

Kampania sprawozdawcza w partii

Kadencja obecnych władz partyjnych dobiegła półmetka. Zgodnie więc ze statutem partii w ostatniej dekadzie stycznia rozpoczęła się w oddziałowych i podstawowych organizacjach partyjnych kampania sprawozdawcza. Kolejny jej etap stanowią będą konferencje na szczeblu zakładowym, a potem miejskim. Zakończenie tej części kampanii przewidziane jest w województwie legnickim do 10 marca br., natomiast wojewódzka konferencja sprawozdawcza odbędzie się w trzeciej dekadzie marca br.

Przygotowaniom do kampanii

sprawozdawczej w partii poświęcone były 18 stycznia br. plenarne posiedzenie KW PZPR, a 21 stycznia br. — narada pierwszych sekretarzy oddziałowych i podstawowych organizacji partyjnych, komitetów zakładowych i miejskich partii z całego województwa. W ich toku omówiono najważniejsze zadania tej kampanii, zobowiązujące organizacje partyjne do wszechstronnej oceny dotychczasowej działalności partii, realizacji uchwał własnych, konferencji wojewódzkiej i IX Zjazdu PZPR, rozbudowy szeregów partyjnych, działalnościideo-

logicznej, pracy członków partii w innych organizacjach politycznych i społecznych, w samorządach pracowniczych itp., czy podejmowane inicjatywy w tych dziedzinach były wystarczające, a praca organizacji i ich członków odpowiednio skuteczna. Konferencje powinny też wzbogacić programy działania partii na drugą część obecnej kadencji władz partyjnych.

Z obrad plenum KW PZPR mamy do odnotowania jeszcze jedno ważne wydarzenie. Otóż w skład KW partii, jego Egzekutywy oraz na stanowisko sekretarza KW PZPR wybrany został JERZY RADZIO — I sekretarz KM PZPR w Jaworze. W związku z tym należy spodziewać się zmiany na stanowisku I sekretarza instancji miejskiej.

(z)

Którędy do kadrowej stabilizacji?

Liczba pracowników ZKiMR zmniejsza się z każdym rokiem. Widać to w codziennym życiu. Znajomi, koledzy, przyjaciele informują się nawzajem kto, kiedy i dlaczego odszedł z zakładu, dokąd poszedł, ile na tym zyskał lub stracił. Jedni odchodzą, na ich miejsce przychodzą nowi. Bilans nie wychodzi jednak na zero.

Potwierdzają to zakładowe statystyki. Suche liczby wskazują, że w 1979 roku odeszło z ZKiMR 569 pracowników, przyszło zaś 522. Bilans — minus 47 osób. Te same relacje w następnych latach wyglądały następująco: 1980 — zatrudniono 480, zwolniono 497 (minus 17), 1981 — 414 do 417 (—3), 1982 — 466 do 597 (—131), 1983 — 408 do 471 (—63) i 1984 — 360 do 430 (—70). W sumie więc w ostatnich sześciu latach przyjęto 2650 pracowników, zwolniono zaś aż 2981. Jeżeli nawet założymy, że są wśród nich tacy, którzy parokrotnie przychodzili i odchodzili z ZKiMR, liczby te są naprawdę alarmujące.

Tak duża wymiennosc załogi także kosztuje. Nie udało mi się, niestety, ustalić ile, gdyż nigdy dotąd sprawa ta nikogo w przedsiębiorstwie nie interesowała. Nikt więc nie zajmował się liczeniem strat, jakie zakład ponosi z powodu kadrowej fluktuacji. Przez wiele lat inaczej widocznie oceniano to zjawisko, skoro nikt nie zajmował się chociażby najprostszą jego analizą. Pracownicy przychodzili i odchodzili, nikt nie próbował dowiedzieć się dlaczego. Dopóki zjawisko nie przybrało obecnych rozmiarów, dopóki nie napotymano na poważniejsze kłopoty w werbowaniu nowych ludzi, przechodzono

nad nim do porządku dziennego. Ucieczka od tego drażliwego tematu nie jest jednak możliwa na dłuższą metę. Im szybciej zaczniemy stawiać podstawowe pytania i szukać na nie odpowiedzi, tym lepiej. Stabilizacja kadrowa nie tworzy się bowiem samoistnie, spontanicznie. Można ją osiągnąć tylko poprzez świadome, ukierunkowane na osiągnięcie zaplanowanego celu działanie. Trzeba więc gromadzić jak najwięcej informacji o nowo przyjętych pracownikach. Kwestionariusz osobowy to za mało. Brak tam rubryk na wpisanie tak istotnych informacji, jak chociażby: czym jest dla niego praca, jakie miejsce zajmuje w jego systemie wartości, jakie wiąże z nią oczekiwania.

Każdy człowiek podejmując pracę wiąże z nią osobiste nadzieje na zaspokojenie określonych potrzeb. Oczekuje np. wynagrodzenia odpowiadającego jego wyobrażeniom o własnej wartości, wykonywania pracy zgodnej z kwalifikacjami i zainteresowaniami, podlegania przełożonemu, z którym mógłby ułożyć swoje stosunki na zasadzie wzajemnej lojalności, zrozumienia, a w perspektywie możliwości awansu i rozwoju zawodowego. Im więcej jego oczekiwań zostanie zaspokojonych poprzez pracę, tym większe jest prawdopodobieństwo, że pozostanie w zakładzie na dłużej. I odwrotnie, im mniej jego oczekiwań zostanie zrealizowanych, tym większa pewność, że zechce opuścić fabrykę w poszukiwaniu innej, która w większym stopniu zaspokoi jego potrzeby. Tak więc zadowolenie lub niezadowolenie z pracy jest tym kryterium, które w decydujący sposób wpływa na stabilizację załogi. Tylko systema-

tyczne jego badanie i poznanie, szukanie przyczyn niezadowolenia z pracy pozwala skutecznie przeciwdziałać nadmiernej ruchomości kadrowej. Bez poznania przyczyn niemożliwe jest racjonalne działanie, zmierzające do usunięcia skutków. Zawsze będzie to tylko działanie krótkofalowe, nie gwarantujące pozytywnych efektów.

Jakże często przyczyny tych zjawisk są bardzo łatwe do usunięcia. Wbrew pozorom wcale nie najczęściej o zadowoleniu lub niezadowoleniu z pracy decydują czynniki finansowe. Zadowolenie, ogólna atmosfera w pracy nie zawsze zależą od wysokich zarobków. Bardzo często niezbyt wysokie ale sprawiedliwe wynagrodzenie, zgodne z włożoną pracą, jest czynnikiem decydującym o stopniu zadowolenia. Ważne jest, żeby pracownik informowany był o wynikach swojej pracy, o perspektywie awansu. Znacznie częściej przyczyną niezadowolenia jest niewłaściwy stosunek zwierzchników do podwładnych, niesprawiedliwe i pozbawione podstaw krzywdzące oceny, zła organizacja pracy uniemożliwiająca skuteczne działanie, brak możliwości uzyskania awansu, ograniczone możliwości wpływania na sprawy fabryki i wykonywanych przez pracownika zadań, problemy adaptacyjne, brak obiektywnych kryteriów oceny, intrygi, koteryjność i zależność kariery nie od pracy, a od łaski przełożonego, która „na pstrym koniu jeździ”.

Bardzo często już pierwszy kontakt pracownika z zakładem jest załaskiem jego przyszłego stosunku do niego. Bariery adaptacyjne — atmosfera panująca

c.d. na str. 2

DZIEŃ INFORMACJI

Na trzy pytania odpowiedź w lutym

W grudniowym numerze „PF” pisaliśmy o ciekawej inicjatywie KW PZPR w Legnicy, polegającej na organizowaniu systematycznych spotkań władz województwa z pracownikami zakładów pracy. W ich trakcie przekazywane są informacje o sytuacji społecznej, politycznej i gospodarczej w kraju i regionie. Przedstawiciele władz odpowiadają także na pytania, jakie padają w czasie dyskusji.

Pierwsze takie spotkanie odbyło się w listopadzie ub. roku, zaś kolejne — 16 stycznia. Na pytania pracowników ZKiMR odpowiadał tym razem: członek Prezydium WRN ZDZISŁAW BARCZEWSKI i prezes Wojewódzkie-

go Zarządu WSS „Społem” WŁADYSŁAW GALAS.

Głównym tematem dyskusji były stosunki polsko-niemieckie, ale temperatura w stołowie Wydziałów Kuźni podniosła się wyraźnie po zreferowaniu przez Z. Barczewskiego sytuacji społeczno-gospodarczej województwa legnickiego. Został on wprost zasypany gradem pytań. Pracownicy ZKiMR prosili np. o wyjaśnienie, dlaczego w Jaworze znacznie dłużej stoi się w kolejkach za mięsem, kiedy poprawi się jakość pieczywa w społemowskich piekarniach, czy ze wzrostem kosztów utrzymania nastąpi podwyżka płac. Trzy pytania dotyczyły konkretnych problemów

mieszkańców Jawora: obiecywanego od dłuższego czasu uzbrojenia osiedla Robotniczego w instalację gazową i kanalizacyjną, zniesienia systemu talonów i przydziałów specjalnych, będących w gestii naczelników i wojewody, a także niskiej jakości mleka i jego przetworów. Przedstawiciele władz wojewódzkich zobowiązali się wyjaśnić te sprawy na następnym spotkaniu. Odbędzie się ono 20 lutego br. w stołowie kuźni o godzinie 13.30, a jego głównym tematem będzie m.in. omówienie stanu stosunków między państwem i kościołem.

(r.)



Pismo Załogi
Zakładów Kuzienniczych
i Maszyn Rolniczych w Jaworze
Nr 1 (90) Rok XII
Styczeń 1985 r.

Druga lista „500”

Miesięcznik „Zarządzanie” już po raz drugi opublikował listę 500 największych przedsiębiorstw w kraju, opracowaną przez Główny Urząd Statystyczny. Dane te, biorąc pod uwagę zainteresowanie, jakim cieszyła się pierwsza „pięsetka”, przedstawiona w lipcowym numerze „PF”, i tym razem skłoniła czytelników do zastanowienia się nad pozycją ZKiMR na gospodarczej mapie kraju. Tym bardziej, że są podane w zrozumiałej formie, jakże różnej od suchych komunikatów GUS-u. Przypominamy, iż krótki słowniczek, pomocny w zrozumieniu pojęć ekonomicznych, zamieściliśmy w lipcu ub. roku. Warto do niego sięgnąć.

Zanim przejdziemy do prezentowania danych, zwracamy uwagę na fakt, że dotyczy one tylko I półrocza 1984 r. Możliwe więc, iż nastąpiły już pewne przesunięcia. Na liście nie ma także przedsiębiorstw przemysłu wydobywczego (z wyjątkiem KGHM) i stoczniowego, co zniekształca statystyczny obraz naszego przemysłu. Pomimo tych usterek, jest to jednak jedyna szansa poznania wyników ekonomicznych naszej fabryki. Ekonomiści z ZKiMR nader rzadko informują załogę o tych sprawach, unikając także porównań z innymi zakładami w branży maszyn rolniczych. Rzecz to ciekawa, ponieważ nie mamy się czego wstydzić. Powróćmy jednak do tematu.

Przypomnijmy, że w 1983 roku ZKiMR zajęły 272 miejsce wśród 500 przedsiębiorstw w kraju, uszeregowanych według przychodu ze sprzedaży wyrobów i usług. Wynik ten uplasował nas w ścisłej czołówce zakładów produkujących maszyny i narzędzia rolnicze. Pierwsze półrocze 1984 r. przyniosło nam spadek na 289 miejsce, a więc o siedemnaście pozycji. Zapłaciliśmy w tym okresie 41 mln zł podatku obrotowego (w okresie poprzednim 61 mln). Akumulacja z całokształtu dzia-

łalności, czyli nadwyżka przychodów pieniężnych ze sprzedaży nad kosztami własnymi skorygowana o saldo strat i zysków nadzwyczajnych, wyniosła 441 mln (w 1983 r. — 782 mln), zaś wynik finansowy — 401 mln (667 mln), co dało nam 214 pozycję na liście „500” (178). Do skarbu państwa odprowadziliśmy aż 233 mln zł w formie podatku obrotowego.

W analizowanym I półroczu 1984 osiągnęliśmy nieco wyższą rentowność, wynoszącą 19,7% (za 1983 r. — 18,8%). Oznacza to, że poprawiliśmy relację pomiędzy wynikiem finansowym a kosztami własnymi sprzedaży. Nieźle wygląda też inny wskaźnik a mianowicie tzw. produkcja czysta. Wyniosła ona 855 mln zł, co, biorąc pod uwagę, że w całym 1983 roku osiągnięto 1499 mln zł, rokuje nadzieje na znaczne przekroczenie tej sumy.

Jak wynika z opublikowanych danych, zatrudnialiśmy w tym okresie średnio 2074 pracowników, co plasowało ZKiMR na 302 miejscu wśród 500 największych przedsiębiorstw (298 pozycja w 1983 r. przy 2108 zatrudnionych). Ich przeciętne wynagrodzenie wyniosło 15802 zł, co dało 278 pozycję na liście „500”. Przypomnijmy, iż pod koniec 1983 r. przeciętny zarobek w ZKiMR osiągnął 14256 złotych, co równało się 212 miejscu wśród 500 analizowanych zakładów.

Widać więc wyraźnie, że pomimo poprawy wskaźników ekonomicznych ZKiMR zajęły w I półroczu 1984 gorsze miejsce, niż na poprzedniej liście „500”. Oznacza to, że w innych przedsiębiorstwach załogi też nie próżnowały, pracowały bardziej efektywnie. Sądziły też, że lektura powyższego tekstu nasunie inne wnioski czytelnikom „PF”. Oczekujemy również komentarza od zakładowych ekonomistów i kierownictwa fabryki.

(r.)

Rezerwa kadrowa w ZKiMR

W początkach ubiegłego roku Egzekutywa KZ PZPR wystosowała do dyrektora ZKiMR pismo, w którym przypominała o konieczności podjęcia działań, zmierzających do utworzenia w zakładzie rezerwy kadrowej. W kilka dni później kierownictwo poszczególnych pionów przedstawiło dyrektorowi wykazy pracowników, którzy, ich zdaniem, rokiem nadzieje na objęcie w przyszłości stanowisk kierowników działów i wydziałów oraz mistrzów. Uznano tym samym, że osoby te wykazywały się takim zasobem wiedzy fachowej oraz umiejętnością w pracy z ludźmi, że w przypadku awansu na wyższe stanowisko spełnią pokładane w nich nadzieje. Oczywiście, po dodatkowym przeszkoleniu i zdobyciu specjalistycznej wiedzy, niezbędnej na takim szczeblu fabrycznej hierarchii.

Następnie z wyłonionymi w ten sposób potencjalnymi kierownikami i mistrzami przeprowadzono rozmowy, w czasie których zostali zapytani, czy wyrażają zgodę na zaliczenie do rezerwy kadrowej oraz dodatkowy wysiłek i poświęcenie sporej ilości własnego czasu na związanie z tym naukę, różne kursy itp. Zdecydowanej większości indagowanych nie przestraszyły takie przeszkody na drodze do wyższych stanowisk i w ten sposób powstała lista rezerwy kadrowej w fabryce. Po zaakceptowaniu przez Egzekutywę KZ stała się dokumentem obowiązującym.

