

Naród wyłonił Sejm Polski bezpiecznej, gospodarnej, praworządnej

POD TAKIM HASŁEM odbyło się w Młodzieżowym Domu Kultury w Legnicy spotkanie z nowo wybranymi posłami zagłębia miedziowego: KRYSYNA CZUBAK, GENOWEFA GREN, CZESŁAW MULARSKI, ANTONIM SAMBORSKI i JERZY WILK. W spotkaniu wzięli udział przedstawiciele sygnatariuszy PRON, między innymi prezes WK ZSL EUGENIUSZ HASIUK, przewodniczący WK SD JANUSZ CHUTKOWSKI oraz przewodniczący WRN EUGENIUSZ BARCZYŃSKI.

Przewodnicząca Rady Wojewódzkiej PRON MARIA HULAJEW powiedziała w swoim wystąpieniu, że wybory stały się wielką społeczną rozmową całego społeczeństwa polskiego. Żywy udział w spotkaniach przedwyborczych oraz liczny udział w wyborach świadczy o zaakceptowaniu przez wyborców deklaracji PRON. Był to więc kolejny krok na drodze do stabilizacji i odzyskiwania zaufania ludności naszego kraju. W dalszej części wystąpienia przewodnicząca RW PRON złożyła posłom nowej kadencji serdeczne życzenia owocnej pracy, w której aktywny udział służyć będzie pomocą, ale, jeżeli zajdzie taka potrzeba przypomni o przedwyborczych ich deklaracjach. Wszystkim wybranym posłom z województwa legnickiego wręczono listy gratulacyjne.

W imieniu posłów głos zabrał I sekretarz KW PZPR JERZY

WILK. Podziękował za pomoc w organizowaniu spotkań przedwyborczych i samej kampanii oraz podkreślił, że posłowie nie zapomną o swoich zobowiązaniach, podjętych przed wyborcami. Doświadczenia, jakie zdobyli, pomogą im w dalszej działalności już w ławach sejmowych. Atmosfera spotkań upewniła również o tym, że nie stracono kontaktu ze społeczeństwem, bez którego nie można byłoby właściwie pracować. Stwierdził również, że mimo konkurencji wśród kandydatów, zawsze panowała dobra atmosfera. Wszystkie wnioski i postulaty społeczne zostały zanotowane i pogrupowane, aby w trakcie kadencji można było do nich sięgać. Żaden z wysuniętych wniosków nie zostanie pominięty, zapewnił J. WILK, ale w miarę możliwości będziemy starali się je realizować.

W imieniu obecnych na sali kontrkandydatów nowo wybranych posłów zabrał głos HENRYK NOWAK. Gratulując wyborcu do ław sejmowych zwycięzcom, powiedział, że nie czuje się pokonany. W dalszej swojej pracy wykorzysta doświadczenia zdobyte w czasie kampanii wyborczej. Dzięki niej nawiązany został żywy kontakt ze społeczeństwem i tego nie wolno zaprzepaścić. W trakcie kampanii jeszcze raz obudzono aktywność i zaangażowanie w życie kraju i to jest niewątpliwym sukcesem tej kampanii.

Nowo wybrani posłowie spotkali się również ze swoimi wyborcami. Między innymi CZESŁAW MULARSKI spotkał się z przedstawicielami Zakładów Górniczych „Rudna” a także odwiedził pozostałe kopalnie zagłębia miedziowego. GENOWEFA GREN spotkała się z załogami legnickich przedsiębiorstw i spółdzielni odzieżowych: „Elpo”, „Milana”, „Odzież” i „Hanka”. Natomiast z załogą WPHW spotkała się KRYSYNA CZUBAK.

23 października w legnickim Urzędzie Wojewódzkim nowo wybranym posłom wręczono nominacje poselskie. Mandaty otrzymali oni z rąk przewodniczącego Okręgowej Komisji Wyborczej nr 37 ZBIGNIEWA REGULSKIEGO i przewodniczącej Wojewódzkiego Konwentu Wyborczego oraz Rady Wojewódzkiej PRON MARII HULAJEW. W uroczystym spotkaniu wzięli udział przedstawiciele władz województwa z wojewodą legnickim RYSZARDEM JELONKIEM. Wyraził podziękowania za pomoc i zaangażowanie w akcję wyborczą w imieniu posłów wyraził CZESŁAW MULARSKI. Podkreślił on szczególną rolę ruchu i jego działaczy w zakończonej kampanii, a także pozostałych organizacjach społeczno-politycznych. Stwierdził, że wybór na posła do Sejmu PRL uważa za największe wyróżnienie obywatelskie, ale i wielki obowiązek wobec wyborców.

(k)

ZAKŁADOWY PROGRAM OSZCZĘDNOŚCIOWY

600 milionów może pozostać w przedsiębiorstwie

ZAKŁADOWE PROGRAMY OSZCZĘDNOŚCIOWE poczęły powstawać w przedsiębiorstwach wraz z wdrażaniem reformy gospodarczej. W zdecydowanej większości były jednak inspirowane przez gospodarcze centrum, zdecydowanie rzadziej zaś stanowiły wynik autentycznych potrzeb zakładów w tej dziedzinie. Powstawały więc programy oszczędnościowe z myślą głównie o usatysfakcjonowaniu decydentów, a nie o przyniesieniu wymiernych korzyści gospodarce. Idea oszczędzania wydawała się być właściwie rozumiana tylko przez „góre”. W przedsiębiorstwach stosunkowo powoli przedstawiano się na nowe tory. Tworzone programy wypełniające je przeważnie ogólnikowymi przedsięwzięciami o charakterze porządkowym, które powinny być rozwiązywane w normalnej, codziennej działalności.

