mechaniczne, umożliwiające pracę w cyklu automatycznym.

Po przeanalizowaniu wykonanych w Zakładach Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych odkuwek okazuje się, że około 27 procent kutech na młotach i około 35 procent ku-

nich. Na rynek krajowy przeznacza jedną taką prasę w roku, co dla potrzeb krajowych jest kroplą w morzu. W świetle powyższego z nowoczesną technologią wykonawstwa dokładnych odkuwek musimy jeszcze poczekać.

Innym tematem dyskusji było wyciskanie promieniowe krzyżaków na ciepło. Jest to nowy, opatentowany proces technologiczny, który zastępuje tradycyjne kucie matrycowe na prasach i młotach. Przy wyciskaniu na ciepło materiał wyjściowy na-

Nowe technologie w kuźnictwie

tych na prasach mogłoby być wykonywanych na prasie PXW. Zastosowanie ich przyniosłoby bardzo duże korzyści ekonomiczne w postaci zmniejszenia zużycia materiału o około 20 procent, energii o około 30 procent oraz robocizny, szczególnie u odbiorcy o około 20 procent.

Po rozeznaniu możliwości zakupu pras PXW dla ZKiMR okazuje się, że są one znikome, ponieważ producent, w pogoni za dewizami, w pierwszej kolejności zaspokaja potrzeby kontrahentów zagranicz-

nych. grzewany jest indukcyjnie miejscowo do temperatury 800°C tylko w tej części, która jest odkształcana. Materiał o średnicy ramienia krzyżaka jest następnie spęczony na specjalnej prasie hydraulicznej przez promieniowo-współbieżne bezwzględne wyciskanie. Wyposażenie techniczne gniazda produkcyjnego pozwala produkować na prasie hydraulicznej krzyżaki lub inne podobne wyroby, jak trójniki, czwórniki, korpusy zaworów itd.

W stosunku do dotychczasowego procesu

że listy z nazwiskami wszystkich nagrodzonych muszą być podane do wiadomości przez wywieszenie na tablicy co najmniej na pięć dni przed wypłatą. Okres ten jest raczej utrzymany. Nie pamięta się jednak o tym, że słowo „wszystkich nagrodzonych” oznacza zarówno pracowników fizycznych, jak i umysłowych. Postanowiłem i to wyjaśnić. Moje zabiegi doprowadziły do wywieszenia listy w Matrycowni. Od paru lat każdy mógł po raz pierwszy przekonać się, jaka jest różnica między nim a dozorem. Jedno jest pewne, że zbyt wielka. Przyjrzałem się też bliżej obliczeniom, w jaki sposób tworzy się fundusz nagród. Nie znając kwot przydzielonych wyższemu dozorowi stwierdzę tylko jedno: o ile każdy z nich otrzymał „eksportówkę”, to odbyło się to kosztem niższych grup pracowniczych. To też warto wyjaśnić.

A. Wysocki

nowa metoda pozwala na znaczne zmniejszenie zużycia materiału, gdyż nie występuje tu wypływka, a naddatki na obróbkę wykańczającą są minimalne. Zużycie energii jest mniejsze o około 60 procent, stali o około 20 procent, pracochłonność niższa o 50 procent. Brak w Polsce stali narzędziowej o dużej wytrzymałości na bardzo duże naciski jednostkowe powoduje ograniczenie jej stosowania w przemyśle. Stąd nasi specjaliści podeszli z rezerwą do tej nowoczesnej metody produkcji krzyżaków. Należy poczekać na jej dopracowanie w zakresie trwałości oprzyrządowania.

Na zakończenie kilka spostrzeżeń dr Grzeszkowiaka z pobytu w Japonii gdzie zwiedził kuźnie matrycowe, przekazanych uczestnikom narady. Po wysłuchaniu relacji zrozumieliśmy na jakim etapie jesteśmy. Szkoda tylko, że INOP w Poznaniu, jako jednostka specjalizująca się w kuźnictwie, nie chce podjąć się zleconej mechanizacji gniazd kuźniczych.

Może trzeba własnymi siłami próbować rozwiązać niektóre nurtujące nas tematy? Mamy przecież zdolną kadrę inżyniersko-techniczną.

M. Łukasik



JAN RYBOTYCKI

Lokacja Jawora według wzorów zachodnioeuropejskich (część II)

POZYCJA ZASADZCY, w czasie i po lokacji, była majątkowo uprzywilejowana. Z reguły zostawał wójtom lokowanego miasta, otrzymywał kilka łanów ziemi (w przypadku Jawora pięć łanów), był właścicielem jatek, ław, sklepów, młynów. Wszystko, co posiadał, wolne było od czynszu. Poza tym przysługiwała mu 1/5 czynszów płaconych przez mieszczan do kasy księcia oraz 1/3 opłat sądowych. Nawet w tak małym mieście, jak Jawor, dochody te stanowiły prawdziwą fortunę.

Ludność miast lokacyjnych była od początku bardzo zróżnicowana. Poza podziałem na osadników niemieckich i tubylców, istniały wyraźne różnice majątkowe wśród ludności miejskiej. Władzę administracyjną i sądy sprawował w imieniu księcia — wójt, mający do pomocy ławników (ławę miejską). Większość z nich należała do grupy bogatych kupców, najzamożniejszych ludzi w mieście. Stanowali oni zaczątki późniejszego patrycjatu. W skład klasy średniej, tzw. pospólstwa miejskiego, wchodził drobni kupcy (właściciele kramów, jatek, ław), rzemieślnicy, właściciele zajazdów i gospodarstw rolnych w obwodzie miasta (Weichbild). Miasto bowiem nie kończyło się na granicy wyznaczonej systemem obronnym. Należały do niego także przedmieścia, których ludność również podlegała władzom miejskim. Z zachowanych dokumentów wynika, że rolnicy stanowili znaczny odsetek ludności Jawora. Najbiedniejsi nie posiadali prawa obywatelstwa miejskiego, ponieważ nie dysponowali żadnym stałym źródłem dochodu, które można by opodatkować. Byli to najemnicy, zatrudniani do rozmaitych prac w mieście, służące, uczniowie, czeladnicy itp. Nie brakowało także ludzi z marginesu społecznego (przestępców pospólstwa, nierządników, złodziei) i wszelkiego rodzaju kalek niezdolnych do pracy. Zaliczali się do nich trędowaci, dla których prawie każde miasto budowało leprozorium (zamknięty zakład chorych na trąd).

Trąd znany był już w starożytności, w

Europie rozpowszechnił się w XII—XV wieku. Zarażenie prątkiem trądu następowało zwykle w antyhygienicznych warunkach, poprzez długotrwałe i bezpośrednie kontaktowanie się z chorymi. W średniowieczu trąd prowadził do ogromnych zniekształceń ludzkiego ciała. Choroba miała wieloletni przebieg, towarzyszyły jej trudne do opisania męczarnie i kończyła się

przeważnie śmiercią. Z księgi rękopisów miasta dowiadujemy się, że w latach 1390—1400 Jawor posiadał prowizoryczne leprozorium. Niemało było także ociemniałych, bezrękich i beznogi, którzy żyli z jałmużny. Kilkakrotnie większa niż współcześnie ilość ludzi kalekich wynikała z ciągłych wojen i bijatyk, braku lekarzy, stosowaniu kar polegających na okaleczeniu.

W miastach XIII wieku powstawały różnego rodzaju korporacje (cechy, gildie kupieckie, bractwa czeladnicze), które stanowiły dla większości mieszczan platformę solidarnej działalności w określonej grupie społecznej. U podstaw przedstawionych zmian i przeobrażeń, jakim podlegały lokowane miasta i ich mieszkańcy, leżało nowe prawo miejskie.

Zaprezentowany powyżej przebieg i czas lokacji Jawora potwierdzają następujące fakty:

1. Najwcześniejsza wzmianka o Jaworze, jako mieście (łac. civitas) i zasadzcy (łac. locator) Hermanie, znajduje się w dokumencie pierwszego władcy dzielnicy jaworskiej (księcia Henryka V) pod datą 1275. Dokument informuje o nowym Jaworze, przebudowanym i zorganizowanym na wzór zachodnioeuropejski. Rok 1275 jest więc datą lokacji Jawora. Od tego roku miasto zaczyna rządzić się nowym prawem.

2. W rejestrach obejmujących dokumenty historyczne Śląska w porządku chronologicznym mowa jest po raz pierwszy o wójcie Jawora w 1278 roku (advocatus), w dwa lata później tj. w 1280 roku, o mieściechach jaworskich (cives). Urząd wójta (łac. advocatus — wójt; urzędnik pana miasta) był symbolem posiadania przez miejscowość ustroju miejskiego według wzorów zachodnioeuropejskich.