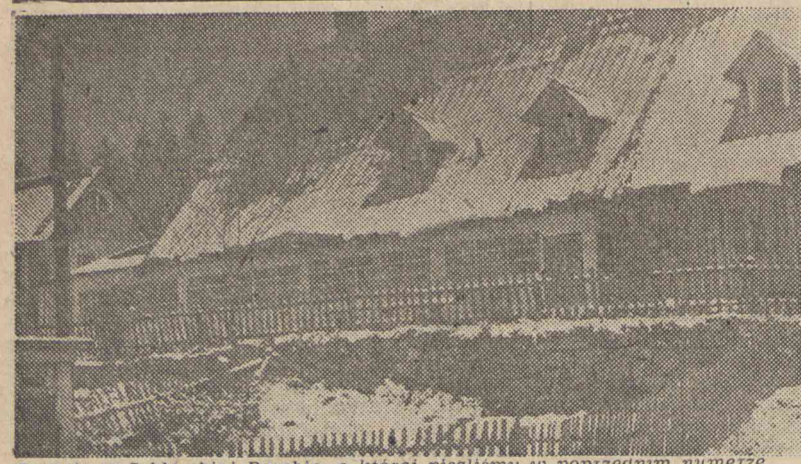
Wspomnieliśmy o dodatkowym przeszkoleniu, jakie muszą przejść zaliczeni do rezerwy kadrowej pracownicy. Otóż plan szkolenia opracowany w Dziale Kadr jest stosunkowo obszerny i obejmuje lata 1985-86. W tym okresie przyszlifierowali powinni „zaliczyć” kurs bhp trzeciego stopnia, studium organizacji i zarządzania lub ekonomiki i organizacji pra-

cy w przedsiębiorstwie przemysłowym, zaś mistrzowie — studium dokształcania i doskonalenia mistrzów w uświadczonych zakładach pracy i kurs bhp III stopnia. W sumie znacznie ponad 200 godzin nauki!

Czas wyliczyć, kto spośród ponad dwutysięcznej załogi ZKiMR został zaliczony do kadry rezerwowej. Otóż na liście przyszłych, potencjalnych kierowników znaleźli się: ZDZISŁAW BŁASZCZYK, TADEUSZ CHARYTOWICZ, FRANCISZEK CHUDZIK, BOŻENA CHRZANOWSKA, TERESA CHLEBDA, WIESŁAW CHLIPALA, WANDA GOŁĘBIEWSKA, JERZY GEMBACKI, MARIAN GEMBACKI, JERZY GRZYWA, MIECZYSLAW HORBARCZUK, PIOTR HOŁOWIENKO, ZYGMUNT KOCWIN, ANDRZEJ KUCHARSKI, ALEKSANDER KORCZEWSKI, MAREK KOSTECKI, RYSZARD KLAMKA, URSZULA KIELAR, ANTONI KODLEW, LESŁAW NOWAK, STANISŁAW PIĘTKA, JERZY POPELAWSKI, ZDZISŁAW PYZNAR, JAN STELCZYK, EUGENIUSZ SZMIT, WIESŁAW WÓJCİK i JAN WALENICKI. Szanse objęcia w przyszłości stanowisk mistrzów mają: MIROSLAW BOROWSKI, EUGENIUSZ BIAŁEK, SZCZEPAN BOCHÓW, STANISŁAW BIAŁOWAS, ZBIGNIEW CYRANKOWSKI, BOGDAN CZERW, JAN GUGA, KRZYSZTOF HEROK, CZESŁAW JELONEK, JANUSZ KOWALEC, BOGDAN KRUKOWSKI, JAKUB LEMAŃSKI, TADEUSZ MARUT, JAN MROZEK, RYSZARD PŁAZA, JULIAN PAPIAK, LUDWIK RODZEN, JANUSZ SZUREK, ZBIGNIEW STANISIAK, WIESŁAW SZYCHER, WIESŁAW SZYMCHYK, LECH WOJNIOŁOWICZ, FERDYNAND WIT, WITOLD ZASŁAWSKI, ZYGMUNT ZIOŁKOWSKI i LESZEK BADYLA.

Wszystkim wymienionym życzymy awansów, a przede wszystkim wytrwałości w zdobywaniu wiedzy.

(r.)



Posesja w Szklarskiej Porębie, o której pisaliśmy w poprzednim numerze

Pociągiem Przyjaźni do ZSRR

Zarząd Wojewódzki TPRP w Legnicy zorganizował w dniach od 16 do 21 września ubiegłego roku wycieczkę do ZSRR w ramach Pociągu Przyjaźni. Jawor otrzymał 3 miejsca, z których jedno przypadło ZKiMR. Decyzją Zarządu Zakładowego Koła TPRP do udziału w wycieczce wytypowany został zastępca przewodniczącego Koła MICHAŁ JAKUBOW.

Trasa wycieczki wiodła przez

Moskwę, Zaporozie i Kijów. Jej uczestnicy zwiedzili zabytki i placówki kultury ZSRR, zakłady pracy, a wśród nich również Elektrownię Dnieprską w Zaporoziu i największy w tym rejonie kolchoz, gospodarujący na 11 600 ha ziemi przy zatrudnieniu 500 osób. Kierownikiem wycieczki była przewodnicząca Rady Wojewódzkiej PRON w Legnicy MARIA HULAJEW, którą widać na zdjęciu w chwili powitania w Kolchozie Guljanowskim.

Pierwszy tomik historii Jawora

Drukowana na łamach „PF” ilustrowana kronika Jawora cieszy się dużą popularnością. Śmiało można powiedzieć, że dzięki tej publikacji gazeta zyskała nowych i wiernych czytelników, nie tylko w ZKiMR, ale także wśród mieszkańców Jawora. Wynika stąd, jak niewiele wiedzieliśmy o historii miasta, w którym żyjemy, jak wielkie było zapotrzebowanie na tego rodzaju informacje. Mieszkańcy Jawora chcą wiedzieć o swoim mieście jak najwięcej. Warto więc odnotować kolejną popularizatorską inicjatywę Towarzystwa Miłośni-

ków Jawora. W grudniu ukazała się książeczka JANA RYBOTYCKIEGO pt. *Jawor od zarania dziejów do roku 1263*, będąca pierwszym tomem Biblioteczki Towarzystwa Miłośników Jawora.

Jest to szczególna okazja dla tych, którym z różnych przyczyn nie udało się skompletować numerów naszej gazety z odcinkami historii Jawora. Wszystkich zainteresowanych kierujemy do jaworskiej księgarni lub lokalu PTTK przy ul. Legnickiej. Cena jednego egzemplarza wynosi 60 złotych, z czego 10 zł przeznaczono na fundusz budowy szkół w Jaworze. Pięciotysięczny nakład nie powinien zalegać póleć.

2 • Przegląd Fabryczny

Mikołaj dzieciom

Na ten dzień dzieci czekają z utęsknieniem. Szczególnie te najmłodsze, które nie straciły jeszcze wiary w autentyczność Mikołaja rozdającego paczki. Nic więc dziwnego, że choinkowa zabawa jest dla nich wyjątkową atrakcją.

W tym roku dzieci pracowników ZKiMR, na które pobierają oni zasiłek rodzinny, bawiły się w Klubie Technika 19 i 20 stycznia. Na dwa dni klubowe sale oddane zostały we władanie najmłodszych. Dwukrotnie przed południem i dwukrotnie po południu Mikołaj prowadził kolorowy, roztańczony korowód. Dzieci królowały zresztą nie tylko na parkiecie, ale także na estradzie. Przed mikrofonem prezentowały swoje recytatorskie i wokalne zdolności, deklamując wiersze i śpiewając piosenki poznane w przedszkolu lub szkole. W przerwach między tańcami zaprezentowano dzieciom bogate zestawy bajek oraz zaproszono na poczęstunek herbatą, paczkami i ciastkami. Dużą atrakcją było także fotografowanie się z Mikołajem.

Najmniej okazałe wypadł kulinacyjny punkt choinkowej zabawy — wręczenie paczek przez Mikołaja. Bynajmniej nie z winy organizatorów. Tradycyjnie już całe zamieszanie powstało za sprawą zbytnej troskliwości rodziców. W sumie jednak była to z pewnością impreza udana i na długo pozostanie w pamięci dzieci.

(m)

Którędy do kadrowej stabilizacji

c.d. ze str. 1

w zakładzie i w mniejszych grupach pracowniczych — są dla wielu nie do pokonania. Ludzie nie potrafią, a często nawet nie chcą przystosować się do norm i zwyczajów obowiązujących w fabryce, do której przyszli. Decydują się więc na odejście. Mistrzowie w nawale codziennych obowiązków, zapominają, a niejednokrotnie nie mają po prostu czasu na zajmowanie się nowymi pracownikami. Problemy z wykonaniem planu często przesłaniają mu bezpośrednich jego wykonawców. Młody pracownik może jeszcze od czasu do czasu liczyć na pomoc, starszy najczęściej musi radzić sobie sam. Pierwsze rozczarowania i niepowodzenia zwykle stają się przyczyną niezadowolenia i niechętnego stosunku do pracy i zakładu. Jeżeli w porę nie nadejdzie pomoc ze strony współpracowników czy organizacji społecznych, finał jest łatwy do przewidzenia.

W pierwszej połowie lat siedemdziesiątych modne było zatrudnianie w przedsiębiorstwach psychologów i socjologów. Moda ta nie trwała jednak długo. Niedawno spotkałem się nawet z opinią, że komórki analiz społecznych z w.w. specjalistami posiadają obecnie przedsiębiorstwa albo bogate, znakomicie prosperujące, które potrafią wykorzystywać ich pracę, albo takie których sytuacja kadrowa zmusiła do ich utworzenia. ZKiMR potentatem finansowym nie są. Posiadanie takiej komórki, złożonej chociażby z dwóch osób, nie może być więc odebrane inaczej, niż jako konieczność.

M. Lenkiewicz



● Stosownie do wytycznych wojewody legnickiego dniami roboczymi w 1985 roku będą w ZKiMR następujące soboty: 26 stycznia, 23 lutego, 9 i 30 marca, 27 kwietnia, 25 maja, 29 czerwca, 27 lipca, 31 sierpnia, 28 września, 26 października, 9 i 30 listopada oraz 14 grudnia.

● Dyrektor ZKiMR wprowadził jako obowiązującą zasadę przyjmowania skarg i wniosków pracowniczych przez swoich zastępców i kierowników zespołów wydziałów w ściśle określonych terminach. Przyjmujący skargi i wnioski obowiązany jest w widocznym miejscu umieścić informację o terminach podejmowania interesantów. I tak: dyrektor ZKiMR przyjmuje w sprawach skarg i wniosków w piątki od 13 do 15, zastępcy d.s. technicznych i produkcji w czwartki od 14 do 15, zastępcy dyr. d.s. inwestycji i ekonomicznych w poniedziałki od 14 do 15, główny spec-

jalista d.s. pracowniczych w poniedziałki od 14 do 15, kierownik Działu Kadr codziennie od 10 do 11, kierownik Zesp. Wyd. Kuźni codziennie od 9.30 do 10.30, kierownik Zesp. Wyd. „W” w środy od 14 do 15 oraz kierownik Zesp. Wyd. „M” w poniedziałki od 14 do 15.30. Jeżeli z uzasadnionych przyczyn skargi nie mogą być przyjęte w ustalonym terminie, składających je należy przyjąć w następnym dniu roboczym.

● Kierownik Działu Kadr i Szkolenia Zawodowego zobowiązany został zarządzeniem dyrektora ZKiMR z 13 grudnia 1984 roku do przeprowadzania okresowych analiz fluktuacji załogi. Nadzór i kontrolę merytoryczną nad przeprowadzeniem analiz sprawować będzie główny specjalista d.s. pracowniczych.

● Na wniosek Egzekutywy KZ PZPR dyrektor ZKiMR zarządził, że wszelkie decyzje dotyczące wyróżnień pracowników, spraw kadrowych, ważniejszych przedsięwzięć organizacyjnych, technicznych na wszystkich szczeblach kierowania w przedsiębiorstwie muszą być podejmowane przy współudziale kolektywów pracowniczych. W kolektywnym podejmowaniu decyzji uczestniczyć powinni przedstawiciele: Egzekutywy OOP PZPR, grupy związkowej, koła ZSMP oraz kierownik działu (wydziału). Odpowiedzialność za bieżące przestrzeganie zasady kolektywnego podejmowania decyzji ponoszą kierownicy wszystkich szczebli kierowania.



Rys. R. Szczówka

We władzach wojewódzkich ZSMP

10 stycznia br. odbyła się konferencja sprawozdawczo-wyborcza legnickiej organizacji ZSMP. Uczestniczyli w niej delegaci, reprezentujący m.in. jaworskie środowisko młodzieżowe.

Przewodniczącym ZW ZSMP został ponownie MAREK ZIELIŃSKI. Przypomnijmy, że przed kilku laty kierował on pracą ZM ZSMP w Jaworze. W skład władz wojewódzkich weszli członkowie organizacji młodzieżowej

w ZKiMR STANISŁAW GRONCZEWSKI i RYSZARD KOBIELUCH.

Miłym akcentem wojewódzkiej konferencji było wręczenie odznaczeń i wyróżnień zasłużonym działaczom ruchu młodzieżowego. Srebrnym odznaczeniem im. Janika Krasickiego wyróżniono m.in. RYSZARDA KOBIELUCHA, zaś brązowym — ADAMA SAWICKIEGO.

(r.)

Pomyślny epilog sprawy kaucji

O perypetiach lokatorów i przedsiębiorstwa z kaucją mieszkaniową i ustaleniem wysokości ekwiwalentu za prace wykonczeniowe pisaliśmy w poprzednim numerze „PF”. Miło nam donieść, że sprawa ta została ostatecznie pozytywnie rozwiązana. JPB sporządziło wreszcie kosztorys robót malarskich wykonanych w poszczególnych typach mieszkań. Natychmiast po ustaleniu tych kwot, zostały one podane do wiadomości lokatorów. W zależności od wielkości mieszkania wy-

noszą one: dla M-2 — 8709 zł, dla M-3 — 10811 zł i dla M-4 — 13346 zł. Kwoty te zostały wpłacone do kasy przedsiębiorstwa na poczet kaucji mieszkaniowej. Ponieważ jednak wysokość kaucji przewyższa, niekiedy nawet znacznie, wartość wykonanych przez lokatorów prac, pozostała jej część została rozłożona na 10 miesięcznych rat. Rozwiązanie takie z pewnością powinno zadowolić wszystkich bezpośrednio zainteresowanych.

SPRAWY ZWIĄZKOWE

Warunki pracy wciąż ciężkie Zima pogarsza sytuację

WARUNKI PRACY w zakładzie, mimo widocznej poprawy w ostatnich latach, nadal dalekie są od stanu, który mógłby być uznany za względnie optymalny czy zadowalający. Opinię taką wyraził niedawno społeczny inspektor pracy ADOLF KAWECKI. Nie jest to z pewnością opinia odosobniona.

Problem warunków pracy w ZKiMR stał się na początku 1985 roku szczególnie ważnym nie tylko wśród działaczy związkowych. Bezpośrednią przyczyną, która sprawiła, że temat ten urosł na-

gle do rangi nie notowanej w ostatnich kilku latach, było nadejście tegorocznej zimy. Mroźne styczniowe dni o mało nie sparałizowały pracy w zakładzie. Społeczny inspektor pracy miał pełne ręce roboty. Ludzie przychodzili ze skargami. W niektórych halach produkcyjnych temperatura spadła poniżej zera.

Prawdą jest, że od czasu rozpoczęcia modernizacji — stwierdził A. Kaweck — warunki socjalno-bytowe załogi znacznie się pogorszyły. Nie można jednak wszystkiego zwać na in-

westycje i w nich szukać usprawiedliwienia wobec nieudolności i braku działań, mających łagodzić ich negatywny wpływ na warunki pracy. Mrozy pokazały, jak niewiele zrobiono w tej dziedzinie jesienią ubiegłego roku, ujawniły wszystkie niedociągnięcia i zaniedbania w należytym przygotowaniu zakładu do zimy. Tradycyjnie odpowiedzialny był za to cały sztab ludzi. Mieli przedsięwziąć szereg działań, żeby przeżyć przez zimę bez kłopotów. W odpowiednim czasie komisja uznała, że zakład jest do-

brze przygotowany. Co się jednak okazało? Mrozy poważnie zakłóciły normalny rytm pracy, niekiedy nawet ją dezorganizując. Trudno wymagać od ludzi, żeby pracowali w temperaturze -4°C , a tak było w Wydziale W-4, gdzie nie zabezpieczono wykutych w ścianach otworów. Ludzie poszli do domów. Do zimy zaczęliśmy przygotowywać się dopiero po jej nadejściu.

Inna bolączka to szatnie dla pracowników. Jak długo ludzie będą się gnieździć po korytarzach? Szatnie z wyburzonej hali przy „Marszałkowskiej” miały być przeniesione tylko na pewien czas, a nie na zawsze. Wygląda jednak na to, że trzeba będzie czekać na nie aż do ukończenia budowy nowej hali. To chyba stanowczo za długo.