Program „na rozkaz” powstał również na początku 1983 roku w ZKiMR. Wprawdzie jego efekty nie były może najgorsze, ale też nie aż takie, żeby można było na nich poprzestać. Nie najlepiej też było z jego realizacją. Brak skutecznych mechanizmów egzekwowania poszczególnych za-

dań w dużej mierze zaciążył na ostatecznych wynikach.

Mijały miesiące. Coraz twardsze realia reformy gospodarczej robiły swoje. Wreszcie i w przedsiębiorstwach zrozumiano, że, miast oglądać się na dotacje, bezpieczniej jest rozejrzeć się za zło-

A złotych tych, bez żadnej przesady, znajdują się tam miliony.

Potwierdza to opracowany przez pracowników Sekcji Organizacji Produkcji — M. JANCZEWSKIEGO, J. BUDZIŃSKIEGO i T. BANISIEWICZA — zakładowy program oszczędnościowy na lata 1985—86. Powstał on w stosunkowo krótkim czasie, bo od chwili narodzin jego idei do zakończenia prac upłynęło zaledwie kilka miesięcy. Fakt ten obrazuje chyba aż nadto wyraźnie stopień zainteresowania przedsiębiorstwa działalnością oszczędnościową. Oszczędzanie jest po prostu nakazem chwili.

Realizacja zakładowego programu oszczędnościowego rozłożona została na dwa lata. Konieczne jest tu jednak pewne drobne wyjaśnienie. Program powstał ostatecznie pod koniec 1985 roku. Uwzględnione w nim zostały więc przedsięwzięcia oszczędnościowe, realizowane znacznie wcześniej, zanim rozpoczęto i zakończono prace nad omawianym programem. Stąd znacznie większe końcowe efekty finansowe. Są one niebagatelne. Pełna realizacja programu powinna przynieść w końcu przyszłego roku przedsiębiorstwu i załodze blisko 600 milionów złotych i ponad 52 tysiące funtów angielskich oszczędności. Tak znaczne ograniczenie wydatków dewizowych będzie efektem rezygnacji z zakupów części zamiennych i zastąpienia ich częściami krajowymi, a często nawet własnej produkcji. W całej oszczędnościowej batalii o miliony uczestniczą pracownicy 27 komórek organizacyjnych.

Największe efekty zgłoszone zostały przez pion dyrektora naczelnego. Opracowane przez pracowników tego pionu zadania oszczędnościowe opiewają na ponad 280 milionów złotych. Tylko sami pracownicy Sekcji Organizacji Produkcji przedstawili propozycje, których realizacja przyniesie prawie 220 milionów złotych. W pionie dyrektora d.s. technicznych można zaoszczędzić blisko 150 milionów, w pionie dyrektora d.s. handlowych ponad 120 milionów. Ponadto w pionie dyrektora d.s. ekonomicznych dzięki temu programowi będzie można zaoszczędzić około 13 milionów, zaś w pionach dyrektora

WOJEWÓDZKIE DNI INFORMACJI

Po wyborach do Sejmu PRL

16 października br., a więc w trzy dni po wyborach do Sejmu, na kolejnym spotkaniu z okazji Wojewódzkich Dni Informacji gościliśmy w ZKiMR Kuratora Oświaty i Wychowania w Legnicy ANTONIEGO MALICKIEGO oraz dyrektora Wojewódzkiej Spółdzielni Ogrodniczo-Pszczelarskiej w Legnicy TADEUSZA KASPERSKIEGO.

A. Malicki scharakteryzował aktualną sytuację społeczno-polityczną w województwie legnickim przebieg kampanii przedwyborczej oraz wyniki wyborów do Sejmu PRL IX kadencji. Frekwencja wyborcza była w województwie nieco niższa niż średnia w kraju i wyniosła 78,6% (średnia krajowa 78,8%). Z satysfakcją należy odnotować, że najwyższą frekwencję w województwie (biorąc pod uwagę tylko miasta) osiągnięto właśnie w Jaworze, gdzie do urn wyborczych przybyło 82,3% uprawnionych do głosowania. Przed rokiem, podczas wyborów do rad narodowych, średnia frekwencja była niższa o 4% w skali ogólnokrajowej i o 5% w skali województwa. Świadczy to wyraźnie o stopniowej normalizacji życia społeczno-politycznego, zarówno w województwie, jak i w kraju.

W toku kampanii przedwybor-

czej, podczas wielu spotkań kandydatów na posłów z wyborcami, zgłoszono ogromną ilość wniosków i postulatów. Społeczeństwo województwa legnickiego oczekuje od nowego Sejmu ich realizacji. W tym celu powołano w województwie specjalny sztab, na którego czele stoi sekretarz KW PZPR i jeden z wicewojewodów. Z analizy zgłoszonych przez wyborców wniosków wynika, że najważniejsze w bieżącej kadencji Sejmu będzie rozwiązanie następujących spraw: patologie społeczne, budownictwo mieszkaniowe, ochrona środowiska naturalnego (dla woj. legnickiego jest to problem numer jeden), poprawa warunków życia emerytów i rencistów oraz postęp w ochronie zdrowia, oświacie i wychowaniu.

Dyrektor T. Kasperski omówił najważniejsze problemy legnickiego i krajowego rolnictwa oraz scharakteryzował działalność kierowanej przez siebie spółdzielni.

W czasie dyskusji, z racji obecności przedstawicieli oświaty, dominowała problematyka szkolnictwa w Jaworze i województwie. Warto odnotować również i to, że w opinii kuratora jaworska oświata zyskała wysoką ocenę.

(m)

d.s. inwestycji i głównego specjalisty d.s. pracowników po około 3 miliony złotych.