3. Za lokację w 1275 roku, a przeciw dacie 1242, proponowanej w wielu opracowaniach dotychczasowych, świadczy pośrednio zawartość miejskiego archiwum w Jaworze. Mowa o archiwum, które od XVI

wieku do 1945 roku przechowywano w dolnej części wieży ratuszowej. Najstarszy dokument, noszący datę 2.VII.1288 zachował się w oryginale. Spisany po łacinie i opatrzony pieczęcią informował o pewnej darowiźnie księcia Bolka I na rzecz Bertolda, mieszczanina z Jawora. W wykazie archiwum — za okres 1288—1392 — figurowało ponad 80 dokumentów. Ich daty i treść potwierdzają posiadanie przez Jawor w czwartej ćwierci XIII wieku praw miejskich i wydawania akt prawnych przez własną kancelarię.

4. Budowa kościoła św. Marcina przypada w latach 1267—1290. W trakcie wstępnej fazy budowy kościoła jego budowniczowie, przybysze z Frankonii, wybrali za patrona kościoła i miasta św. Marcina, który cieszył się w ich ojczyźnie szczególnym kultem. Wezwanie kościoła wskazuje więc na pochodzenie kolonistów. Historia kolonizacji nie zna ani jednego przykładu, by istniał herb jakiegoś miasta przed jego lokacją.

5. Herb miejski pojawiający się z chwilą uzyskania przez miasto samorządu, miał największe zastosowanie w pieczęciach miejskich. Najstarsza z zachowanych pieczęci Jawora pochodzi z 1304 roku, ma kształt koła o średnicy 4,8 cm. W środku koła umieszczony jest wizerunek św. Marcina na koniu, a w otoku napis: „SIGILLUM - Buriensium - De - Jawor” (pieczęć mieszczan Jawora). Pieczęć zachowała się na oryginalnym dokumencie (dyplomie), traktującym o sprzedaży klasztorowi w Lubiążu przez wójta Jawora — Mikołaja jego dochodów z łazienek miejskich. Wśród świadków tej transakcji widnieją na dyplomie podpisy pierwszego burmistrza Jawora Waltera, landwójta (namiestnika książęcego) Henryka. Z jednej strony świadczy to o posiadaniu przez Jawor rady miejskiej już u schyłku XIII wieku, a z drugiej dowodzi, że samorząd miejski nie dysponował pełnią władzy w mieście. Uprawnienia rady miejskiej musiały być w tym czasie niewielkie, skoro nawet tak drobna sprawa, jak sprzedaż dochodów wójtowskich, musiała mieć akceptację landwójta książęcego.

W początkowym okresie istnienia instytucji rady miejskiej wpływ na wybór radnych (rajców; konsułów) miał wójt, który także ustalał zakres ich uprawnień. Rajcowie zajmowali się stosowaniem nowego prawa w dziedzinie handlu i rzemiosła oraz porządku i bezpieczeństwa w mieście. Prawo magdeburskie, na którym lokowano w średniowieczu większość miast polskich, w sposób barwny i do dzisiaj wielce pouczający kreśliło sylwetkę radnego. W przepisach tego prawa czytamy, że członkami rady miejskiej mogą być „Ludzie mądrzy, dobrzy, lat zupełnych, przynajmniej dwudziestu i pięciu, w mieście osiedli, wszakże nie bardzo bogaci ani też



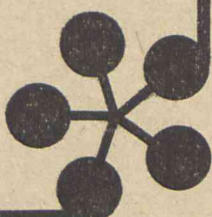
NAJSTARSZA PIECZĘĆ
MIASTA JAWORA
/przetom XIII i XIV w./

ubodzy, ale średniego stanu. Nadto mają być z prawego małżeństwa urodzeni, w domach zawsze mieszkający i dobrej sławy, Boga się bojący, sprawiedliwi i prawdę miłujący, kłamstwa i złość w nienawiści mający, tajemnic miejskich nie wyjawiający, w słowach i uczynkach stali, darów nie przyjmujący, nie pijanice, nie dwujęzyczni, nie pochlebcy, nie błaznowi, nie códzłożnicy, ani owi, którymi żony rządzą, nie fałszerze, nie zwałdliwi, albowiem zgodą małe rzeczy budują się, a niezgodą wielkie niszczą”.

Lokacja Jawora w 1275 roku oznaczała wprowadzenie nowego ustroju miejskiego. Polegał on m.in. na zmianach w przestrzennym rozplanowaniu miasta oraz wyposażeniu mieszczan jaworskich w liczne prawa i przywileje. Starówka jaworska (część miasta w obrębie średniowiecznych murów obronnych), jako jedna z nielicznych na Śląsku, zachowała do dzisiaj rozplanowanie ulic i placów z okresu lokacji. Były to przeobrażenia niezwykle korzystne dla miasta i jego mieszkańców. Nie należy jednak zapominać, że nadanie praw miejskich jest tylko jednym z ważnych wydarzeń w długotrwałym procesie rozwoju Jawora. Udokumentowany rozwój miasta sięga roku 990, kiedy to gród Jawora wraz z całą ziemią śląską został włączony w granice Polski piastowskiej.

c.d. nastąpi

kwiatki z miasta



Retro?

Panują wśród naszych mieszkańców jeszcze średniowieczne zwyczaje. Przykładem niech będzie tu obraz.

Kłopoty załogi Wydziału W-2

Trzy miesiące temu załoga Wydziału W-2 zakończyła przeprowadzkę do nowo wybudowanej hali. Obiekt, który zajmował uprzednio, przeznaczono do rozbioru, gdyż w jego miejscu wzniesiony zostanie nowoczesny budynek, który wejdzie w skład całego kompleksu, przygotowującego części do maszyn rolniczych.

Przeprowadzka dokonana została sprawnie i nie miała większego wpływu na rozmiar produkcji. Instalowane w nowym miejscu maszyny bez zwłoki włączano do normalnej pracy. Równolegle montowano urządzenia wentylacyjne i ogrzewające hale.

Pomimo niedogodności, jakie z reguły towarzyszą takim wydarzeniom, pracownicy z tłoczni i spawalni nie narzekali. Opuścili przecież stary, ciasny budynek, pozbawiony prawie zupełnie zaplecza sanitarno-higienicznego. Zamiana, jakiej dokonali, wydawała się korzystna. Do czasu.

W miarę jak przybierała w nowej hali maszyn i urządzeń, ze zdumieniem zaczęli konstatować, iż w starej nie było aż tak ciasno. Gdy nadeszły pierwsze mrozy, odczuli inne mankamenty. Oto instalacja ogrzewcza okazała się niewystarczająca do utrzymania w prawidłowych odcieplonym obiekcie temperatury o kilka stopni wyższej od temperatury zewnętrznej. Projektant również nie błysnął intelektem i wymyślił drzwi wyjściowe, do otwarcia których potrzeba zgod-

zek z życia mieszkańców jednego z domów przy pl. Seniorsa.

Niedawno opowiadał mi kolega, że idąc do pracy na pierwszą zmianę, do drukarni (od strony ul. Środkowej), od pewnego czasu bacznie wyglądał mokrej plamy na chodniku. Jak plama jest, idzie śmiało. Jak jej nie ma, przechodzi od strony wieży ciśnień, omijając miejsce pojawiania się tejże. Powód takiego postępowania jest prosty. Któregoś dnia omal nie zaliczył porannego prysznica z brudnej wody ponieważ w czasie, gdy on podążał do pracy, ktoś właśnie skończył — można przypuszczać — poranną toaletę, a wodą chlusnął po prostu na ulicę.

Ktoś powie: nieprawdopodobne w dzisiejszych czasach. A jednak... L.P.

Kodeksy powinności urzędników i praw interesantów

W połowie listopada br. zakładowa administracja przygotowała tzw. projekt kodeksu powinności osób, załatwiających w ZKiMR sprawy pracownicze. Opracowano ten dokument w celu, jak podkreślono we wstępie, podniesienia poziomu merytorycznego i organizacyjnego przebiegu załatwiania interesantów przez administrację przedsiębiorstwa.

Kodeks składa się z dwóch części. W pierwszej wymieniono powinności urzędników zakładowej administracji, kierowników wszystkich szczebli, pracowników gospodarki materiałowej, rachuby i księgowości, kierowców autobusów — słowem tych wszystkich, którzy zgodnie z zakresem obowiązków załatwiają interesantów. W części drugiej ujęto prawa interesantów oraz obowiązki osób, załatwiających sprawy pracownicze. Pomiędzy pierwszą część kodeksu, która zawiera ogólne określenia i hasła, nawiązujące do zasad konstytucyjnych i ustrojowych pryncypów, natomiast przyjrzyjmy się bliżej części drugiej. Zawarta jest w niej bowiem próba uformowania tej sfery fabrycznego życia, w której powstaje nie mało konfliktów i niesnasek.

