

Jak realizowano partyjne uchwały i wnioski

18 lutego br. w Klubie Technika odbyła się konferencja sprawozdawcza zakładowej organizacji partyjnej. Poprzedziły ją zebrania organizacji oddziałowych, skupiających członków partii z siedmiu fabrycznych środowisk i byłych pracowników zakładu, zgrupowanych w odrębnej OOP. Przebieg jednego z takich zebrań relacjonowaliśmy w lutowym numerze „PF”.

W trakcie kilkugodzinnych obrad delegaci, reprezentujący ponad trzystuosobową rzeszę członków PZPR w ZKiMR rozliczyli swoje władze z realizacji zadań, przyjętych przed dwoma laty na Konferencji Sprawozdawczo-Wyborczej, a także z wykonania uchwał partyjnych i wniosków zgłaszanych na zebraniach oddziałowych. Starali się także odpowiedzieć na pytanie, jaki zakładowa organizacja partyjna ma wpływ na całokształt zakładowych spraw?

Konferencję otworzył I sekretarz KZ PZPR ADAM SAWICKI, który przedstawił delegatom referat Egzekutywy. Stwierdził na wstępie, że zawiera on jedynie omówienie podstawowych form działania organizacji partyjnej. Nie sposób bowiem w ciągu kilkudziesięciu minut omówić wszystkie przejawy funkcjonowania partii w fabryce w okresie, który był niezwykle bogaty w wydarzenia gospodarcze i społeczno-polityczne. Uzupełnieniem referatu, dodał, będą zapewne wy-

stąpienia delegatów, którzy podzielali się z obecnymi na sali obrad swoimi doświadczeniami z pracy poszczególnych organizacji oddziałowych.

Przedstawiając dane, dotyczące rozmieszczenia sił partii w zakładzie stwierdził, że w omawianym okresie stan członków i kandydatów partii w ZKiMR zmniejszył się o ośmiu towarzyszy. Na sytuację tę wpłynęły następujące przyczyny: 15 osób odeszło do innych przedsiębiorstw, dziewięć skreślono z listy członków partii na podstawie uchwały OOP za łamanie dyscypliny partyjnej i nieprzestrzeganie statutu PZPR, czterech towarzyszy zmarło. Jednocześnie szeregi zakładowej organizacji powiększyły się o pięć osób, które przybyły z innych POP, oraz o 15 nowo przyjętych kandydatów, w większości robotników.

Sporo miejsca w referacie Egzekutywy A. Sawicki poświęcił sprawom kluczowym dla zakładu w minionych miesiącach, a mianowicie modyfikacjom sterowanych zasad płacowych i problemom polityki kadrowej. Stwierdził m.in., że w tym pierwszym przypadku rola KZ polegała na uważnym obserwowaniu i analizie działań, podejmowanych przez zakładową administrację. Nie ingerowano w poczynania specjalistów opracowujących nowe zasady płacowe, czuвано jedynie nad tym, aby odzwierciedlały one zasady sprawiedliwości

społecznej, to słynne „każdemu według pracy”. Kilkakrotnie interweniowano w celu przyspieszenia toku prac nad systemem, znając oczekiwania załogi z nim związane.

Oceniając stosowane zasady polityki kadrowej powiedział m.in. iż wiele inicjatyw KZ w tej dziedzinie nie zostało podjętych przez fabryczną administrację w praktycznym działaniu. Dotyczy to np. dokonywania systematycznej analizy płynności załogi, czy też stworzenia systemu adaptacji społeczno-zawodowej. Wielokrotnie wskazywano także, że planowanie zadań gospodarczych nie może się opierać o wzrost liczby zatrudnionych. Wiadomo przecież, że na rezerwy rąk do pracy nie ma co liczyć. Należy więc usprawniać organizację pracy, wprowadzać postęp techniczny, poprawiać warunki pracy i wypoczynku... Działania zakładowej administracji są tu jednak dziwnie niemrawe. Nadal preferowane są w ZKiMR ekstensywne metody produkcji... Nie znalazły również uznania w oczach kierownictwa gospodarczego propozycje załogi zwiększenia liczby luk w zatrudnieniu poprzez zwiększenie tzw. dyspozycyjności pracowników. Polegałoby to na zdobywaniu dodatkowych umiejętności, przydatnych w pracy wydziału. I w tym przypadku administracja ograniczyła się do zamarkowania działań. Wydano zarządzenie, w którym zagwarantowano podwyżki wszystkim tym, którzy zdobywają wyższe kwalifikacje, i na tym poprzestano.

Dużą wagę przywiązywano w minionych miesiącach do załatwiania skarg i wniosków, zgłaszanych do KZ. Jak wynika z informacji A. Sawickiego w pierwszej połowie kadencji interweniowano w 66 przypadkach. Aż 44 z nich zostały załatwione pomyślnie dla pracowników, co niezbyt dobrze świadczy o sposobie pracy fabrycznych władz. Biurokracja, jak widać, nadal kwitnie. W zbyt wielu też wypadkach sekretarze oddziałowych organizacji musieli wyręczać osoby, zobowiązane do załatwiania spraw ludzkich z racji zajmowanego stanowiska.

c.d. na str. 4



przeгляд fabryczny



Pismo Załogi
Zakładów Kuzienniczych
i Maszyn Rolniczych w Jaworze
Nr 3 (92) Rok XII
Marzec 1985 r.

Z OKAZJI DNIA METALOWCA
WSZELKIEJ POMYŚLNOŚCI
W PRACY ZAWODOWEJ
I ŻYCIU OSOBISTYM
WSZYSTKIM PRACOWNIKOM
Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych
ż y c z y

redakcja „PF”

CO Z SYSTEMEM WYNAGRADZANIA?

Umowa płacowa pod koniec II kwartału

Przez wiele miesięcy pilnie śledziliśmy wszystkie poczynania związane z wprowadzeniem w ZKiMR nowego systemu wynagradzania. Na bieżąco informowaliśmy o wszystkim naszych czytelników. Wszelkie informacje na ten temat wzbudziły duże zainteresowanie załogi. Nie więc dziwnego, że gdy w ostatnich numerach gazety zabrakło tego tematu, przy łada okazji zaczęło się indagowanie nas o powody, dla których przestaliśmy o tym pisać. W wielu rozmowach dalo się odczuć duże zniecierpliwienie spowodowane przedłużaniem się prac nad tym systemem i odsuwaniem terminu jego wprowadzenia w życie. Wielu bowiem spodziewało się, że zgodnie z zapewnieniami przedstawicieli dyrekcji, nastąpi to z początkiem b.r. Tak się jednak nie stało. W związku z tym zwróciliśmy się do z-cy dyrektora d.s. ekonomicznych EUGENIUSZA CEZARA z pytaniem o przyczyny opóźnień we wdrażaniu systemu i aktualny stan prac merytorycznych.

— Zakładowy system wynagradzania gotowy był już w ubiegłym roku. Przeprowadzone zostały niezbędne konsultacje z załogą, które wykazywały, że generalne jego założenia, zostały przez

nią zaakceptowane. Rozbieżności zdań, czemu zresztą trudno się dziwić, zaistniały dopiero w momencie ustalania tej hierarchii. Znalazło to wyraz w dążeniu pewnych grup zawodowych do umieszczenia ich na wyższych szczeblach tej drabinki. Trzeba powiedzieć, że wiele sugestii pracowników uznanych zostało za logiczne i słuszne i uwzględnionych w ostatniej wersji systemu. Został on przesłany do organu założycielskiego do akceptacji. Wystąpiliśmy jednocześnie z prośbą o zezwolenie na wprowadzenie go w życie etapami. O ile bowiem rozwiązania proponowane dla pracowników umysłowych i dniówkowych uznaliśmy za dobre to w przypadku pracowników zatrudnionych w akordzie wzbudziły one sporo wątpliwości. Zamierzaliśmy więc najpierw wprowadzić nowe zasady wynagradzania dla pracowników umysłowych i dniówkowych, a potem, po niezbędnych modyfikacjach, dla pracowników akordowych. Niestety, ministerstwo nie wyraziło na to zgody, w związku z czym wprowadzenie systemu nastąpi jednocześnie i obejmie wszystkie grupy pracownicze.

c.d. na str. 2



Galeria zabytków Jawora

rys. St. Kozłowski

8 marca w zakładzie

Każdego roku Międzynarodowy Dzień Kobiet obchodzony jest w ZKiMR bardzo uroczysto. W dniu swojego święta panie otrzymują upominki, życzenia i kwiaty. Zgodnie z wieloletnią tradycją wszystkie pracownice zostały uhonorowane skromnymi prezentami. Świętowanie przedłużyło się nawet na następny dzień, bowiem dyrektor ZKiMR, uwzględniając prośby żeńskiej części załogi, przesunął termin roboczej soboty z 9 na 16 marca. Dzięki temu wiele kobiet miało do pracy mogło przyjść do Klubu Technika by uczestniczyć w zorganizowanej dla nich zabawie.

Tym razem impreza miała mniej oficjalny charakter. Odstępiono do sztywnej, schematycznej i pompatycznej konwencji akademii na rzecz spotkania towarzyskiego. Nie było długich, wznieśliwych i nudnych przemówień. Dyrektor M. NAWROCKI podziękował wszystkim paniom za dobrą pracę, za wkład w rozwój przedsiębiorstwa oraz złożył im życzenia w imieniu kierownictwa zakładu, władz miejskich i wojewódzkich. Duże zainteresowanie wzbudziła projekcja 4 numeru Jaworskiego Kwartalnika Filmowego, realizowanego przez J. KREDOSZYŃSKIEGO.



SPROSTOWANIE:

W poprzednim numerze „PF” złośliwy chochlik drukarski zagubił zdjęcie do tekstu pt. „Pociąg

giem przyjaźni do ZSRR”. Przepraszamy naszych Czytelników za tę pomyłkę.

Na zdjęciu: Moment powitania w Kołchozie Guljanowskim.

W OSTATNIEJ CHWILI

„15” pensja w ZKiMR

Miło nam jako pierwszym poinformować pracowników ZKiMR że w związku z bardzo dobrymi wynikami ekonomicznymi uzyskanymi przez przedsiębiorstwo w ubiegłym roku zaistniała możliwość wypłacenia dodatkowej nagrody z zysku. Tak więc oprócz tzw. czternastki załoga otrzymała na początku kwietnia jeszcze „biętnastkę”.

Wypłata tej nagrody odbędzie się na takich samych zasadach jakie obowiązywały dotychczas przy wypłacie „czternastki”. Dodatkowa gotówka z pewnością przyda się przed świętami.

Wyróżnienie dla racjonalizatorów i wynalazców

Działalność racjonalizatorska i wynalazcza ma w ZKiMR wysoką rangę. Wielokrotnie dawaliśmy temu wyraz także na naszych łamach, podkreślając znaczące osiągnięcia pracowników ZKiMR w tej dziedzinie, często wykraczające daleko poza granice zakładu, a nawet województwa, popularyzując ruch wynalazczy. Wystarczy przypomnieć wyniki uzyskane przez zakładowych racjonalizatorów w 1983 roku, kiedy to Klub Techniki i Racjonalizacji ZKiMR uznany został za najlepszy w województwie, a M. HORBARCZUK uzyskał wyróżnienie „Mistrz racjonalizacji”.

Rok 1984 podsumowali racjonalizatorzy 13 marca w Klubie Technika. Na spotkaniu, w którym uczestniczyli zastępca dyr. d.s. technicznych A. OLECH, I sekretarz KZPZPR A. SAWICKI, przewodniczący Zakładowego Klubu Techniki i Racjonalizacji W. ASŁAMOWICZ oraz przewodniczący ZZ SZMP S. GRONCZEWSKI, oceniono przebieg Turnieju Młodych Mistrzów Techniki i konkursu na najlepszego racjonalizatora w 1984 roku.

Na konkurs „Najlepszy racjonalizator roku 1984” zgłoszono 59 projektów, z czego przyjęto do realizacji 45. Wszystkie zostały zastosowane w praktyce, co przyniosło przedsiębiorstwu efekty ekonomiczne w wysokości ponad 12 mln zł. Komisja konkursowa, oceniając przede wszystkim ilość zgłoszonych i zastosowanych projektów racjonalizatorskich oraz uzyskane efekty ekonomiczne I miejsce przyznała mgr. inż. JANO WI WATROBIE. Efekty zastosowania jego projektów przyniosły zakładowi ponad 2 mln zł oszczędności. II miejsce zajęli mgr. inż. STANISŁAW KAZIMIERSKI i mgr. inż. PAWEŁ KOZŁOWSKI. Pięć zastosowanych ich projektów dało ponad 3 mln zł. III miejsce przyznano JANOWI WOJTONIOWI, RYSZARDOWI KULPIE i MICHAŁOWI PANCEWICZOWI, których projekt przyniósł blisko 4 mln zł efektów ekonomicznych. Czwarty w konkursie był MAKSYMILIAN ZIELIŃSKI. Zastosowanie jego projektów pozwoliło zaoszczędzić 2,7 mln złotych.

W Turnieju Młodych Mistrzów Techniki zwyciężył mgr. inż. PAWEŁ KOZŁOWSKI. Efekty zastosowania pięciu jego projektów wyniosły ponad 1,3 mln zł. II miejsce komisja przyznała mgr. inż. EDWARDOWI TOMALI (efekt prawie 700 tys. zł), a III mgr. inż. RYSZARDOWI PRZY-NIE (150 tys. zł). Ponadto wyróżnił mgr. inż. LECHA GWOŹDZIEWICZA. Ogółem w turnieju uzyskano efekty ekonomiczne w wysokości prawie 5,4 mln zł.

Laureaci wyróżnieni zostali, oprócz nagród pieniężnych, dyplomami i odznakami „Racjonalizator produkcji”.

Wynalazczość pracowniczą przyniosła więc przedsiębiorstwu znaczne i wymierne korzyści. Dzięki zastosowanym rozwiązaniom obniżono zużycie surowców, energii i paliw, wykorzystano odpady technologiczne, uruchomiono nową produkcję, zmniejszono straty czasu pracy, poprawiono jej warunki i bezpieczeństwo.

(m)

Kłopoty ze śmietnikiem w osiedlu

Usytuowanie śmietnika w osiedlu przy ul. Metalowców pomiędzy trzema nowymi punktówkami zdaniem wielu lokatorów — szczególnie tych z niższych pięter — nie jest zbyt szczęśliwe. Otworzenie okien powoduje wdzieranie się do mieszkań nieprzyjemnych zapachów rozkładających się nieczystości. Stąd też zrodziły się wątpliwości co do prawidłowego zlokalizowania śmietnika. Sprawę tę podejmowali także na jednym ze swych zebrania członkowie komitetu osiedlowego.

Wątpliwości mieszkańców powinna rozwiązać informacja udzielona nam przez kierownika Z. NOGE, z której wynika, że usytuowanie śmietnika jest jak najbardziej prawidłowe. Zasięgał on w tej sprawie opinii sanepi-

du, który nie stwierdził w tym przypadku żadnych uchybień ze strony projektantów i wykonawców osiedla.