Na bieżący rok w programie ujęto 51 tematów, których realizacja pozwoli zaoszczędzić ponad 15 milionów złotych i zwiększyć produkcję o ponad 600 tysięcy zł. Największe oszczędności można uzyskać dzięki odpowiedniemu zagospodarowaniu odpadów. Wykorzystanie odpadów stali do kucia odkuwek, np. kul, to oszczędność około 500 ton i 12,5 miliona złotych. Znaczne rezerwy tkwią także w racjonalizacji zużycia gazu. Tylko dzięki poprawie efektywności wykorzystania pieca „GIBONS” i nożyc 800T w Wydziale K-1 poprzez zatrudnienie przy cięciu na gorąco dwóch osób można uzyskać oszczędność gazu o wartości miliona 125 tysięcy

złotych. Zlikwidowanie zbędnego spalania gazu na stanowiskach bez obsad pozwala zaoszczędzić 43 750 m³ i 375 tys. zł. Sukcesywne czyszczenie filtrów nagrzewnic SFC oraz zespołów elektromaszynowych pozwoli znacznie ograniczyć przestoje pieców indukcyjnych w Wydziale K-3, a przez to podnieść ich wydajność. Korzyść — 285 tys. zł. Zmiana metody kucia na kuźniarce 30, dokonanie odpowiedniego podziału pracy pomiędzy kowala i piecowego umożliwi wzrost produkcji o wartość 375 tys. zł. 2500 tysięcy można osiągnąć tylko dzięki właściwemu użytkowaniu pojemników. Uruchomienie nowego łamacza 1000T w Wydziale K-1 z jednoczesnym wyeliminowaniem

c.d. na str. 2



Zakładowy program oszczędnościowy

c.d. ze str. 1

podgrzewu rusztowego spowoduje zmniejszenie zużycia gazu aż o 160 tys. m³ i w efekcie da oszczędność 3 225 tys. złotych.

Milionowe oszczędności przyniesie przedsiębiorstwu działalność czołowych racjonalizatorów — ZBIGNIEWA KONCA i STANISŁAWA KAZIMIERSKIEGO. Ich pomysły przede wszystkim eliminują kosztowny import dewizowy. Wykonanie nowych układów sterujących do nożyc „Lamberton” z elementów krajowego pochodzenia pozwoli zrezygnować z importu i zaoszczędzić 2400 funtów szterlingów. Dwa komplety są już gotowe i pracują, jeden powstanie jeszcze do końca tego roku, a kolejne dwa w przyszłym. Także w tym roku zaprojektują oni i wykonają, wykorzystując elementy krajowe, 9 układów automatycznej regulacji współczynnika mocy APFC. Zastosowane w nagrzewnicach SFC, oprócz wyeliminowania importu, przyniosą 900 tysięcy zł oszczędności. Dzieląc tych pracowników będą też 3 u-

kłady automatycznej regulacji napięcia AVR do nagrzewnic SBC, których zainstalowanie pozwoli zaoszczędzić 300 tysięcy.

Zastosowanie w malarniach wydziałów W-3 i W-4 malowania elektrostatycznego tylko w tym roku pozwoli zmniejszyć zużycie farb o wartości 570 tys. zł. Wykorzystanie odpadów do kucia palców „Bizon” i „Rofama” spowoduje zmniejszenie zużycia materiału na wartość blisko 1 mln zł. 1800 tysięcy można zaoszczędzić na skróceniu okresu fakturowania dzięki uruchomieniu na EMC systemu kontroli wpływu należności za sprzedaż produkcji.

Problemem od lat jest w przedsiębiorstwie właściwa gospodarka materiałowa. W tej dziedzinie w dalszym ciągu istnieją przeogromne rezerwy. Poprawa efektywności gospodarowania materiałami, stała analiza materiałowych norm zużycia zapasów oraz doraźnych i planowych zamówień da oszczędność aż 120 220 tys. zł. Kwota ta jest chyba wystarczająco mocnym argumentem za jak naj-

szybszym uporządkowaniem tej kwestii.

Przedstawione wyżej przedsięwzięcia będą miały w realizacji zakładowego programu oszczędnościowego, zarówno w skali tego roku, jak i skali globalnej, decydujące znaczenie, przede wszystkim z uwagi na ogromne efekty finansowe. Nie należy mimo to bagatelizować przedsięwzięć, które przyniosą tylko kilkukrotnie — czy kilkudziesięciokrotnie korzyści. W sumie mogą także dać miliony złotych. Ważne jest również to, żeby w realizacji programu wzięła udział cała załoga. Jego twórcy, a więc zarówno pracownicy Sekcji Organizacji Produkcji, jak i kierownicy poszczególnych komórek organizacyjnych, zgłaszający do Sekcji pomysły oszczędnościowe, oczekują, że program ten zostanie jeszcze wzbogacony o dodatkowe zadania przez indywidualnych pracowników, którzy także mają spore możliwości (jeżeli, oczywiście, tylko zechcą je dostrzec). Oszczędnościowa gra jest naprawdę warta świeczki. Miliony zaoszczędzonych złotych nie tylko obniżą koszty produkcji, ale także wpłyną znacząco na zmniejszenie wpłat na PFAZ. To zaś, jak wiadomo, nie pozostanie bez wpływu na zysk przedsiębiorstwa, w tym również przeznaczony do podziału dla załogi.

M. LENKIEWICZ

Kiedy zakończą rozbudowę?