Interesant, który trafi do jakiegokolwiek komórki organizacyjnej ZKiMR, ma prawo przede wszystkim uzyskać tam następujące informacje: komu może swoją sprawę przedstawić, jakie niezbędne dokumenty powinien przedłożyć oraz jakie w konkretnym przypadku obowiązują przepisy i terminy, a także do kogo — w wypadku decyzji odmownej — i w jakim trybie może złożyć odwołanie lub zażalenie. Jeżeli zaś dana komórka nie jest właściwa do załatwienia jego sprawy, powinien zostać poinformowany, do kogo należy skierować wniosek lub podanie.

Natomiast urzędnicy zobowiązani są do rzeczowego i uprzejmego traktowania wszystkich petentów, przestrzegania godzin pracy i do sprawnego organizowania przyjęć interesantów. W innych punktach rejestru obowiązków, a jest ich w sumie dziewięć, zapisano np., że gdy istnieją ku temu możliwości prawne, sprawy należy rozstrzygać od ręki, a w innych przypadkach określić wyraźnie termin ich zbadania i załatwienia. Gdy termin ten nie zostanie z ważnych przyczyn dotrzymany, należy zawiadomić o tym zainteresowaną

osobę, wyznaczając jednocześnie nowy, ostateczny.

Do obowiązku urzędnika należy także stanowcze reagowanie na niewłaściwe zachowanie się petentów, zwłaszcza w przypadkach naruszania obowiązujących przepisów i norm współżycia społecznego.

Tak pokrótce przedstawia się projekt nowego zakładowego aktu prawnego, który w zamierzeniach jego twórców ma uporządkować wzajemne stosunki urzędników i interesantów. Po dyskusji na forum Rady Pracowniczej i ewentualnych poprawkach kodeks zacznie obowiązywać w codziennym życiu fabryki. Czy w ten sposób zlikwidowane zostaną przejawy biurokratyzmu i niekompetencji niektórych urzędników? Sniem w to wątpić. Złaski, że w projekcie kodeksu ani razu nie mówi się o sankcjach, jakie grożą za ewentualne nieprzebieganie z prawem i obowiązkami. Mamy nadzieję, że to niedopatrzenie zostanie naprawione w końcowej jego wersji. Inaczej dokument ten, już w chwili opublikowania, będzie tylko świstkiem papieru.

(r.)

Perypetie z kaucją za mieszkania

Czy zakładowa administracja może działać szybko i skutecznie w sprawach pracowniczych? Otóż okazuje się, że tak. Może nawet działać błyskawicznie. Tezę tę chciałbym zilustrować następującym przykładem. Jest to wprowadzenie przykładu na to, jak administracja potrafi niekiedy bardzo szybko zareagować na swoje ewidentne pomyłki, charakteryzując jednak problem w szerszym kontekście.

Wkrótce minie pół roku od chwili, kiedy 50 pracowników ZKiMR wprowadziło się do dwóch nowych „punktów”. Każdy, kto kiedykolwiek otrzymał przydział mieszkania, doskonale wie, że obowiązkiem lokatora jest uiszczenie na rzecz zarządcy budynku tzw. kaucji mieszkaniowej oraz kwoty pokrywającej koszty zainstalowanych urządzeń łazienkowych, np. wanny, junkersa. Wyjątkowo długo trwało obliczanie wysokości całej należności od lokatorów wspomnianych budynków. Tak sam długo trwały spekulacje na temat ewentualnego rozłożenia tej kwoty na raty. Obietnice takiej spłaty złożyli przedstawiciele zakładowej i osiedlowej administracji jeszcze podczas losowania mieszkań.

Sprawa wyjaśniła się pod koniec listopada, jednak na krótko. Już następnego dnia wróciła do punktu wyjściowego. Przedsiębiorstwo rzeczywiście dotrzymało danego lokatorom słowa i przy wypłacie listopadowego wynagrodzenia rozpoczęło potrącanie należności ratami. Było to jednak tylko połowiczne wywiązanie się ze złożonych obietnic. ZKiMR zobowiązała się ponadto zapłacić lokatorom za wykończenie miesz-

kań. Kalkulację tych kosztów miało sporządzić Jaworskie Przedsiębiorstwo Budowlane, główny wykonawca robót. Musi to być zajęcie wyjątkowo skomplikowane, skoro po upływie blisko połowy roku lokatorzy wciąż nie wiedzą, ile im się należy za wykonanie prac wykończeniowych. Odnosi się wrażenie, że nikomu — oprócz lokatorów — nie zależy na szybkim ustaleniu wysokości owej kwoty. Wygląda więc na to, że sami bezpośrednio zainteresowani powinni udać się do JPB i popędzić firmę do wykonania kosztorysu. Inaczej „czekaj tatka latka”.

Rozpoczęcie egzekwowania należności od lokatorów w sytuacji, gdy przedsiębiorstwo nie wywiązało się ze swoich wobec nich zobowiązań, było oczywistym nieaktym. Zakładowi bardzo łatwo wyegzekwować od pracownika to, co mu się należy. Wystarczy, jak to zresztą uczyniono, potrącić z wynagrodzenia za pracę. Jakże możliwości ma pracownik? Pozostaje mu jedynie pokornie czekać, aż przedsiębiorstwo zechce dać to, co jemu się należy.

Stawianie kogoś wobec faktów dokonanych nie może być uznane za działanie eleganckie. Całe szczęście, jak już wcześniej stwierdziłem, następnego dnia dotarła do mnie wiadomość, że zakład wstrzymuje egzekwowanie należności. Nie dowiedziałem się wprawdzie, na jak długo, ale logika wskazywałaby, że przynajmniej do chwili ustalenia wysokości należności za wykończenie lokali i określenia zasad przekazania jej lokatorom.

M. Lenkiewicz

Brak chętnych na wczasy zimą

Taka jest, niestety, prawda. Pracownicy ZKiMR przyzwyczaili się wypoczywać tylko latem. Wtedy zakładowe ośrodki wczasowe dosłownie pękają w szwach. Zimą natomiast ze świecą trzeba szukać chociażby jednego chętnego na wyjazd w góry. Wprawdzie Zakłady Kuziennicze nie posiadają własnego ośrodka w górach, a obiekty w Rowach, Głębokim i Grzybowie nie przystosowane są do pracy przez cały rok, to jednak zapewniają możliwość wczasowego wypoczynku w tych rejonach kraju. Dział Socjalny przyjmuje wszystkie indywidualne zgłoszenia, a następnie kupuje skierowania do atrakcyjnych miejscowości górskich w innych przedsiębiorstwach, albo w Funduszu Wczasów Pracowniczych. Do pierwszych dni grudnia nie wpłynął do Działu Socjalnego ani jeden taki wniosek.

Większym wzięciem cieszą się każdego roku zimowiska dla dzieci i młodzieży szkolnej. W tym sezonie zimowym dzieci pracowników ZKiMR będą odpoczywały w Karpaczu podczas 10-dniowego turnusu od 28 stycznia do 8 lutego 1985 r. Zakład wykupił 80 miejsc, a więc znacznie więcej niż w latach minionych. Biorąc pod uwagę głównie atrakcyjność miejscowości. Powinno to sprawić, że wszystkie miejsca zostaną wykorzystane.

Skąd zatem bierze się ta niechęć pracowników do wczasów zimą? Prawdopodobnie w przedsiębiorstwie nie zadano sobie dostatecznego trudu, żeby poznać przyczyny tego zjawiska, jak również, żeby coś w nim zmienić. A przecież wczasy zimą mogą być równie atrakcyjne, jak latem. Warunkiem jednak musi być odpowiednia ich organizacja. Dwa tygodnie zimą, to jednak trochę za długo, tym bardziej, że ogranicza to możliwości korzystania z tej formy wypoczynku osobom posiadającym dzieci w wieku szkolnym. Dwutygodniowy wypocznik zimą automatycznie pozbawia prawa do dofinansowania z funduszu socjalnego przy ewentualnych wczasach latem tego samego roku, podczas gdy turnus tygodniowy pozwoliłby pracownikowi zachować to prawo. Niewiele przecież osób stać na wczasy dwa razy do roku za prawie pełną odpłatnością. Stąd prawdopodobnie, stojąc wobec wyboru między latem a zimą, w ZKiMR zdecydowanie zwycięża ta pierwsza alternatywa.

(m)

Ośrodek w górach?

ZKiMR dysponują w sezonie wczasowym prawie 1250 miejscami w trzech ośrodkach wypoczynkowych: w Rowach, Grzybowie i nad Głębokiem. Przyjmując, iż przeciętna rodzina pracownicza składa się z trzech osób, oznacza to, że co roku z wakacyjnego wypoczynku w zakładowych obiektach może skorzystać ok. 20 procent załogi. Tak więc teoretycznie na skierowanie na wczasy czeka się w fabryce pięć lat.