Czy jednak w związku z tym lokatorzy na zawsze skazani zostaną na wachanie śmietnikowych zapachów? Otóż nie. Przedsiębiorstwo oczyszczania obiecało kierownictwu osiedla zainstalowanie w najbliższym czasie na jego terenie nowoczesnych kontenerowych pojemników na śmieci. Wówczas zarówno problem zapachów, fruujących po osiedlu papierów jak też roznoszonych przez zwierzęta resztek żywności przestanie istnieć. Póki to jednak nastąpi, jedna rada wszystkim lokatorom — nie wysyłajmy z kublami dzieci. Weźmy ten drobny obowiązek na siebie i, jeżeli jest to tylko możliwe, zamykajmy pokrywę pojemnika.

Wymiana kolonijna z Czechosłowacją

Coraz bogatsza staje się wakacyjna oferta wypoczynku dla młodzieży szkolnej. Pozytywne doświadczenia w wymianie kolonijnej z ubiegłego roku stały się podstawą podpisania kolejnego porozumienia w tej sprawie pomiędzy Radą Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych i Centralną Radą Czechosłowackich Związków Zawodowych.

W myśl tego porozumienia w ramach współpracy zaprzyjaźnionych województw na kolonie do Czechosłowacji wyjedzie 25 tysięcy polskich

dzieci. Tyle samo dzieci czechosłowackich spędzi wakacje w Polsce. Wymiana organizowana będzie pomiędzy polskimi i czechosłowackimi przedsiębiorstwami i organizacjami związkowymi. Ze strony polskiej wymianę nadzorować będzie 12 Federacji upoważnionych przez OPZZ.

W podpisanym porozumieniu uzgodniono, że ze strony polskiej wyjadą dzieci w wieku od 11 do 15 lat (uczniowie szkół podstawowych). Zostaną one umieszczone na koloniach razem z dziećmi czechosłowackimi, co przyczyni się do skuteczniejszej realizacji programu wychowawczego opartego na wychowywaniu młode-

Działkowcy „Hefajstosa” dziękują

Zarząd Pracowniczego Ogrodu Działkowego „Hefajstos” dziękuje za pośrednictwem gazety dyrektorowi ZKiMR MARIANOWI NAWROCKIEMU, głównemu specjalistcie d.s. pracowniczych WŁADYSŁAWOWI GAŹDZIE, Komitetowi Zakładowemu PZPR, Radzie Pracowniczej oraz Zarządowi Związku Zawodowego Metalowców za dotychczas okazaną pomoc finansową i materiałową w modernizacji ogrodu.

Potrzeby działkowców spotykały się zawsze z dużym zrozumieniem wymienionych osób i organizacji.

go pokolenia obu krajów w duchu pokoju, przyjaźni i socjalistycznego patriotyzmu. Czas pobytu na koloniach ustalono na 18 dni, nie wliczając czasu dojazdu.

Ustalono zostały także pary przedsiębiorstw wzajemnie organizujące wypoczynek dzieciom w Polsce i Czechosłowacji. Zakłady Kuziennicze i Maszyn Rolniczych współpracować będą w wymianie wakacyjnej z ZV ROH Agrozet w Jicinie, przedsiębiorstwem produkującym maszyny rolnicze, m.in. kombajny.

Z informacji uzyskanych u związkowców wynika, że grupa dzieci pracowników ZKiMR liczyłaby około 40 osób. Z grupą tą wyjechałoby 4 wychowawców (zgodnie z ustaleniami 1 wychowawca na 10 dzieci).

(m)



W ostatnich dniach lutego powołany został w zakładzie społeczny komitet obchodów Dnia Metalowca. W jego składzie znalazły się następujące osoby: EUGENIUSZ CEZAR — przewodniczący oraz ANTONI PRZYBYSZEWSKI, ROMAN STEPIEŃ, GRZEGORZ LISOWSKI, EUGENIUSZ GANCARZ, STANISŁAW MYTYCH, WANDA KOŁODZIEJCZYK, ANDRZEJ SOBIECKI, MARIAN GRYNICZ, MIECZYSLAW HORBARCZUK i MICHAŁ LENKIEWICZ — członkowie. Uroczysta akademia 30 marca w Klubie Technika.

Organizatorzy imprez sportowo-rekreacyjnych pragnący otrzymać dofinansowanie na nagrody i inne wydatki, muszą odpowiednio wcześniej uzgadniać to z dyrekcją zakładu i zarządem NSSZ Pracowników ZKiMR. Brak takiej zgody uniemożliwia uzyskanie dofinansowania.

Zasady wynagradzania pracowników na stanowiskach robotniczych

Samorząd w osiedlu

Od momentu powołania Rada Osiedla wykazuje dużą aktywność. Systematycznie przynajmniej raz w miesiącu odbywa swoje zebrania robocze. Wspólnie z kierownictwem osiedla i uczestniczącym w zebraniach przedstawicielem RUSW, dzielnicowym T. Pilchem stara się rozwiązać najbardziej dokuczliwe i pilne problemy mieszkańców. Jak wynika z protokołów, jest ich sporo.

W ostatnim czasie rada wystąpiła do dyrektora ZKiMR o spowodowanie przeniesienia garażu znajdującego się na terenie przeznaczonym pod budowę kolejnych bloków mieszkalnych, a także o wygryzowanie od firmy budowlanej obowiązku należytego zabezpieczenia terenu budowy. Od dłuższego czasu lokatorzy „rotacyjnego” domagają się przegrodzenia korytarzy i piwnic. W tej sprawie rada skierowała odpowiedni wniosek do zastępcy dyr. d.s. inwestycji. Wyraziła w nim także poważne zaniepokojenie stanem technicznym tego budynku. Blok po prostu pęka, co budzi obawy mieszkających w nim ludzi. Rada oczekuje w tej sprawie stosownych wyjaśnień.

W związku z licznymi ostatnio kradzieżami w osiedlu, przede wszystkim akcesoriów i wyposażenia samochodowego, dzielnicowy T. PILCH przedłożył wniosek o zainstalowanie oświetlenia na parking przed blokiem „rotacyjnym”.

za pracę w wolne soboty i niedziele określa zarządzenie dyrektora ZKiMR z 15 lutego 1985 r. Pracownicy akordowi otrzymują podwójną płacę z akordu plus 50 zł za każdą przepracowaną godzinę, natomiast pracownicy dniówkowi — podwójną płacę wg grupy osobistego zaszerzowania plus 50 zł za każdą przepracowaną godzinę. Wypłata za pracę w wolne dni dokonywana będzie 15 i 30 każdego miesiąca.

Kłopoty paliwowe zmusiły do podjęcia decyzji o ograniczeniu zużycia etyliny i oleju napędowego. W związku z tym dyrektor ZKiMR M. NAWROCKI wprowadził całkowity zakaz używania wszystkich samochodów kamaz, zmniejszył o połowę limit oleju napędowego dla wszystkich wydziałów oraz polecił ograniczyć do minimum pracę sprzętu budowlanego. Ponadto polecił rozpatrzyć możliwość wycofania autobusów z niektórych tras, jeżeli nie spowoduje to strat czasu pracy, zachwiania rytmiki produkcji i spadku zatrudnienia.

15 marca odbyło się zebranie delegatów załogi ZKiMR, podczas którego m.in. przyjęto uchwałę o zarządzeniu wyborów (koniec kadencji) do organów samorządu załogi — zebrania delegatów i rady pracownicz.

Z dniem 1 marca br. stanowisko kierownika Działu Socjalnego objął KRZYSZTOF CHEŁCHOWSKI. Dotychczasowy kierownik tego działu ADAM BABIJCZUK został kierownikiem W-3.

Pilną sprawą jest także umieszczenie na terenie osiedla właściwych znaków drogowych. Dotychczas bowiem właściciele pojazdów poruszają się po terenie osiedla w sposób całkowicie dowolny, a co najgorsze, z szybkością nie zawsze bezpieczną dla pozostałych mieszkańców, zwłaszcza dzieci.

Rada osiedla uznała za konieczne precyzyjne określenie statusu mieszkańców osiedla nie będących pracownikami ZKiMR. Padł wniosek zróżnicowania czynszów pracownikom zakładu i lokatorom pracującym w innych przedsiębiorstwach. Realizacja tego wniosku musi być jednak poprzedzona zbadaniem prawnej strony zagadnienia.

Właściciele psów zobowiązani zostali do przedłożenia radzie i kierownictwu osiedla dokumentów rejestracji i szczepienia. W stosunku do osób, które nie dopełnią tego obowiązku zostaną skierowane wnioski o ukaranie do RUSW.

Rada osiedla wyraziła zgodę na przeznaczenie nie zagospodarowanych dotąd pomieszczeń w blokach nr 7 i 11 na placówkę ORMO i Zakładowego Związku Wędkarskiego.

Mieszkańcy mogą zgłaszać swoje problemy dyskutując z członkami rady w każdą pierwszą środę miesiąca od godz. 16 do 17 w lokalu kierownictwa osiedla.

(m)

Umowa płacowa

c.d. ze str. 1

Przyczyna opóźnień, jak już wspomniałem, tkwi w niezbyt precyzyjnych rozwiązaniach w stosunku do pracowników akordowych. Wyliczenia wykazały, że włączenie do ich płacy podstawowej składników ruchomych, w rodzaju nagrody z zakładowego funduszu nagród czy premii motywacyjnej, które do tej pory nie miały charakteru obligatoryjnego, a zależały od właściwego wywiązywania się z obowiązków pracowniczych, spowoduje poważny bałagan w płacach. Na operacji tej zyskują bowiem najbardziej akurat nie ci, którzy swoje obowiązki wypełniają rzetelnie, tylko ci, którzy za uchybienia w pracy byli dotychczas pozbawiani tych elementów płacy. Jest to wbrew jakimkolwiek zasadom motywacyjnym, gdyż system taki nagradzałyby złe pracujących, podczas gdy powinien nagradzać tylko pracowników dobrych.

Muszę obiektywnie przyznać, że z rozwiązaniem tego problemu nie potrafiliśmy dać sobie rady w przedsiębiorstwie. Zwróciliśmy się więc o pomoc do Zakładu Ekspertyz Gospodarczych przy Wojewódzkim Oddziale PTE w Legnicy, z którym zawarliśmy umowę na opracowanie zakładowego systemu wynagradzania. Znamy, że generalne założenia systemu, o których powiedziałem wcześniej pozostaną bez zmian. Wspólnie z ekspertami pracują także pracownicy ZKiMR, m.in. W. ASŁAMOWICZ, M. ŁUKASIK, M. GRALA i W. MARTIUK. Zgodnie z umową prace mają być zakończone do końca marca. Potem należałoby zapoznać z wynikami załogę ZKiMR. Zatem wprowadzenie w życie nowego systemu byłoby realne w II kwartale bieżącego roku, prawdopodobnie w czerwcu. Pod warunkiem oczywiście, że wygospodarujemy na to środki finansowe.

M. Lenkiewicz

Dodatkowe urlopy dla pracujących w Kuźni

Sukcesem Federacji „Metalowcy” zakończyły się wielomiesięczne starania o dodatkowe płatne urlopy dla pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie szkodliwych dla zdrowia — pracujących w kontakcie z pyłami azbestu oraz w kuźniach i odlewniach. Prezydium Rządu pozytywnie rozpatrzyło wniosek federacji, podejmując w tej sprawie stosowną uchwałę. Rada Ministrów opracowała projekt rozporządzenia w sprawie płatnych urlopów dodatkowych dla pracowników zatrudnionych w kuźniach i odlewniach społecznie szkodliwych zakładów pracy oraz płatnych urlopów dodatkowych dla pracowników zatrudnionych w kontakcie z pyłem azbestowym.

Pracowników ZKiMR zatrudnionych w wydziałach kuźni zainteresować powinny propozycje rządowe przedstawione w pierwszym z wymienionych dokumentów. Projekt rozporządzenia określa stanowiska oraz rodzaj wykonywanych na nich prac, które upoważniają do dodatkowego urlopu, a ponadto precyzuje warunki, które muszą być spełnione w przedsiębiorstwie oraz przez pracowników, żeby móc im przyznać dodatkowe urlopy. Prawo

do dodatkowego urlopu przysługują pracownikom zatrudnionym na następujących stanowiskach wydzielonych kuźni: kowal kucia i prasowania swobodnego, kowal matrycowy, kowal ręczny, nagrzewacz, prostowacz wyrobów metalowych, przecinacz w obróbce plastycznej, operator maszyn i urządzeń w kuźni, transportowy w kuźni, oczyszczacz i wykańczacz odkuwek, ustawiacz maszyn i urządzeń kuźniennych, służby utrzymania ruchu technologicznego w kuźni, bezpośredni dozór techniczny oraz kontroler jakości w produkcji odkuwek jako pracownik wydziału pomocniczego kuźni. Wysokość tego urlopu wynosi 6, 9 lub 12 dni roboczych w każdym roku kalendarzowym, w zależności od stopnia narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia. Na wymienionych stanowiskach muszą jednak występować stale szczególnie szkodliwe dla zdrowia lub szczególnie uciążliwe warunki pracy. Za takie natomiast uważa się warunki, w których stężenia i następstwa czynników szkodliwych przekraczają dopuszczalne normy, występuje gorący mikroklimat i nadmierny wydatek energetyczny spowodowany koniecznością zachowania odpo-

wiedniej pozycji ciała i wysiłkiem fizycznym (ponad 2000 kcal/zm. dla mężczyzn i ponad 1200 kcal/zm. dla kobiet). Szczegółowe kryteria oceny warunków pracy w zakładach określi minister hutnictwa i przemysłu maszynowego w porozumieniu z ministrem pracy, płac i spraw socjalnych oraz ministrem zdrowia i opieki społecznej.

Wprowadzenie dodatkowych urlopów nie może spowodować obniżenia wielkości produkcji ani też wzrostu godzin nadliczbowych. W związku z tym na przedsiębiorstwie spoczywa obowiązek opracowania programu przedsięwzięć techniczno-organizacyjnych, które zabezpieczą przed ewentualnymi negatywnymi skutkami wprowadzenia tych urlopów. Realność tego programu musi jednak uzyskać pozytywną opinię organu założycielskiego. Uprawnienia do urlopu na danym stanowisku pracy oraz jego wymiar określa — w porozumieniu z zakładową organizacją związkową oraz lekarzem zakładowym — na podstawie wyników badań środowiska pracy dyrektor przedsiębiorstwa. Dyrektorowi przysługuje prawo wstrzymania urlopów, jeżeli stwierdzi, że mimo podjęcia niezbędnych działań techniczno-organizacyjnych, spowoduje to obniżenie wielkości produkcji lub wzrost godzin nadliczbowych.