Przyzakładowa Przychodnia Lekarska ZKiMR nie należy do największych. Niewielki budynek, dzielony z centralą telefoniczną, nie zaspokaja w pełni potrzeb pracowników. Brak w nim nie tylko gabinetów specjalistycznych, ale i pomieszczeń gospodarczych. Mała poczekalnia dla pacjentów jest z reguły przepełniona. Na co

dzień pełna jest gwaru i męczącego szumu rozmów. Ale sytuacja ta powinna już wkrótce ulec zmianie.

Zgodnie z podjętymi przez wrocławski „Agromet” zobowiązaniami, już w zimie ma być oddana do użytku nadbudówka nad istniejącym budynkiem. Łączna jej powierzchnia liczyć będzie

ponad 300 m², a kubatura prawie 2000 m³. W myśl projektu mieścić będzie wiele specjalistycznych gabinetów i pomieszczeń gospodarczych. Znajdą się tu gabinety: fizykoterapii, okulistyczny, laryngologiczny, dwóch lekarzy przemysłowej służby zdrowia, gabinet lekarza ogólnego, pokoje wagowe, badania słuchu, elektrokardiogram, magazyn leków i pracownia chemiczna. W nowych pomieszczeniach będą także dwie poczekalnie, wygłuszona kabina, pomieszczenia sanitarne i administracyjne, a wśród tych ostatnich magazyny czystej i brudnej bielizny oraz zmywalnie.

Jak więc widać, jest to przedsięwzięcie na miarę potrzeb zakładu. Powinno doprowadzić do poprawy stanu opieki zdrowotnej w przedsiębiorstwie. Należałoby tylko wyrazić nadzieję, że to ambitne przedsięwzięcie zostanie w pełni zrealizowane.

Wątpliwości budzić może jedynie termin zakończenia prac budowlanych. Mimo widocznego postępu, jest on jednak zbyt mały, by można z optymizmem liczyć na dotrzymanie terminu. A szkoda, bo inwestycja jest potrzebna od zaraz!

(mis)



TRENERSKI TRUD DOCENIONY

Z okazji Dnia Edukacji Narodowej (Dnia Nauczyciela) w Klubie Technika odbyło się spotkanie szkoleniowców Klubu Sportowego „Kuznia” z przedstawicielami Zarządu. Prezes MARIAN BORUŃ podziękował trenerom-wychowawcom za ogromne zaangażowanie w pracy szkoleniowej. Od nich w znacznej mierze zależą wyniki sportowe, osiągane przez zawodników. Te zaś, pomimo trudnych warunków szkolenia, są wysokie.

Pierwszy zespół zajmuje czołowe miejsce w klasie okręgowej i pretenduje do awansu do III ligi. Dobre wyniki osiągają także juniorzy. W trzech zespołach — w klasie młodzieżowej, klasie wojewódzkiej i grupie spartakiadowej — szkoli się około 60 zawodników. Od roku systematycznie pracuje się także z trampkarzami. Spora w tym zasługa koordynatora ds. młodzieży MIECZY-SŁAWA BIENIUSIEWICZA. Za pracę z młodzieżą Klub Sportowy „Kuznia” został wyróżniony przez OZPN w Legnicy. W Jaworze, jako jedynym mieście w województwie, odbywają się rozgrywki w lidze między-

szkolnej trampkarzy, którą powołano z inicjatywy kierownictwa Klubu i Kuratorium Oświaty i Wychowania w Jaworze.

Spotkanie, aczkolwiek miało „świętynny” charakter, było doskonałą okazją do porozmawiania o codziennych kłopotach w pracy trenerskiej. Tych, oczywiście, nie brakuje. Najpoważniejsze to baza treningowa i sprzęt. Zawodników w Klubie wciąż przybywa, a baza pozostaje ta sama. Spore nadzieje na poprawę wiąże się z rozbudową budynku gospodarczego, w którym będą nowe szatnie. Potrzebne są jednak dodatkowe place do treningu. Na dwóch płytach (boisko główne i boczne) z trudem mieszczą się zawodnicy 6 drużyn.

Podobne spotkania kadry szkoleniowej z Zarządem Klubu powinny odbywać się znacznie częściej i niekiedy z jakiejś okazji. Główną przeszkodą jest jednak „brak czasu”, którym rzekomo nie dysponuje większa część członków Zarządu. Niektórzy z nich może już zapomnieli, że wciąż jednak wchodzi w jego skład. Kilku zaangażowanych działaczy z prezesem na czele nie jest w stanie podjąć ogromowi obowiązków, związanych z działalnością Klubu.

POD „Hełajstos” trzeci w województwie

Pracownicy Ogród Działkowy „Hełajstos” skupia 100 członków, z czego 95 jest pracownikami ZKiMR. 14 września br. zakładowi działkowcy spotkali się z okazji Dni Działkowców z przedstawicielami kierownictwa zakładu i Wojewódzkiego Zarządu Polskiego Związku Działkowców. Ogłoszone zostały wyniki corocznego konkursu na najładniejszy ogródek w województwie, w którym „Hełajstos” zajął trzecie miejsce. Wojewódzki Zarząd PZD przyznał za to osiągnięcie nagrodę w wysokości 20 tys. zł. Działkowcy „Hełajstosa” udanie zaprezentowali się także podczas wojewódzkich dożynek w Legnicy. Wykonany przez nich koszt dożynekowy „zajął” 8 miejsce.

Zarząd POD „Hełajstos” wyróżnił trzech swoich członków za wzorowe zagospodarowanie działki i hodowlę królików, przyznając pierwsze miejsce STANISŁAWOWI BEDNARCZYKOWI, drugie BOGDANOWI PANASUKOWI i trzecie WIKTORII JANKOWSKIEJ.