Wypowiedź społecznego inspek-

tora pracy można odczytać w sposób jednoznaczny: ludzie odpowiedzialni za określone dziedziny zakładowego życia okazali się nieodpowiedzialni. Zima, do której w innych rejonach Polski, a nawet w innych krajach o znacznie surowszym klimacie, można odpowiednio przygotować się, w ZKiMR omal nie spowodowała kataklizmu. Wystarczy powiedzieć, że największe kłopoty wystąpiły na malarni, gdzie zanotowano najniższe temperatury, chociaż charakter pracy wymaga, aby było tam najcieplej. W poczekalni zaczęto usuwać niebezpieczeństwa w halach produkcyjnych, zapewniać wymagane ogrzewanie, ciepłą odzież, posiłki i napoje. Czy nie można było pomyśleć o tym przed nadejściem fali mrozów?

M. Lenkiewicz

LUDZIE I ICH SPRAWY

Zdzisław Pruszyński: Odbiorcy maszyn rolniczych zaczynają grymasić

OD MARCA ub. roku kieruje zespołem 32 pracowników. Stanowisko to objął po rezygnacji swojego poprzednika, który przeniósł się z Jawora do Wrocławia. W rozmowie nie ukrywa, że funkcję kierownika Działu Zbytu w ZKiMR przyjął ze względów finansowych. Pensja tu znacznie wyższa, niż w EPD, gdzie uprzednio był zatrudniony. To równoważy minusy, związane z pracą w komórce, która zajmuje się sprzedażą i wysyłką odkuwek i maszyn rolniczych.

Pracę rozpoczyna od zasięgnięcia informacji o ilości dostarczonych przez PKP wagonów. Telefonuje również do PKS-u, aby dowiedzieć się, czy zamówione w dniu poprzednim samochody wysłano do zakładu. W tym czasie podległy mu personel oblicza wielkość sprzedaży z ubiegłej doby. Do godziny 8 dane te muszą być przekazane dyżurnemu dyspozytorowi, ponieważ będą przedstawione na dyrekcyjnej operatywie. Z kolei zasięga wiadomości w Dziale Kontroli Jakości: czy inspektorzy z Pitr-u wydali pozytywną opinię na wszystkie wyprodukowane w ubiegłym dniu maszyny rolnicze. Dopiero po wysłuchaniu wyjaśnień może określić, ile i jakich środków transportu będzie potrzebował do wyeksportowania w świat wyrobów z ZKiMR. Może więc podjąć decyzję, gdzie postawić wagony oraz co na nie załadować. Teraz już trzeba tylko wystawić listy przewozowe i można poinformować szefa pionu handlowego o sytuacji w dniu dzisiejszym, kłopotach i prognozach na dzień następny.

Jeżeli nie odezwą się później telefonicznie od podwładnych z prośbą o interwencję u przewoźników to ma wreszcie trochę czasu na zastanowienie się nad tym, co czeka go jutro. Wyjmuje też z szuflady dokumenty, przegląda je, segreguje, odpowiada na pisma. Jest to również czas na za-

częstiej potrzebna jest pomoc zwierzchnika. A to wózek transportowy nawalił i trzeba wyprosić inny u znajomego kierownika to znów robotnicy zgłaszają jakieś kłopoty z wysyłką kołnierzy dla Gelbacha... Sporo przy tym bieżących, wyklócania się, starganych nerwów. Trzeba się spie-



łatwienie spraw podległej komórki, na rozstrzygnięcie problemów zgłoszonych przez pracowników. Nie może to trwać zbyt długo, ponieważ o 10 rozpoczyna się operatywa w pionie handlowym. Najczęściej poświęcona jest przedyskutowaniu najważniejszych spraw bieżących i omówieniu zadań postawionych w czasie spotkania zastępców z dyrektorem zakładu i trwa co najmniej godzinę.

Wracając do biura, odwiedza po drodze „swoich” ludzi. Zagląda do magazynu odkuwek, sprawdza, czy pracownicy na rampach załadunkowych radzą sobie z kłopotami. Niestety, naj-

częściej potrzebna jest pomoc zwierzchnika. A to wózek transportowy nawalił i trzeba wyprosić inny u znajomego kierownika to znów robotnicy zgłaszają jakieś kłopoty z wysyłką kołnierzy dla Gelbacha... Sporo przy tym bieżących, wyklócania się, starganych nerwów. Trzeba się spie-

Nieraz zastanawia się, w jaki sposób jego komórka wykonuje postawione przed nią zadania. Przecież właściwie nic nie można tu zaplanować! Nie wiadomo, czy będą wagony i samochody, i, co najbardziej istotne, czy wydziały produkcyjne wykonają plany. Do tego jeszcze jedna niewiadoma — ocena przez Pitr jakości wytworzonych obsypników, pielników i rozdrabniaczy. Coraz bardziej utwierdza się w przekonaniu, że funkcja kierownika polega wyłącznie na rozwiązywaniu bieżących problemów.

Okazuje się jednak, że ZDZISŁAW PRUSZYŃSKI potrafi znaleźć trochę czasu na ogólniejsze refleksje. Zauważyłem, że ostatnio odbiorcy maszyn rolniczych jakby stali się bardziej wybredni — powiedział w rozmowie z nami. — Jeszcze pół roku temu bez kłopotów mogliśmy sprzedać wszystko, co opuściło fabryczne bramy. Dzisiaj są trudności ze zbytym rozdrabnianiem czy z silnikiem 5,5 kW, dołowników do ziemniaków. Jest duży popyt na pielniki, ale obsypnikami nasyciliśmy chyba rynek w niektórych rejonach kraju. Wiedziałem np., że w składnicach WZGS można je kupić bez przydziału, wyczekiwanie w kolejce. Moglibyśmy za to sprzedać znacznie więcej wieloraków, i to pomimo wysokiej ceny tych maszyn. Wielu rolników pyta również o małe, trzyrzędowe obsypniki. Chyba dlatego, że są tańsze od czterorzędowych i lepiej dostosowane do współpracy z sadzarkami. Oceniam więc, iż w najbliższej przyszłości nie powinniśmy mieć kłopotów ze sprzedażą maszyn pielęgnacyjnych. Natomiast musimy pomyśleć o modernizacji i, nazwijmy to, uatrakcyjnieniu oferowanych rolnikom popularnych „bąków”. Być może fabryczni fachowcy już nad tym pracują. Niestety, informacje o tym nie dotarły do mnie, a szkoda. Jeżeli nie, to uczulam na ten problem odpowiedzialne osoby.

notował: (r)

Narodowy Czyn Pomocy Szkole

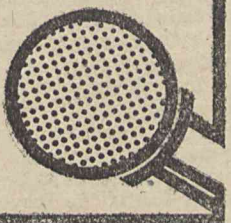
W połowie grudnia ubiegłego roku powstał przy szkole przyzakładowej Komitet Pomocy Szkole jako odpowiedź na wcześniejszy apel PRON. Na pierwszym posiedzeniu, które odbyło się 19 grudnia 1984 r., nastąpiło jego ukonstytuowanie. Przewodniczącym Komitetu wybrany został JAN KASPRZAK — kierownik osiedla zakładowego. Ponadto w jego składzie znaleźli się: ADAM SAWICKI — I sekretarz KZ PZPR, WŁADYSŁAW GAZDA — przedstawiciel zakładu opiekuńczego ZKiMR, WŁADYSŁAW RYBCZYŃSKI — przedstawiciel Miejskiego Komitetu Narodowego Czynu Pomocy Szkole, EUGENIUSZ MICHAŁUK i JÓZEF HRANKOWSKI — członkowie rady pedagogicznej, EDWARD SUŁECKI — przedstawiciel ZSZMP, JAN OKIŃSKI — kierownik warsztatów szkolnych, WŁADYSŁAWA ZIELIŃSKA — dyrektor szkoły oraz STANISŁAW GRONCZEWSKI — przedstawiciel ZZ ZSZMP.

Zadaniem Komitetu będzie udzielanie pomocy w rozwiązywaniu ważniejszych problemów szkoły, z którymi sama nie może sobie poradzić. Obecnie problemy takie związane są przede wszystkim ze szkolną bazą. Potrzeby w tej sferze to głównie modernizacja szkolnego parku maszynowego (wymiana 3 tokarek i 3 frezarek), budowa sali gimnastycznej, dokończenie budowy boiska sportowego, usunięcie usterek dachu, uruchomienie wentylacji, dokończenie napraw oraz wymiany części ram okiennych.

Program Narodowego Komitetu Pomocy Szkole obejmuje również działania w zakresie współpracy z rodzicami uczniów i pracy wychowawczej.

(m)

co słycać sekretarzu?



14 GRUDNIA ub.r. odbyło się plenarne posiedzenie Komitetu Zakładowego PZPR, poświęcone ocenie efektów pracy partyjnej w drugim półroczu 1984 roku. O jego przebiegu, przyjętej uchwale i zgłoszonych w trakcie dyskusji wnioskach rozmawiamy z sekretarzem KZ PZPR ROMANEM STEPIENIEM.

„PF”: Na początek prosimy o ogólną ocenę minionego półroczia. Czy była ona pozytywna w odczuciu członków Komitetu Zakładowego?

R. STEPIEŃ: Tak. Stwierdzono bowiem, że okres ten charakteryzował się nie tylko dużą aktywnością organizacji oddziałowych i Komitetu Zakładowego,

większą niż w początkach minionego roku. Zdecydowanie wzrosła również skuteczność naszych działań. Podkreślano, że partyjna organizacja w ZKiMR czynnie uczestniczyła w rozwiązywaniu

Efekty pracy partyjnej w II półroczu 1984 r.

problemów, nurtujących fabryczne środowisko. Chociaż... nie zawsze trafnie potrafiliśmy określić ważność niektórych z nich w całokształcie zakładowego organizmu. Wspominałem o dużej aktywności OOP i KZ PZPR. Otóż w drugim półroczu 1984 Egzekutywa KZ odbyła 15 posiedzeń. Trzykrotnie zbierał się Komitet Zakładowy, siedem razy spotykali się członkowie zespołów problemowych, odbyło się też 14 narad z aktywnym udziałem oddziałowych...

„PF”: Czy zrealizowano wszystkie z zaplanowanych zamierzeń?

R. STEPIEŃ: Nie zawsze w organizacjach oddziałowych prawidłowo dzielono zadania i odpowiedzialność za konkretne odcinki pracy. Utańczyło się, niestety,

mnieranie, że całością działań obciążony jest I sekretarz OOP, a pozostali funkcyjni członkowie organizacji tylko sporadycznie wnoszą mniejszy lub większy wkład w jej pracę. To niepra-

widłowe zjawisko musimy w najbliższym czasie wyeliminować z życia partyjnego. Zbyt często też działania OOP kończą się na zorganizowaniu zebrania osób, zainteresowanych rozwiązaniem jakiegoś problemu, bez późniejszej, rzetelnej kontroli realizacji przyjętych ustaleń i uchwał.

Faktem jest także, że zamierzaliśmy zrobić znacznie więcej. Nie udało się nam np. wdrożyć w 1984 roku nowych zasad wynagradzania, nie osiągnęliśmy radykalnej poprawy warunków socjalno-bytowych, warunków pracy... Nie zadowalają nas postępy w racjonalizacji zatrudnienia, w tempie wznoszenia nowych hal fabrycznych i obiektów socjalnych. Muszę podkreślić, że niektóre z wniosków organizacji partyjnej realizowane są przez administrację z oporami. Doty-

czy to zwłaszcza usprawnienia organizacji pracy, poprawy jakości produkcji, funkcjonowania gospodarki materiałowej, wdrażania nowych technologii i konstrukcji. Często nasze krytyczne oceny, wsparte konkretnymi przykładami, różnią się od optymistycznych ocen fabrycznej administracji. Życie pokazuje jednak, że to my mieliśmy rację...

„PF”: Jak w takich przypadkach reagowaliście?

R. STEPIEŃ: Niestety, dzisiaj oceniamy, że mało zdecydowanie, zbyt łagodnie. Sądzę jednak, iż wszystkie przypadki nierealizowania uchwał partyjnych wpłynęły w zasadniczy sposób na ocenę kierowników odpowiedzialnych za ich wykonanie. Nie wykluczone, że niektórzy z nich będą musieli rozstać się ze swoimi stanowiskami. Z kilkoma takimi przypadkami mieliśmy niedawno do czynienia. Nie możemy bowiem dopuszczać do kierowania zespołami ludzi przez osoby, które nie spełniają elementarnych wymogów, jakie przed kadrą kierowniczą stawia partia.

„PF”: W trakcie obrad plenarnych padło zapewne sporo konkretnych wniosków, dotyczących fabrycznej rzeczywistości?

R. STEPIEŃ: Tak, w uchwale końcowej Plenum KZ PZPR zapisano kilkanaście konkretnych zadań pod adresem zakładowej administracji. Dotyczą one różnych spraw, jak choćby konieczności wzmocnienia sekcji organizacji pracy, a następnie powołania na jej bazie działu organizacji pracy i postępu technicznego. Sugierowano też, w związku ze znaczeniem tego zadania, aby działania zakończono w I kwartale br. Inny wniosek przypominał o braku boiska sportowego przy szkole przyzakładowej, a także hali sportowej. Kolejny dotyczył przewlekających się zakładowych inwestycji. Przypomniano przy tym o obietnicach, składanych przez władze wojewódzkie i miejskie, a dotyczących „popędzenia” budowlanych.

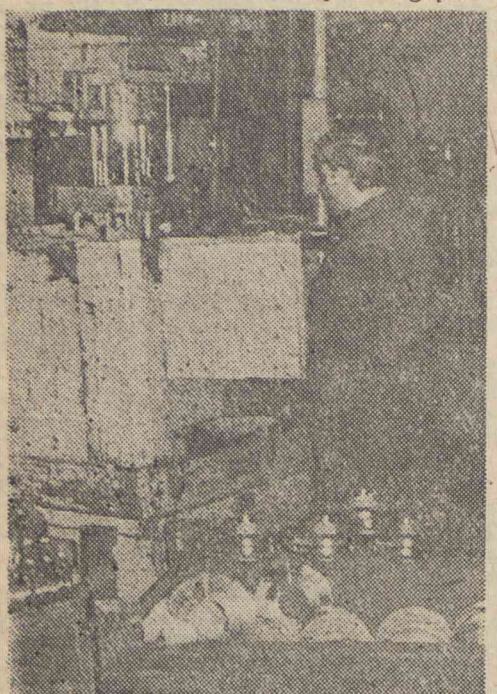
Jeden z wniosków dotyczył naszej pracy, sekretarza Komitetu Zakładowego. Przypomniano nam mianowicie o potrzebie częstszego niż dotychczas odwiedzania wydziałów produkcyjnych, o konieczności roboczych spotkań z członkami załogi na stanowiskach pracy.

notował: (r)

Nocna zmiana

9 STYCZNIA 1985 ROKU. Siedzimy w redakcji w kurtkach, szalikach. Zgrabiale ręce ogrzewamy szklanką herbaty. Proszę śnieg. Jest zimno, niesamowicie zimno. Termometr za oknem wskazuje minus 22 stopnie. Ktoś mówi, że za ścianą, u sąsiadów, temperatura w biurze ledwie 11-12 stopni powyżej zera, konstruktorzy nie mogą utrzymać w zeszytych z zimna palcach grafionów. Wiem, że w halach produkcyjnych jest jeszcze gorzej, pomimo pracujących pełną parą dmuchaw i gorących grzejników. Gdy rano przechodziłem przez wydziały, robotnicy pokazali mi przyniesione z zewnątrz pojemniki, pełne zasnieżonych detali. Popatrz pan, mówili, w hali jest tak zimno, że śnieg nie topnieje... Spoglądam na skulonego kolegę, próbującego notować to, co mówi o rekreacji jego rozmówca. Wiesz, mówię, warto byłoby zaglądnąć do fabryki na trzeciej zmianie. Ciekawy jestem, co zastaniemy...