Oczywiście, przytoczone liczby, a zwłaszcza owe pięć lat, to efekt wyłącznie wycieńczenia statystycznych. Wiadomo przecież, że w ZKiMR z wczasów korzysta się znacznie częściej. Ba, niektórzy osoby potrafią im tylko znanymi sposobami otrzymać skierowania nad morze co roku! Nie o tym jednak chcielibyśmy pisać, chociaż fenomen ten na pewno wart analizy. Publikując dane o bazie wczasowej fabryki, chcemy uzmysłwić wszystkim, iż sytuacja nie powinna skłaniać do samozadowolenia i nadmiernego optymizmu. Faktem jest, że w porównaniu z okresem sprzed kilku lat nastąpiły w tej dziedzinie duże, korzystne zmiany. Ale czy można na tym poprzestać?

Takie właśnie pytanie stawiali sobie niedawno działacze samorządu i związkowcy, gdy otrzymali wiadomość, że tanio można kupić ośrodek wypoczynkowy w Szklarskiej Porębie. Po przemyśleniu wszystkich szczegółów, jak choćby podjętych niedawno decyzji o modernizacji Rowów i rozbudowie Grzybowia, uznali, że gra jest warta świeczki. Postanowili wysłać do Szklarskiej Poręby kilkusobową ekipę,

która naocznie przekonałaby się, czy oferowany do sprzedaży obiekt, wyceniony wstępnie na 6 mln złotych, wart jest tej sumy.

Byłem członkiem owej ekipy, toteż mogę podzielić się z czytelnikami „PF” wynikami obserwacji. Otóż budynek, który dokładnie obejrzelismy, jest starożytny. Co prawda, poczynione w nim ostatnio remonty sprawiły, iż można tam zapewnić względny komfort grupom turystów, ale do wykorzystania w charakterze ośrodka wczasowego, a tym bardziej kolonijnego, stanowczo nie nadaje się. A szkoda, bo okolice są piękne! To zapewne sprawiło, że w drodze powrotnej przez pewien czas zastanawiano się, czy nie warto skorzystać z oferty z uwagi na korzystne położenie działki i walory krajoznawcze. Przeważało jednak zdanie, że na budowę w tym miejscu ośrodka wypoczynkowego na razie nas nie stać. Zaangażowaliśmy się przecież w wymianę domków w Rowach, musimy niedługo rozpocząć rozbudowę części socjalnej ośrodka w Grzybowie, więc mocno ryzykowne byłoby dołożenie do tego jeszcze Szklarskiej Poręby. Nie sztuka rozpocząć inwestycję, ale skończyć ją w terminie.

Z tej też przyczyny ostatecznie postanowiono zrezygnować z zakupu. Nie oznacza to jednak, iż zrezygnowano z pomysłu zakupu przy nadarzającej się okazji całorocznego ośrodka wypoczynkowego gdzieś w górach. Najlepiej w Sudetach, gdyż możliwe byłoby jego wykorzystanie nie tylko w charakterze wczasowiska czy obiektu kolonijnego, ale także na weekendowe wypady w wolne od pracy dni. Mamy nadzieję, że okazja taka nadarzy się już wkrótce.

(r)



Coraz ciśniej w zakładowym parkingu

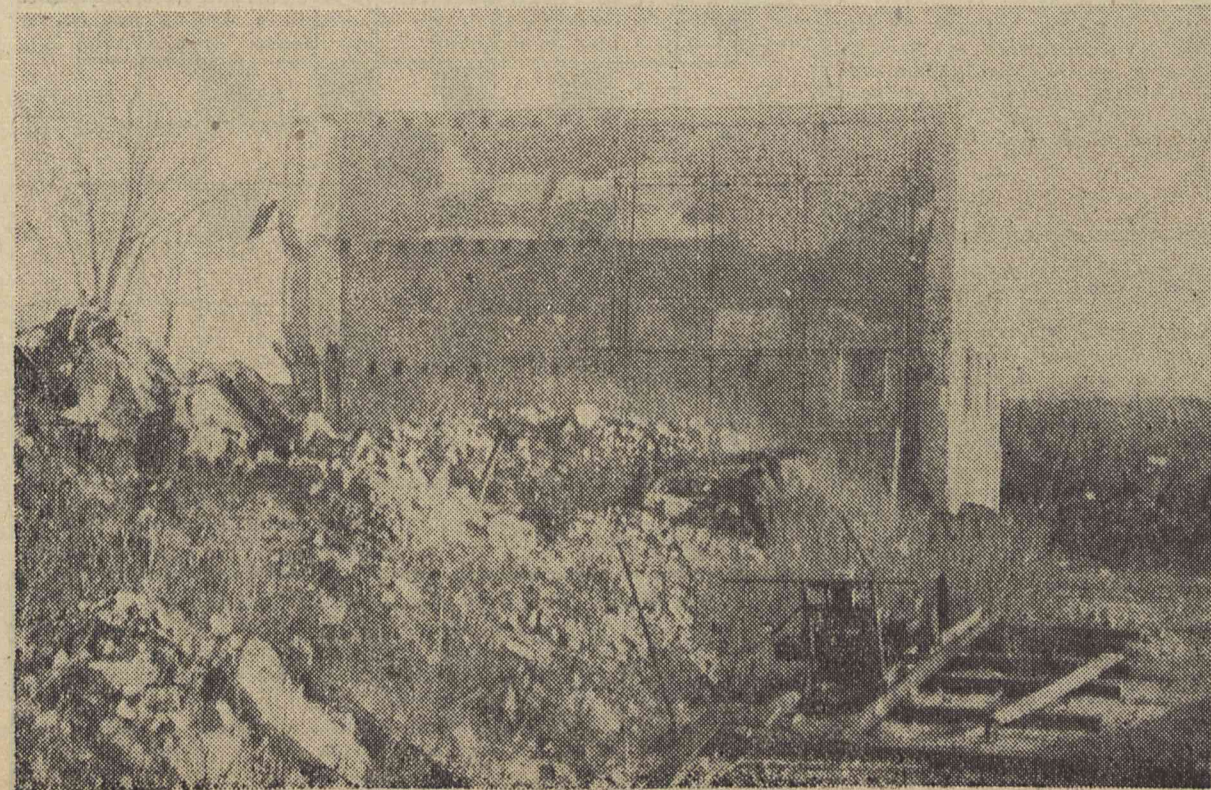
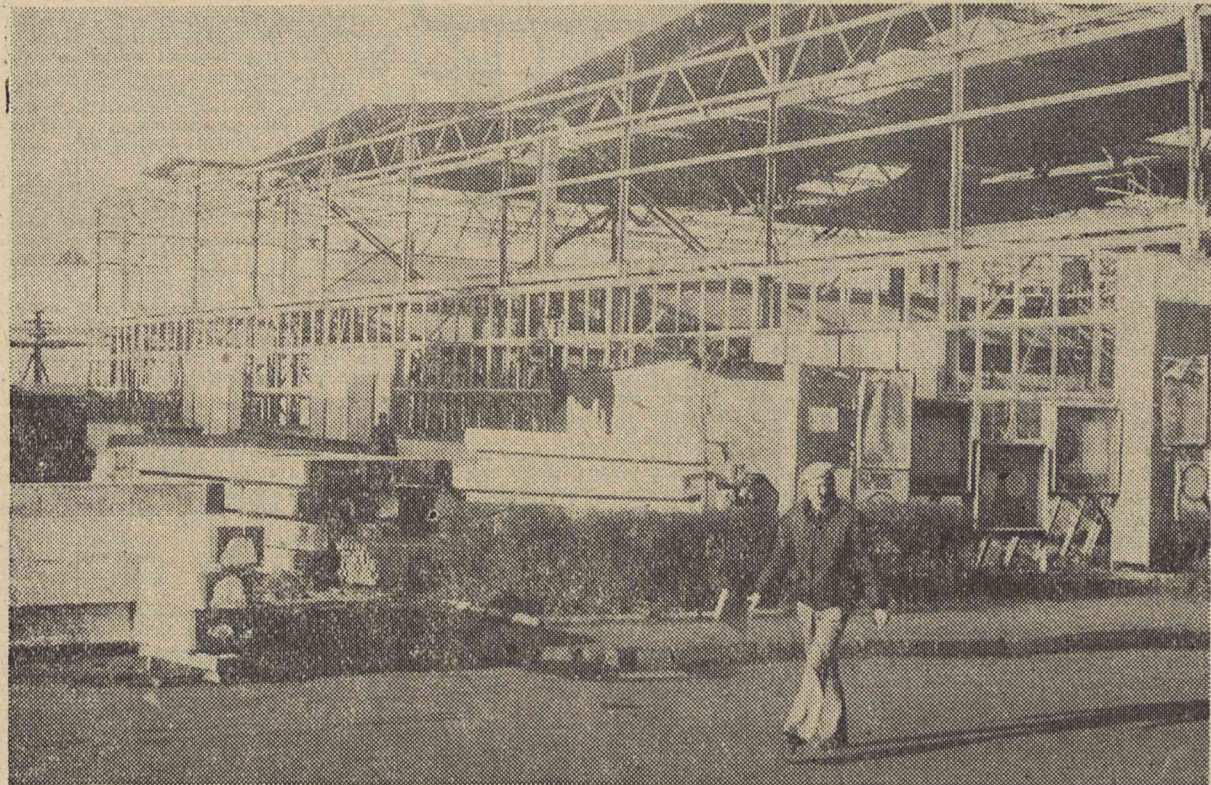
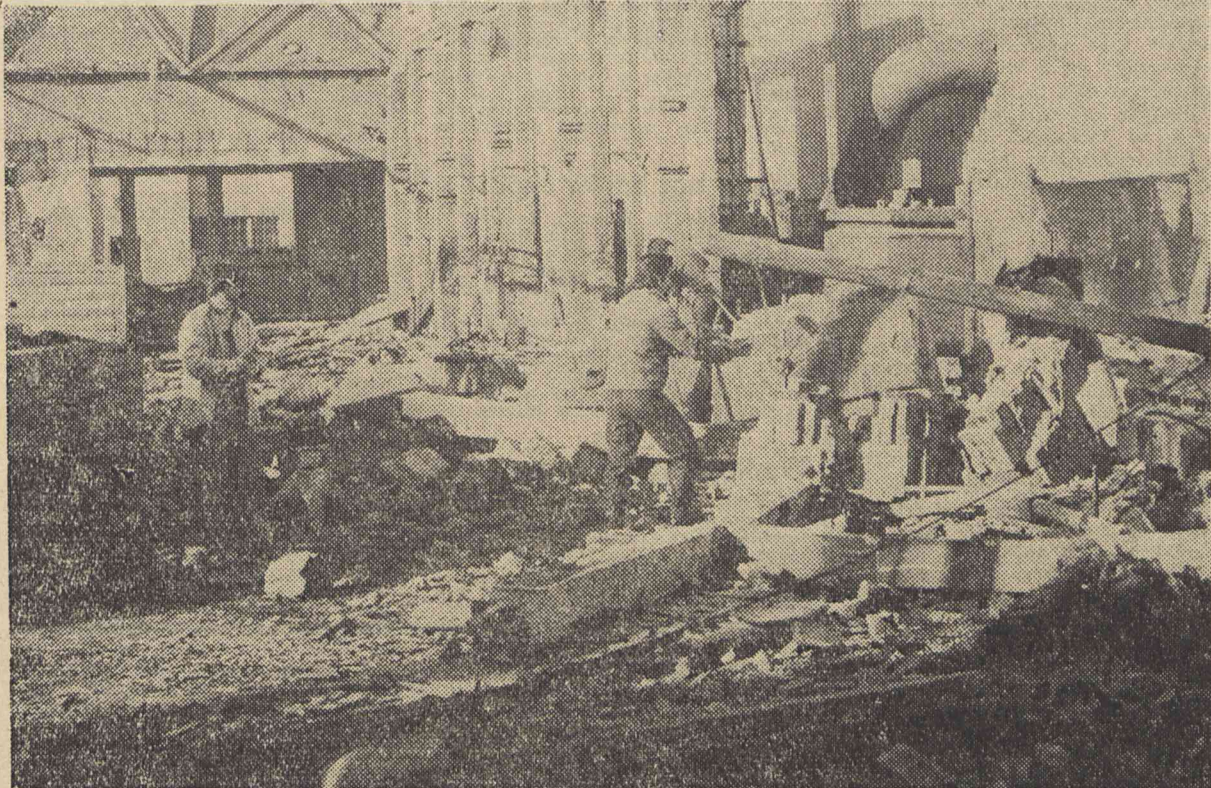
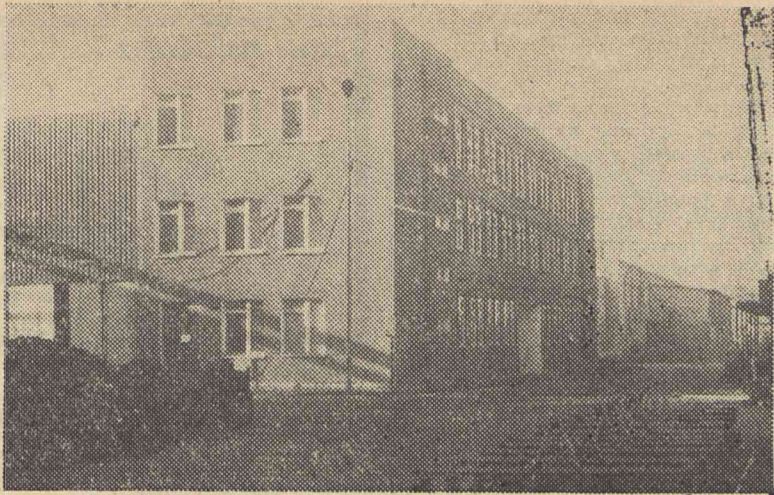
Fot. A. Wysocki