POD „Hełajstos” został wytypowany do udziału w konkursie krajowym na najpiękniejszy ogród. Zdaniem wielu jego członków nie jest w nim bez szans. „Hełajstos” będzie jeszcze piękniejszy, gdyż działkowcy nie ustają w zabiegach na rzecz podniesienia jego estetyki. Duża w tym zasługa aktywnych działaczy, m.in. prezesa M. PANCEWICZA, wiceprezesa Z. JOŹWIKI, gospodarza S. BEDNARCZYKA oraz K. GRZYWACZEWSKIEGO, Z. PYZNARA, J. HUNCZAKA, K. JANKOWSKIEGO, R. PELKI, E. BABIA, R. RZEPKI i S. GRONCZEWSKIEGO. Systematyczne pomocy w modernizacji ogrodu udziela działkowcom dyrektorka ZKiMR, Komitet Zakładowy PZPR, Rada Pracownicza i związek zawodowy.



1 października dyrektor ZKiMR powołał zespół, którego zadaniem było opracowanie programu działań, umożliwiających odrobienie zaległości produkcyjnych w IV kwartale br. Pracom zespołu w składzie: ALEKSANDER OLECH, ALEKSANDER TE-CZA, STANISŁAW LIPINSKI, JULIAN GANCARZ przewodniczył EUGENIUSZ CEZAR — zastępca dyrektora ds. ekonomicznych.

Ponieważ znaczna część pracowników nie zwraca wypożyczonych w bibliotece technicznej książek, podniesione zostały kary. Nieuczciwi czytelnicy, zamiast dotychczasowej, 3-krotnej wartości książki, płacić będą jej 10-krotną wartość.

Nowe terminy wypłaty wynagrodzeń za pracę określa zarządzenie dyrektora ZKiMR z 11 października br. Wynagrodzenie za pracę w wolne soboty wypłacane będzie 30 każdego miesiąca. Premia pracowników umysłowych wypłacana będzie z miesięcznym opóźnieniem (dotychczas 15-dniowym), równocześnie z wynagrodzeniem za miesiąc przepracowany. Wypłata wynagrodzenia pracowników fizycznych za pracę w normalnym

wymiary i w godzinach nadliczbowych, wraz z dodatkami, odbywać się będzie w dotychczasowym terminie, tj. 10 każdego miesiąca za miesiąc poprzedni.

Ośrodek wypoczynku świątecznego w Słupie zamieniony został na hotel pracowniczy.

W związku z wprowadzeniem dodatkowych płatnych urlopów dla pracowników zatrudnionych w kuźni dyrektor M. NAWROCKI powołał dwa zespoły robocze w celu opracowania niezbędnych przedsięwzięć organizacyjno-technicznych, które powinny zapewnić utrzymanie produkcji na tym samym poziomie bez wzrostu godzin nadliczbowych oraz osiągnięcie poprawy warunków pracy. Zespół ds. przedsięwzięć technicznych tworzą: M. LUKASIK — przewodniczący, J. BIZDRA, E. GORANOWSKI, Z. WIERZBICKI, Z. KONC, W. KARLIŃSKI i E. GANCARZ, natomiast: St. LIPINSKI — przewodniczący, Z. KASPERKIEWICZ, M. JAN-CZEWSKI, St. TABASZ, Cz. GÓRZYŃSKI, M. GRALA i G. LISOWSKI tworzą zespół ds. przedsięwzięć organizacyjnych.

W celu poprawy stanu w dziedzinie ochrony środowiska w zakładzie jeszcze do końca tego roku Dział Głównego Mechanika i Dział Głównego Energetyka podejmie wiele przedsięwzięć, w tym m.in. zlikwidować przecieki wodne, zabezpieczyć tereny przyległe do magazynów z materiałami łatwopalnymi, zainstalują analizatory spalin. Opracowany zostanie ponadto szczegółowy bilans wodny, określający jej zapotrzebowanie przy poszczególnych operacjach technologicznych.

Egzekutywa KZ PZPR udzieliła swojej rekomendacji na stanowisko kierownika Klubu Techniki i Racjonalizacji JOZEFOWI ŁAZAROWICZOWI.

Liczy się tylko zmiana na gorsze

Jak można było przewidywać, wprowadzenie nowego systemu wynagradzania nie wszystkich zadowoliło. Podobno kilkudziesięciu pracowników (liczba jest chyba płynna) nie przyjęło nowych warunków pracy. Chcą oni ponoć rozstać się z ZKiMR, traktując datę 1 września jako początek okresu wypowiedzenia.

W myśl prawa pracy tylko zmiana warunków pracy w ogóle lub płacy na gorsze, dokonana przez zakład, może być traktowana przez zainteresowanego jako wypowiedzenie z winy zatrudniającej go firmy. Odmowa ich przyjęcia może uprawniać, po upływie ustawowego okresu wypowiedzenia, do rozwiązania umowy o pracę. W tym czasie zakład musi wypłacać danemu pracownikowi dotychczasowe, a więc wyższe wynagrodzenie.

Nowy system płac, wprowadzony w ZKiMR, łączył się z reguły z mniejszymi lub większymi podwyżkami poborów, choć po-

dobno były też odwrotne sytuacje. Oczywiście, nowe, wyższe wynagrodzenie może nie zadowolnić wielu osób. Jeśli na tyle czują się pokrzywdzeni, że nowych warunków nie chcą przyjąć, nawet jeśli są minimalnie wyższe, muszą nieestety, sami złożyć wypowiedzenie. Tylko wtedy nabierze ono mocy prawnej. W tej sytuacji odmowa przyjmowania wyższych płac nie ma żadnego uzasadnienia.