Kilka minut przed północą pukam do jego mieszkania, obudzony aparatem fotograficznym z lampą błyskową. Po chwili idziemy pustą o tej porze ulicą Bystrzy-Bukowskiego. Z dyżurki przy młynie wygląda zdziwiony strażnik. Poznał nas, kiwa głową. Chyba myśli sobie: co tych facetów napadło, że wybrali się w środku nocy, w taki mróz, do fabryki. Wchodzimy. Pierwsze wrażenie, to zdziwienie na widok pustych ulic, które na pierwszej zmianie przypominają nieomal warszawskie między godzinami trzecią i czwartą po południu. Przez otwarte wejście obok gabinetu dyrektora wchodzimy do biura dyspozytora. Obowiązki te pełni tej nocy MICHAŁ JAKUBOW. Zastajemy go nad zeszytem, w którym notuje uwagi z przeprowadzonego przed chwilą obchodu fabryki. Zaglądam

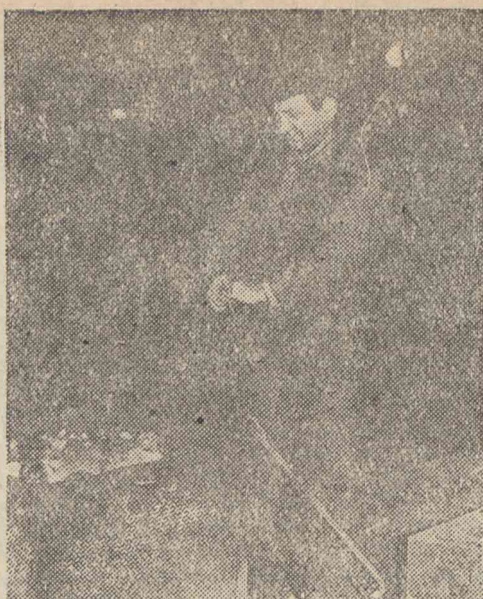


przez ramie. W Wydziale K-2 pracują tej nocy trzy brygady, w K-3 dwadzieścia pięć osób. Część z nich przerzucono właśnie z K-2, ponieważ obowiązuje dziesiąty stopień zasilania w gaz ziemny. Oznacza to, że ZKiMR otrzymują zaledwie czwartą część potrzebnej do normalnego funkcjonowania kuźni ilości tego paliwa. W Wydziale K-2 rozpalono więc zaledwie trzy piece grzewcze — informuje nas M. Jakubow. Na szczęście nie ma ograniczeń w dostawach prądu.

Pytam o sytuację w innych halach. Mówi, że w wydziałach maszyn rolniczych na 33 pracowników zgłosiło się dwudziestu sześciu, z których osiem pracuje „na placach”, jedenaście — na kominach i siedem w spawalni. Nikt nie pracuje tej nocy w wydziałach krawalni, montażu i rozdrabniania. No cóż, to przecież początek miesiąca. Gdy pojawiają się kłopoty z wykonaniem planu, sytuacja wyglądać będzie zupełnie inaczej.

Notuję z kolei, że w wydziałach pomocniczych na trzeciej zmianie dyżurują tylko nieliczni ślusarze, cieplownicy... W krawalni kuźni pracuje sześciu robotników, w wydziale K-5 — trzynastu. I jeszcze trzech wydawców w magazynie hutniczym. Podsumowuję: okazuje się, że w ZKiMR „na nocce” jest stu pracowników. Tylko tyłu? dziwię się. Nie, stu dwunastu. Zapomniałem odnotować obsadę matrycowni...

Proponujęmu M. Jakubowowi jeszcze jedną, wspólną przechadzkę po zakładzie. Ubiera kurtkę, wychodzimy. Już po kilku krokach okazuje się, że trasy, którymi w dzień wędrujemy po zakładzie, nie są „czynne” nocą. Okrężną drogą docieramy do starej kuźni. Przez półotwarte drzwi do hali. Widząc nasze zdziwienie, M. Jakubow wyjaśnia, że kierowcom wózków nie opłaca się zamykać drzwi po każdym wyjeździe z wydziału. Rozglądamy się po hali. Pracują tylko dwa gniazda. Nasza wizyta nie wywołuje większego zainteresowania kowali. Próbuje zrobić zdjęcie. Nic z tego, w wydziale skąpo oświetlonym nielicznymi lampami i żarem z dwóch zale-



dwie pieców, jest zbyt ciemno. Kolega zauważa, że w miejscu w którym stoimy, temperatura chyba nie różni się od tej na zewnątrz. No, przy piecach jest znacznie cieplej, stwierdzam rozcierając zmarznięty nos. Wychodzimy, zamykając za sobą drzwi.

W gnieździe palców spotykamy mistrza, którego znam z wykładów. Jak się pracuje — pytam. — Normalnie, jak w nocy — mówi, — tylko trochę, za zimno, nozdrzom marzną ręce. Przy obróbce palców nie można pracować w rękawicach.

W spawalni, gdzie następnie trafiamy, jest jakby cieplej. Przechodząc obok dmuchawy wyciągam rękę: silny prąd powietrza jest wyraźnie zimny! M. Jakubow notuje to w swoim notesie. Trzeba ten fakt zgłosić rano energetykom. Niech usuną tę nieprawidłowość. Jeszcze tylko „twarzowe” zdjęcie, które robię spawaczowi, efektywnie obsypanemu iskrami, i zaglądamy do pokoju śniadaniowego, o który niedawno pracownicy Wydziału W-2 stoczyli istną batalię z administracją. No tak, krzesła nadal nie ma. Spawacze zastąpili je własnoręcznie wykonanymi ławami.

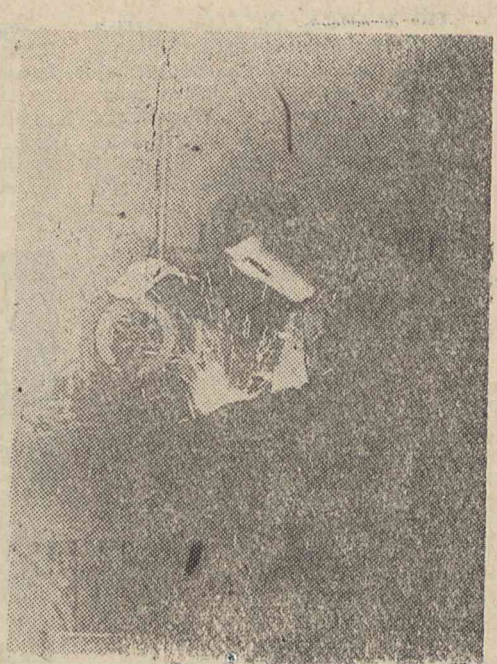
Widok pustej hali nowej kuźni tak nas nie szokuje, widać powoli przyzwyczajamy się do nowych realiów. Sposstrzegamy, że naprzeciwko 5-tonowego młota wre praca. Podchodzimy bliżej. Znajomy kowal wita mnie podniesieniem ręki. Niestety, nie ma czasu na rozmowę. Przyglądamy się przez chwilę pracy brygady i idziemy na „obróbkę cieplną”. Według słów dyspozytora jest tam najzimniej w całym zakładzie. Istotnie gdy nie pracują piece wydział ten przypomina lodówkę. Przy prowizorycznym „koksia”, sporządzonym z pojemnika na odkuwki, grzeje się kilku pracowników. Sporo dymu, a już kilka kroków dalej nie

czuję wcale ciepła. Przy taśmie oczyszczarki kobiety segregują odkuwki. Idziemy do matrycowni.

Zaraz po wejściu do hali spostrzegam pracownika, wyciągniętego na ławce obok gazowego grzejnika-samoróbki. Trącam łokciem kolegę, pokazuję śpiącego. Temu to dobrze, mówię. Żeby tylko nie zatruł się czadem. Dyspozytor budzi rozespanego, coś do niego mówi. Dyskretnie odchodzimy. W „obróbkę ręczną” grupka pracowników grzeje się pod ścianą. Pytam, czy mają gorącą herbatę. Pokazują mi pustą bańkę. Czy nie ma możliwości zdobycia o tej porze gorącego napoju? Niestety, stołówka matrycowni jest już nieczynna. A w kuźni? Nie wiemy, chyba tak, ale tam nie wchodzimy...

W stołówce kuźni dyżurne panie rozlewają właśnie gorące mleko do garnków. Przygotowują posiłek dla nocnej zmiany. Spotkany po drodze pracownik zaprasza nas do zaglądnięcia do hartowników. Dla zachęty mówi, że jest tam bardzo zimno. Nie jest to dla nas rewelacja, ale idziemy. Obrazek znany nam już z innych wydziałów: puste hale, kilku pracowników stojących przy koksia, spokój, wygaszone piece...

Syćci wrażeń dziękujemy naszemu przewodnikowi. Patrząc na zegarek: dochodzi trzecia. Przy furtce strażnik przez chwilę szamocze się z zamarniętą kłódką. Pomaga dopiero solidny kopniak. Wychodzimy. Idziemy w milczeniu pustą ulicą. W pewnej chwili kolega mówi: zastanawiam się, czy naprawdę opłaca się utrzymywanie trzecich zmian?



R. Trześniowski

Mechanizm powstawania takich sądów jest względnie prosty: ktoś poprosił o zapomogę uznając, że jego sytuacja materialna upoważnia go do takich starań. Został potraktowany odmownie, gdyż komisja była innego zdania. Może więc z poczucia żalu z powodu wyrządzonej mu krzywdy, albo może nawet kierowany niższymi uczuciami, zaczął upowszechniać opinię, że zasiadający w komisji dzielą społeczne pieniądze niesprawiedliwie i po kumotersku. Wiadomości tego rodzaju mają to do siebie, że szybko rozchodzą się wśród ludzi i łatwo trafiają do ich przekonania. W rezultacie dochodzi do tego, że podobne opinie wyrażają nawet osoby, które nigdy wcześniej nie zetknęły się z ową komisją bezpośrednio. Swoją opinię opierają na tym, co „obito się im o uszy”, nie trzeba chyba wylizywać.

Zarzut, że komisja socjalna niewłaściwie wypełnia swoje zadania, jest zarzutem poważnym. Nie byłby wart podejmowania, gdybyśmy usłyszeli go z ust jednego człowieka, czy nawet kilku osób. Sprawa wydaje się jednak mieć szerszy wymiar. Zakładowa komisja socjalna w obecnym składzie: Z. Gołąb — przewodniczący, I. Kucharczyk — zastępca przewodniczącego oraz członkowie M. Ilnicki, W. Wąsowski, K. Grzywaczewski i K. Anuszkiewicz pracuje od połowy 1983 roku. Roboty ma sporo, gdyż, jak stwierdziłem w poprzednim numerze, podań jest dużo.

Znaczna część podań załatwana jest, niestety, nie po myśli wnioskujących o zapomogi. Z kilku przynajmniej powodów. Po pierwsze ograniczona jest ilość pieniędzy do podziału. W ubiegłym roku na zapomogi przeznaczono z funduszu socjalnego 1.100 tys. zł (400 tys. dla emerytów i rencistów oraz 700 tys. dla pozostałych pracowników). Po wtóre, przy przyznawaniu zapomóg obowiązują określone kryteria. Podstawowym jest sytuacja życiowa i materialna wnioskującego, wyrażająca się przede wszystkim dochodem przypadającym na jednego członka w rodzinie.

Można, oczywiście, dyskutować, czy kryterium to jest obiektywne i dostatecznie precyzyjne. Faktem jest jednak, że jeżeli

SKARG ZAŁOGI CIĄG DALSZY

Jak pracuje komisja socjalna?

NIE PRZYPUSZCZAŁEM, że temat, który ledwie zasygnalizowałem w numerze grudniowym (patrz artykuł pt. „Na co skarży się załoga?”), tak szybko powróci na łamy gazety. Rzecz dotyczy zakładowej komisji socjalnej, działającej pod egidą związku zawodowego, a ściślej oceny jej pracy. Nie chodzi jednak o ocenę oficjalną, lecz o tzw. opinię potoczną, krążącą wśród części załogi, a wyrażającą się w potępianiu wszystkich, co ta komisja robi.

nie wyklucza, to przynajmniej do minimum ogranicza kumoterstwo i tzw. układy. Nie wyklucza jednak możliwości popełnienia błędów. Zdarza się bowiem, że informacje przedstawione w uzasadnieniu prośby są w mniejszym lub większym stopniu nieprawdziwe. Dotyczy to głównie sytuacji materialnej i rodzinnej proszących o zapomogi, świadomego zaniżania faktycznych dochodów. Jak bowiem nie może wzbudzić podejrzenia komisji podawana wysokość zarobków w kwocie niewiele ponad 4.500 zł, jeżeli wiadomo, że najniższe wynagrodzenie w gospodarce społecznej wynosi 5.400 zł? Podobnie dochód na jednego członka w rodzinie w granicach 2.500 zł. Czy można w obecnych warunkach utrzymać siebie i rodzinę przy takich dochodach? Moje wątpliwości podzieliła również I. Karaś, zajmująca się na co dzień m.in. ewidencją podań o zapomogi. Wątpliwości tych nie rozwiał jednak sam zainteresowany utrzymując, że żadnych dodatkowych dochodów nie posiada. Jeżeli więc członkowie komisji nie zdążą w porę zgromadzić dostatecznej ilości informacji o wnioskującym, może się zdarzyć, że podejmą błędną decyzję. Sytuacje takie stanowią jednak niewielki margines. Ustrzec się ich naprawdę trudno. Tym bardziej nie powinny stanowić pretekstu do wyciągania wniosków o charakterze ogólnym.

Nie wolno również zapominać, że członkowie komisji socjalnej nie są jedynymi decydentami w kwestii przyznawania zapomóg. Pierwsze decyzje zapadają przecież już w wydziale w chwili opiniowania wniosku przez przełożonych pracownika i grupowego związku. Oni wiedzą o pracowniku wiele, dostarczają członkom komisji

podstawowych o nim informacji. Komisja dokonuje tylko ich oceny, weryfikacji, niezbędnego uzupełnienia, dając im wiarę lub nie. W końcowej decyzji znajduje to wyraz w konkretnej decyzji. Kierowanie więc



pretensji tylko pod adresem komisji jest nieporozumieniem. Myślę, że takim samym nieporozumieniem jest urabianie jej członkom opinii dbających bardziej o interesy tych, którym się powodzi, niż tych, którym jest ciężko i którzy potrzebują pomocy. Fakty mówią zupełnie co innego. Wystarczy przejrzeć dokumentację, prowadzoną przez I. Karaś, której fragmenty przedstawiłem wcześniej. Pomocy nie otrzymują z reguły tylko ci, których sytuacja materialna (dochód wysoko przekraczający 5.400 zł na jedną osobę) nie upoważnia do korzystania z zapomóg. Trudno bowiem przyznać ją np. samotnemu małżeństwu emerytów, którego średni dochód na osobę wynosi ponad 7 tys. złotych.

Pewne nieporozumienia wynikają zapewne z faktu, że samo pojęcie „zapomoga” nie jest zbyt precyzyjne. Stąd różnie jest to rozumiane przez ludzi. Dla jednych jest to rodzaj pomocy materialnej ze strony zakładu dla kogoś, kto znalazł się w szczególnej sytuacji życiowej np. w wyniku klęski żywiołowej czy tragedii rodzinnej. Dla innych szczególna sytuacja życiowa wiąże się z poziomem życia, co oznacza, że zapomoga jest formą zasiłku, systematycznie wypłacanego pracownikom o najniższych dochodach. Pomimo tych rozbieżności i faktu, że kryterium jest dochód na jedną osobę w rodzinie, z tego rodzaju pomocy zakładu w mniejszym lub większym stopniu korzystają praktycznie obie kategorie ludzi. Nie da się bowiem jednoznacznie określić sytuacji uprawniających do otrzymania zapomogi. Granica między biedą a wystarczającym minimum nie jest ostra. Do takiej grupy zakwalifikować kogoś, kto, pomimo niskich dochodów (zarobków), posiada samochód, kolorowy telewizor, kożuch i wiele innych dóbr materialnych, uznawanych powszechnie za luksusowe? Czy odmówić komuś, kto mimo że był uznawany za dobrze sytuowanego, doznał nagłego i niespodziewanego zwrotu w swoim życiu? Nie są to bynajmniej pytania łatwe. Odpowiadać nie muszą członkowie komisji socjalnej. Oceniajmy więc ich pracę w miarę obiektywnie, bez zapalczywości i zacietrzewienia.