Prawo do pierwszego dodatkowego urlopu już w bieżącym roku nabywają pracownicy, którzy zatrudnieni byli nieprzerwanie na wcześniej wymienionych stanowiskach przez 10 lat. W roku przysługującym do niego przysługującym będzie po przepracowaniu 5 lat, a w roku 1987 i w latach następnych po przepracowaniu jednego roku. Urlop powinien być wykorzystany w tym roku, w którym pracownik nabył do niego prawo i przeznaczony prze-



de wszystkim na leczenie uzdrowiskowe.

Istotne jest również to, że prawo do tego urlopu nie ma charakteru stałego. Wyeliminowanie czy też ograniczenie czynników uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, które wcześniej stanowiły podstawę do przyznania dodatkowego urlopu może spowodować ograniczenie lub cofnięcie uprawnień do niego w roku następnym. Decyzję w tej sprawie również podejmuje dyrektor w porozumieniu z zakładową organizacją związkową.

Dodatkowe płatne urlopy są bez wątpienia poważnym osiągnięciem socjalnym. Przyznanie

ich obwarowane jest jednak szeregiem warunków, o których była mowa wcześniej. Sprawa oczywiście jest bowiem, że oznacza też dalsze skrócenie czasu pracy. Nie tak odległa przeszłość wykazała, jaki ma to wpływ na wielkość produkcji i na ogólną sytuację gospodarczą kraju. Stąd zapewne biorą się wszystkie ustanowione przez projektodawcę ograniczenia, zabezpieczające przed ewentualnymi negatywnymi skutkami dla gospodarki. Na dodatkowe urlopy muszą więc pracownicy sami zapracować.

Wkrótce należy spodziewać się stanowiska Federacji w tej sprawie.

Oprac. M.L.

DZIEŃ METALOWCA

Kolejny krok na drodze integracji środowiska

Obchody związkowego święta — Dnia Metalowca — mają wieloletnią tradycję. Po raz pierwszy obchodzone było ponad 20 lat temu. Z inicjatywy ówczesnych związków zawodowych i samorządu robotniczego władze państwowe ustanowiły święto zawodowe pracowników przemysłu metalowego i elektromaszynowego. Zawarty w „Monitorze Polskim” nr 4 z 1964 roku zapis określał, że zawsze będzie to miało miejsce w ostatnią niedzielę marca.

W przeszłości różnie wyglądało to świętowanie. Mieli metalowcy swoje lata lepsze i gorsze. Były lata, w których świętowano ten dzień z pełną galą. Z czasem pojechała ona jednak przekształcać się w blichtr, dający chwilowe zapomnienie codziennych bolączek i problemów. Rozdzielił pomiędzy odświeżoną atmosferą a codziennością stawał się coraz bardziej wyraźny. Wreszcie przy-

szły lata, które Dzień Metalowca wykreśliły z kalendarza. Nie na długo jednak. Wraz z odradzającym się nowym ruchem związkowym odradza się na nowo związkowe święto. Daty tej nie przeoczono już w ubiegłym roku. W wielu zakładach pomyślano o skromnym, ale godnym i sympatycznym jej uczczeniu. Nie było to już święto w starym stylu. Nie służyło ono już li tylko poprawianiu sobie samopoczucia. Przypomniano natomiast to wszystko, co w dotychczasowej historii ruchu związkowego metalowców i obchodów ich święta było zawsze cenne i wartościowe — umacnianie etyki i tradycji zawodowej, etosu pracy, zadośćuczynienia za trud, wysiłek, inicjatywę, odpowiedzialność za losy swojego przedsiębiorstwa.

Ruch zawodowy w nowym kształcie organizacyjnym mający za sobą trudny start i ponad

dwuletnie doświadczenia wciąż szuka miejsca dla siebie w społecznej rzeczywistości. Bo proces budowy nowych związków trwa. Wzrasta liczba ich członków, zyskują na autorytecie. Grube łody nieufności i rezerwy topnieją, chociaż grupa stojących z boku, wahających się i czekających na odpowiedź: zobaczymy co potrafić, jaka będzie skuteczność ważnych działań, czy ktoś zechce się z nami liczyć; jest liczna. Odpowiedzi na te pytania dostarcza codzienna związkowa praktyka. Wśród załóg pracowniczych rośnie zainteresowanie skutecznością związkowych poczynań, jako że dotyczą one przede wszystkim problemów socjalnych i bezpieczeństwa pracy. Rośnie też zainteresowanie społeczne całym ruchem związkowym, poczynaniami jego ponadzakładowych reprezentacji wobec władz regionalnych i centralnych. Związkowcy pragną mieć większy wpływ

na bieżące i perspektywiczne decyzje dotyczące życia społecznego i gospodarczego, chcą pomnażać dochód narodowy, ale i mieć zagwarantowane uczestnictwo w jego podziale. Zaprzeczają to opinie, jakoby związki zainteresowane były tylko mnożeniem socjalno-płacowych postulatów. Potwierdza natomiast ich zdolność i gotowość do takiego współdziałania z administracją zakładową i państwową, która mogłaby pozytywnie wpłynąć na poprawę sytuacji gospodarczej oraz warunki pracy i życia ludzi.

Związki zawodowe coraz lepiej wypełniają swoje podstawowe funkcje obrońcy interesów ludzi pracy. Wzrasta liczba konkretnych ludzkich spraw, których rozwiązanie umacnia związkowy autorytet i sprzyja dalszemu jego rozwojowi.

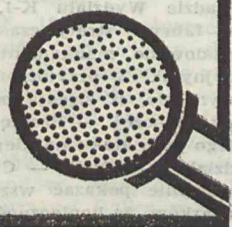
Zainteresowanie tegorocznym Dniem Metalowca jest w porów-

naniu z rokiem ubiegłym znacznie większe. Widoczne to jest także w ZKiMR. Na długo przed tym dniem powołany został w zakładzie zespół przygotowujący obchody tego święta. Zapowiedziane jest przybycie związkowych delegacji z Czechosłowacji i NRD. Wielu pracowników zostanie z tej okazji wyróżnionych za swoją rzetelną pracę.

Dzień Metalowca jest wprowadzaniem świętem związkowym, ale w uroczystości tej powinna wziąć udział cała załoga. Wszyscy jesteśmy członkami tego samego środowiska metalowców. Dzień Metalowca nie powinien służyć umacnianiu istniejących wśród nas podziałów. Powinien raczej sprzyjać ich przezwyciężaniu, lepszej integracji i zrozumieniu wspólnego celu, do którego powinniśmy zmierzać — dobra przedsiębiorstwa, ojczyzny i nas wszystkich.

(L)

co słyszał sekretarzu?



Jaką mamy kadre kierowniczą?

kach kilkumiesięcznej pracy zespołów, powołanych przez egzekutywę OOP.

„PF”: Przypomnijmy na początek, jakie cechy podlegały ocenie...

A.S.: Były to sprawy, które decydują o sprawnym kierowaniu podległym zespołem w dzisiejszych warunkach. W okresie trudnym, w którym oprócz wiedzy fachowej wymagana jest od kierownika szczególna umiejętność oddziaływania na podwładnych. W trakcie naszej poprzedniej rozmowy podkreślałem, że

zespoły oceniające brać będą pod uwagę obie te cechy łącznie. Przełożony nie może być tylko dobrym fachowcem. Musi być również skutecznym wychowawcą podległych pracowników, wpływać na ich postawy.

„PF”: W trakcie owej rozmowy padło także stwierdzenie, iż będzie to swoisty egzamin dla fabrycznej kadry kierowniczej. Jak ten egzamin wypadł?

A.S.: Zaczniemy od tego, że każdy kierownik pełni swoją funkcję z rekomendacją partii. Jak się wydaje, ta zasada do-

tarła już do świadomości wszystkich. Nawet tych, którzy dotąd tego nie dostrzegali. Konsekwencją jest zrozumienie faktu, że przełożonymi w socjalistycznym przedsiębiorstwie mogą być tylko ci, dla których realizacja zadań zakładu to nie tylko wyniki gospodarcze. To również kształtowanie zaangażowanych podstaw w podległych zespołach i osobista aktywność społeczna. Czy wszyscy spełniali ten wymóg? Nie, chociaż w ogólnej ocenie trzeba stwierdzić, że w naszym zakładzie mamy dobrą kadrę kierowniczą, w zdecydowanej większości spełniającą wymogi, jakie osobom sprawującym te funkcje

stawia partia. Mamy jednak stanowiska, trudne, na których obecnie kierownictwo nie potrafi sobie poradzić z realizacją zadań społeczno-politycznych. Jest to widoczne w niskiej aktywności tych środowisk, w bierności pracowników. A jednocześnie przełożeni w tych wydziałach nie wychodzą do załóg, nie interesują się ich problemami. Zajmują się tylko realizacją zadań gospodarczych. Ci mistrzowie i kierownicy otrzymali oceny negatywne, a partyjne rekomendacje na zajmowane stanowiska zostały im podtrzymane warunkowo. Powtórna ocena po upływie 3-6 miesięcy wykaże, na ile zostały usunięte niedostatki w ich pracy.

(r.)

Giełda pomysłów: dzisiaj pomysł – dzisiaj wypłata

Zakładowa giełda pomysłów odbywa się raz w miesiącu. Chwytliwe hasło „dzisiaj pomysł – dzisiaj wypłata” wydać by się mogło, powinno sięgnąć na giełdę wiele osób z pomysłami. Gotówka zawsze się przyda. Nie pamiętam od jak dawna funkcjonuje ona w przedsiębiorstwie, ani jak dawno usłyszałem o niej po raz pierwszy. Ogłoszenia informujące o kolejnych giełdach wielokrotnie rzucały mi się w oczy. I chociaż nigdy nie byłem wcześniej na takiej giełdzie, nie mogę powiedzieć, że bym nie o niej nie wiedział. Jej obraz rysowali mi ludzie uważający się za „znawców” problematyki w zakładzie. Giełda na tym o-brazku coraz bardziej zatracala swoją po-wagę, nabierając cech satyryczno-grotesko-wych. Trawersacja hasła w rodzaju „dzi-sisiaj pomysł – kiedy zapłata?”, „jutro po-mysł – dzisiaj wypłata” zdawała się po-twierdzać spadek rangi tej akcji. Postano-wilem więc na własne oczy przekonać się, jak wygląda sprzedaż i kupno pracow-niczych pomysłów, mających usprawnić pra-cę i przynieść wymierne korzyści przed-siębiorstwu. Postanowiłem też przekonać się ile prawdy jest w starym powiedzeniu o potrzebie jako matce wynalazków, która w zakładowych realiach rzekomo częściej bywa odzwierciedleniem oczekiwań pomy-słodawców, rzadziej zaś interesów przed-siębiorstwa.

Podczas lutowej giełdy zgłoszono 15 po-mysłów, za które od ręki wypłacono ich autorom 18 tys. zł. Zdaniem oceniających pomysły jest to dużo zwłaszcza w porów-naniu z wcześniejszymi giełdami. Niewiele

nawet brakowało, żeby jej organizatorzy znaleźli się w nie lada kłopotcie z powodu braku gotówki. Wszystkie pomysły zostały więc kupione chociaż żaden nie wzbudził entuzjazmu wśród oceniających, a tylko nieliczne uzyskały oceny wysokie. Do tych należały przede wszystkim pomysły zwię-kszające bezpieczeństwo pracy, eliminujące lub ograniczające zagrożenie wypadkowe. Tego rodzaju pomysły zgłosili Cz. TRYSZ-POT i W. LEMPASZEK, którzy zapropono-wali zastosowanie w oczyszczarkach OWCD-20 wylapywacza ciężkich cząstek pyłu. Dotychczas brak takiego urządzenia powodował, zwłaszcza przy złej jakości śrutu, częste zapychanie się przewodów wentylacyjnych, a w związku z tym ko-nieczność częstego ich czyszczenia. Zain-stalowanie wylapywacza zapewni znacznie lepsze wchłanianie pyłu, a w konsekwencji poprawia warunki pracy.

Pomysł E. TABASZA polega na wyeli-minowaniu hałaśliwości zaworów pneuma-tycznych podczas przesterowywania. Duży hałas spowodowany jest przewodami się stężonego powietrza do otoczenia. Za-instalowanie tłumików, od niedawna pro-dukowanych w kraju, wyeliminuje hałas.

Pomysł z zakresu BHP, polegający na skonstruowaniu specjalnego przyrządu słu-żącego do wybijania zakleszczonych w ma-trycach czopów, zgłosił L. BURAWSKI. Do-tychczas czynność ta wykonywana ręcznie przy pomocy młotka i prostego narzędzia służącego jako wybijak stwarzała duże za-grożenie wypadkowe. W przeszłości zdarzył się nawet w związku z tym wypadek na

kuźni. Skonstruowany przez autora pomy-siu przyrząd ochronny całkowicie zabez-pieczył przed ewentualnymi odpryskami rozbitego czopu. Pomysł ten kupiony został jako projekt racjonalizatorski.

Interesujące rozwiązanie, także przyjęte jako projekt racjonalizatorski, przedstawili ST. KAZIMIERSKI, P. KOZŁOWSKI i K. PIENIAŻEK. Zaproponowali oni zaprojek-towanie i wykonanie układu automatycz-nego dozowania wsadu do pieca FUEL×2 (podwójny). Pomysł ich może przynieść przedsiębiorstwu nawet oszczędności dewi-zowe.

JAN SAWICZ przyszedł na giełdę z dwoma gotowymi już i sprawdzonymi w w praktyce ściągaczami, służącymi do zdejmowania łożyska dolnego i łożyska górnego generatorów indukcyjnych. Oba urządzenia uzyskały pozytywną opinię ko-misji kwalifikacyjnej.

Znaczne korzyści finansowe może przy-nieść pomysł S. URBANSKIEGO. Przedsta-wił on sposób zwiększenia żywotności ply-tek z węglików spiekanych. Dotychczas kra-wędzie tnące płytki wykorzystywane były jednostronnie. Zastosowanie głowic przy-stosowanych do lewych obrotów frezarki u-możliwia obustronne wykorzystanie kra-wędzi tnących. Powoduje to zwiększenie żywotności płytki o ok. 80 proc., co przy dużym zapotrzebowaniu na węgliki spie-kane, jest poważnym osiągnięciem oszczę-dnościowym.

Ponad 3 miesiące sprawdzało się w praktyce rozwiązanie przedstawione przez J. BLISKOWSKIEGO. Duże drgania powo-

dowały urywanie się uchwytych prowad-ników przy piecach SFC na K-3. Po pro-stu nie wytrzymały złącza spawane. W nowym rozwiązaniu uchwyt jest elemen-tem stałym prowadnicy, co pozwoliło na-wet na zmniejszenie ich liczby z 22 do 16.