Oczywiście, zupełnie inną kwestią jest sprawa zasadności przyznania konkretnym osobom czy grupom pracowników takich, a nie innych stawek. Niewątpliwie w wielu przypadkach trzeba będzie wprowadzić odpowiednie korekty, podwyższyć przyznane w pierwszym etapie wynagrodzenia. Zresztą rozmowy pomiędzy zainteresowanymi a kierownictwem zakładu zostały na ten temat podjęte.

(2)

Posiedzenie Egzekutywy KZ PZPR

24 października obradowała Egzekutywa KZ PZPR. Przedmiotem posiedzenia była ocena pracy Działu Kontroli Jakości i Działu Gospodarki Materiałowej. Zapoznano się również z przebiegiem kampanii wyborczej do Sejmu PRL.

Praca obu działów została oceniona przez Egzekutywę pozytywnie, aczkolwiek — dotyczy to zwłaszcza Działu Gospodarki Materiałowej — mają one jeszcze wiele do zrobienia. W DKJ na podkreślenie zasługują działania kierownictwa, zmierzające do poprawy dyscypliny pracy, jej organizacji i racjonalizacji zatrudnienia. Wiele robi się również w celu zmniejszenia tzw. odrzutów zewnętrznych maszyn rolniczych przez PİTR. DKJ wspólnie z wydziałami produkcyjnymi musi jednak podjąć zdecydowane działania, które pozwoliłyby zmniejszyć straty z powodu braków. Problem braków wzbudza ostatnio poważne zaniepokojenie. Za 8 miesięcy tego roku straty z tego powodu wyniosły 61 553 378 zł

w przypadku odkuwek i 12 063 212 zł w odniesieniu do maszyn rolniczych. Spowodowała je nie tylko zła jakość materiałów hutniczych, ale i niedbalstwo pracowników. Egzekutywa zaleciła kierownictwu DKJ prowadzenie analiz powstawania braków, a wpływające z nich wnioski ujmować i realizować w programach poprawy jakości produkcji.

Członkowie Egzekutywy KZ PZPR wizytowali wszystkie magazyny w zakładzie. Szczególną uwagę zwrócili na ich pracę oraz porządek w pomieszczeniach i wokół nich. Stwierdzili sporo zaniedbań, które odpowiedzialni pracownicy mają usunąć do końca tego roku. W pracy Działu Gospodarki Materiałowej Egzekutywa zauważyła też pewne pozytywne przejawy. Dużo pracy włożono w porządkowanie magazynów hutniczych. Rozwiązano również sprawę naprawy palet drewnianych i pojemników metalowych, co przyniesie przedsiębiorstwu konkretne korzyści finansowe.

Płace pracowników na stanowiskach nierobotniczych

Z CHWILĄ WEJŚCIA W ŻYCIE nowego systemu wynagradzania płace pracowników na stanowiskach nierobotniczych składają się z: wynagrodzenia zasadniczego określonego stawką miesięczną, premii regulaminowej oraz dodatku funkcyjnego. Ten ostatni składnik przysługuje tylko pracownikom zajmującym stanowiska kierownicze i samodzielne.

Kategoria	Rozpiętość staw. zaszeregowania	Rozpiętość staw. wynagrodz. zas.
1	5 900—7 500	8 700—11 100
2	6 200—7 900	9 200—11 700
3	6 600—8 400	9 700—12 300
4	7 000—8 900	10 200—13 000
5	7 400—9 400	10 800—13 800
6	7 800—9 900	11 400—14 600
7	8 200—10 500	12 400—15 400
		12 800—16 300
		13 500—17 200
		14 300—18 200
		15 100—19 200
		15 900—20 300
		16 800—21 500
		17 800—22 700
		18 800—24 000

Powyższe stawki stanowią podstawę do obliczania premii regulaminowej, wynoszącej do 20% płacy zasadniczej, wynikającej z odpowiedniej kategorii osobistej zaszeregowania. Wysokość premii indywidualnej ma charakter uznaniowy i zależna jest

od dyscypliny, wydajności i jakości pracy, przestrzegania regulaminu pracy, przepisów bezpieczeństwa i przeciwpożarowych, zaangażowania w pracę wydziału lub działu oraz w pracy społecznej na rzecz zakładu. Podział premii dokonuje bezpośredni przełożony pracownika, powiadając go o wysokości przyznanej mu premii co najmniej 7 dni przed terminem jej wypłaty. Pracownik, który nie zgadza się z oceną swojej pracy, wyrażonej wysokością przyznanej mu premii, może wnieść odwołanie do zwierzchnika swojego przełożonego w ciągu 2 dni od powiadomienia go o tym fakcie.

Zakładowy system wynagradzania określa jedynie ramowe zasady premiowania, które stanowią podstawę do opracowania szczegółowego regulaminu.

Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi pełniącemu funkcję kierowniczą, jeżeli kierowana przez niego komórka organizacyjna zatrudnia łącznie z nim samym co najmniej 5 pracowników. Zastępcą kierownika może być przyznany dodatek funkcyjny pod warunkiem, że w danej komórce zatrudnionych jest minimum 10 pracowników. Jego wysokość powinna być niższa od dodatku otrzymywanego przez kierownika. Osoby te zachowują prawo do dodatku funkcyjnego, jeżeli w wyniku racjonalizacji zatrudnienia stan osobowy kierowanych przez nich zespołów uległ

zmniejszeniu poniżej określonego wyżej minimum, a zakres obowiązków tej komórki pozostał bez zmian.