M. Lenkiewicz

Plan poprawy warunków pracy

W POCZĄTKACH STYCZNIA zakładowa służba bhp zapoznała nas z planem poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na bieżący rok. Po zaakceptowaniu przez związkowców i Radę Pracowniczą oraz ewentualnych uzupełnień określają zadania dla fabrycznych służb. Wstępnie obliczone koszty zrealizowania 50 przedsięwzięć opiewają na ponad 48 milionów złotych!

W Wydziale Krajalni W-1 przewidziano wykonanie ekranów siatkowych przy szlifierniach, wyposażenie przyrządów do pras w uchwyty umożliwiające transport przy pomocy suwnicy oraz uruchomienie wentylacji wanny olejowej w gnieździe GIS-50. W Wydziale W-2 zmieniła się technologia i oprzyrządowanie do nitowania tzw. siekaczy i noży katowych w celu zapewnienia pełnego bezpieczeństwa przy tych czynnościach.

Pracując w tym wydziale szlifierki zostaną odgródzone ekranami od reszty maszyn. W hali montażu rozdrabniaczy przewidziano tylko jedną bardzo istotną przedsięwzięcie — zainstalowanie kurtyny powietrznej w otworze pomieszczenia malarzkiego.

Pięć tematów dotyczy Wydziału Montażu W-4. Zaplanowano tu uruchomienie

kurtyn z ciepłego powietrza w bramach przejściowych, założenie oświetlenia stanowiskowego nad taśmą montażową maszyn pielących, naprawę uszkodzonej posadzki w hali wydziału, doprowadzenie do sprawności oświetlenia na placu składowym oraz remont stołówki śniadaniowej. Jeszcze więcej jest do zrobienia w Wydziale W-5. Tutaj postanowiono wykonać nadmuch ciepłego powietrza na stanowisku konserwacji kołnierzy w malarni zanurzeniowej oraz kurtynę powietrzną przy przejściu przenośnika łańcuchowego do wanny gruntowania. Ponadto zaplanowano usunięcie z gniazda palców starej wanny malarskiej, dokończenie budowy wiaty przy malarni i wyasfaltowanie placu wokół niej, a także „wybiłkowanie” hali gniazda palców.

Wykonanie ujętych w planie zadań powinno w znacznym stopniu poprawić wa-

runki pracy w wydziałach kuźni. Oto najważniejsze z nich: zamontowanie ekranów wodnych przy piecach kuźniarskich i zasłon powietrznych przy piecach „Alino”, modernizacja pieca „Fuel” polegająca na zmianie sposobu wyładunku wsadu oraz zmniejszenie hałasu i udoskonalenie wentylacji w gnieździe oczyszczarek. W starej kuźni zainstalowane zostanie oświetlenie stanowiskowe przy prasach ciernych, a przeniesiona będzie w inne miejsce produkcja zębów bocznych. Hala Wydziału K-5 zostanie odmalowana.

Osiemnaście tematów dotyczy likwidacji zagrożeń i uciążliwości pracy w wydziałach pomocniczych. Np. w pierwszej nawie hali matrycowni obniżone zostanie oświetlenie, a fabryczni specje będą musieli uporać się ze zużytą emulsją olejową. Mechaników ucieszy wiadomość, że pod koniec czerwca br. powinna zakończyć się budowa zaplecza socjalnego w ich nowej bazie, a w końcu bieżącego roku ruszy myjnią do czyszczenia detali maszyn i urządzeń. Pracę w spawalni ułatwi sprawniejsza wentylacja i obrotnik do bijaków, zaś w kotłowni — rozwiązanie transportu pionowego ciężkich pomp i silników. Pomyślano też o bazie transportu, gdzie uruchomi się myjnię i wykona kanał do remontu ciężkich samochodów. I wreszcie sprawa, któ-

ra wlecze się od kilku lat. W planie poprawy warunków pracy na bieżący rok ujęto definitywnie rozwiązanie problemu ciekających dachów. Oby się udało.

Plan poprawy warunków pracy w ZKiMR na bieżący rok obejmuje pięćdziesiąt konkretnych zamierzeń. Jak widać, znalazły się wśród nich zarówno sprawy ważne, spędzające od kilku lat sen z powiek robotnikom i służbie bhp. Są jednak takie, do których załatwienia nie są potrzebne, naszym zdaniem, specjalne programy. Na przykład naprawa posadzki czy zabezpieczenie kanałów przy bramie wjazdowej obok wentylatorni, albo oznakowanie pomarańczową farbą kół zamachowych przy prasach. Niewątpliwym plusem planu jest dokładne rozpisanie zadań na poszczególne komórki i służby oraz ustalenie terminów ich wykonania. Tu mała dygresja.

Uważny czytelnik zauważył zapewne, że opisując to, co robi się w poszczególnych wydziałach, unikaliśmy podawania terminów. Uczyniliśmy to nieprzypadkowo. Z doświadczeń wynika bowiem, że często nie są one dotrzymywane. Z różnych przyczyn zresztą, o czym niejednokrotnie pisaliśmy na łamach. Stąd też nasza wstrzeźliwość.

R.T.



JAN RYBOTYCKI

Księstwo jaworskie pod rządami synów Bolesława Rogatki

UDOKUMENTOWANE DZIEJE księstwa jaworskiego — wyodrębnionego z dzielnic legnickiej przez księcia Bolesława Rogatkę rozpoczynają się w 1274 roku. Oto książęta jaworscy w ujęciu chronologicznym (w nawiasach podano lata sprawowania władzy w księstwie). HENRYK (1274—1278), najstarszy syn Bolesława Rogatki, w historii Śląska zapisany jako Henryk V Otyły (Gruby), książę wrocławski; BOLKO I (1278—1301), średni syn Bolesława Rogatki; BEATRYCZE (1301—1312), małżonka Bolka I. Rządy regencyjne sprawowała w okresie małoletności jej synów — Bernarda i Henryka; HENRYK JAWORSKI (1312—1346), syn Bolka I; BOLKO II (1346—1368), syn Bernarda świdnickiego i Kunegundy, córki Władysława Łokietka; AGNIESZKA (1368—1392), małżonka Bolka II.

Henryk V Otyły

Henryk (od 1290 roku Henryk V Otyły, książę wrocławski) urodził się w 1248 lub 1249 roku jako syn księcia Bolesława Rogatki i Jadwigi, córki hrabiego Anhaltu. Anhalt jest nazwą krainy historycznej, położonej współcześnie w Niemieckiej Republice Demokratycznej, nad środkową Łabą (główne miasto Dessau). Od XIII w. stanowiła ona księstwo, będące we władaniu różnych galezi książąt anhalckich. Z linii książąt Anhalcko-Zerbst wywodziła się m.in. caryca rosyjska Katarzyna II.

W grudniu 1261 r. Henryk, jako kilkunastoletni chłopiec, brał udział wraz z ojcem w ceremoniach koronacyjnych władcy Czech Przemysła Ottokara II. Przez kilka następnych lat przebywał na zamku hradeckim w Pradze, gdzie pobierał nauki i sposobił się do rządzenia księstwem. Uwieńczeniem dworskiej i rycerskiej edukacji Henryka była uroczystość pasowania go w 1264 r. przez króla Ottokara II — na rycerza. Tego rodzaju gesty przyjaźni ze strony Ottokara II miały na celu zjednanie książąt śląskich dla polityki czeskiej. Trzeba przyznać, że Ottokar był nie tylko doskonałym politykiem, ale również dobrym gospodarzem i cieszył się dużą popularnością na Śląsku. Czechy pod panowaniem Przemysła Ottokara II (1253—1278) osiągnęły wielki rozkwit ekonomiczny i kulturalny.

Podpisy na dokumentach wadawanych przez kancelarię książęcą w Legnicy wskazują, że Henryk dopuszczony został przez ojca do współrządów w 1267 r. Czy już wtedy Bolesław Rogatka zamierzał wyodrębnić z dzielnic legnickiej — księstwo jaworskie? Takie rozumowanie nie jest pozbawione słuszności, choć trudno to udowodnić. Jeżeli przyjmiemy sugestie K. Jasińskiego (Rodowód Piastów Śląskich, tom I, strona 141), że małżeństwo Henryka z Elżbietą, córką księcia wielkopolskiego Bolesława Pobożnego, zostało zawarte w 1273 r., to należy twierdzić, że odpowiedź na postawione wyżej pytanie.

Małżeństwo Henryka z Elżbietą było — jak się wydaje — ukoronowaniem przygotowań do objęcia samodzielnego rządów w Jaworze. Według R. Grodeckiego bowiem książę Henryk wyposażony został w 1274 roku przez swego ojca w odrębną

dzielnicę książęcą ze stolicą w Jaworze. Pogląd o utworzeniu księstwa jaworskiego w tym właśnie roku podziela wielu historyków. Tak więc gród jaworski stał się w latach 1273—1278, w całym tego słowa znaczeniu siedzibą dworu książęcego. Tutaj prawdopodobnie księżna Elżbieta urodziła dwie najstarsze córki — Jadwigę i Eufemię. Istnieją przypuszczenia, nie po-

parte jednak wystarczającymi dowodami, że miejskie mury obronne i zamek jaworski wzniesione zostały w latach rządów Bolesława Rogatki oraz jego synów — Henryka i Bolka I (1242—1301).

Budowa dziesiątków domów mieszczańskich, kościoła św. Marcina, fortyfikacji miejskich i murowanej rezydencji książęcej — uzasadnia nazwanie drugiej połowy XIII wieku okresem wielkiego budowania w Jaworze. Wytypowanie Jawora do pełnienia roli głównego ośrodka administracyjnego w nowo utworzonym księstwie nie było przypadkowe. Wybór ten nawiązywał do funkcji kasztelanii, którą pełnił Jawor w XII—XIII w., a także uwzględniał ówczesny, zaawansowany rozwój gospodarczo-społeczny miejscowości.

Książę Henryk, wychowany na dworze praskim, wzorował się na swoim wybitnym sojuszniku i protektorze, który doceniał rolę miast i popierał kolonizację niemiecką w Czechach. Jest rzeczą wielce prawdopodobną, że to właśnie z inicjatywy Henryka, „księcia śląskiego i pana na Jaworze”, Jawor otrzymał prawa miejskie. Hipotezę tę potwierdza wymieniany już dokument z 1275 r., wystawiony w Jaworze i sygnowany przez księcia Henryka.

31 grudnia 1278 r. umiera Bolesław Rogatka. Książę Henryk przenosi się z dworem do Legnicy, odstepując jednocześnie dzielnicę jaworską swoim młodszemu braciom — Bolkowi I i Bernardowi I. Z tytułów, jakie Bolko i Bernard używają w latach 1281—1286 wynika, że w okresie 1280—1281 nastąpił podział schedy po Henryku na dwie części. Bernard I zwany Zwinny (Rzutkim) tytułuje się księciem na Lwówku, a Bolko I panem na Jaworze,

Bolko I Surowy

Książę Bolko I zwany Surowym urodził się między rokiem 1252 a 1256. Pierwsze wzmianki o nim pojawiają się w dokumentach od 1277 roku. W latach 1279—1280 wspólnie z bratem Bernardem sprawuje władzę w księstwie jaworskim. Bolko I nawiązuje na początku 1279 r. bliskie kontakty z margrabią brandenburskim Ottonem V Długim. Dowodem tej szczególnej zażyłości są zaręczyny, a następnie małżeństwo Bolka z Beatrycą, córką Ottona V Długiego. Zaręczyny odbyły się w Spandau 29 kwietnia 1279 r. Spandau to współcześnie peryferyjna dzielnica Berlina Zachodniego. Do połowy XII w. pełniła funkcję ważnego grodu plemienia słowiańskiego Stodoran. Gród, zdobyty przez Albrechta Niedzwiedzia założyciela Marchii Brandenburskiej, stał się jedną z głównych warowni margrabiów brandenburskich.

Marchia Brandenburska — symbol germańskiej ekspansji — powstała na gruzach osad Słowian połabskich i rozwijała się kosztem zdobyczy terytorialnych na wschodzie. Margrabiowie brandenburscy nie przebiegali w środkach, gdy chodziło o podbój słowiańskich ziem. Jakże rację miał na uwadze książę Bolko, wchodząc w tak bliskie związki pokrewieństwa z rodem Askańczyków (Askańczycy — pierwsza dynastia margrabiów brandenburskich panująca od połowy XII w. do 1319 r.). Żeby zrozumieć postępowanie Bolka — w prostej linii potomka Bolesława Krzywoustego,

— trzeba pamiętać o silnych wpływach kultury niemieckiej na życie codzienne i rządy Piastów w drugiej połowie XIII wieku.

Związek z decyzją Bolka miały z pewnością także wydarzenia z lat 1276—1278. Zatarł między „królem rzymskim” (tytuł władcy Niemiec przed koronacją cesarską) Rudolfem I Habsburgiem a władcą Czech Ottokarem II doprowadził do powstania nowego układu sił na Śląsku. W wyniku zabiegów dyplomatycznych Rudolfa I, Bolesław Rogatka, dotąd sojusznik króla czeskiego, zmienił orientację polityczną.



rys. Sł. Kozłowski

Na dowód przejścia na stronę niemiecką wysłał w 1277 r. swego syna Bolka na dwór Rudolfa I Habsburga, zorganizował najazd na terytorium księstwa wrocławskiego i uwięził Henryka IV Probusa, stronnika króla czeskiego.

Przykład domu rodzinnego oraz edukacja na dworze pierwszego Habsburga na tronie niemieckim, nie pozostały bez wpływu na sposób myślenia przyszłego księcia jaworsko-świdnickiego. Wreszcie względy ekonomiczne i potęga militarna Brandenburszczyków skłoniły księcia Bolka do starania się o rękę margrabiówni brandenburskiej. Dzięki temu sojusznikowi Bolko do końca życia zachował pełną niezależność swego księstwa. Na pewno nie chodziło o afekt dwudziestokilkuletniego księcia do dziecka, które w naszych czasach uczęszczałoby do drugiej klasy szkoły podstawowej. W chwili zaręczyn bowiem Beatrycze miała zaledwie 9 lat. Małżeństwa książąt w średniowieczu były tylko pretekstem, za którym zawsze kryły się interesy dynastyczne. Najgorzej wychodziły na tym książęniczki, kilkunastoletnie dziewczęta,

spełniając rolę przedmiotów w owych transakcjach.

Słub trzydziestoletniego księcia jaworskiego z czternastoletnią margrabiównią brandenburską Beatrycą odbył się 4 października 1284 r. w Berlinie. Związek ten wymagał dyspensy papieskiej z powodu pokrewieństwa małżonków w trzecim pokoleniu i czwartym stopniu. Bolko był bowiem prawnikiem, a Beatrycze praprawnuczką króla czeskiego Przemysła Ottokara I. Z tego powodu biskup wrocławski Tomasz II skierował do papieża prośbę o zwolnienie (dyspensę) Bolka i Beatrycze od tego przepisu prawa kościelnego. W piśmie do papieża, datowanym 18 maja 1285 r., biskup podkreśla, że małżeństwo między Bolkiem a Beatrycą zostało już zawarte.

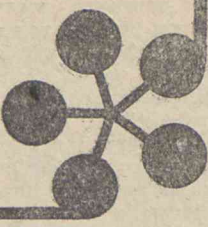
Henryk IV Probus

Zachowane źródła historyczne informują, że Bolko używał tytułu Pana (księcia) na Jaworze do września 1287 r. Dowodzi to pośrednio, że jego stałą siedzibą był w latach 1279—1287 zamek jaworski. Stąd na początku 1280 r. Bolko I wraz ze swym późniejszym teściem Ottonem brandenburskim uderzają na księstwo wrocławskie Henryka IV Prawego (Probusa). To bratanie się z Brandenburszymi przeciw Probusowi — księciu podejmującemu wysiłki celem zjednoczenia Polski — wypomina Bolkowi wielu współczesnych historyków polskich. W styczniu 1218 r. Probus rewanżuje się Bolkowi, najężdżając jego dzielnicę, a 9 lutego 1281 r. bierze do niewoli Henryka V Grubego i wymusza na nim uznanie swego zwierzchnictwa.