Wszystkie przedstawione wyżej propo-zy-cje usprawnień procesu produkcji są inte-resujące i z pewnością zasługują na uwa-gę. Słusznie też zostały zakupione przez występującą w imieniu przedsiębiorstwa komisję kwalifikacyjną. Skąd zatem bierze się ten brak pełnej satysfakcji wśród człon-ków komisji, którzy oświadczyli także odczu-lem? Komisja oczekiwała na pomysły, mo-gące przynieść zakładowi znaczne korzyści finansowe. Tymczasem zgłoszone, w więk-szości takowych nie zapewniają. Można więc powiedzieć, że nie usatysfakcjonował jej poziom zgłoszonych prac. Przyczyny mojego sceptycyzmu są zgola odmienne. Wcale nie poziom pomysłów najbardziej mnie rozczarował, tylko liczba pomysło-dawców. Idąc na giełdę spodziewałem się, że będzie ich nie kilkunastu, lecz kilku-dziesięciu. Wbrew opinii jednego z człon-ków komisji wydaje się, że w dwutysięcz-nym przedsiębiorstwie kilkunastu osób na giełdzie pomysłów to jednak mało. Trudno oczywiście na tej podstawie formułować o-gólniejsze wnioski na temat całego ruchu racjonalizatorskiego. Skądinąd wiadomo jednak, że zainteresowanie racjonalizacją, wynalazczością, postępowaniem, jest wśród zało-gi duże. Giełda pomysłów spełnia więc w tej dziedzinie napewno pozytywną rolę.

M. Lenkiewicz

Poprawa organizacji pracy – luksus czy konieczność?

Co pewien czas odżywa w naszym za-kładzie sprawa organizacji pracy. Ostatnio jakby coraz częściej i z większym natę-żeniem, chociaż moim zdaniem dyskusja dotycząca tego problemu jeszcze się w za-sadzie nie rozpoczęła. Głosy, jakie się w zakładzie na ten temat rozlegają są albo skrajne na nie; część osób twierdzi, albo sprzyja twierdzeniom, że w zakładzie co-raz gorzej z organizacją pracy, że bałagan stale się powiększa bezpośrednio wpły-wając na niegospodarność i spadek dyscy-pliny pracy, że główna przyczyna dużej fluktuacji kadry leży nie w zarobkach lecz właśnie w braku organizacji pracy, powo-dującym niepotrzebne zwiększenie i tak już dużej uciążliwości, itd. Oponenti ta-kiego stanowiska natomiast jako główne-go argumentu używają faktu, z którego wynika, że przy coraz mniejszym zatra-dnieniu wykonujemy coraz większe pla-ny, a więc mamy coraz to wyższą wyda-jność pracy, i podkreślają, że osiągnięcie takich wskaźników byłoby wręcz nie do pomyślenia, gdyby organizacja pracy by-ła taka, jak ją niektórzy próbują przed-stawić. I dalej – zdarzające się pertur-bacje i kłopoty w produkcji wynikają nie z powodu braku właściwej organizacji pracy w naszym zakładzie, bo coś takiego w świetle poprzednio przytoczonego ar-gumentu nie ma miejsca, lecz ze zwykłej niesolidności – delikatnie mówiąc, a bez osłonek – niewyobrażalnego już wręcz braku ambicji dyscypliny części pracow-ników. Kłopoty są i tak długo będą nie do

uniknięcia jak długo będą tacy ludzie, którzy już nawet bez jakichkolwiek po-wodów pozwalają sobie nie przyjść do pracy, czym skutecznie dezorganizowali-by nawet najlepszy system, a co dopiero nasz, w którym do stanu pełnego zatra-dnienia zawsze brakuje od kilkudziesięciu do kilkuset pracowników, nie mówiąc o urlopach, chorobach itd, itp.

Szermierka argumentami i opiniami, których istotę przedstawiłem powyżej, trwa – jak już wspominałem – co pe-wien czas i przez pewien czas, równie niepostrzeżenie zaczyna się i kończy bez próby sformułowania choćby kilku wnio-sków. Można czasami odnieść wrażenie, że sprawa organizacji pracy poruszana jest dlatego, że znalazła się w jakimś pro-gramie, albo, że ktoś wyjątkowo złośliwy – jak to się popularnie mówi – „wy-rzucił ją”.

Osobiscie należę do tych pracowników naszego zakładu, których w równym stop-niu jak przekonują argumenty o zwię-kszającej się z każdym rokiem wydajno-ści pracy, tak nie przekonują do końca te opinie, które wzrost ten łączą w stosunku wzrost proporcjonalnym z właściwą or-ganizacją pracy. Innymi słowy – uwa-żam, że wzrost wydajności pracy łatwiej można osiągnąć innymi sposobami, niż polepszając organizację pracy. Dla mnie bardziej przekonującym argumentem dobrej, stale doskonalonej pracy byłby wzrost gospodarności i dyscypliny pracy, niż stały wzrost wydajności. Dlatego, że

w sytuacji, którą nazwałbym dobrą pod tym względem każdy przypadek narusze-nia określonych zasad byliby od razu za-uwagony. Choć otwartą pozostaje kwestia reakcji na stwierdzenie przypadki naruszenia zasad gospodarności czy dyscypliny pracy, nie ulega dla mnie najmniejszej wątpliwości, że przede wszystkim należy wiedzieć, iż jakiś fakt miał miejsce. Nie jestem przekonany, że taka sytuacja ma teraz miejsce. Wydaje mi się także, że jest jeszcze spora grupa pracowników w naszym zakładzie, którzy nie wiedzą je-szcze z przyczyn od siebie niezależnych za co im się płaci i czego się od nich ocze-kuje. Samo stwierdzenie, że mają wyko-nywać to czy tamto nie jest wystarczające, zwłaszcza dla tych stanowisk, które w swojej pracy współpracują z innymi. Schemat organizacyjny przedsiębiorstwa musi tę współpracę określać, regulować i dyscyplinować. Choć bardzo ważna jest wzajemna życzliwość przy tego typu kon-taktach, nie można tylko na niej, a także na to, czy jest to komuś w danej chwili na szym lub większym stopniu tej współpra-cy. Praca musi być wykonana bez względu na to, czy jest to komuś w danej chwili na rękę, czy też nie. Inną, bardzo ważną sprawą z zakresu organizacji pracy, jest dla mnie sprawa dokumentacji naszej działalności. Nie jestem przekonany czy wszystkie kwity, protokoły, rachunki, i in-ne dokumenty są jednakowo potrzebne. Jeżeli nawet tak, to miałbym wątpliwości co do trybu ich wystawiania, podpisywa-

nia, załatwiania itd. Wiem czemu takie, a nie inne dokumenty oraz taki, a nie inny sposób ich wystawiania i zatwierdzania służy, ale też wiem, że to, iż na jakimś dokumencie jest kilka czy kilkanaście pod-pisów wcale nie oznacza, że wszystko bę-dzie w jak najlepszym porządku.

Co do jednego jestem bezwzględnie przekonany – że z każdym rokiem coraz trudniej będzie zwiększać produkcję, że coraz mniejsze będą w przeliczeniu na je-den wyrób dostawy materiałów i energii, że trzeba będzie modernizować wyroby, podnosić ich jakość i użyteczność przy minimalnej tylko podwyżce ich ceny, że koszty własne będą musiały maleć, jeżeli tylko będziemy chcieli coś z tej produkcji dla siebie i zakładu mieć. Już w tej chwi-li powoli kończą się najprostsze możliwo-ści uzyskania celów, z których część wy-żej wymieniłem. Z biegiem czasu zaoszczęd-zenie jednej złotówki będzie wymagało znacznie więcej pracy, nie będzie już tak proste, jak dotychczas. Aby to osiągnąć już teraz musimy doskonalić organizację pracy, a także wdrażać postępowanie techniczne rozumiane jako modernizację procesów wytwarzania oraz wyrobów.

Uważam, że jeżeli nie jest u nas źle pod tym względem, to wcale nie oznacza to, że nie może być lepiej. Myślę nawet, że trafniejszym słowem zamiast użytego „może” byłoby słowo „musi”.

Jerzy Białczyk

c.d. ze str. 1

Dyrektor MARIAN NAWROCKI w swoim wystąpieniu skoncentrował się na przedstawieniu wyników ekono-micznych zakładu w roku ubiegłym i zamierzeń, ujętych w planie na bie-żący rok. Wielu delegatów, w tej liczbie i niżej podpisany, oczekiwa-ło jednak z rosnącym zniecierpliwie-niem momentu, w którym M. Na-wrocki adreosunkuje się do zarzutów pod adresem administracji przed-siębiorstwa, postawionych w referacie Egzekutywy. Niestety, na próżno. Płynęły minuty, z mównicy padały kolumny liczb obrazujące dokonania zakładu w minionych miesiącach, wskazujące na poprawę w efektyw-ności gospodarowania surowcami i energią, ukazujące dokonania fabry-cznych racjonalizatorów. Wszystko to tworzyło bardzo optymistyczny obraz fabrycznej gospodarki i zapewne wie-lu przypadkowych słuchaczy odnio-słoby wrażenie, że pretensje działa-czy partyjnych były nieuzasadnione. Przecież nie jest tak źle, ba, nawet możemy się pochwalić sporymi o-sięgnięciami, więc skąd te narze-kania?

Atmosferę sukcesu zakłóciło w pe-wnej chwili stwierdzenie dyrektora M. Nawrockiego, że realizacja przy-jętych na rok bieżący zamierzeń bę-

Jak realizowano partyjne uchwały...

dzie sprawą niełatwą. — Musimy li-czyć się z różnymi trudnościami — powiedział — ponieważ nie możemy się spodziewać wzrostu zatrudnienia i poprawy sytuacji zaopatrzeniowej... Zmuszeni jesteśmy do podejmowa-nia we własnym zakresie wszelkich możliwych działań, przedsięwzięć or-ganizacyjnych i technicznych. Zmie-nienia w tym zakresie obejmują m.in. dalsze doskonalenie konstruk-cji wyrobów i stosowanych techno-logii. Przejawiać się to będzie w za-stępowaniu obróbki wiórowej opera-cjami kucia, w szerszym niż dotąd stosowaniu przyrządów i manipula-torów, zwiększaniu żywotności przy-rzędowania i stosowaniu wydajniej-szych maszyn i urządzeń.

M. Nawrocki przyznał także, iż nie mniej istotnym warunkiem realizacji przyjętych zadań produkcyjnych jest dalsze ulepszanie organizacji pracy. Jako przykłady działań, które podej-muje w tej dziedzinie dyrekcja wymie-nił tu: skracanie czasu przebu-dów pras i młotów dzięki wykonaniu dublerów oprzyrządowania, wpro-

wadzenie zasady przygotowania ma-teriałów i stanowisk pracy w czasie poprzedniej zmiany, utrzymanie w ciągłej sprawności środków transpor-tu wewnętrznego, sprawniejsze prze-prowadzanie remontów dzięki wcześ-niejszemu przygotowaniu zestawu części zamiennych oraz dalszą po-prawę dyscypliny i wykorzystania czasu pracy. Odniosłem jednak wra-żenie, iż była to raczej lista postula-tów, niż wykaz realnych działań, po-dejmowanych przez fabryczne służ-by, ponieważ nieco później dyrektor Nawrocki stwierdził w swoim wystą-pieniu, że wdrażanie postępu orga-nizacyjnego napotyka poważne trud-ności, spowodowane niedostatecznym potencjałem służb przygotowania pro-dukcji i utrzymania ruchu i manka-mentami organizacyjnymi w wydzia-łach.

Wystąpienie dyrektora Mariana Na-wrockiego, utrzymane w spokojnym i rzeczowym tonie, nie zawierało jed-nak spodziewanych polemicznych akcentów. Z tym większym zainte-resowaniem oczekiwałem na dyskusję,

która rozpoczęła się po przerwie o-biadowej. Wzięło w niej udział kilku-nastu delegatów i zaproszonych go-ści. Poniżej przedstawiam najisto-tniejsze fragmenty kilku najciekaw-szych, moim zdaniem, głosów w dy-skusji.

Sekretarz OOP-2 ANDRZEJ KO-WALCZYK mówiąc o swoich spo-strzeżeniach wyniesionych z pracy partyjnej w środowisku mechaników i energetyków stwierdził m.in., że w przygotowywanym nowym systemie plac należałoby uwzględnić koncep-cję utworzenia wydziałowych fundu-szów plac. Jest to postulat, zgłaszany już kilkakrotnie na zebraniach par-tyjnych, niestety, nie znajdujący zwol-nników wśród fabrycznych władz. Wniósł również o maksymalne przyspieszenie terminu oddania do u-żytku zaplecza socjalnego w bazie TM.

Z ostrą krytyką stosowanych w ZKIMR zasad polityki kadrowej wy-stąpił sekretarz OOP-6 RYSZARD TRZEŚNIEWSKI. Wskazał m.in., że nie dają one nadziei młodym ludziom na awans, ponieważ preferowana jest w fabryce kadra z doświadczeniem zawodowym, a na plan dalszy spy-chana jest wiedza i zaangażowanie. Przyznał, że sytuacja gospodarcza nie sprzyja eksperymentom kadrowym, ale jednocześnie bez śmiałego sięg-nięcia po młodych, wyszkolonych ludzi nie będzie możliwe zrealizowa-nie sygnalizowanych przedsięwzięć

organizacyjno-technicznych. — Mo-żna często zaobserwować — powie-dział — niechętny stosunek starej, doświadczonej kadry do młodych fa-chowców, do ich pomysłów, które niejednokrotnie zmierzają do zburze-nia obecnych układów, do zmiany utartych schematów myślenia i postę-powania. To musi spotykać się ze zdecydowanym przeciwdziałaniem or-ganizacji partyjnej. Partia powinna prowadzić zdecydowanie bardziej of-ensywną politykę kadrową, śmiało się-gać po ludzi młodych przy obsa-dzaniu kierowniczych stanowisk w przedsiębiorstwie.

Sekretarz OOP-1 MICHAŁ JAN-CZEWSKI pokazał dokładnie na przy-kładzie Wydziału K-1, ile wynoszą w fabryce straty czasu pracy, spo-wodowane mankamentami organiza-cyjnymi. Z przytoczonych wyliczeń wynikało, iż sięgają one 230% zmia-ny roboczej. — Proszę nie rozumieć tego jako ataku na kierownictwo wy-działu — mówił. — Chcę tylko na-macalnie pokazać wszystkim niedo-wiarkom, że konieczność poprawy or-ganizacji pracy nie jest pustym ha-słem...

Zakładowa Konferencja Sprawo-zdawcza partii zakończyła się przy-jęciem uchwały, w której ujęto tak-że wnioski z dyskusji. Do pełnej rea-lizacji zawartych w niej treści zo-bowiązała wszystkich członków partii w ZKIMR.

R. Trześniowski

Dodatkowe zadania konstruktorów i technologów

Zaloga ZKiMR oczekuje od reformy gospodarczej, że spełni zasadę: więcej pracuję — więcej zarabiam. Wydaje się, że taka zależność wystąpiła już u technologów i konstruktorów w działach Głównego Konstruktorstwa, Technologia, Kuziennika, Mechanika, Energetyka i w Matrycowni.