w obiektywie



PLUSY I MINUSY

Inwestycje w ZKiMR to, naszym zdaniem problem nr 1 w minionym roku. Ze zdjęć wyraźnie widać, jak wiele jest jeszcze do zrobienia



zezem



Wspominki

KONIEC ROKU to okazja do wspomnień, do oceny minionych miesięcy. Ja również chciałbym przypomnieć czytelnikom „PF”, co na tych łamach pisałem w 1984 roku. Czy przyniosło to jakiegokolwiek rezultatu? Niech każdy oceni osobiście, porównując przytoczone poniżej urywki z sytuacją w zakładzie w grudniu br.

Kończący się 1983 rok pożegnałem artykułem pt. „Gdzie tracimy czas”. Wymieniłem w nim powszechnie znane przykłady marnotrawstwa minut i godzin, zachęcając administrację zakładu do zajęcia się na serio tym problemem. — Mam nadzieję — pisałem, — iż kompetentne osoby potraktują moje słowa poważnie i spróbują na łamach „Przeglądu” odpowiedzieć na postawione pytania... I co? Nic. Kompetentne osoby nie tylko nie raczyły zabrać głosu, nie zrobiły też nic, aby zmniejszyć straty czasu pracy w kłóskach i bufach. Chyba miałem rację, twierdząc wówczas, że albo nie chcą, albo też nie umieją rozwiązać tego problemu.

Trzy miesiące później alarmowałem, że zbliżają się dni, kiedy nie warto będzie nosić etykiety „umysłowego”. Takie bowiem wnioski wynikały z analizy sytuacji w środowisku kadry inżyniersko-technicznej. Tu nie pomogą półśrodki, twierdziłem, ponieważ choroba jest już w zbyt zaawansowanym stadium. Potrzebne są silnie działające lekarstwa. Moja diagnoza nie została jednak wzięta pod uwagę. Co prawda, w oficjalnych wystąpieniach często słyszy się deklaracje poprawy pozy-

cji inżynierów i techników na placówce mapie, ale słowa te nie znajdują, jak na razie, pokrycia w rzeczywistości. W kolejnych projektach nowego systemu plac po dawnemu konstruktor czy technolog skazany jest na zarobki niższe od robotnika. Niech więc nikogo nie dziwi, że coraz częściej posiadacze dyplomów wyższych uczelni zastanawiają się, czy warto być „umysłowym”? Życie dostarcza przykładów, że zamiast stylowego fartucha na roboczy kombinizon nawet się opłaca...

W czerwcu, przytaczając lamentey kierowników na braki kadrowe w podległych wydziałach, zwróciłem uwagę na pewien charakterystyczny szczegół. Zauważyłem bowiem, iż wszystkie pretensje z tego powodu kierowane są pod adresem kierownika Działu Kadr, który jakoby nie potrafi (nie chce?) zwerbować nowych kandydatów do pracy w zakładzie. Nikt natomiast nie zadaje sobie pytania, dlaczego właśnie jego podwładnym nagle odcieknie się pracować w podległym wydziale. I co? Nic. Zatrudnienie w ZKiMR spadło poniżej 2100 osób, a pomimo to żaden z kierowników wydziałów nie został „rozliczony” z nadmiernej płynności kadr w podległym zespole.

Do tego tekstu dopisałem miesiąc później jakby drugą część. Zwróciłem wtedy uwagę, że od przełożonych wymaga się w fabryce przede wszystkim wykonania planu. Oznacza to ciche błogosławieństwo dla ewentualnych odstępstw od norm technologicznych, nie mówiąc o „drobiazgach” w postaci regulaminów wewnętrznych i instrukcji. Jak to wpływa na atmosferę pracy, stosunki międzyludzkie, chyba nie muszę mówić. I tym razem nikt nie zareagował, stąd sądzę, że trafiłem w sedno. Stała to jednak pociecha...