Książę Henryk IV Probus urodził się w miejscu i okolicznościach dla jaworzan i mieszkańców okolicznych miejscowości — niezwykle interesujących. Matką Probusa była księżniczka mazowiecka Judyta, córka Konrada, który sprowadził do Polski Krzyżaków. Ojcem był książę wrocławski Henryk III Biały, rodzony brat Bolesława Rogatki. Judyta, będąc w stanie brzemienne, wybrała się ze swym dworem w podróż z Wrocławia do Jawora. W pobliżu Jawora księżna zaniemogła i rozpoczęła się poród. Według źródeł historycznych książę Henryk IV Probus urodził się na polu między Luboradem a Grzegorzowem (Monumenta Poloniae Historica, tom 3, str. 494). Działo się to prawdopodobnie w 1257 roku. Daty urodzin w średniowieczu są na ogół hipotetyczne. Na pamiątkę tego wydarzenia pole to nie było orane do XIII w. (Codex Diplomaticus Silesiae, tom 7, część 1, Wrocław 1868, str. 229). Dzisiaj trudno byłoby zlokalizować miejsce urodzin księcia, który w latach 1288—1289 opanował Kraków i usiłował uzyskać zgodę papieża na koronację. Dążenia te przerwała 23 czerwca 1290 r. śmierć księcia. W staraniach o koronę polską popierało go niemieckie duchowieństwo, rycerstwo i bogate mieszczaństwo Wrocławia.

Wieloletni spór (1274—1278) Probusa z biskupem wrocławskim Tomaszem II stał się symbolem walki żywiołu polskiego, popierając biskupa, z niemiecką, która była podporą Henryka IV Probusa. Obaj bracia stryjeczni, Bolko I i Henryk IV Probus, mieli wiele cech wspólnych. Obydwaj byli wyjątkowo konsekwentni i zdecydowani w działalności politycznej i gospodarczej. Na początku 1288 r. zostali szwagrami, bowiem Henryk IV rozwodził się z księżniczką Opolską Katarzyną, aby ożenić się z Mechtyldą, córką Ottona V Długiego, margrabiego brandenburskiego. Schyłek kariery politycznej Henryka IV był podobny do pierwszych samodzielnych kroków Bolka I. Początek i koniec obu karier łączy sojusz z Brandenburską.

c.d. nastąpi



Na zimno

Uff... daje nam tego roku zima „popalić”, o j daje. Największą radość mają dzieci. Mogą wreszcie korzystać z uroków zimy. Miło jest popatrzyć, jak baraszkują na łyżwach, nartach lub sankach po całym mieście. Zawdzięczają to nie tylko aurze, ale również władzom miasta.

(Stan na dzień 15 stycznia 1985 r.)

W poprzednich latach śniegu było niewiele i był on skrzętnie usuwany z jezdni i chodników. Uważam, że właśnie teraz należałoby zmobilizować wszystkie siły, aby zrobić porządek, a ludzie nie mieli trudności z poruszaniem się. Nagle poślizgi i upadki mogą doprowadzić do przykrych następstw.

Z trudem można dostrzec ludzi z łopatami do odśnieżania i wiaderkami z piaskiem. Jeżdżą wprawdzie po

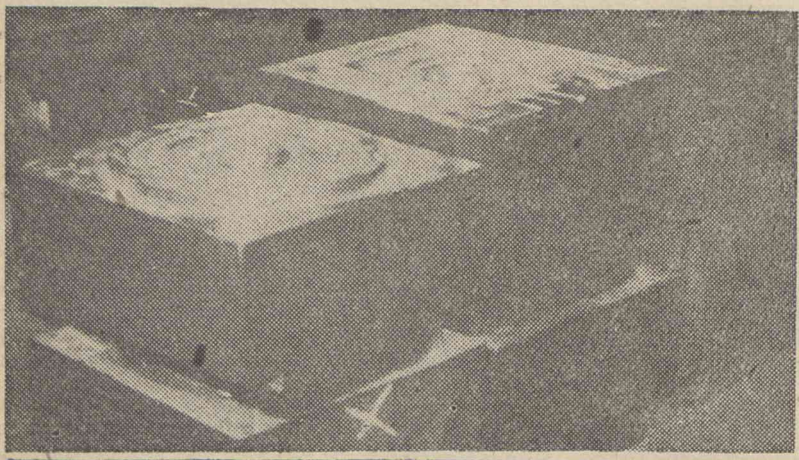
chodnikach małe pługi, ale jest to półśrodek. Piasek jest w skrzyniach, ale widocznie nie ma go kto rozsywać. Skoro tak, to duże pole do popisu może mieć sądownictwo oraz kolegium d.s. wykroczeń, orzekając kary dodatkowe w formie pracy na rzecz miasta.

Skoro jestem przy zimowym temacie, chciałbym poruszyć sprawę zadeptywania terenów zielonych. Zdawałoby się, że chodząc po śniegu, nie szkodzi się wiosennej trawie. Jest to mniemanie błędne. Zima miła, a przyzwyczajenia zostają. Skądinąd wiem, że w niektórych krajach, planując skwery i tereny zielone w nowych osiedlach, alejki wytycza się dopiero po wydeptaniu ścieżek w śniegu.

W Jaworze drastycznym przykładem bezmyślności — najpierw projektantów, potem przechodniów — jest skwer pomiędzy ulicami Rapackiego, 1 Maja i Zieloną. Wykonano tam alejkę skosem od ul. 1 Maja do ul. Rapackiego, ale nikt nie pomyślał o wygodnym przejściu od POM-u do ul. Zielonej. Zresztą nie tylko tutaj zmusza się pieszych do marszu pod kątem prostym.

Trudno jednak zrozumieć tych, którzy w lecie ubiegłego roku zaczęli skracać drogę przez Park Pokoju, od bramy przy placu Wolności do Kościoła Pokoju. Skrót ten jest pozorny, bowiem niewiele zyskuje się na odległości, a wygląd tej części parku w lecie będzie żałostny, jeżeli nie podejmie się działań zapobiegawczych.

L.P.



„Zakłęte rewiry”?

W grudniowym numerze ub. r. w stałej rubryce „Pod młotem” zamieszczona została krótka informacja mojego autorstwa, zatytułowana „Zima znowu zaskoczyła”. Tekst ten napisałem z pełnym przekonaniem, albowiem obficie padający przez kilka dni śnieg, rozmoczony na dodatek wypływającą z wydziałów kuźni wodą, uniemożliwiał przejście tamtejszą suchą stopą. W chwili gdy to pisałem, w dalszym ciągu jestem przekonany, że zima zastała przedsiębiorstwo nieprzygotowane. Potwierdzeniem tego mogą być liczne perturbacje, które wystąpiły wraz z nastaniem większych mrozów. Wydawało mi się, że fakt, iż przez kilka dni w tym samym miejscu śnieg nie był należycie uprzątnięty, wystarczy by postawić powyższą tezę. Okazało się, że tak i nie.

Wymowa wspomnianej notatki sugeruje, że obfite śniegi zaskoczyły przedsiębiorstwo jako całość lub przynajmniej te jego komórki, które są odpowiedzialne za właściwy stan zakładowych dróg i chodników. W każdym dobrze zorganizowanym przedsiębiorstwie dba o to dział administracyjno-gospodarczy. To przekonanie, że tak jest również w ZKiMR, sprawdziło mnie, niestety, na smarkach. W ZKiMR za porządek w zakładzie odpowiada nie jedna, a trzy osoby. Każdy ma starannie wyznaczone pole działania, jeden drugiemu nie wchodzi w parady, ściśle przestrzegając swoich kompetencji. Nie przypuszczając więc, że władza w tym zakładzie jest aż tak podzielona, stwierdziłem, że winę za taki stan rzeczy ponosi właśnie dział adm.-gospod. Niestety, szybko okazało się, że stwierdzenie to odbiega od prawdy. Zima zaskoczyła tylko tego, kto odpowiada za rewir pomiędzy halą kuźni i ambulatorium, ponieważ akurat tam stwierdzono

zaniedbania. Pozostali gospodarze zakładowego obejścia wywiązali się bez zarzutu ze swoich obowiązków.

Taka jest sucha prawda. Trudno jednak powstrzymać się od stwierdzenia, że jest absurdalna. Przypomina mi to obrazek z pewnej wsi, w poprzek której jakiś geometra wytyczył granicę pomiędzy gminami. Pług odśnieżający jedyną w niej drogę dojeżdża do granicy i zawraca. Dalej nie pojedzie, bo to przecież już inna gmina. Drugą część drogi niech odśnieża ten, kto jest jej gospodarzem. Czy podobnie ma być także w ZKiMR? Czy podział zakładu na rewiry ma jakikolwiek sens? Obawiam się, że nie. Nie mogę dostrzec racjonalnej przesłanki dla takiego zorganizowania działalności administracyjno-gospodarczej w przedsiębiorstwie. Dlaczego dział ten nie może funkcjonować na podobnych zasadach, jak np. dział socjalny? Zatrudnieni w nim ludzie także mają swoje „działki”, ale całością kieruje jedna osoba.

W fabryce powinien być jeden dział adm.-gospod. z jasno i precyzyjnie określonym zakresem działania, a nie trzy, jak to jest obecnie. Przy okazji można by uporządkować sprawy związane z ustaleniem, co do których obowiązków należy. Muszę bowiem przyznać, że mam poważne wątpliwości, czy np. prowadzenie stołówek, sprzedaż miesięcznych biletów pracowniczych stanowi działalność administracyjno-gospodarczą, czy też socjalną. Podobnych wątpliwości znalazłoby się zapewne więcej.

Tak więc wszystkie nieporozumienia, wynikłe po ukazaniu się tej krótkiej notatki, składam na karb owego rozwarstwienia władzy i całkowitego braku rozeznania w jej zawiłościach. Wolałbym, żeby to wszystko było jednak nieco prostsze.

M. Lenkiewicz

Niepalący wśród nas

Nie będą to rozważania o szkliwości palenia tytoniu. Wprawdzie nie dla wszystkich, ale jest to oczywiste. Rzecz będzie o miejscu, sytuacji mniejszości wśród większości, o sytuacji grupy ludzi niepalących pośród ogromnej rzeszy zatruwaczy powietrza. Jak wygląda to w ZKiMR?

W ZKiMR sytuacja mieści się w normie. Normą zaś jest obecnie palenie papierosów zawsze i wszędzie, bez specjalnego ogłaszania się na obowiązujące zakazy, a tym bardziej na obecność osób niepalących. Tych palaczy zupełnie nie dostrzegają, traktują ich jak powietrze. Cmią papierosa za papierosem, a tumany trującego dymu wirują nad głowami. Jednym jest błogo i przyjemnie, tytoniowa smoła lechce im nozdrza, gardło i płuca, drugim wiruje w głowach. Nikomu jakoś nie przychodzi na myśl, co dzieje się z niepalącymi, zmuszanymi do przebywania w takich warunkach.

Od kilku lat obowiązują ustanowiony przez ministra zdrowia i opieki społecznej zakaz palenia tytoniu w takich pomieszczeniach, jak stołówki, bufety, sale konferencyjne, świetlice itp., zlokalizowanych w przedsiębiorstwach. O ile w zakładowych bufetach zakaz ten jest przestrzegany, to w świetlicach i stołówkach jest on z premedytacją łamany. W ZKiMR nie ma sali konferencyjnej. Jej funkcję spełniają wydziałowe stołówki oraz świetlica Działu TE. Popielniczki nie należą więc do standardowego wyposażenia tych sal. Nie przeszkadza to jednak palaczom. Papierosowy popiół i pety można przecież zostawić na podłodze, na kartce papieru lub w kapslu od

butelki po wodzie sodowej. Tylko nieliczni, bardziej kulturalni, zabierają go ze sobą w pudełku z zapalnikami. Smrodliwego dymu nikt jednak ze sobą nie zabiera. Po każdym zebraniu czy naradzie długo trwa wietrzenie sal.

Niepalących jest w naszym społeczeństwie coraz mniej. Palacze są w zdecydowanej większości. Widać to na każdym kroku. Nie trafiłem jeszcze w zakładzie do biura, gdzie nie uraczono by mnie porcją tytoniowego dymu. Niewiele jest jednak takich biur, w których nie pracowałaby chociaż jedna osoba niepaląca. Kto kogo w takiej sytuacji powinien mieć na względzie? Palaczy niepalącego, czy odwrotnie? Jedną osobą niepalącą, pragnącą uniknąć szkodliwego działania dymu, powinna wyjść na korytarz, by umożliwić spokojne wypalenie „po całym” trzem czy czterem współpracownikom, czy też powinno być odwrotnie? Kilka osób niepalących ma opuścić salę konferencyjną, zrezygnować z uczestnictwa w ważnej naradzie, czy kilkadziesiąt osób powinno poprosić o pięciominutową przerwę na papierosa? Nie mam co do tego żadnych wątpliwości, nie tylko dlatego, że sam nie palę i należę do tej zdecydowanej mniejszości. Ta mniejszość pragnie pracować w normalnych warunkach. Palaczom z pewnością nic nie ubędzie, jeżeli uszanują świadomy wybór i zdrowie niepalących.

Ponieważ jednak nie wierzę w zmianę obyczajów z dnia na dzień, nie wierzę też, że niepalącym łatwiej będzie żyć i pracować od zaraz po ukazaniu się tego artykułu.

Michał Lenkiewicz



Co robi Rada Mistrzów?

Jest ich w ZKiMR ponad osiemdziesięciu. Chociaż stanowią jedną z najmniejszych grup zawodowych w zakładzie, ich rola w zapewnieniu sprawnego przebiegu produkcji jest ogromna, można nawet powiedzieć bez zbytniej przesady, że decydująca. Mowa, oczywiście o mistrzach i starszych mistrzach, czyli, jak się ich często określa, o podoficerach produkcji.

Ich interesy reprezentuje w fabryce Rada Mistrzów. Powstała przed prawie siedmiu laty, dała się wkrótce poznać dzięki zdecydowanemu interwencji w sprawach mistrzów, a szczególnie dzięki walce o płace średniego dozoru technicznego.

Od 18 listopada ubiegłego roku Rada Mistrzów działa w nowym składzie. Jej przewodniczącym wybrano wówczas TEODORA HAŁDYSA (M-0), zastępcą MARIANA GEMBACKIEGO (W-5), zaś członkami — EUGENIUSZA PABISIAKA (K-4) i MIECZYSLAWA HORBARCZUKA (TM). Kontynuują to, co przed nimi rozpoczęli ich poprzednicy. A zrobili już sporo. Przede wszystkim doprowadzili do uchwalenia tzw. Karty Mistrza, czyli dokumentu, zawierającego podsta-

wowe uprawnienia i obowiązki średniego dozoru w ZKiMR. Rozwinęli szkolenie i doskonalenie wiedzy fachowej, przydatnej w codziennej pracy z ludźmi. Dzięki temu 15 mistrzów zdobyło w ubiegłym roku dyplomy i tytuły mistrzów dyplomowanych, 30 wzięło udział w kursie zorganizowanym przez Ośrodek Doskonalenia Kadr Przemysłu Maszynowego, poznając w jego trakcie tajniki kierowania zespołami pracowniczymi.

Do swoich sukcesów ubiegłorocznych mogą zaliczyć także jednoznaczne rozstrzygnięcie dotychczasowych sporów o to, kto ma prawo dysponować tzw. funduszem mistrza. Zdarzało się bowiem, że bonami, które powinny służyć do opłacenia dodatkowych, pilnych robót, rozporządzali kierownicy wydziałów, czyniąc sobie z nich „prywatny” fundusz nagród. Takie praktyki uciętą, gdyż na wniosek Rady opracowany został specjalny regulamin, zatwierdzony przez dyrektora naczelnego ZKiMR. Zgodnie z jego postanowieniami tylko mistrzowie mogą odebrać w kasie przysługujące im na okres półroczny bonony. Ustalono jednocześnie, że ilość bonów uzależnio-

Jak dzielić premię?

Wypłata premii eksportowej za wyniki uzyskane w 1984 roku wywołała wiele dyskusji wśród załogi ZKiMR. Powszechnie krytykowane stosowane kryteria podziału, nadmiernie faworyzujące kierownictwo wszystkich szczebli zarządzania, a ponadto jednakowo traktujące wydziały bezpośrednio produkcyjne, pomocnicze i administracyjne zakładu. Podkreślano przy tym, że obowiązujący regulamin rozdziału nagród należałoby znowelizować, dostosować do aktualnych warunków, a zwłaszcza do wymogów motywacyjnego systemu płac. Nie może on dopuszczać do takich sytuacji, mówiono, w których urzędnik otrzymuje premię za eksport wyższą od kowala.