Od 1 stycznia br. technolodzy i konstruktorzy w tych działach otrzymali podwyżki płac za tzw. zadania dodatkowe. Każdy ubiegający się o podwyżkę musiał przedłożyć takie zadania dyrekcji, które następnie zostały ocenione i wycenione. Nie było to przedsięwzięcie łatwe. Należało się podjąć rozwiązania takich zagadnień, które nie były ujęte w planie postępu technicznego oraz w planach działu.

Pierwsze propozycje zadań dodatkowych nie zostały przyjęte przez dyrekcję. Do drugiej propozycji przyłożono się znacznie lepiej, ale i ona nie została przyjęta. Przed przystąpieniem do sformułowania trzeciej, przeanalizowano wszystkie możliwe warianty poprawy technologii i konstrukcji, policzono nakłady na poszczególne przedsięwzięcia i uzyskane efekty. Po przeanalizowaniu każdego tematu, ustaleniu terminów ich realizacji oraz podliczeniu efektów przedłożono dyrekcji ostateczną wersję, która po wnikliwej analizie została przyjęta do realizacji.

Oferta dla zakładu była kusząca. Technolodzy i konstruktorzy zaproponowali poprawę efektywności produkcji przez obniżkę materiałochłonności przy produkcji odkuwek i oprzyrządowania, poprawę warunków pracy, skrócenie czasu pracy itp. Lista tematów dodatkowych do wdrożenia była

długa i konkretna. Wielu z nich nie można było zrealizować przez wiele lat, bądź ze względu na brak przepustowości w dziale bądź też na brak zainteresowania materialnego. Niektóre nawet zostały uznane jako nierealne do wdrożenia np: mechaniczne wybieranie śrutu spod oczyszczarek, mechaniczne wyjmowanie szlamu z wanien hartowniczych i spod pras kuźniczych. Realizacji tych tematów podjął się nowo przyjęty konstruktor KAZIMIERZ CHACINSKI.

Z innych ciekawszych tematów przyjętych do realizacji warto wymienić opracowanie i wdrożenie zgrzewania tarcicowego wyrzutników stempli dziurujących i okrawających. Spowoduje to zmniejszenie pracochłonności i materiałochłonności w matrycowni oraz zmniejszenie ilości przebudów i napraw w wydziałach kuźni. Przewidywane efekty po wdrożeniu tego tematu wyniosą około 1 mln zł rocznie.

Wprowadzenie walcowania przedkuwki na palec „Bizon” i „Rofama” oraz końcówkę cięgła zaproponował technolog ANDRZEJ JUCHIMIUK. Przewiduje on, że w ten sposób uda się zaoszczędzić około 300 ton stali w skali roku. Realizacja tego zamierzenia zależy jednak od zakupu walcarki i zatrudnienia walcownika na 3 zmiany. Temat bardzo interesujący, ale wymagający pomocy organizacyjnej ze strony kierownictwa zakładu.

Konstruktor CZESŁAW STOPIŃSKI wdrażając zmiany konstrukcyjne w matrycy do wykonywania odkuwek zabierała sprężnia uzyskała wzrost żywotności oprzyrządowania o 400%, oszczędzając w ten

sposób w skali roku 85.782 zł na robociznie oraz 9,5 ton stali narzędziowej do pracy na gorąco na wartość 828 tys. zł. Razem realizacja tego tematu dodatkowo daje oszczędność około 914 tys. zł. Konstruktor RYSZARD KOBIELUCH przyjął zadania



Fot. B. WUDARSKI

dodatkowe polegające na dopracowaniu konstrukcji oprzyrządowania na kuźniarki. W miesiącu styczniu wykonał dokumentację konstrukcyjną na kuźniarkę „2” eliminując matrycowe cięgła na młotce. Technolog LEON BURAWSKI na planowane oszczędności z tytułu przyjętych zadań dodatkowych w wysokości 2 mln rocznie, w

m-cu styczniu uzyskał 100 tys. zł, oszczędzając stal, robocizną i zmniejszając braki oraz poprawiając warunki pracy, np. przez opracowanie instrukcji i wdrożenie urządzenia do „wybijania zakleszczonych czopów ustalających w matrycach”. Technolodzy warsztatowi ZENON GADOMSKI i HENRYK PAWLACZEK także przyczynili się do poprawy efektywności produkcji, zmniejszając wagę cięcia dla kilku wykrojów pomocniczych, z których kowale przykuciu nie korzystali, pomimo, że były wykonywane przez matrycownię. Technolog ANDRZEJ JUCHIMIUK zweryfikował proces technologiczny wykonywania odkuwek nakrętek z uchem M16, prawie zupełnie eliminując braki powstałe z niezbytelnymi cechami. Ile zaoszczędzono stali i robocizny przekonywały już przy wykonawstwie następnych partii odkuwek.

Realizacja zadań dodatkowych jest kontrolowana. Technolodzy i konstruktorzy składają miesięczne sprawozdania. Przykładowo za miesiąc styczeń wszyscy uzyskali wysokie oceny. Wyraźnie dało się odczuć duże zaangażowanie w realizacji przyjętych na siebie zobowiązań.

Obecnie można stwierdzić, że reforma plac technologów i konstruktorów zaczęła przynosić wyraźne pozytywne skutki. Przyniosła zmniejszenie pracochłonności i zużycia stali na odkuwki, zużycia stali narzędziowej na oprzyrządowanie kuźnicze, zmniejszenie ilości braków, poprawę żywotności oprzyrządowania.

Marek Łukasik



JAN RYBOTYCKI

Rozwój terytorialny Księstwa Jaworskiego w latach 1278-1301

Historycy są zgodni co do tego, że Bolko był nie tylko dzielnym władcą, lecz również mądrym i rozważnym administratorem. Na początku jego rządów księstwo jaworskie obejmowało pas ziemi w kształcie trójkąta o wierzchołkach — Jawor, Jelenia Góra i Kamienna Góra. Znaczniejszym gromem dzielnic jaworskiej był także Bolków, który dostał się pod panowanie galezi Piastów legnickich przy podziale Śląska w r. 1248. 25 kwietnia 1286 r. zmarł jego brat Bernard, książę na Lwówku. Bolko odziedziczył po nim Lwówek i grody nad Bobrem (od Jeleniej Góry do Bolesławca) oraz obszar między Bobrem a Kwisą. Jeszcze przed śmiercią Henryka IV wrocławskiego Bolko otrzymuje od niego Świdnicę (1286?—1290?). Okoliczności przekazania Świdnicy nie są znane, a sam fakt bardzo różnie jest datowany w źródłach.

Pod koniec 1287 r. wybiera Bolko na stałą swoją siedzibę Lwówek. Późniejsza zmiana Lwówka na Książ i Świdnicę dowodzi, że Bolko świadomie lokalizował swoje główne siedziby w centrum księstwa, celem skuteczniejszego sprawowania władzy. Odległości w tamtych czasach odgrywały znacznie ważniejszą rolę w kierowaniu państwem, aniżeli dzisiaj. Przeprowadzka z Jawora wraz z siedemnastoletnią wówczas Beatrycą musiała nastąpić po wrześniu 1287 r., gdyż do tej daty określał siebie w tytularze jako księcia Jawora. W latach 1288—1292 Bolko tytułuje się księciem Śląska i panem na Lwówku.

W 1291 r. za pomoc udzieloną swemu bratu Henrykowi V Grubemu, zagrożonemu przez Henryka głogowskiego, otrzymuje Bolko południową część księstwa wrocławskiego ze Strzegomiem, Dzierżoniowem, Ziębicami, Strzeżelinem, Ząbkowicami, klasztorami cystersów w Henrykowie i Kamieńcu Ząbkowickim.

W latach 1286—1291 odnotować należy imponujący rozwój terytorialny dzielnic Bolka I. Książ Bolko doskonale radził sobie z zagadnieniami rozwoju ekonomicznego swego księstwa. Stawiał na miasta, obywatel był przywilejami i jednocześnie bez żadnych skrupułów pobierał wysokie podatki od dochodów miejskich. Prawa miejskie otrzymują od Bolka m.in.: Jelenia Góra (1288), Chelmsko Śl. (1289), Strzeżelin (1292), Lubawka (1293), Bardo (1301). W stosunku do swoich poddanych wzorował się na zachodnioeuropejskim prawie lennym i pieniężnym systemie danin (podatków). Dzięki temu dysponował pokaźną ilością środków finansowych, które pozwalały mu wznosić fortyfikacje obronne na granicach swego kraju, a także dokonywać licznych fundacji klasztorów, kościołów i kaplic. Przykładem takiej dzia-

łalności Bolka była fundacja klasztoru cystersów w Krzeszowie. W tym celu książę kupił od czeskich benedyktynów teren i dobra klasztoru założonego w Krzeszówku (ok. 2 km od dzisiejszego Krzeszowa) przez jego babkę, Księżnę Annę. Odpowiedni dokument sporządzono w Legnicy dnia 29 lipca 1289 r. w obecności księcia Bolka, biskupa wrocławskiego Tomasza II,

proboszcza jaworskiego Mikołaja i innych dostojników. Z kasy książęcej wypłacono 240 grzywien czystego srebra polskiej wagi, co w przeliczeniu na kruszcę niemiecką znacząco ok. 48 kg. Dziewiątego sierpnia 1292 r. przybyli do Krzeszowa z klasztoru w Henrykowie pierwsi cystersi, a już 7 i 8 września tego roku odbyły się wielkie uroczystości z udziałem księcia Bolka, jego małżonki Beatrycy, Henryka V wrocławskiego, biskupa wrocławskiego Jana III Romki i innych znakomitych gości. Punktem kulminacyjnym dwudniowych uroczystości było wręczenie cystersom aktu nadania dóbr pobenedyktynskich i dokumentu fundacyjnego nowego klasztoru pod wezwaniem NMP Łaskawej. W dziedzinie kultu bowiem cystersi rozpowszechniali szczególnie nabożeństwo do Najświętszej Panny Marii, pod wpływem którego byli wszyscy książęta śląscy tamtych czasów. Cystersi bardziej niż inne zakony, umieli korzystać z łaskawości możnych. O specjalnych związkach, łączących cystersów z Piastami śląskimi, świadczą kościoły klasztorne tego zakonu, często służące jako miejsca pochówku tych, którzy je fundowali i wyposażali. Zgodnie z tą ogólną praktyką kościół klasztoru w Krzeszowie stał się miejscem wiecznego spoczynku książąt linii jaworsko-świdnickiej.

Wznoszenie pierwszych murowanych budowli klasztornych trwało, jak się zdaje, do 1300 r. W każdym bądź razie jeszcze w 1298 r. cystersi otrzymują od Bolka na budowę klasztoru 30 grzywien, w formie rocznego czynszu od podatku płaconego przez Lwówek, Bolesławiec, Świdnicę, Dzierżoniów i Ząbkowice.

W zgodzie z regułą zakonną cystersi trudnili się rzemiosłem, gospodarką rybną, pszczelarstwem, sadownictwem, hodowlą zwierząt gospodarskich, pracą na roli, uprawą warzyw i winnej ratorośli. Zajmowali się tym konwersi czyli bracia zakonni, których główne zadania w klasztorze sprowadzały się do wykonywania prac fizycznych. W Krzeszowie, podobnie jak w innych klasztorach cysterskich oprócz własnej gospodarki, zakonnicy prowadzili kolonizację na prawie czynszowym. Klasztory cysterskie na Dolnym Śląsku, w tym także Krzeszów, Kamieniec i Henryków, były na wskroś niemieckie.

Kolonistów, sprowadzanych głównie z Niemiec, osiedlono na obszarach niezagospodarowanych, w dużej odległości od klasztoru. Chłopi niemieccy po zagospodarowaniu się placili czynsz klasztorom, z tytułu prawa do ziemi oraz dziesięciny, jako instytucjom kościelnym. W ten sposób nie tylko bogaciły się klasztory i rosła liczba Niemców, ale także przenikały

z zachodu Europy na Śląsk nowe, skuteczniejsze metody pracy na roli. Ceną tego, bez wątpienia postępu cywilizacyjnego, było szybsze niż w innych regionach Śląska wynarodowienie się ludności miejscowej.

Innym przykładem jest działalność Bolka, jako wielkiego budowniczego, zatroskanego o bezpieczeństwo swego kraju. Południowa granica księstwa jaworsko-świdnickiego rozciągała się na przestrzeni ok. 150 km. od Leśnej nad Kwisą do Otmuchowa. Wzdłuż tej granicy Bolko wznosił i rozbudował kilkanaście zamków tworząc świetnie zorganizowany system obronny. Dzieje księstwa jaworsko-świdnickiego są potwierdzeniem słuszności zorganizowania tej linii obrony przed Czechami i jej dużej skuteczności. Zamki w Leśnej, Gryfowie i Wleniu zabezpieczały doliny Kwisy i Bobru. Jelenia Góra, Kamienno Góra, Lubawka i Chelmsko Śl. ryglowały Przełęcz Lubawską i dolinę Bobru. Zamek w Bolkowie zbudowany ok. 1277 r. przez Henryka, pierwszego władcę księstwa jaworskiego, bronił szlaków w doli-



Rys. St. Kozłowski

nie Nysy Szalonej. Mieroszów osłaniał dolinę górnej Ścinawki a Zagórze, Radosna i Rogowiec dolinę Bystrzycy.

Od strony Kotliny Kłodzkiej, którą władali Czesi, strzegły państwa Bolka ufortyfikowane miasta i zamki w Dzierżoniowie, Niemczy, Ząbkowicach. Chcąc przedłużyć i wzmocnić system obronny przed Czechami, Bolko nie pytając biskupa o zgodę, zajął zamek w Paczkowie, rozbudował Otmuchów i wybudował od podstaw zamek w Białej k. Nysy. Stało się to przyczyną sporu księcia z biskupem wrocławskim Janem III Romką (1292—1301), ponieważ wszystkie te miejscowości leżały w granicach księstwa biskupiego z siedzibą w Nysie.

Zamki w Jaworze, Lwówku i Świdnicy, kolejne centra administracyjne księstwa za rządów Bolka I, zostały wzniesione wcześniej. Książ zbudowano z inicjatywy Bolka w latach 1288—1292. W miejsce dawnego grodu, otoczonego załosem rzeki Pelcznicy, wzniesiono warownię kamienną, która od r. 1293 stała się główną siedzibą dworu książęcego. Od tego roku Bolko nazywa siebie w dokumentach księciem Śląska i panem na Książu względnie Świdni-

cy. Oprócz funkcji rezydencji Książ, razem z pobliskim zamkiem Cisy zabezpieczał szlaki wiodące przez przełęczę Gór Kamiennych i Wałbrzyskich.