Pora na podsumowanie wspominków. Jednoznacznie chcę stwierdzić, że na żaden z postawionych przeze mnie zarzutów nie raczono mi odpowiedzieć. Zdarzały się natomiast próby rozszyfrowania mojej skromnej osoby, jak sądzę, bynajmniej nie w celu przekazania gratulacji za trafne ujęcie tematu. Wierzę jednak, że w nadchodzącym roku będzie lepiej, zwłaszcza że obowiązuje od niedawna nowe prawo prasowe.

Jan Kowalski

nasze sygnały



każdą złotówkę podwyżki trzeba będzie odprowadzić do państwowej kasy (w formie obciążeń PFAZ-owskich) 2, 3 i więcej złotych! W przypadku 5 procentowego przyrostu wynagrodzeń obciążenia te wyniosłyby 500 procent (czyli za każdą złotówkę dla załogi — pięć złotych na PFAZ). Jednocześnie zapowiedziano ograniczenie różnych ulg, przysługujących do tej pory niektórym przedsiębiorstwom i branżom, w tym i ZKiMR. Nie będzie też możliwe wyładowanie u ministra żadnej kwoty na podwyżki, wolnej od obciążeń na PFAZ.

Czy są szanse na podwyżki płac?

TRWA DYKUSJA nad przygotowanym nowym systemem plac, o czym piszemy m.in. w tym numerze „PF”. Wśród pracowników zakładu toczą się rozmowy na temat szczegółowych rozwiązań dla poszczególnych grup zawodowych. Wiele osób snuje rozważania nad wysokością podwyżek, które nastąpią w chwili wprowadzenia w życie zmienionych zasad wynagradzania. Powszechne jest bowiem przekonanie, iż od nowego roku nastąpi znaczny wzrost zarobków. Czy rzeczywiście tak będzie?

Przypomnijmy znaną prawdę, że przedsiębiorstwo, działające w warunkach reformy gospodarczej, może przeznaczyć dla swoich pracowników tylko tyle środków, ile wyprącuje. Oczywiście, po opłaceniu wszystkich należności dla państwa, w tym tzw. obciążenia na PFAZ. Właśnie ów fundusz aktywizacji zawodowej jest czynnikiem, który bezpośrednio decyduje o możliwościach podwyżek w zakładzie. Jest to bowiem swoisty zawór, przy pomocy którego państwo reguluje wypływ gotówki z przedsiębiorstwa. Z ostatnich doniesień prasowych wynika, że od nowego roku zawór ten, mówiąc obrazowo, będzie jeszcze bardziej przykręcony, czyli znacznie zostaną podwyższone wysokości obciążeń od przyrostu wynagrodzeń, wliczanych w ciężar kosztów. W ten sposób przyrost plac będzie fabrykę drogo kosztował. Za

Czy jest więc szansa na podwyżki wynagrodzeń w ZKiMR? W modyfikacjach przepisów PFAZ-u zapowiedziano znaczne ulgi z tytułu wzrostu eksportu oraz za oszczędność surowców, materiałów i energii. Jest to więc jedna z dróg, prowadząca do wyższych plac. Inna możliwość tkwi we wzroście produkcji, bowiem utrudnienia wymierzone są w te zakłady, w których podwyżki zarobków nie będą miały pokrycia w większej wydajności pracy. Jak nieraz pisaaliśmy, w ZKiMR są w tej dziedzinie jeszcze spore rezerwy.

Powróćmy jednak do pytania, czy wprowadzenie nowego systemu plac będzie równoznaczne ze znacznymi podwyżkami. I tak, i nie. Tak, bo nowy system stwarza szansę wysokich zarobków, oczywiście, dzięki znacznemu zwiększeniu własnego wkładu pracy. Zakłada bowiem ściśle powiązanie płacy z efektami pracy. Natomiast nie oznacza automatycznych podwyżek dla całej załogi. Chociaż... zakładowi ekonomiści przebiekają, że obecna sytuacja finansowa ZKiMR pozwala na uwzględnienie placowych roszczeń niektórych grup pracowniczych, na rozpoczęcie porządkowania plac zgodnie z potrzebami fabryki i zdrowym rozsądkiem.

(r.)



SEZON PIŁKARSKI mamy już za sobą. Skończyły się meczowe emocje, można więc niejako na „trzeźwo” ocenić pewne zjawiska, nurtujące jaworską piłkę. W trakcie walki o punkty nie zawsze jest czas, by o nich pomyśleć. Na pierwszym planie zawsze stoi wynik, a nie sprawy kadry szkoleniowej, bazy treningowej i pracy wychowawczej w klubie.

Kadry, baza, wychowanie, czyli o słabościach jaworskiej piłki

Kłopoty kadrowe klubu polegają przede wszystkim na braku stabilizacji. „Choroba” ta jest plagą prawie całego polskiego sportu, a z całą pewnością piłki nożnej, i to na wszystkich jej szczeblach. Nie może uodpornić się na nią także „Kuznia”. Od jesieni 1981 r., kiedy to w trakcie trzyciolatowych rozgrywek opiekę nad drużyną objął T. Podhorodecki, do końca 1984 roku trenerzy zmieniali się trzykrotnie. T. Podhorodecki pracował w klubie prawie dwa lata. M. Bleniusiewicz, który przejął zespół po jego odejściu, trenował piłkarzy zaledwie 3 miesiące, a następny w kolejności J. Dwernicki nieco ponad rok (13 miesięcy). Czwarta zmiana szykuje się od nowego roku. Nietrudno więc wyliczyć, że przeciętna wynosi niewiele ponad rok na jednego szkoleniowca. Nie podejmuję się jednoznacznie określić, jak długi powinien to być okres, ale żadnemu z wymienionych nie udało się nawet do niego zbliżyć. Czy następnemu trenerowi uda się poprawić tę statystykę? Czas pokaże. Pozytywne zmiany w tej sferze klubowej działalności są jak najbardziej pożądane. Leżą one zarówno w interesie klubu, jak i zawodników. Jest to bowiem podstawowy warunek osiągnięcia dobrych wyników sportowych. Jeżeli jednak zawodnicy, przyzwyczajeni do instrumentalnego traktowania swoich organizmów, nie uświadamiają sobie ogromu szkód wyrza-

dzanych brakiem ciągłości w szkoleniu, skłonni są raczej patrzeć na ten problem poprzez pryzmat ewentualnych korzyści osobistych, to działacze powinni mieć zawsze na uwadze korzyści lub straty sportowe.

Drugim ważnym problemem to klubowa baza. To, co w tej chwili klub posiada, a więc dwie płyty boiskowe i pawilon gospodarczy, stanowi niezbędne minimum do prowadzenia sportowej działalności. Więcej, np. hala sportowa, znając jaworskie realia, byłoby już luksusem. Posiadanie sali gimnastycznej to jednak wcale nie żaden luksus, tylko podstawowa potrzeba. Od wielu lat klub jest niezbyt mile widzianym petentem jaworskich szkół. Widocznie jednak do roli tej wszyscy w klubie zdążyli się już przyzwyczaić, gdyż nie pamiętam, żeby ktoś kiedykolwiek na taki stan uskarżał się, czy też, uznając go za daleki od normalności, postulował jakieś zmiany. Sala gimnastyczna jest więc klubowi bezwzględnie potrzebna. Potrzebna jest także szkoła przyzakładowej. Kierownictwo szkoły od lat bezskutecznie szuka sposobu, pozwalającego

nowić się nad tym problemem. Myślę, że sprawa powinna trafić na jedno z najbliższych posiedzeń Rady Pracowniczej i przez to grémium wszechstronnie rozpatrzoną.

Trzecia sprawa, której chciałem poświęcić nieco uwagi, to praca wychowawcza w klubie. Ogranicza się ona, podobnie zresztą jak w większości krajowych klubów, do posunięć spektakularnych. Ktoś coś nabroił, więc należy go ukarać. Brak natomiast systematycznej pracy wychowawczej, polegającej na propagowaniu kształtowania wśród zawodników właściwych postaw społecznych i pożądanych modeli kariery sportowej. Teza ta potwierdziła się w całej pełni podczas jednego z posiedzeń rady pedagogicznej w szkole przyzakładowej, w którym miałem okazję uczestniczyć. Jak wcześniej powiedziałem, wielu zawodników „Kuzni” jest uczniami tej szkoły. Skąd wzięło się u tych młodych ludzi przekonanie, że szkoła jest tylko małym, niewiele znaczącym epizodem w ich życiu, dodatkkiem do kariery sportowej? Ta karykaturalna postawa nie została bynajmniej

rozwiązana organizacją zajęć wychowania fizycznego. Brak sali gimnastycznej i boiska przy szkole poważnie utrudnia prawidłową realizację procesu dydaktycznego. Sala gimnastyczna potrzebna jest również zarządce ZKiMR.