W grudniowym numerze „PF” opublikowaliśmy artykuł A. Wysockiego, zawierający spostrzeżenia autora oraz opinie jego kolegów z wydziału na ten temat. Tym razem prezentujemy propozycje pracowników Działu Głównego Kuźnika, dotyczące zmian w zasadach podziału premii eksportowej. W piśmie, którego kopię otrzymaliśmy, przedstawili swoją wersję regulaminu, znacznie różniącą się od obowiązującej.

Proponują m.in. podzielenie załogi ZKiMR na trzy grupy. Do pierwszej należałoby, ich zdaniem, zaliczyć działy i wydziały, bezpośrednio zajmujące się produkcją na eksport. Są to: wydziały K, W-1, W-5, M oraz działy TP, TT i EX. Do grupy drugiej powinny wejść służby przygotowania produkcji i utrzymania ruchu (Działy Głównego Mechanika i Energetyka), a także działy HZ, HH i EE. Wreszcie w grupie trzeciej znalazłyby się pozostałe komórki organizacyjne zakładu.

Do rozdziału wśród pracowników grupy pierwszej należałoby przeznaczyć, twierdzą kuźnicy, połowę całej nagrody eksportowej, zaś dla drugiej — jedną trzecią. Pozostałą część otrzymaliby pracownicy grupy trzeciej.

Tak pokrótce przedstawiają się propozycje zmian w regulaminie podziału premii eksportowej. Czy znajdą one uznanie w oczach osób, mających wpływ na jego przyszły kształt, nie wiemy. Nie ulega jednak wątpliwości, że pewne zmiany muszą nastąpić. W opinii znacznej części załogi ZKiMR obowiązujący obecnie regulamin jest bowiem mocno niedoskonały.

(r.)

na jest od stopnia trudności pracy, wykonywanej przez podległy zespół i od jego liczebności, co zlikwidowało konflikty przy ich podziale.

Co zamierzają zrobić w tym roku? Niewątpliwie najważniejszy problem, jaki stoi przed nimi, to dalsza walka o płace mistrzów. Odpowiednie akty prawne stwierdzają, że powinni zarabiać więcej, niż podwładni. Co prawda w ubiegłym roku mistrzowie zyskali na zarobkach w wyniku rozłożonej na trzy etapy regulacji, ale od tego czasu również robotnicy uzyskali znaczne podwyżki wynagrodzeń. Wystąpili więc do dyrekcji z wnioskiem o uwzględnienie tej sprawy w nowym systemie płac. Jednocześnie zainicjowali wprowadzenie okresowych ocen kadry mistrzowskiej, co w efekcie pozwoli na prowadzenie bardziej trafnej polityki kadrowej w stosunku do tej grupy zawodowej.

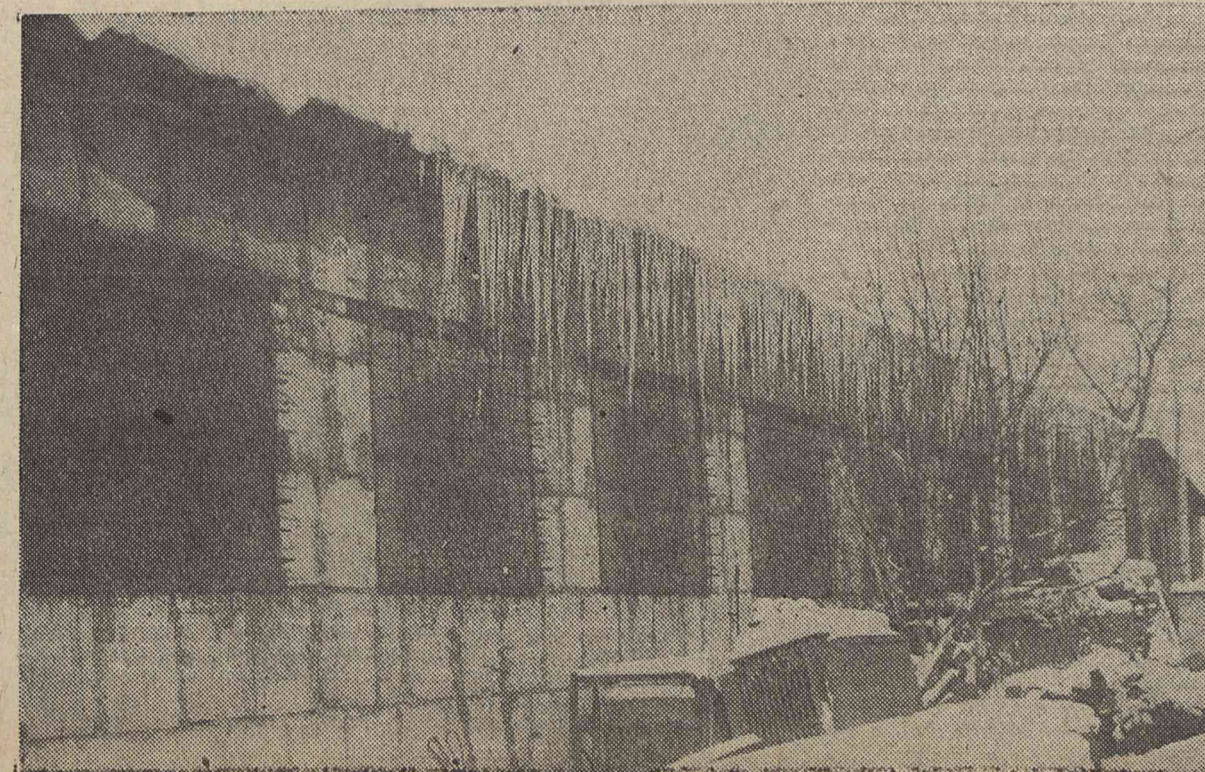
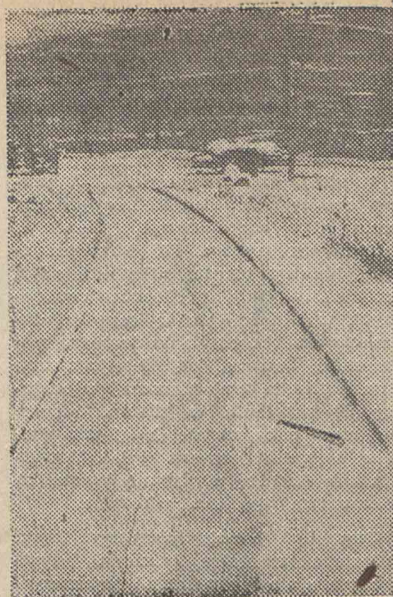
Wymieniliśmy zaledwie niektóre z dokonań Rady Mistrzów. Ale i z nich wynika jednoznacznie rola, jaką spełnia w swoim środowisku.

(r.)

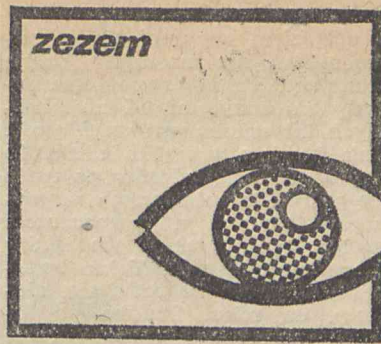
w obiektywie



**Mniej
niż
zero**



zezem



**Zima,
zarobki,
etaty....**

ZASKOCZYŁA nas zima tego roku, oj zaskoczyła. Na dworze mróz w uszy szczycie, a w fabrycznych halach niewiele cieplej. Wyszły na jaw wszystkie niedoróbki budowlanych, błędy architektów, ale również niedbalstwo własnych, zakładowych służb. A przecież jeszcze niedawno ludzie odpowiedzialni za przygotowanie fabryki do zimy zaklinali się na wszystkie świętości, że jesteśmy silni, zwarci i gotowi... Rzecz ciekawa, iż zatrudnieni w niedogrzałych halach nawet zbyt mocno nie narzekali. Pracowali w miarę normalnie, o ile normalnymi można nazwać takie warunki pracy, gdy części maszyn rolniczych, wzięte z pojemnika, przynarzają do rękawic. Widocznie doszli do przekonania, obserwując od lat bezskuteczną, heroiczną „walkę” z mrozem i śniegiem, że tak być musi i na nic tu skargi i narzekania.

Także i ja piszę te słowa tylko z kronikarskiego obowiązku. Nieraz już bowiem wskazywałem palcem winnych takich sytuacji, a nie zdarzyło się dotąd, by z tego powodu spadł komuś włos z głowy. Zapewne tak będzie i tym razem. No bo kto tu zawinił? Mróz, tylko zbyt silny mróz... Zresztą, dlaczego to ja właśnie mam się narażać? Ryzyko duże, a ewentualne profity niewielkie. Stąd też bezpieczniej będzie zająć się mniej groźnym tematem. Choćby zapowiadany nowym systemem plac, który rodzi się w wielkich bólach.

Skarżył się onegdaj znajomy kierownik, że maluczko, a zrezygnuje z posady. Pensyjka taką sobie, skromniutka, a przy tym wszyscy do

niego mają pretensje, przełożeni i podwładni. A przecież stara się, jak może. Przez pełne osiem godzin biega po różnych zakątkach zakładu, próbując załatwić problemy leżące nie tylko w jego obowiązkach, że trudno zastać go w biurze. Nie protestuje, kiedy wzywany jest do zakładu w święta i niedziele. Dlaczego nikt tego nie dostrzega? Awan-sują mistrzowie, narzędziowcy i mechanicy, a o podwyżce dla niego i innych kierowników jakoś nie slychać...

Z dalszej rozmowy dowiedziałem się, że szansa podwyżek dla kierowników jednak istnieje. Dyrektor obfecał bowiem podwyżkę każdemu, kto zmniejszy w swoim dziale liczbę umysłowych. A jest ich podobno coraz więcej, oczywiście, w porównaniu do ilości robotników (których rzeczywiście ubywa), a to psuje statystykę. Ale jakoś kierownicy nie chcą skorzystać z okazji.

Nie chciałbym bawić się w rozważania, czy mają rację. Zastanowił mnie tutaj warunek, od którego uzależniono podwyżkę. Nikt nie zastanawia się, nie analizuje zależności pomiędzy ilością umysłowych i rozpiętością zadań, jakie mają do spełnienia w fabryce (abstrahując tu od jakości ich pracy), a tylko spogląda w wykazy zatrudnionych i wyrokuję, że jest ich za dużo. I jeszcze jedno: nie mówi się także o wyeliminowaniu tych różnych papierków, podpisów itp. biurowatycznych zwyczajów. Ktoś to przecież musi załatwiać.

Jan Kowalski

nasze sygnały



z osobą odpowiedzialną za ten sektor działalności, która potwierdziła informację magazynierki. Dodała przy tym, że jak jej wiadomo, komplikacje te są wynikiem nieuregulowania na czas przez ZKIMR należności za wcześniejsze dostawy wody z Wojcieszowa. Stąd ograniczenia w dostawach „Wojcieszowlanki”.

Pracownicy z Matrycowni wyszli z redakcji, kręcąc głowami nad bagażem w administracji, co pozba-wiło ich na jakiś czas wody, którą zwykli gasić pragnienie. My zaś pó-

O rzetelną informację

W początkach grudnia ub. roku kilku pracowników Matrycowni opowiedziało nam taką oto historię. Otóż wybrali się do magazynu po wodę mineralną, którą zwykli gasić pragnienie. Zwykle nie było z tym kłopotu. Ot, po prostu, oddawali puste butelki i w zamian otrzymywali pełne, w ilości zgodnej ze specjalną tabelą. Określono w niej precyzyjnie, ile butelek „mineralnej” przysługuje przedstawicielom poszczególnych zawodów w ZKIMR, preferując wyraźnie te z nich, które wykonywane są w warunkach uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia. Ustaleń tych na ogół nie kwestionowano, przyjmując je za naturalne i słuszne. Czasem tylko w okresie upałów, jakaś mniej uprzywilejowana grupa próbowała wytargować dla siebie więcej, niż jej przysługiwało, zwłaszcza w dniach, gdy do fabrycznych kiosków nie dowieźli oranżady, na ogół z powodzeniem.

Toteż tym razem mocno zdziwili się, kiedy magazynierka oświadczyła, że wody nie dostaną. Mineralna tylko dla kowali. Takie jest zarządzenie i ona nic nie może zmienić. Podobno rozlewnia wód mineralnych w Wojcieszowie sprzedała tylko tyle butelek wody, że ledwie starcza jej dla pracowników wydziałów gorących.

Przyszli więc do redakcji z prośbą o sprawdzenie, czy tak jest naprawdę. Skontaktowaliśmy się więc

myśleliśmy, jak łatwo może dojść do konfliktu z powodu niedostatecznego informowania załogi. Łatwo też można takim stanem zapalnym zapobiec, powiadamiając wystarczająco wcześniej ludzi o burzących dotychczasowy porządek zmianach.

Wiemy, że dokumenty, dotyczące działalności zakładu, kończą się zazwyczaj zdaniem, z którego wynika dla przełożonych obowiązek dokładnego przekazania podwładnym treści zarządzenia, polecenia czy komunikatu. Większość kierowników robi to, ale niektórzy wrzucają je po prostu do szuflady. Powstają wtedy sytuacje podobne do opisanej.

ZKIMR przeżywają obecnie niezwykle ważny okres, kto wie, czy nie najważniejszy od powstania fabryki. Wkrótce zmienią się bowiem zasady wynagradzania pracowników. Dlatego piszemy o ogromnym znaczeniu rzetelnej informacji. Niestety, nie zawsze jesteśmy w stanie wyreczyć przełożonych w obowiązku informowania podwładnych ze względu na miesięczny cykl ukazowania się gazety. Stąd też niniejszy artykuł.

(r.)



W WIELOLETNIEJ historii klubu sportowego „Kuznia”, podstawową zasadą jego działania było bazowanie na własnych wychowankach. Zdarzały się, wprawdzie okresy, kiedy w drużynie piłkarskiej występowało po kilku spoza Jawora, ale zawsze wychowankowie stanowili zdecydowaną przewagę. Ostatnie lata przyniosły jednak dość poważny

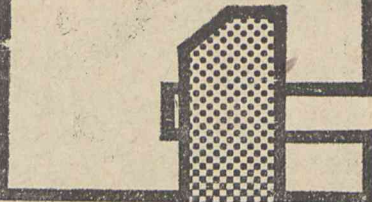
z odejściem znacznej liczby zawodników nie nastąpiły żadne transfery. Straty uzupełnione zostały zawodnikami od najmłodszych lat szkolnymi w „Kuzni”. Tak bowiem szczęśliwie złożyło się, że wśród juniorów pojawiło się sporo utalentowanych zawodników, których z powodzeniem można było włączyć do kadry pierwszego zespołu. Takie bogactwo talentów nie rodzi się, niestety, co roku. Trudno powiedzieć, jak długo trzeba będzie czekać na drugą podobną falę. Zdać się, że nieprędko pojawią się w Jaworze zawodnicy na miarę talentu i umiejętności J. Cajlera, M. Spurka, A. Gabrysia, M. Filbiera czy K. Frackowiaka. Sytuacja kadrowa zespołu juniorów, występującego w klasie międzyokręgowej, zdaje się potwierdzać tę tezę. W niższych kategoriach wiekowych także na razie nie widać supertalentów, chociaż trudno przewidzieć dal-

będzie w mniejszym lub większym stopniu stanowiło tylko improwizację. Przy improwizacyjnej „metodzie” można wprawdzie odnieść pojedyncze sukcesy, ale nigdy nie osiągnie się stabilizacji.

W sferze szkoleniowej ostatnio jakby coś drgnęło. Pod koniec grudnia ub.r. klub zorganizował, głównie z inicjatywy trenera M. Bieniśiewicza, halowy turniej piłkarski szkół podstawowych dla chłopców urodzonych w 1972 r. Była to impreza nieznana dotychczas w środowisku piłkarskim Jawora. Wyselekcjonowano sporą grupkę utalentowanej młodzieży do szkolenia w klubie. Jeszcze tej zimy odbędzie się drugi taki turniej o puchar prezesa klubu. Powinno ona stać się w przyszłości stałym elementem systemu szkolenia.