Granica zachodnia księstwa jaworskiego biegła wzdłuż Kwisy, nad którą Bolko wraz z bratem Bernardem wzniesli zamki w Kliczkowie, Gościszewie i Leśnej. System warowni na rubieżach zachodnich uzupełniały zamki nad Bobrem, m.in. we Wleniu i w Bolesławcu. W ostatnim dziesięcioleciu XIII w. nasiliły się czeskie roszczenia dotyczące nie tylko Śląska, ale całej Polski. Król czeski Wacław II zamierzał zająć Wrocław, a następnie uderzyć na Wielkopolskę, aby rozprawić się z Przemysławem, który w 1295 r. koronował się w Gnieźnie na króla Polski. Przewidując taki przebieg wydarzeń, Bolko I i Henryk wrocławski oddali swoje księstwa pod opiekę ówczesnego papieża, Bonifacego VIII. Książ Bolko zareagował na możliwość zajęcia jego dzielnic przez Wacława II ogłoszeniem pogotowia zbrojnego. Wzmocnił załogi zamków na granicy z Czechami, rozstał wici i zgromadził swoje oddziały w miejscach przewidywanego przemarszu armii czeskiej. Zdecydowane działania Bolka w obronie niezależności swojego księstwa okazały się skuteczne. Wacław II dopiero w 1300 r. zajął Wielkopolskę i koronował się w Gnieźnie na króla polskiego. Trasa przemarszu jego wojsk do Wielkopolski prowadziła przez Górny Śląsk, którego książęta wspomagali Wacława w tej wyprawie. W 1296 r. umiera Henryk V Gruby, książę wrocławski, w latach 1274—1278 pierwszy władca dzielnic jaworskiej. Tuż przed śmiercią przekazuje Bolkowi gród na Słęż. Bolko w zamian przyjmuje na siebie rolę opiekuna jego małoletnich synów oraz obowiązki regenta księstwa wrocławskiego. Dzielnicą Bolka obejmuje w latach 1296—1301 niemal cały Dolny i Średni Śląsk (bez Księstwa Głogowskiego). Jako władca największego i najsilniejszego na Śląsku księstwa, Bolko nieprzerwanie dbał o jego rozwój gospodarczy i zachowanie suwerenności. Taki program zostawia swoim synom. Umiera 9 listopada 1301 r. Pochowano go w kościele klasztoru w Krzeszowie.

Pierwotnie sarkofag (rzeźbiona trumna kamienna) księcia Bolka I zajmował centralne miejsce w prezbiterium kościoła cysterskiego. Do naszych czasów zachowała się m.in. płyta sarkofagowa z wyrzeźbioną w piaskowcu postacią Bolka I. Sarkofag wykonano zaraz po śmierci księcia. Bolko ubrany jest w płaszcz książęcy, pod którym widać szatę bez rękawów przykrywającą kolczugę. W rękach trzyma miecz i tarczę z orłem Piastów dolnośląskich. Nad tarczą widoczny jest hełm.

W połowie XVIII w. doczesne szczątki książąt jaworsko-świdnickich pochowanych w Krzeszowie, wraz z zachowanymi fragmentami gotyckich sarkofagów, przeniesiono do specjalnie w tym celu zbudowanego Mauzoleum Piastów, na zaplecze głównego ołtarza kościoła klasztoru p.w. NMP Łaskawej. Stoją tu obok siebie sarkofagi Bolka I i Bolka II, założyciela i ostatniego przedstawiciela linii Piastów jaworsko-świdnickich.

c.d. nastąpi

Klubowe sekcje czekają na chętnych

Działalność Klubu Technika od dawna opiera się na pracy w sekcjach zainteresowań. W swej dotychczasowej historii niektóre z nich zanotowały nawet znaczące osiągnięcia. Szczególnie odnosi się to do filmowców amatorów i modelarzy, których sukcesy daleko wykraczały poza granice zakładu i miasta. O Amatorskim Klubie Filmowym „Jawornik” i sekcji modelarskiej ZKiMR słyszano już w całym kraju, a także poza jego granicami.

Osiągnięcia pozostałych sekcji nie były wprawdzie aż tak błyskotliwe jak wyżej wymienionych ale nie oznacza to, że nie było ich wcale. Tym bardziej, że nadarza się okazja, żeby odrobić utracony nieco dystans do sztabowych sekcji Klubu. Kierownictwo chętnie przyjmie do poszczególnych sekcji nowych członków. Wszyscy posiadający za-

kanaście lat. Od niego można naprawić dużo się nauczyć. Zajęcia sekcji odbywają się dwa razy w tygodniu — we wtorki i czwartki od godz. 17 do 20.

W tym samym tonie można pisać o sekcji modelarskiej prowadzonej od lat, może nawet z jeszcze większymi sukcesami, przez JOZEFĄ GROCHOTĄ. Klubowa modelarnia czynna jest w poniedziałki, środy i soboty także w godzinach popołudniowych. Praca pod kierunkiem tego doświadzonego instruktora prawie zawsze gwarantuje sukcesy, przynajmniej na arenie krajowej.

Zespół pieśni i tańca istnieje w Klubie od niedawna. Występują w nim uczniowie młodszych klas szkolnych (7–12 lat), głównie dzieci pracowników ZKiMR. Uzdolnionej tanecznie młodzieży nie brakuje. Sekcja ta nie powinna więc mieć klo-

Dość bogato przedstawia się program imprez sportowo-rekreacyjnych organizowanych dla załogi ZKiMR przez młodzieżowców i H. SOBIECKIEGO w ciągu najbliższych miesięcy. Jeżeli tylko dopisze pogoda, a organizatorom nie pomieszały sztyków żadne nieprzewidziane okoliczności, nie powinno zabraknąć okazji do wesołej sportowej rozrywki.

Cotygodniowe zajęcia w sali gimnastycznej Liceum Ogólnokształcącego zaowocowały dobrymi wynikami z turnieju piłki siatkowej o Puchar ZG ZSMP. Drużyna reprezentująca ZKiMR, składająca się z pracowników różnych wydziałów, awansowała do finału wojewódzkiego. Wcześniej w pobitym polu zostawiła ekipy innych jaworskich zakładów pracy i szkół średnich. W finale strefowym zwyciężyli najlepszy zespół ze Złotoryi. W finale wojewódzkim, rozegranym w Głogowie siatkarze ZKiMR, występujący w składzie: JAN WĄTROBA, EUGENIUSZ BIAŁEK, ROMAN RÓŻYCKI, STANISŁAW WAKULIK, ADAM SZYNKA, ANDRZEJ KOWALCZYK i WALDEMAR MARKIEWICZ, zajęli 4 miejsce.

W najbliższym czasie rozpocznie się międzywydziałowy tur-

ZSMP załodze

niej w siatkówce. Zgłosiło się do niego 7 zespołów reprezentujących działy: głównego mechanika, transportu, głównego energetyka, matrycowni, kuźni, maszyn rolniczych oraz szkołę przyzakładową. Wymienione zespoły zostały podzielone na dwie grupy (4 plus 3). W finale spotkają się 3 najlepsze reprezentacje (2 z gr. I i 1 z gr. II) i rozegrają mecze o pierwszeństwo.

W maju rozpocznie się tradycyjnie, ciesząc się wśród załogi dużą popularnością turniej piłkarski. Przez dwa miesiące stadion „Kuźni” będzie miejscem skupiającym uwagę znacznej części pracowników. Przy okazji niski ukłon w stronę dyrektora ZKiMR MARIANA NAWROCKIEGO o ufundowanie nowego pucharu. Poprzedni, ufundowany jeszcze przez dyr. A. PRUSZKOWSKIEGO, zdobyli na własność piłkarze z M-3, którzy trzy razy z rzędu triumfowali w tej imprezie.

Także w maju na strzelnicy w Grzegorzowie odbędzie się zakładowa spartakiada w sportach obrotowych w klasyfikacji zespołowej. Podobnie jak w siatkówce i piłce nożnej będą w niej mogły uczestniczyć drużyny wydziałowe. Taka sama spartakiada w klasyfikacji indywidualnej planowana jest na wrzesień.

Jesienią odbędzie się, mająca także swoją tradycję, zakładowa spartakiada na wesoło, w której startują reprezentacje zespołów wydziałów i pionów dyrektorskich. Zawsze do tej pory była to bardzo udana impreza, preferująca drużyny mające w swym składzie panie. Dlatego już teraz zachęcamy przedstawicieli płci pięknej i wszystkich chętnych do udziału w tej zabawie.

Głównym celem sezonu sportowo-rekreacyjnego byłaby podobna spartakiada o charakterze międzyzakładowym. Byłaby, ponieważ wszystko jak na razie jest jeszcze w sferze zamiarów A. SOBIECKIEGO i zakładowej organizacji młodzieżowej. Sami prawdopodobnie imprezy na taką skalę nie zorganizują. Przydaliby się więc sprzymierzeńcy wśród innych jaworskich zakładów pracy i instytucji.

M. Lenkiewicz

Z ZEBRANIA DELEGATÓW

- Pozytywna ocena rady pracowniczej
- Jak pracowaliśmy
- Plan na 1985 rok
- Wkrótce wybory

15 marca po raz ostatni w bieżącej kadencji zebrali się delegaci załogi ZKiMR. W programie obrad najważniejsze były właściwie trzy sprawy: sprawozdanie przewodniczącego rady pracowniczej WŁADYSŁAWA DUDKA z działalności w drugiej połowie kadencji, sprawozdanie dyrektora zakładu MARIANA NAWROCKIEGO z działalności gospodarczej przedsiębiorstwa w 1984 r. i informacja o planie na rok 1985 oraz przyjęcie uchwały o zarządzeniu wyborów do rady pracowniczej i zebrania delegatów i powołanie zakładowej komisji wyborczej.

Podsumowania dwuletniej działalności rady pracowniczej dokonaliśmy w poprzednim numerze (patrz artykuł R. Trzeźnińskiego pt. „Rada Pracownicza kończy dwuletnią kadencję”) nie ma więc potrzeby szerokiego prezentowania wystąpienia W. Dudka. Warto jedynie zwrócić uwagę na najbardziej istotne jego aspekty. We wszystkim, co robiliśmy — stwierdził, — zawsze mieliśmy na względzie przede wszystkim dobro przedsiębiorstwa i jego załogi. Radę interesowały więc głównie sprawy mające decydujący wpływ na sposób gospodarowania, takie chociażby jak gospodarka materiałowa, od której w dużej mierze zależy sytuacja finansowa przedsiębiorstwa, straty i zyski nadzwyczajne, modernizacja zakładu. Nie zniknęły także z pola jej widzenia sprawy związane z sytuacją pracowników w przedsiębiorstwie — poprawa warunków i bezpieczeństwa pracy, baza wczasowo-wypoczynkowa, nowy system wynagradzania.

Zebranie delegatów pozytywnie oceniło działalność rady pracowniczej jednogłośnie zatwierdzając przedstawione przez przewodniczącego sprawozdanie.

Dyrektor ZKiMR Marian Nawrocki scharakteryzował wyniki ekonomiczno-gospodarcze osiągnięte przez fabrykę w roku 1984 oraz plan na rok 1985. O wynikach roku ubiegłego także pisaliśmy w poprzednim numerze „PF”, a więc skoncentrujmy uwagę na drugiej części wypowiedzi dyrektora. Wynika z niej, że przed załogą stoją naprawdę poważne zadania. Ich realizacja zapewni przedsiębiorstwu dalszy rozwój, a załodze

przyniesie wymierne korzyści materialne. W bieżącym roku planowane jest zwiększenie produkcji sprzedanej o 7 procent, tj. do wartości 6 mld 315 mln zł. Nastąpi wzrost produkcji maszyn rolniczych we wszystkich asortymentach. W stosunku do roku ubiegłego produkcja obrotowa P-430 wzrosła o 329 sztuk, piekarników o 299 sztuk, rozdrabniaczy H-111 aż o 2571 sztuk, wieloraków o 100 sztuk i obrotowników P-441 o 500 sztuk. Nietrudno zauważyć, że są to znaczne przyrosty.

Bardzo ważny jest dla przedsiębiorstwa wzrost eksportu. Przewiduje się, że sprzedaż „kolnierzy” zwiększy się o 13,8 procent. Zwiększone zadania produkcyjne — w związku z brakiem możliwości wzrostu zatrudnienia — muszą być wykonane poprzez wzrost wydajności pracy co najmniej o 7,9 proc. Taki wzrost wydajności przede wszystkim pozwoli na podniesienie średniej płacy o dalsze 11,9 procent i zwiększenie funduszu załogi o 17 procent. Wyniesie on w bieżącym roku ponad 65,6 mln złotych, z czego 33 mln przewidziane jest na dofinansowanie funduszu mieszkaniowego, a 9,6 mln zł na uzupełnienie funduszu socjalnego. Na fundusz nagród zaplanowano 23 mln złotych.

Podczas dyskusji delegaci m.in. poruszyli sprawę modernizacji ośrod-

ka wypoczynkowego w Rowach, problem kredytowania inwestycji i konsekwencji opóźnień w jej zakończeniu, a także wyrażili poważne zaniepokojenie w związku z dużym wzrostem w minionym roku strat nadzwyczajnych.

Na zakończenie obrad delegaci przyjęli uchwałę o rozpisaniu nowych wyborów i powołali do ich przeprowadzenia zakładową komisję wyborczą. Składa się ona z 27 osób. Są to: A. TĘCZA — przewodniczący, S. TABASZ (M), S. LIPIŃSKI (K) i J. GANCARZ (W) — zastępcy przewodniczącego, J. STELCZYK (DKJ) — sekretarz oraz E. CEZAR, J. KOWALSKI (W), A. MIŁOŃ (W), I. GOŁĘBIEWICZ (M), M. SKOWRON (TE), Z. PROŃKO (K), J. WROCHNA (K), S. CZARNECKI (K), J. WESOŁ (TM), A. WITKOWSKI (M), S. KWIATKOWSKI (TM), W. SMYK (W), Z. PYZNAR (M), A. SEREK (TM), Z. SOKOŁOWSKI (TE), P. WATRUCKI (TM), J. SCIANA (W), T. DADAS (LA), W. ASŁAMOWICZ (TT), M. GRABARCZYK (TE), A. KAWECKI (M) i E. GORANOWSKI (TM) — członkowie.

Postanowiono też, że w następnej kadencji delegaci załogi zbierać się będą nie rzadziej niż dwa razy w roku w odstępach 6-miesięcznych.

M. Lenkiewicz



Fot. B. WUDARSKI

interesowania modelarstwem, filmem, tańcem, grą na instrumentach w Klubie Technika z pewnością znajdą dobre warunki by je rozwijać. Zapisy przyjmują prowadzący poszczególne sekcje oraz kierownictwo Klubu.