Wysokość dodatku funkcyjnego uzależniona jest od zajmowanego stanowiska. Nowy system wynagradzania rozróżnia to w ten sposób, że wyszczególnia stanowiska kierownicze i samodzielne, uprawniające do dodatku oraz określa dla nich odpowiednie szczeble, a w nich stawkę dodatku funkcyjnego. I tak dyrektorowi zakładu przysługuje dodatek od 8 do 10 szczebla, a więc w kwocie od 6 000 do 10 000 zł, zaś jego zastępcy i głównemu księgowemu od szczebla 7 do 9, tj. od 5 000 do 9 000 zł. Główny specjalista kierujący pracą zespołu lub komórką organizacyjną, kierownik zespołu wydziałów produkcyjnych, kierownik wydziału produkcyjnego i pomocniczego mogą otrzymać dodatek funkcyjny w wysokości od 3 000 do 6 000 zł (od 5 do 8 szczebla). Szczeble 4—6 (od 2 500 do 4 000 zł) wyznaczają wysokość dodatku dla kierownika oddziału pomocniczego oraz kierownika działu w ruchu i zarządzie. Starszy mistrz, mistrz, kierownik laboratorium, kierownik wypożyczalni narzędzi, kierownik sekcji i instruktor praktycznej nauki zawodu otrzymują dodatek od 2 do 5 szczebla, tzn. od 1 500 do 3 000 zł. Kierownik osiedla zakładowego, kierownik hotelu i kierownik klubu

mogą otrzymać dodatek od 1000 do 2000 zł (szczeble 1—3).

Dodatkowe wynagrodzenie, ustalone na podstawie umowy, przysługuje za prowadzenie rachunkowości PKZP. Nie może ono przekraczać 50% najniższego wynagrodzenia w gospodarce uspołecznionej. Pracownikom służb finansowo-księgowych, łącznie z głównym księgowym, przysługuje dodatkowa premia za prawidłowe i terminowe sporządzenie bilansu rocznego. Fundusz premiiowy na ten cel tworzony jest w ramach planowanego funduszu płac w wysokości iloczynu najniższego wynagrodzenia i ilości zatrudnionych w tej służbie pracowników. Premia ta ma charakter uznaniowy i jest przyznawana na wniosek głównego księgowego przez dyrektora zakładu osobom aktywnie uczestniczącym w sporządzaniu bilansu i zatrudnionym w tej służbie nie krócej niż przez 3 miesiące przed terminem złożenia sprawozdania.

Pracownikom wykonującym dodatkowe funkcje przysługuje dodatkowe wynagrodzenie na podstawie przepisów zakładowego regulaminu przyznawania dodatków do wynagrodzenia lub na podstawie ogólnie obowiązujących przepisów.

W następnym numerze omówimy zasady wypłaty innych świadczeń niż wynagrodzenie za pracę.

Opracował:
M. LENKIEWICZ

LUDZIE I ICH SPRAWY

Czy okres świetności minął bezpowrotnie

BYŁ JEDNYM Z PIONIERÓW akrobatyki sportowej. Zaczął uprawiać tę dyscyplinę w 1961 r., zakończył w 1972. Przez jedenaście lat zespół, w którym występował, zaliczany był do ścisłej czołówki krajowej. Brał udział w wielu turniejach i spotkaniach międzynarodowych jako członek kadry narodowej. Wśród tytułów, które zdobył, nie zabrakło mistrzowskich i wicemistrzowskich. Dziś jest jednym z kierowców, pracuje jak wszyscy. Zresztą pracował przez niemal cały okres swej sportowej kariery. Z „kuźnią” związał się w 1964 r. i jest w niej zatrudniony do dziś.

JÓZEF PAŹDZIÓR, bo o nim właśnie mowa, jest na pozór niczym nie wyróżniającym się skromnym człowiekiem. O swojej przeszłości mówi raczej niechętnie i z zachowaniem pewnego dystansu.

— To już minęło, dziś jest zupełnie inaczej. Gdy startowałem, zawodnicy, nawet tej najwyższej klasy, pracowali zawodowo. Często sami musieliśmy kupować dla siebie stroje, ćwiczyliśmy, gdzie się tylko dało, na placach, stadionach, w salach gimnastycznych. Nie było i do dziś nie ma w Jaworze takiego miejsca, gdzie można byłoby robić to wyczynowo. Już w latach sześćdziesiątych sale szkolne były za małe, dziś, mimo upływu lat i pewnych pla-

nów, nie się nie zmieniło. A przecież chętnych do uprawiania tego sportu nie brakuje.

Kilku zapaleńców pod kierunkiem ZYGmunta BIEGAJA, a później jego brata PIOTRA, ćwiczyło akrobatykę. Nie było wówczas takiego rozgraniczenia, jak obecnie, i jeśli zachodziła potrzeba, gimnastyki stawiali się biegaczami, dźwigali ciężary, a nawet grali w piłkę. W drugiej połowie lat sześćdziesiątych z jaworskimi akrobatami mogli równać się jedynie sportowcy z warszawskiego klubu „Targówek”. Potem starsi zaczęli przekazywać swoje doświadczenia młodszym. Z początkowego LZS-u zrodziła się „Victoria”, a z niej sekcja akrobatyki sportowej przy

ZKiMR. Nie można tych lat zaliczyć do „chudych”, młodzi nawiązali do tradycji starszych kolegów: KAZIMIERZA JEDNOROGA, TEODORA DADASA, EDWARDA ANDRZEJCZAKA i JÓZEFA PAŹDZIÓRA. Znowu były sukcesy, między innymi wicemistrzostwo Polski w 1979 r. i Puchar Polski rok później. Ale był to już ostatni wielki wzlot. Burzliwe lata osiemdziesiąte zatrzymały dotacje na ten sport. Dziś tylko nieliczni pod wodzą nieustraszonego propagatora i trenera PIOTRA BIEGAJA ćwiczą akrobatykę w przyszkolnej sekcji.