Szkola nie jest w stanie uporać się z tym problemem. Sama hala sportowa nie wybuduje. Podobnie klub, choć jego możliwości są już nieco większe, acz również daleko niewystarczające, by samodzielnie podjąć się takiego przedsięwzięcia. Wspólnie, przy wydatnym wsparciu zarządu — opiekuna szkoły i głównego patrona klubu, zadanie to jest jak najbardziej realne. Szkolna sala gimnastyczna wykorzystywana byłaby przez uczniów tylko do południa, niekiedy nawet do godz. 12.00, potem stałaby do dyspozycji klubu i przedsiębiorstwa. Ile korzyści mogłoby przynieść wybudowanie tego obiektu, naprawdę nie sposób wyliczyć ani przewidzieć. Szkole przede wszystkim korzyści dydaktyczne i wychowawcze, klubowi sportowe, przedsiębiorstwu zaś stworzyłoby znacznie szersze możliwości w zapewnieniu pracownikom czynnego wypoczynku. Wszystkie trzy jednostki powinny być żywo zainteresowane współpracą na rzecz zaprowadzenia tego przedsięwzięcia do końca. Zawodnicy klubu to w znacznej części uczniowie szkoły przyzakładowej, uczniowie zaś co roku poszerzają grono pracowników ZKiMR. Warto poważnie zasta-

ukształtowana w szkole. W świadomości 16-17-letniego chłopca powstało przekonanie, że nie poza sportem, tj. kopaniem piłki, w życiu się nie liczy. Czyja to wina, że już w tym wieku postanowili żyć ze sportu? Pół biedy, jeżeli przekonanie o swojej sportowej wartości potwierdza talentem i codzienną pracą. Większość jednak z nich „Bońkami” nie zostanie, co więcej, nie sprosta nawet wymaganiom klasy okręgowej, nie mówiąc już o III lidze.

Skąd wzięła się u nich ślepa wiara w to, że „być” piłkarzem upoważnia do specjalnego traktowania w szkole? Skąd to przekonanie, że za ich szkolne niepowodzenia winę ponosi trener, działacz, klub i nie wiadomo kto jeszcze, tylko nie oni sami! Dlaczego wydaje im się, że wizyta trenera w szkole, albo telefon klubowego działacza mają rozwiązać wszystkie ich szkolne problemy i zapewnić dyplom jej ukończenia?

Takie pytania czas zacząć stawiać w klubie, jeżeli nie pragnie się „produkować” umysłowych inwalidów w wieku 16-17 lat. Praca w klubie nie może ograniczać się tylko do szkolenia, nauczania umiejętności czysto sportowych. Proces treningowy, wyobcowany z działań wychowawczych, jest tylko zwykłą tresurą. Nie wolno o tym zapominać.

M. Lenkiewicz

Sukcesy akrobatów

O jaworskich akrobatach znowu głośno w kraju. Posiadający bogate tradycje i duże osiągnięcia klub „Victoria” zanotował kolejne sukcesy sportowe. Niedawno na Mistrzostwach Polski juniorów w Przemyślu podopieczni trenera P. BIEGAJA zdobyli 2 złote medale i 1 srebrny. Złote zdobyła dwójka męska WITOLD BIEGAJ i RYSZARD PILCH oraz SŁAWOMIR MIŁOŃ i MAREK HACZKIEWICZ zdobył ponadto srebrny medal w konkurencji indywidualnej (skoki).

Na tych osiągnięciach nie kończą się jednak sukcesy jaworskich akrobatów. W kadrze narodowej seniorów znajduje się dwójka PIOTR MATUŁA i PAWEŁ BIEGAJ, natomiast w kadrze juniorów dwójka RYSZARD PILCH i WITOLD BIE-

GAJ oraz mistrzowie Polski w skokach synchronicznych na batusie S. MIŁOŃ i M. HACZKIEWICZ.

W październiku i listopadzie zawodnicy „Victorii” uczestniczyli w wielu wysokiej rangi zawodach zagranicznych. Startowali mianowicie w międzynarodowych zawodach w Rostoku w NRD, Zaporozu w ZSRR w ramach sportowych kontaktów okręgu zaporoskiego z województwem legnickim oraz w Mistrzostwach Świata w Sofii. W grudniu natomiast przebywali w Jaworze akrobaci z NRD i ZSRR.

O sile jaworskiej akrobatyki najlepiej świadczy fakt, że podczas krajowych mistrzostw w klasyfikacji klubowej „Victoria” uległa DKS „Targówek” zaledwie o 3 punkty. Jaworscy akrobaci byli głównymi

zdobycami punktów dla województwa legnickiego podczas ostatniej Ogólnopolskiej Spartakiady Młodzieży. Zgromadzili ich aż 150 na ok. 200 zdobytych przez całą reprezentację.

Od kilku lat akrobaci nie mają żadnego związku z ZKiMR. Rozbrat z „Kuznią”, który miał miejsce przed paroma laty, zdaje się, że nie przyniósł tej dyscyplinie sportu żadnych strat. Wyniki są tego najlepszym potwierdzeniem. Obecne sukcesy zapisuje na swoje konto inna firma. Nam pozostaje jedynie satysfakcja, że rodzice niekórych mistrzów (P. Matuła, A. Krućka czy M. Hacziewicz) są pracownikami ZKiMR oraz że jesteśmy mieszkańcami miasta, które posiada czołowych akrobatów w Polsce. To też dużo.

(m)

Sala gimnastyczna do dyspozycji

Sezon zimowy od pewnego czasu nie stanowi przeszkody w rekreacyjnym uprawianiu sportu przez zarząd ZKiMR. Dzięki inicjatywie organizacji młodzieżowej przedsiębiorstwo podpisało wieloletnią umowę z dyrekcją Jaworskiego Liceum Ogólnokształcącego na udostępnienie pracownikom sali gimnastycznej. Mogą oni raz w tygodniu w godz. 17-20, korzystać z możliwości podreperowania swojej, nierzadko już nadwątlonej kondycji fizycznej.

W planach ZSMP ujęto przeprowadzenie w tej sali ogólnokształcącego turnieju w siatkówkę. Wzorem roku ubiegłego drużyny mogą się składać niekoniecznie tylko z pracowników określonego wydziału. Sprawy regulaminowe, chociaż je-

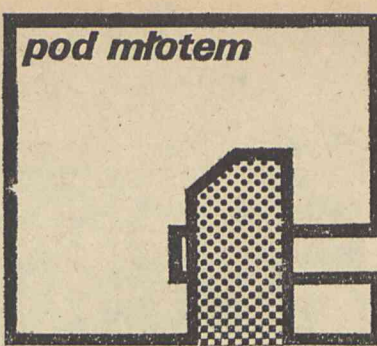
szcze nie rozstrzygnięte ostatecznie, nie są najistotniejsze. Chodzi o to, żeby przynajmniej raz w tygodniu dostarczyć organizmowi porcji ruchu.

Na marginesie trudno oprzeć się pewnej nieco ogólniejszej refleksji na temat organizacji sportu, rekreacji i wypoczynku w przedsiębiorstwie. Każdy zakład posiada wyspecjalizowane w tym kierunku komórki, zatrudnia odpowiednich ludzi. Normalnie obowiązek zapewnienia ludziom wypoczynku po pracy, rozrywki, zorganizowania atrakcyjnych imprez o charakterze sportowo-rekreacyjnym spoczywa na służbach socjalnych.

Jak natomiast wygląda sytuacja w ZKiMR? Z pozoru w porządku. Mamy Dział Socjalny, w którym jest

nawet miejsce dla tzw. organizatora sportu i rekreacji w zakładzie. Tyle tylko, że pracownik ten, zamiast organizować ludziom imprezy, turnieje, konkursy sportowe itp. przez kilka tygodni rozwodził się o inwentaryzację. Czy w związku z tym można się dziwić, że prawie wszystkie imprezy o tym charakterze firmowane są przez organizację młodzieżową?

Chwała jej, że dobrowolnie bierze na swoje barki ten dodatkowy obowiązek. Co się zaś tyczy ziemniaków, to i z dźwigania worków można zrobić rekreację. Wystarczy tę drobną akcję umieścić w planie pracy i zaangażować kilkudziesięciu ochotników do rozładunku. Może się tacy znajdą?



Zima znowu zaskoczyła

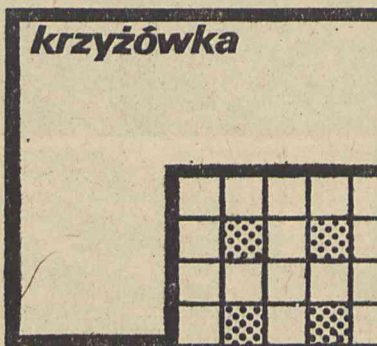
Tradycyjnie już zima przyszła niespodziewanie. Mimo skrupulatnych przygotowań, zresztą jak co roku, po raz nie wiadomo który daliśmy się zaskoczyć. Padający przez parę listopadowych dni śnieg poważnie utrudnił poruszanie się po zakładzie. Na fabrycznych drogach nie pojawił się ani jeden pług odśnieżający. Całe szczęście, że brodzenie po kostki w rozmokłym śniegu nie trwało długo. Zima na razie ustąpiła. Z pewnością jednak wkrótce przyjdzie znowu. Czy ponownie nas zaskoczy?