Kilka zdań warto poświęcić charakterystyce wymienionych sekcji. O AKF „Jawornik” można by pisać wiele. Właściwie od początku jego istnienia trwa nieprzerwane pasmo sukcesów klubu oraz jego członków. Wyrazem tego mogą być chociażby lokaty zajmowane przez jaworskich filmowców w najtróśniejszych festiwalach i przeglądach amatorskiej twórczości filmowej, m.in. w „Asociacjach” — co 2 lata organizowanych właśnie w Jaworze, w Klubie Technika. Sekcją kieruje najbardziej chyba utytułowany i zasłużony jej członek JANUSZ KREDOSZYŃSKI. Jego kontakt z filmem trwa już kil-

potów z naborem. Zajęcia z zespołem prowadzi KRYSTYNA DZIECIOŁOWSKA i STANISŁAW WOJTKOWIAK.

Mile widziani są również chętni do gry w orkiestrę dętą. Próby odbywają się we wtorki, środy i piątki po południu pod kierunkiem RYSZARDA JUSZYŃSKIEGO.

W najbliższym czasie planowany jest w Klubie kurs tańca towarzyskiego. Rozważany jest nawet zamiar zorganizowania stałej działalności, czegoś w rodzaju klubu tanecznego, w którym można byłoby uczyć się tańców towarzyskich, klasycznych i nowoczesnych, a jednocześnie prowadzić systematyczne zajęcia z najbardziej uzdolnionymi, zmierzając do tanecznego wyczynu. Realizacja tego pomysłu uzależniona jest jednak od możliwości zatrudnienia w klubie instruktora.

M.L.

Czy jesteśmy mniej zdyscyplinowani?

Przy niemal każdej okazji kierownicy narzekają na niedyscyplinowanie pracowników. Twierdzą przy tym, że z roku na rok stan ten pogarsza się. Mnożą się przypadki pijaństwa (o czym sami kilkakrotnie pisaliśmy na łamach „PF”), wzrasta liczba porzucenia pracy. Nagminnie łamany jest regulamin, mówią przełożeni, sygnalizując przy tym niską skuteczność kar dyscyplinarnych. Nic dziwnego, nawet wyrzuconego z roboty z pocołowaniem ręki przyjmują sąsiedzi.

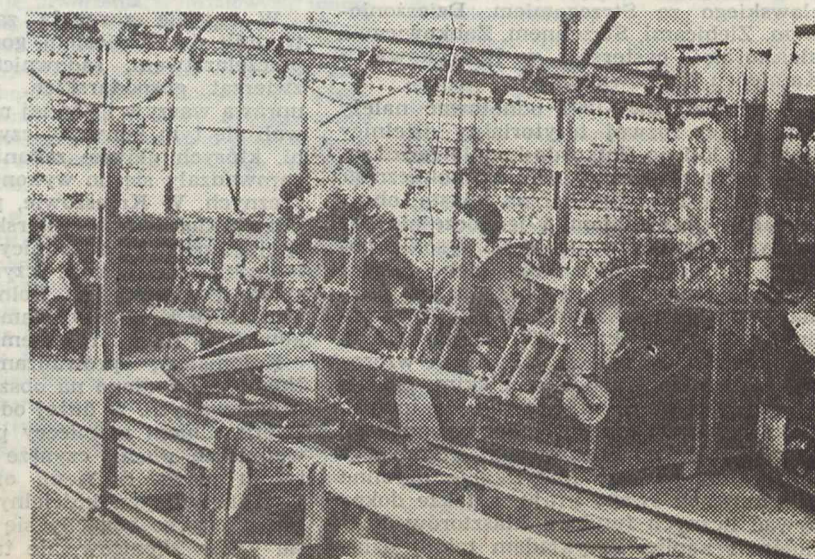
Czy potwierdzają to oficjalne statystyki? Z danych, do których udało nam się dotrzeć wynika, że jest... na odwrót. W roku ubiegłym nastąpił wyraźny spadek zjawisk, które rzutują na ocenę stanu dyscypliny, w porównaniu do roku 1983. Przy czym liczba pracowników w ZKiMR nie zmniejszyła się w stopniu, który rzutowałby na ten obraz. To gwoździć oparcia ewentualnych zarzutów, że lukrujemy rzeczywistość.

Tak więc przy średnim zatrudnieniu 2052 pracowników w ub. roku (2108 w r. 1983) odeszło z ZKiMR 430 osób (471). Z tej liczby 24 robotników zwolniono dyscyplinarnie (16), w tym za pijaństwo odpowiednio 21 i 13 osób. Jak więc widać, nasze obserwacje o wzroście plagi pija-

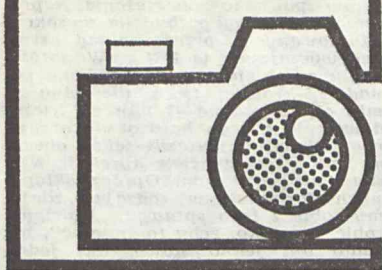
stwa w fabryce nie miały się z prawdą.

W minionych 12 miesiącach udzielono 420 kar dyscyplinarnych (622), co w konsekwencji kosztowało ukaranych 47 525 zł (45 156 zł w 1983 r.). Na taką ilość sankcji złożyło się 103 potrącenia dniówek (259), 162 upomnienia (201) i 155 nagan (162). Doliczyć do tego należy 269 przypadków zastosowania kar pieniężnych (348) i mamy pełny obraz stanu dyscypliny (a raczej sankcji za jej łamanie) w naszym zakładzie.

Oficjalne dane, jak widać, kłócą się ze społecznym odczuciem. Czy wobec tego statystyka kłamie? Zapewne nie, po prostu nie ujęto w niej wszystkich przypadków wykroczeń. Nie wszystkie wypadki łamania dyscypliny i porządku są wykrywane, niezbyt często też przełożeni sięgają po sankcje kodeksowe. Wiadomo, ludzi brakuje, więc zamiast wylać bumelanta z roboty nakazuje się najczęściej odpracować opuszczone bez usprawiedliwienia dniówki. A że takie sytuacje nie są odnotowywane, to nie jest możliwa jednoznaczna odpowiedź na postawione z tytułu pytania. Jedno jest pewne: dzisiejsze czasy zmuszają do znacznego zaostreżenia kar za nieusprawiedliwione nieobecności i niechłujstwo w robocie.

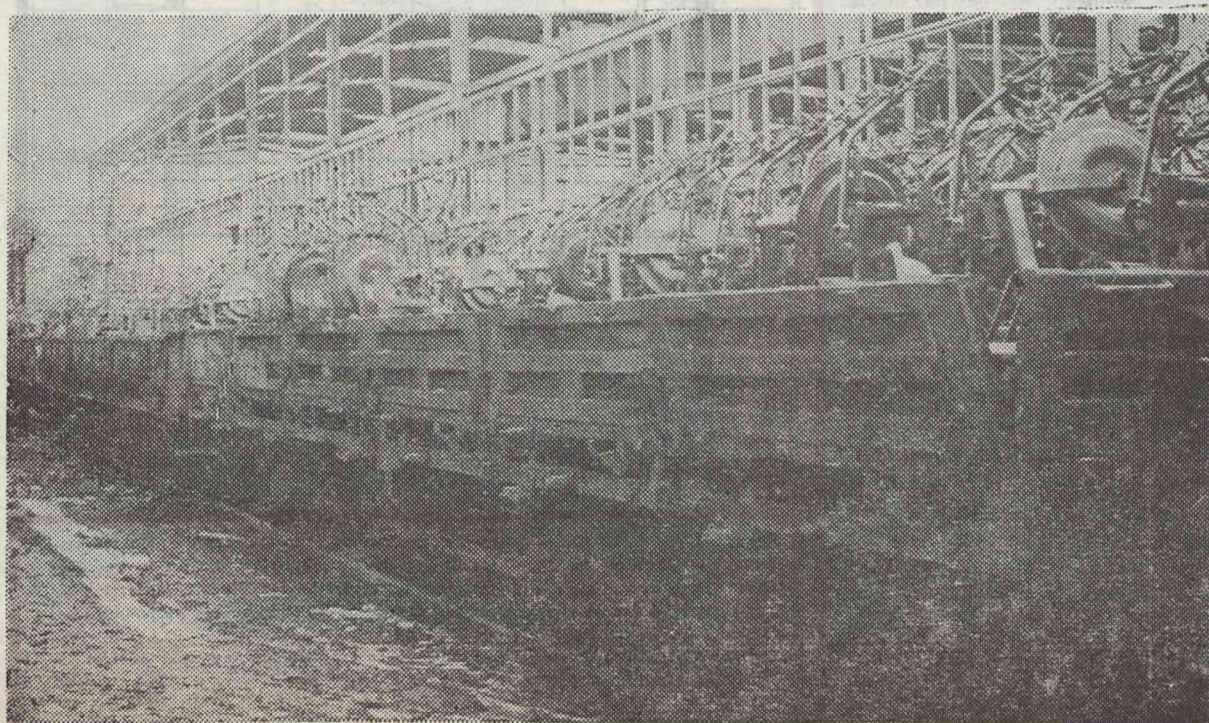
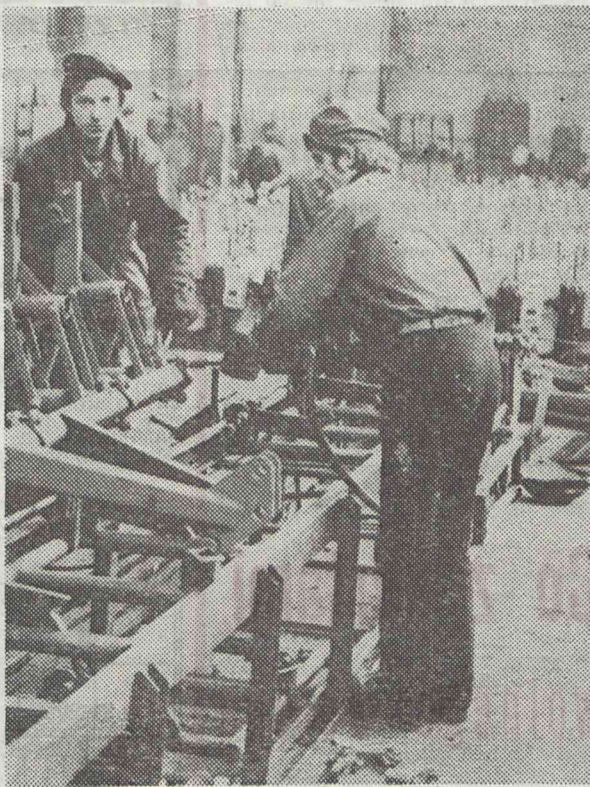


w obiektywie



Od montażu do transportu

Fot. B. WUDARSKI



zezem



Czasy się zmieniają

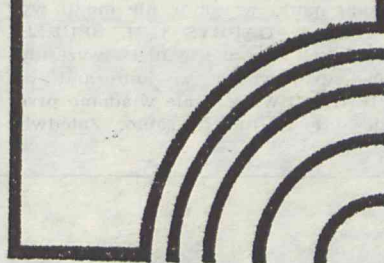
si, lepiej wykształceni, drapieżniejsi. Koneksje, układy i układziki przestają powoli odgrywać decydującą rolę przy obsadzaniu kierowniczych stanowisk. Piszę to „ku przestrodze” tym wszystkim, którzy zbyt bezpiecznie czują się na ciepłych posadkach i jednocześnie „ku pocieszeniu” tych wszystkich, którzy od lat bezskutecznie próbują się wybić. Przykład z „Celwiskozji” świadczy o tym, że czasy się zmieniają.

Teraz trochę z innej beczki. Ołóż nie tak dawno uchylono rąbka tajemnicy, otaczającej przygotowany nowy system plac, i publicznie wyjaśniono powody, dla których do tej pory nie został wprowadzony. Po prostu zakładowi fachowcy znaleźli się w kropce. Po opracowaniu tabel i stawek dla pracowników akordowych okazało się bowiem, że zgodnie z przyjętymi rozwiązaniami mało wydałby robotnicy zarabialiby, o zgrozo, tyle samo albo niewiele mniej od najlepszych! To, oczywiście, nie było do przyjęcia, a tym bardziej wprowadzenia w życie. Ponieważ spece z ZKiMR nie mogli się z tym mankamentem uporać, opracowanie zasad placowych zlecono specjalistom z PTE. Mają wyznaczony termin na koniec marca br. i obliczają go dotrzymać.

Cale to wyjaśnienie brzmi wcale logicznie, przynajmniej na pierwszy rzut oka. Gdy jednak głębiej się nad nim zastanowić, to owa logika rozpada się. Mianowicie dlaczego to robotnicy, którzy obecnie nie wysilają się zbyt w robocie nie mogą zarabiać tyle, ile zarabiają najwydajniejsi kowale? Oczywiście pod warunkiem, że odkują tyle samo sztuk, wykonają identyczną pracę? I nie jest błędem przyjęcie w systemie takiej właśnie zasady, błędem byłoby przełożenie na język praktycznych działań sposobu myślenia, zaprezentowanego w owym wyjaśnieniu. Jestem bowiem zdania, że kryteriami różniącymi zarobki powinny być jedynie rodzaj wykonywanej pracy, jej ilość oraz jakość.

Jan Kowalski

nasze sygnały



okazji dowiedzieliśmy się, że zagwarantowane odpowiednimi uchwałami i decyzjami rządowymi priorytetami dla producentów maszyn rolniczych nie oznaczają wcale pierwszeństwa w realizacji zamówień na surowce i materiały. Uprzywilejowanych jest bowiem wielu, a ilość stali i silników elektrycznych ograniczona...

Zmusza to służby zaopatrzenia do istnej walki o niezbędne w produkcji materiały, zaś technologów i konstruktorów do ciągłego poszukiwania zamienników i poprawiania do-

Kłopoty Wydziału W-3

W lutym br. zadzwonili do redakcji pracownicy Wydziału W-3, informując o bałaganie organizacyjnym, który przeszkadza im w normalnej, wydajnej pracy. Napiszcie o tym — prosili — gdyż uderza nas to po kieszeni...

Na miejscu dowiedzieliśmy się, że ów bałagan spowodowany został przez niesolidnych kooperantów, którzy na czas nie dostarczyli niezbędnych przy produkcji rozdrabniaczy elementów: sit i rur na podstawy do popularnych „bąków”. Spowodowało to kilkugodzinny przestój na taśmie montażowej. Jak nas jednocześnie poinformowano, takie sytuacje nie należały do rzadkości również w poprzednim miesiącu co, rzecz jasna, odbijało się na zarobkach załogi Wydziału i nie pozostawało bez wpływu na ogólną atmosferę pracy. Interwencje kierownictwa Zespołu Wydziałów Maszyn Rolniczych w Zębcu (gdzie dziurowane są sita) oraz w hutach (skąd dostarczane są rury na podstawy do rozdrabniaczy) doraźnie usuwały kłopoty, nie rozwiązywały jednak problemu całkowicie. Kooperanci tłumaczyli się trudnościami materiałowymi i ludzkimi, co uniemożliwia im dotrzymanie ustalonych terminów i wielkości dostaw. Przy tej

kumentacji. A to wszystko dezorganizuje pracę.