Jest to jednak pierwszy krok. Miesiące wiosenne, letnie i jesienne także nie mogą zostać zmarnowane. Wykorzystać można je, organizując stałą ligę międzyszkolną np. w

pod młotem



Dwa razy po premię

Wielu ludzi zachodzi w głowę, jak to się stało, że premia eksportowa, która zgodnie z regulaminem powinna być wypłacana raz na trzy miesiące, w IV kwartale ub. roku płacono była aż dwukrotnie, tj. w listopadzie i grudniu.

Trzeźwi kalkulatorzy szybko wyliczyli, że dwa zawsze jest większe od jednego, wskazując jednocześnie na tych, którzy dzięki temu „chwytowi” zyskali. Podejrzliwi (trudno im się dziwić) pragnęliby poznać mechanizm tego „chwytu”, jego racjonalne i obiektywne uzasadnienie.

Z konewką po flaki

Spór o to, czy zakładowe bufety mają służyć do robienia domowych zakupów, czy też tylko do kupienia czegoś na drugie śniadanie, trwa. Ograniczenia wprowadzone swego czasu przez głównego specjalistę do spraw pracowniczych w zakupie wędlin, garmaderek i pieczywa zdawały się jednoznacznie przesądzać o ich funkcji.

Wiele osób jednak w dalszym ciągu nie daje za wygraną i np. po flaki ustawia się z konewkami i słótkami, w dodatku na długo przed spodziewaną dostawą. Efekt jest taki, że w kolejce stoi się nawet godzinę, a flaków czy innych artykułów brakuje już po 5-10 minutach. Prawdopodobnie nie obejdzie się bez kolejnego zarządzenia ograniczającego.

Spokojny „Sylwester”

W tegorocznych, posylwestrowych wspominkach z balu w Klubie Technika nie dotarły do nas żadne wiadomości o ekscesach. Bawiono się po-

noć do rana i nikt nikogo nie pobli. Sukces niewątpliwy, jeżeli przypomni sobie, jak to jeszcze nie tak dawno bywało. Czyżby niechlubna tradycja sylwestrowych (i nie tylko) „jatek” została przetrmana?

Jaka jest zakładowa kadra?

Oficjalnie ofiarna, rzetelna, pracowita, fachowa, solidna, dobrze służąca przedsiębiorstwu. Nieoficjalnie nieudolna, niekompetentna, konformistyczna, niesprawiedliwa itp. Te skrajne oceny to oczywiście, wielkie uogólnienie i uproszczenie sprawy. Obrazują jednak określony rodzaj świadomości kierujących i kierowanych.

Przed rozpoczęciem oceny kadry kierowniczej, przeprowadzanej przez organizację partyjną, tu i ówdzie przepowiadano, że ten zbyt wyostrojony i rzekomo klarowny obrazek zostanie trochę zmaczony. Z ostatecznymi ocenami trzeba jednak wstrzymać się do czasu zakończenia tego przedsięwzięcia. Czas pokaże, w jakim stopniu sądy na „dacy” przemiesząją się z tymi na „nie”.

Biurokracja a rekreacja

Narzekania załogi na brak imprez rekreacyjno-rozrywkowych są powszechne i uzasadnione. Chętnych do ich organizowania też jest coraz mniej.

Każda impreza, oczywiście kosztuje. Pieniądze na ten cel zakład posiada, ale każdy organizator, zanim zabierze się do dzieła, musi przewidzieć wiele przeciwności losu. Nie dziwnym jest przeto, że mając przed sobą perspektywę kilkumiesięcznego rozliczania rachunków, bądź nawet pokrzyja części należności z własnej kieszeni, szybko rozwiewa się chęć zorganizowania jakiegokolwiek imprezy.

„Poufne”?

Już kilkakrotnie przymerzałyśmy się do zrelacjonowania sytuacji ekonomiczno-finansowej przedsiębiorstwa. Chcieliśmy w ten sposób uczynić założeń postulatami naszych czytelników, domagających się np. rzetelnych informacji o placach w ZKIMR i w innych zakładach regionu. Niestety, zawsze napotykałyśmy przeszkody. Nie tylko w zakładzie tłumaczono nam, że takie dane są poufne, i zastrzeżone do wiadomości wąskiego grona tajemniczych.

Czyżby oficjalne dane statystyczne różniły się od tych, które przedstawiane są załodze przez zakładową administrację?

Stawka na kadrową samowystarczalność

wyłam w tej dziedzinie. Oficjalnie jednak klubowa polityka pozostawała bez zmian.

Przez wiele lat bazowania na własnych wychowankach piłkarski zespół „Kuzni”, a wcześniej „Sparty” i „Jaworzanki”, grał w klasie A, wojewódzkiej i okręgowej. Dopiero odważniejsze otwarcie na zewnątrz, szukanie utalentowanych zawodników poza Jaworem — co nie ma bynajmniej nic wspólnego z kaperownictwem — pozwoliło jaworskiej piłce na wyjście na nieco szersze wody. Pierwszy trzecioligowy awans wywalczyli prawie na polu wychowanków i zawodnicy przybyli z innych klubów. Podobnie było przy okazji ponownego awansu w sezonie 1983-84. Tym razem udział zawodników spoza Jawora był nawet wyższy.

Ostatnie posunięcia kadrowe w zespole jakby zniwelowały występujące dotąd rozdziewiki pomiędzy teorią i praktyką. Wraz

z ich rozwój. Prawdopodobnie trzeba przygotować się na co najmniej kilka lat chudych” pod względem kadrowym. Konsekwencje tego nietrudno przewidzieć.

Samowystarczalność w szkoleniu pełnowartościowych zawodników, predystynowanych do gry w III lidze, przez najbliższe lata nie wchodzi w „Kuzni”, moim zdaniem, w rachubę. Jest to kwestia odległej, trudnej do określenia przyszłości. Poza tym muszą zostać spełnione przynajmniej dwa podstawowe warunki. Po pierwsze należy wprowadzić w klubie spójny system szkolenia, oparty na perspektywnym programie rozwoju sekcji piłki nożnej z jednej strony i stałej współpracy z jaworskimi szkołami, szczególnie podstawowymi, oraz władzami oświatowymi z drugiej. Po wtóre zaś niezbędna jest rozbudowa klubowej bazy szkoleniowej. Bez spełnienia tych warunków przygotowanie zawodników zawsze

dwóch kategoriach wiekowych. Do tego potrzebne są jednak ściślejsze kontakty ze szkołami. Przydałoby się w klubie do tego właśnie celu stanowisko trenera koordynatora, kierującego całością szkolenia młodzieży. Najwyższy już czas zapełnić istniejącą od dawna w szkoleniu lukę, jaką jest brak rezerwowego zespołu seniorów, reprezentującego odpowiedni poziom. W rezultacie klub traci każdego roku po kilku zawodników kończących wiek juniora, a nie kwalifikujących się jeszcze do gry w pierwszym zespole seniorów. Ciągłość szkolenia jest podstawowym warunkiem jego efektywności.

Podstawą szkoleniowej piramidy są grupy młodzieżowe. Wieloletnich zaniedbań w tej sferze nie da się usunąć w rok czy dwa. Konieczne jest też stworzenie optymalnych warunków szkolenia. W tej dziedzinie jest sporo do zrobienia.

M. Lenkiewicz

W sporcie masowym bez zmian

Nie tak dawno spotkaliśmy się z zarzutami, że sport w gazecie zakładowej to tylko wyczyn, piłkarze „Kuzni” i nic więcej, że stanowczo za rzadko podejmujemy temat sportu masowego. Jest w tym sporo racji, gdyż w istocie sport profesjonalny, czy też półprofesjonalny, zdecydowanie dominuje na naszych łamach. Gwoli sprawiedliwości należy jednak stwierdzić, że coś dzieje się w tej sferze, czego nie można powiedzieć o sporcie masowym. Można jedynie stwierdzić, że w sporcie dla wszystkich, zarówno w ZKIMR, jak i w Jaworze (nie wnikam w sytuację w innych jaworskich zakładach, a mam na myśli środowisko miejskie), dzieje się, niestety, bardzo źle.

Animatory sportu masowego i rekreacji od wielu lat nie mogą wyrwać się z krępującego ich marazmu i wszechwładnej niemocy. Zakładowy sport masowy wciąż ma charakter odświętny. Imprezy sportowo-rekreacyjne są tylko uzupełnieniem, drobną ozdobą jakiejś uroczystości czy święta. Systematycznej działalności nie widać. Stanowczo za dużo administracyjnych przeszkód utrudnia działalność na tym polu. Wszystko jest niby w porządku, można organizować imprezy, gdy przychodzi jednak do ich realizacji, okazuje się, że nie można wydatkować na ten cel zakładowych pieniędzy, bo zabraniają przepisy. Inne ograniczenia związane są z brakiem sprzętu sportowego i rekreacyjno-turystycznego. Zakładowa wypożyczalnia już dawno została „ograbiona” przez co sprytniejszych i bardziej przewidujących i obecnie świeci pustkami. Kilka plecaków i śpiworów, tyleż samo zniszczonych materaców, niewiele więcej namiotów, to całe jej wyposażenie. Sprzętu zimowego nie ma zupełnie.

Sport masowy w mieście praktycznie nie istnieje. Jaworski OSiR bardziej pozoruje działalność statutową, niż faktycznie działa. Programy pracy tej jednostki miały wypływać z zakładów pracy, uwzględniać potrzeby ich załóg, powstają za biurkiem, bez żadnych kontaktów z ludźmi, zajmującymi się w przedsiębiorstwach organizowaniem sportu masowego. Trudno zatem się dziwić, że ludzie ci oferują mieszkańcom Jawora lepienie bałwana, gdy na dworze jest -10°C. Zakładowi organizatorzy sportu masowego przynajmniej w ZKIMR, zapewne chętnie nawiązaliby ściślejszą współpracę z OSiR-em, skorzystaliby z jego organizacyjnej i merytorycznej pomocy. Współpraca mogłaby doprowadzić do wyjścia sportu masowego poza bramy zakładów, dostarczając mieszkańcom miasta wielu wrażeń. W 20-tysięcznym Jaworze z powodzeniem mogłaby funkcjonować międzyzakładowa liga futbolowa, brydżowa, tenisa stołowego, siatkówki itp. Niektóre zakłady organizują spartakiady. Dlaczego więc nie pomyśleć o spartakiadzie międzyzakładowej.

Znakomite, wciąż niewykorzystane możliwości dla sportu masowego, szczególnie latem i jesienią, stwarza park miejski. Dlaczego nie dostrzegają jego walorów rekreacyjno-sportowych działacze OSiR-u, jest chyba tylko ich tajemnicą.

Jeżeli już w Jaworze sport masowy musi mieć charakter odświętny, to w tym roku okazja nadarza się po temu wyjątkowa — 40 rocznica zwycięstwa nad faszyzmem. To święto nie powinno ująć uwagę ludzi odpowiedzialnych za sport masowy w mieście.

M. Lenkiewicz

Przygotowania do rundy wiosennej rozpoczęte

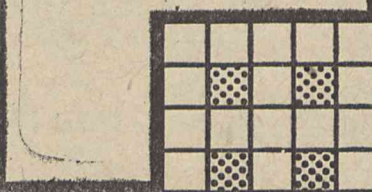
Tradycyjnie już pierwsze dni stycznia wyznaczają początek przygotowań do rewanżowej rundy rozgrywek piłkarskich we wszystkich klasach. 7. stycznia, po dwutygodniowej przerwie, wznowili je piłkarze jaworskiej „Kuzni”. W związku z rezygnacją dotychczasowego trenera J. Dwernickiego, jego miejsce zajął asystent B. KOPEĆ. Kadra, jaką on dysponuje, liczy ponad 20 zawodników. Łatwo więc zauważyć, że jest znacznie liczniejsza od tej, z jaką pracował jesienią ub.r. trener J. Dwernicki. Po odbyciu zasadniczej służby wojskowej powrócili do drużyny B. Szeliga, W. Tympalski i Z. Krzemiński. Po ponad dwóch latach pobytu w legnickiej „Miedzi” wrócił do „Kuzni” A. Skowron. Pozostali zawodnicy występowali w zespole w rundzie jesiennej. Są to: H. Kasprzak, K. Frackowiak, M. Nieć, A. Ignatiuk, M. Lenkiewicz, P. Rybicki, A. Stryjak, H. Dulik, M. Jarząb, K. Ziemia, J. Włoszczak, A. Miłoś, M. Filbier, M. Spurek, A. Gabrys, S. Błiskowski, J. Cajler, Z. Pasiud i D. Brzyk.

Znaczne uzupełnienie kadry powinno przynieść pozytywne efekty w grze już wiosną tego roku. Oczywiście, trzeba mieć na uwadze jakość przygotowań w okresie zimy. Z pewnością wzbogacenie kadrowe drużyny zwiększa rywalizację sportową o miejsce w podstawowym składzie, a trenerowi daje większe pole manewru.

Na przełomie lutego i marca drużyna przebywać będzie na zgrupowaniu w województwie wałbrzyskim. Inauguracja rozgrywek w rundzie wiosennej nastąpi 17 marca.

(m)

krzyżówka



POZIOMO: 1) lista, wykaz; 4) koc, przykrycie; 7) powolny taniec francuski; 8) taksa za przewóz przez Styks; 10) wielka ilość; 12) mały karabin; 14) pias rytmiczny; 15) wzajemne powiązanie, współzależność; 19) zabytkowe miasto w pn.-wsch. Węgrzech; 20) urok, powab; 21) działania; 22) duży pokój; 23) od Ewy.

PIKOWO: 1) przeciwnik Kraka; 2) imię autora powieści „Chłopiec z Salskich Stepów”; 3) naczynie na salaty i kompoty;

4) przewaga; 5) węglowódz; 6) najlepsza obrona; 9) rodzaj bicza; 11) posiedzenie plenarne sejmku; 13) zabawa taneczna; 15) wyrób kuźniczy; 16) jednostka z Madrytu; 17) cienki węgiel; 18) imię Chacaturiana.

„VICTOR”
WŚRÓD CZYTELNIKÓW, którzy nadesłali prawidłowe rozwiązanie na adres redakcji „PF” do 20 lutego br., rozlosowane zostaną nagrody książkowe: Wojciecha Natanson, „Sekrety fredrowskie” i Eugeniusza Paukszy, „Zatoka Zarłocznego Szczupaka”.

ROZWIĄZANIE krzyżówki z grudniowego numeru „PF”:
POZIOMO: Natal, heban, Poczdam, dukat, „Biali”, kolowaczna, ocean, wielko, kanalizacja, cekin, czara, Okrzeja, limba, aktor.

PIKOWO: kaduk, zapół, remiz, papla, lotopalańka, szlak, habilitacja, Korczak, aneksja, Liszt, kefir, Niobe, czako, argon.
NAGRODY wylosowali: JAN SARZYŃSKI z Wydziału M-1 książkę Aleksandra Boleńskiego „Dzieje głupoty w Polsce” oraz JAN TUREK z Działu Głównego Energetyki książkę Jadwigi Kwaśniewskiej i Krystyny Mikołajczyk „Zbieramy ziola” i Janusza Szablackiego „Dla każdego inny raj”. Nagrody do odebrania w redakcji.

1		2	3		4	5		6
8	9				10		11	
12					13			
					14			
15		16				17		18
19					20			
					21			
22						23		

PRZEGLĄD FABRYCZNY — pismo Załogi Zakładów Kuźniczych i Maszyn Rolniczych w Jaworze. Redaguje zespół w składzie: Zdzisław Kasprzyk (redaktor naczelny), Michał Lenkiewicz, Leszek Prończuk (red. techniczny), Ryszard Trześniowski (sekretarz redakcji). Adres redakcji: 59-400 Jawor, ul. Kuźnicza 4, telefon 30-51 wewn. 446.
DRUK: Wrocławskie Zakłady Graficzne — Zakład w Jaworze, pl. Seniora 4.
Nakład 2500 — A3 — R-22 zam. 93-85/C-13000