Szenc bez butów chodzi...

Przysłowie to znajduje jeszcze jedno potwierdzenie w codziennej rzeczywistości. Już ponad rok trwa bowiem adaptacja pomieszczeń po byłym tymczasem na bazę służb remontowo-budowlanych, a końca robót nie widać... Pamiętamy, że budowlani obiecują uwinąć się z tym do maja br. i byliśmy przekonani, że słowa dotrzymają. W końcu chodzilo o ich własne zaplecze socjalno-bytowe, a wiadomo, że „koszula bliższa ciastu”.

Według pracy czy potrzeb?

Podział ostatniej premii eksportowej wywołał, jak się dowiadujemy, refleksje natury ogólniejszej. Widząc rozpiętość kwot, jakie otrzymali robotnicy i ich przełożeni, zastanawiamy się, czy dzielono je „według pracy”, czy też „według potrzeb”.



POZIOMO: 5) prowincja w RPA lub miasto w Brazylii, 8) twarde drewno ze strefy podzwrotnikowej, 9) historyczne miasto w pobliżu Berlina, 10) dawny pieniąż kruszcowski, 12) obóz polityczny ziemniactwa polskiego działający w Królestwie Polskim w latach 1861-63 r., 14) objaw zenurozy, 15) Atlantyk, 16) pokrywa, 18) kompleks urządzeń ściekowych, 22) dukat wenecki, 23) naczynie z czaszą, część pucharu, 24) działacz ruchu robotniczego (1886-1905), 25) sosna wysokogórska, 26) nie zawsze jest sobą.

PIONOWO: 1) w dawnej Polsce — spadek pozostawiony przez prawnych spadkobierców, 2) żarliwość, entuzjazm, 3) krewniak wróbla, 4) gaduła, 6) workolot australijski, 7) przed wędrowcem, 8) upraw-

Swoją drogą warto przyrzeć się obowiązującemu regulaminowi rozdziału tej premii.

Zaskoczenie

Monotonia bufetowego menu została w grudniu przerwana pojawieniem się w nim gotowanej golonki. W warunkach ZKiMR jest to prawdziwy rarytas. Nic więc dziwnego, że wielu pracowników potraktowało to za wydarzenie. Nie będziemy tym razem nikogo chwalić, chociaż byłoby to uzasadnione. Tak się bowiem składa, że po pochwałach najczęściej trzeba było obliżować się tylko smakiem.

Czy musi być akcja?

Rytm zakładowego (zapewne nie tylko) życia toczy się wg „sinusoidy”. Najwyższy poziom wyznacza jakas akcja, najniższy zaś powrót do stanu normalnego. Żeby był w zakładzie porządek, potrzebna jest „akcja”. Szybko znika widoczny gołym okiem bałagan.

Dyscypliny pracy też nie da się utrzymać przez cały czas. Potrzebna jest od czasu do czasu akcja w rodzaju zatrzymywania przepustek pracownikom przekraczającym bramy zakładu odrobinę za późno. Czyżby nie można było przynajmniej w niektórych sferach naszego życia utrzymać tej sinusoidy, oczywiście, na tym wyższym poziomie?

Recepta na efektywność

Pojawiły się opinie, jakoby wystąpił w przedsiębiorstwie spadek wydajności pracy. Trzeba przeciwdziałać temu niekorzystnemu przebiegowi. Tego samego zdania było kierownictwo zakładu.

Diagnoza i sposób terapii nie wróżą jednak, naszym zdaniem, dobrych wyników. Za główną przyczynę zjawiska uznano widac spadek dyscypliny pracy, skoro strażnikom przykazano skrupulatnie odnotowywać każde spóźnienie się do fabryki.

Nie chcielibyśmy być źle zrozumiani, lepiej byłoby zacząć się usprawnieniem organizacji pracy i procesów produkcyjnych. Coś po 10 czy 15 minutach zaoszczędzonych przez wyeliminowanie jednego spóźnienia, jeżeli pracownik ten, miast ośmiu, pracuje efektywnie zaledwie pięć godzin, a czasem jeszcze mniej?

nienia pracownika naukowego, 11) autor „Króla Maciusia I”, 13) przymusowe przyłączenie obcego terytorium, 17) słynny węgierski kompozytor i pianista (1811-86), 18) napój z miodu, 19) córka Tantalosa, zaniżona w skale, 20) kaszkiet wojskowy, 21) gaz szlachetny.

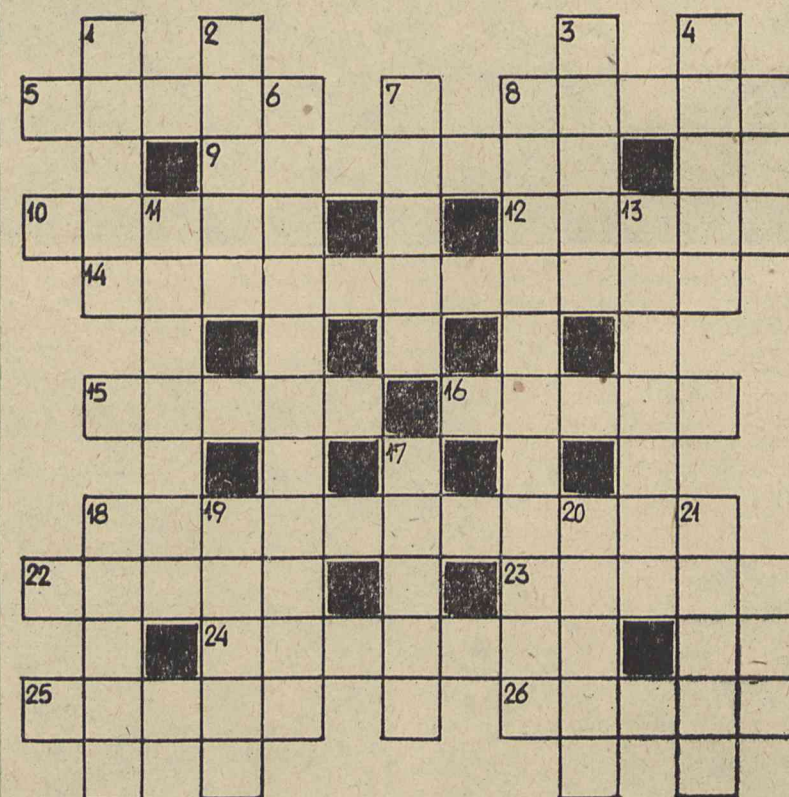
„VICTOR”

WSRÓD CZYTELNIKÓW, którzy nadesłali prawidłowe rozwiązanie krzyżówki na adres redakcji „PF” w terminie do 10 stycznia 1985 roku, rozlosowane zostaną następujące nagrody: Aleksandra Bocheńskiego „Dzieje gminy w Polsce” oraz Jadwigi Kwasińskiej i Krystyny Mikolajczyk „Zbiornik zioła” i Janusza Szablackiego „Dla każdego inny raj”.

ROZWIĄZANIE KRZYŻÓWKI z listopada: numeru „Przeglądu Fabrycznego”: POZIOMO: szczawik, korab, Sabala, kandydat, brama, Sartre, ornat, Rayleigh, tabu, Gera, wzór, orzys, Adrian, Elba, okap, kadm, bogactwo harap, harpia, Rydel, zagrywka, Narew, Seradela.

PIONOWO: sukno, Cinan, asysta, wada, lbarruri, katta, kabel, rwanie, blacha, ryćyna, rzykzo, atrapa, egzema, grobla, Boruta, Zakopane, Oborin, Agadir, dharm, chlew, wrzos, Równie, praca, Igor.

NAGRODY za prawidłowe rozwiązanie z listopada: numeru „PF” wylosowali: STEFAN URBANSKI z Wydziału M-3 oraz JERZY RUTKOWSKI z Działu Kontroli Jakości. Otrzymują oni książki Juliana Ejsmonda „Podręcznik całowania”, bogato ilustrowany. Nagrody do odebrania w redakcji „PF”.



PRZEGLĄD FABRYCZNY — pismo Samorządu Pracowniczego Zakładów Kuzleńniczych i Maszyn Rolniczych w Jaworze. Redaguje zespół w składzie: Działaw Kasperzyk (redaktor naczelny), Michał Lenkiewicz, Leszek Prończuk (red. techniczny), Ryszard Trzeźniowski (sekretarz redakcji). Adres redakcji: 59-400 Jawor, ul. Kuzleńnicza 4, telefon 30-51 wewn. 446.

DRUK: Wrocławskie Zakłady Graficzne — Zakład w Jaworze, pl. Seniorsa 4. Nakład 2500 — A3 — R-22 — Zam. 1347-84/C-1300