Obserwując krzątających się przy taśmie montażowej robotników doszliśmy do wniosku, że to i owo w organizacji ich pracy można poprawić. Warto np. pomyśleć o rozwiązaniu problemu zaopatrywania stanowisk przy taśmie w części do montażu rozdrabniaczy i tzw. normalia. Obecnie każdy pracownik sam stara się o to, odbywając liczne wędrowki po całej hali i przynosząc w zaimprowizowanych pojemnikach niezbędne śruby i nakrętki. Jesteśmy zdania, że w szczerzej rozmowie na ten temat załoga Wydziału W-3 wskazuje jeszcze inne mankamenty, utrudniające robotę. Do takiej rozmowy namawiamy kierownictwo Zespołu Wydziałów Maszyn Rolniczych.

Przy okazji chcemy także zapytać o losy taśmy montażowej, której prototyp, po poprawkach uwzględniających uwagi użytkowników, miał zostać ponownie zainstalowany w tym wydziale. Coś o tym cicho, a czas płynie...

(r.)



Do chwili zamknięcia numeru znane nam były wyniki 10 rozegranych przez „Kuznię” spotkań kontrolnych. W pierwszym meczu rozegranym w Złotorii „Kuznia” przegrała z A-klasowym „Górnikiem” aż 1:4. Tak wysoka porażka była przykrym zaskoczeniem. Jednak już w następnym meczu „Kuznia” zupełnie niespodziewanie, aczkolwiek jak najbardziej zasłużenie, pokonała w Jaworze czolowy zespół V grupy III ligi, wrocławską „Victorię” 6:4. Bramki w tym meczu zdobyli: J. WŁOSZCZAK — 2 oraz S. BLISKOWSKI, J. CAJLER, A. IGNATIUK i A. MIŁOŃ po 1. W kolejnym spotkaniu także w Jaworze pokonała „Konfeks” 4:1 (bramki: S. BLISKOWSKI, K. ZIEMBA, Z. KRZEMIŃSKI — po 1 oraz

Mecze kontrolne „Kuzni”

samobójcza). Czwarty mecz ze „Stalą” Chocianów zakończył się przegraną 2:5 (bramki: S. BLISKOWSKI i M. JARZĄB — po 1). Potem były dwa remisy — w Wałbrzychu z „Victorią” 2:2 (bramki: A. GABRYŚ i K. ZIEMBA) oraz w Strzegomiu z przebywającym tam na zgrupowaniu zespołem z Rudnika (kl. „A”) 0:0. Również w Strzegomiu odbył się mecz z Kłodawą (także kl. „A”), który „Kuznia” wygrała aż 7:1 (3 gole S. BLISKOWSKI oraz po 1 J. WŁOSZCZAK, A. STRYJAK, M. FILBIER i B. SZELIGA). Dwa następne sparingi miały miejsce już na obozie w Mieroszowie. W pierwszym „Kuznia” zremisowała ze „Stalą” Chocianów 3:3 (A. IGNATIUK — 2, S. BLISKOWSKI — 1) a w drugim wygrała z „Zagłębiem” II Wałbrzych (II miejsce w kl. „O”) 3:2 (bramki: J. CAJ-

LER — 2 i M. FILBIER — 1). W dziesiątym meczu „Kuznia” ponownie zmierzyła się z „Victorią” Wałbrzych. Mecz odbył się w Jaworze, a zwyciężyli goście 2:1 (bramkę zdobył J. CAJLER).

W sumie więc w dziesięciu meczach kontrolnych „Kuznia” odniosła 4 zwycięstwa, 3 remisy oraz 3 porażki, osiągając dodatni bilans bramkowy 29:22. Wyniki te nie są wprawdzie rewelacyjne, ale upoważniają do umiarkowanego optymizmu. W niektórych spotkaniach zwłaszcza z bardziej wymagającymi przeciwnikami, zespół zaprezentował się nawet korzystnie. Świadczy to, że w drużynie tej drzemią duże możliwości. Wiosna nie powinna więc przynieść jaworskim kibicom zawodu.

(m)

Rytm przygotowań zakłócony przez kontuzje

W jednym z poprzednich numerów, pisząc o przygotowaniach „Kuzni” do rundy wiosennej, wyraziłem dość otwarcie swój optymizm. Jego podstawą była przede wszystkim sytuacja kadrowa. Kto pamięta finisz trzeczoligowych rozgrywek w sezonie 1983-84 zgodzi się zapewne, że 20 zawodników w szerokiej kadrze do takiego optymizmu jak najbardziej upoważniało.

Nie minęło jednak nawet dwa miesiące, a sytuacja odwróciła się o 180 stopni. Stan kadry pierwszego zespołu zaczął wzbudzać poważne zaniepokojenie. Zawodników ubywało. Zrezygnował najpierw D. BRZYK,

nie rozpoczynając nawet treningów po zimowej przerwie. Wkrótce jego śladem poszedł Z. PASIUD. Przewlekła kontuzja zmusiła do rozstania się z piłką H. DULIKA. Pierwsze tegoroczne spotkania kontrolne przyniosły dalsze straty. Na kilka tygodni zmuszony został przerwać treningi Z. KRZEMIŃSKI, któremu założono opatrunkę gipsową. Na zgrupowanie zimowe do Mieroszowa z powodu nauki w szkole nie mogli wyjechać A. GABRYŚ i M. SPUREK. Obaj byli wprawdzie nieco wcześniej na zgrupowaniu z juniorami M. BIENIUSIEWICZA, ale wiadomo przecież, że to nie to samo. Zaledwie

po paru dniach pobytu w Mieroszowie z powodu kontuzji musieli powrócić do Jawora H. KASPRZAK i J. WŁOSZCZAK. Także i w ich przypadku nie obeszło się bez gipsu. Do końca obozu nie dotrwali także S. BLISKOWSKI i A. IGNATIUK. Ich wyjazd jednak, spowodowany powołaniem do odbycia zasadniczej służby wojskowej, był wcześniej spodziewany. Tak więc do ostatniego dnia zgrupowania trener B. KOPEĆ mógł dysponować już tylko 13 zawodnikami. Jeżeli dodamy do tego jeszcze drobne urazy i dolegliwości kilku innych zawodników, będziemy mieli pełny obraz sytuacji kadrowej zespołu na niespełna dwa tygodnie przed rozpoczęciem rozgrywek. Sytuacji trudnej — nie do pozazdroszczenia. Nie należy zatem się dziwić, że podczas zgrupowania zespół rozegrał tylko dwa spotkania kontrolne. Obawa przed ewentualnymi dalszymi kontuzjami zmusiła trenera do rezygnacji z kilku wcześniej zaplanowanych meczów. Każda kontuzja mogłaby w tej sytuacji mieć nieobliczalne wprost następstwa.

Pesymistyczny ton tego komentarza nie ma na celu usprawiedliwienia. Pomimo tych perturbacji, pomimo straty na jakiś czas kluczowych zawodników, zespół powinien w dalszym ciągu należeć do ścisłej czołówki klasy okręgowej.

(m)



Zawody wędkarskie „Zima 85”

Przy pięknej pogodzie członkowie działającej w ZKiMR sekcji wędkarskiej rozegrali 12 lutego na jeziorze Głębinów zawody w sportowym połowie ryb spod lodu. Ten sposób wędkowania nie jest jeszcze w naszym kraju zbyt popularny. Wyjazd, oprócz dostarczenia uczestnikom czysto sportowych emocji związanych z rywalizacją, miał więc na celu popularyzację tej interesującej dyscypliny wędkarskiej.

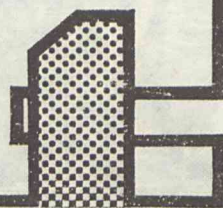
Pierwsze miejsce w zawodach bezapelacyjnie zajął HENRYK GASZTECKI, który wyprzedził HENRYKA WOŹNIAKA i ZBIGNIEWA WIJATE. Zwycięzca otrzymał jako nagrodę kołowrotek spinningowy, zaś następni w klasyfikacji — wędkę. Ponadto wszyscy uczestnicy zawodów otrzymali drobne upominki w postaci błysków i spławików.

Co z kartami wolnego wstępu

Karty wolnego wstępu na mecze piłkarskie „Kuzni” posiadają ci pracownicy ZKiMR, którzy zadeklarowali miesięczną składkę ze swojego wynagrodzenia w wysokości 50 zł. Upoważnia ona do bezpłatnego wstępu na spotkania mistrzowskie „Kuzni” przez cały rok.

Jeszcze na parę tygodni przed pierwszym meczem w Jaworze wielu kibicom nie udało się przedłużyć ważności kart na bieżący rok. Stąd częste telefony do redakcji z prośbami o wyjaśnienia. Wprawdzie swego czasu były na terenie zakładu ogłoszenia informujące o sposobie załatwienia tej sprawy, ale widocznie umknęły one uwadze znacznej części zainteresowanych. Spóźnieni powinni więc jak najszybciej skontaktować się z kierownikiem klubu H. BILEM (tel. 28-02). Najlepiej z odcinkiem ostatniej wypłaty jako dowodem opłacania składek członka wspierającego.

pod młotem



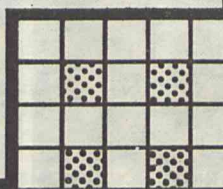
Jezioro w korytarzu

Z redakcji do biur administracji najbliższej jest przez halę nowej kuźni, a potem wąskim korytarzem pomiędzy K-5 (stara kuźnia) i W-5. Przyszły do tej trasy zupełnie niespodziewanie wpadłem w pułapkę. Strugi wody lejące się z oszklonego dachu zamieniły korytarz w jezioro. Nie udało się, niestety, przejść suchą stopą. Potem na jakiś czas zaniechałem chodzenia tą drogą. Nie wiem więc jak długo kałuża utrudniała przejście, ani też w jaki sposób została usunięta (podejrzewam, że woda wyparowała). Nie wiem też, czy zostaty usunięte przyczyny jej powstania. Do biur można oczywiście dojść okryżną drogą, nie chciałbym jednak znaleźć się w pomieszczeniach działów TM i DKJ podczas pierwszych wiosennych deszczów.

Na melinie w godzinach pracy

Fatalnie zakończyła się dla kilkunastu pracowników ZKiMR przedświąteczna eskapada na melinę po alkohol. W przeddzień Wigilii Bożego Narodzenia postanowili uprzyjemnić sobie pracę i przyspieszyć w ten sposób świąteczny nastrój. Melina, na ich nieszczęście, została obstawiona przez funkcjonariuszy milicji. Nastąpiła wielka ułpka. Amatorzy „zakrapiania” podczas pracy nie wrócili już do zakładu. Wcześniej sze światło było spieszno na niczym. Sprawa niedawno znalazła swój epilog przed kolegium d.s. wykroczeń. Posypały się kary. Mam nadzieję, że i w zakładzie nie ujdzie im to na „sucho”. Takie „asfrowe” naruszenie dyscypliny pracy zasługuje na surową karę. Być może powstrzyma to innych zwolenników tego rodzaju rozrywek w pracy.

krzyżówka

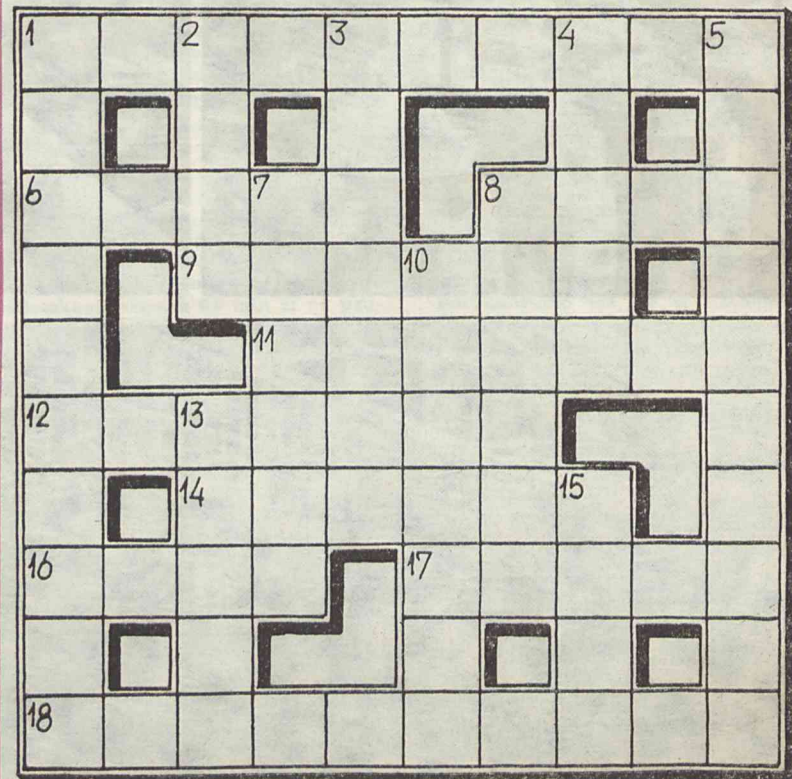


POZIOMO: 1) miejsce przy piecu; 6) waśń, spór; 8) jeden z twórców teorii kwantów; 9) podlega ministrowi; 11) wody mineralne zawierające duże ilości dwutlenku węgla i soli mineralnych; 12) współczesny poeta polski; 14) członkowie PAN-u; 16) pluskwiak; 17) fizyk hinduski 1888—1971, laureat Nobla; 18) duży ośrodek przemysłu ciężkiego w Ukr. SSR.

PIONOWO: 1) lato 1901 w stadle; 2) ubytek metalu w procesie przetapiania; 3) palto; 4) prawdziwa krytyka się nie boi; 5) bluszczyk, płożąca się roślina z rodziny wargowych; 7) z małej chmury duży...; 8) ryba rzeczna; 10) roślina na bagnach; 13) okres bez opadów atmosferycznych; 15) praolbrzym z mitologii germańskiej, zabity przez Odyna.

„VICTOR” ROZWIĄZANIA należy nadsyłać do 15 kwietnia 1985 r. na adres redakcji. Do wylosowania są następujące książki: M. Limanowicz: „Szachy” (w trzech częściach) i „Klische pamięci” z fotokroniki Powstania Warszawskiego.

PRZEDŁUŻAMY termin nadsyłania rozwiązań konkursu i krzyżówki z lutowego numeru „PF” do 15 kwietnia.



PRZEGLĄD FABRYCZNY — pismo Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych w Jaworze. Redaguje zespół w składzie: Zdzisław Kasprzyk (redaktor naczelny), Michał Lenkiewicz (sekretarz redakcji), Leszek Prończuk (red. techniczny), Ryszard Trzeźniowski. Adres redakcji: 59-400 Jawor, ul. Kuziennicza 4, telefon 30-51 wewn. 446. DRUK: Wrocławskie Zakłady Graficzne — Zakład w Jaworze, pl. Seniora 4. Zam. 294-85/C-1300 — 2500 — A3 — R-22