— Po zakończeniu kariery sportowej zacząłem działać społecznie — mówi dalej Józef Paździor. — Byłem między innymi wiceprezesem d.s. sportu przy Wojewódzkiej Federacji Sportu. Robiliśmy w moim odczuciu dobrą robotę, czego efektem było mistrzostwo świata złotoryjskiej czwórki. Na początku wraz z trenerem STANISŁAWEM KROCZKIEM zaczęliśmy w Złotoryi, i właśnie wtedy zwróciliśmy uwagę na tych czterech chłopców. Nasz wybór okazał się trafny.

Po działalności akrobatów pozostały dokumenty w domowych archiwach. Kilka pucharów zdobyli dyrektorskie gabinety. I oczywiście wspomnienia, szczególnie cenne dla tych, którzy w ten spo-

sób wykorzystywali swoje młodości i siły i zdolności. Ale o jaworskich akrobatach nie zapomniano zupełnie. Wyjaśnienie hasła „gimnastyka” w „Encyklopedii Sportu” opatrzone zdjęciem naszych sportowców. Ten niespodziewany dowód uznania świadczy dobitnie o znaczeniu ich wysiłków.

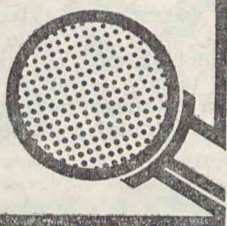
Józef Paździor nie zaniechał działalności społecznej i sportowej. Jest przewodniczącym zakładowego koła PTTK, członkiem zarządu klubu piłkarskiego, był jednym z założycieli nowych związków zawodowych i pełni w nich kilka funkcji. Marzy jednak o tym, by w Jaworze odrodził się ten sport, uważa, że miasto z takimi tradycjami powinno zadbać o młodych, stworzyć im właściwe warunki do pracy i treningów.

— Na pewno łatwiej byłoby dziś odrodzić dawne, szczytne tradycje, niż organizować od podstaw inną dyscyplinę — mówi na koniec J. Paździor. — Może nasz zakład spróbowałby jeszcze raz objąć akrobatów swoją opieką. Mamy na miejscu trenera i kilku młodych zawodników. Gdyby stworzyć im właściwe warunki do rozwoju, być może, Jawor znów stałby się potęgą jak za dawnych lat.

(mis)



co słyhać sekretarzu?



MIECZYSLAW GRZĘDA jest II sekretarzem OOP nr 7. Z chwilą odejścia z wydziału I sekretarza H. DZIADKOWIAKA pełni on jego funkcję. W ZKiMR pracuje od 1960 r., w lipcu minęło więc 25 lat od chwili, gdy związał się z zakładem. Do partii należy od 1961 r. Pełnił już wiele odpowiedzialnych funkcji, między innymi I sekretarza KZ w latach 1974—75. Obecnie pracuje na stanowisku starszego mistrza w Dziale Zbytu. Prowadzona przez niego organizacja skupia pracowników pionu dyrektora handlowego.

— Nasza OOP skupia więcej pracowników umysłowych, niż fizycznych. Wynika to ze specyficznego jej zasięgu. Obejmuje ona takie działy, jak: zbytu, zaopatrzenie, kontrola jakości i magazyny wyrobów gotowych. Ostatnio, jak chyba wszędzie, poświęciliśmy wiele uwagi wybo-

Trudności „obiektywne” rodzą się nocą

rom do Sejmu. Była to najważniejsza sprawa ostatnich miesięcy. Nie ograniczamy się jednak wyłącznie do zagadnień tego typu. Nasza uwaga zwrócona jest przede wszystkim na sprawy zakładu, a jest tu jeszcze wiele do zrobienia.

— Najbardziej drażliwą sprawą jest dla nas zrytmizowanie dostaw gotowych maszyn i części zamiennych, produkowanych w naszej fabryce. Dotychczas sprawa ta nie została załatwiona. Gotowe wyroby najczęściej otrzymujemy dopiero pod koniec miesiąca. Przez dwie pierwsze dekady nie mamy za bardzo co robić, później musimy pracować we wszystkie wolne dni, z niedzielami włącznie. Nierytmiczność dostaw powoduje przeżoły w pracy. Poza tym nie możemy wykorzystać środków transportu, a wagony nie mogą czekać. Później, gdy mamy już co przewozić, to z kolei brakuje ich. Nierytmiczne zdawanie nam wykonanych maszyn powoduje także blokowanie dróg w zakładzie, następstwem czego jest wiele uszkodzonych maszyn. Kierownicy nie zawsze uważają przy ich omijaniu, a takich wyrobów nikt nie kupi. Tak więc nierytmiczne dostawy sporo nas kosztują.

— Nie jest to zresztą jedyny nasz kłopot. Rano, kiedy zamawiamy transport, nie wiemy, ile

maszyn będziemy mogli wysłać. Robimy to więc „na wyczucie”. Nie jest to najlepszy sposób na organizowanie pracy. Raz mamy za dużo samochodów i wagonów, kiedy indziej znowu za mało. Nikt nie respektuje ustalonych, ilościowych norm zdawanych maszyn. Zresztą za taką sytuację odpowiedzialne są niemal wszystkie komórki zakładu. Jeżeli jeden wydział nie wykona normy, to już następny pracuje z opóźnieniem. W ten sposób zakłócenia nawarstwiają się, a ich suma spada na nas.

— Poważnym kłopotem jest brak magazynu na składowanie gotowych wyrobów. Nie chodzi tu o jakiś specjalny budynek, wystarczyłoby ogrodzić pewną część placu. Istniejący „magazyn” jest zbyt mały i nie możemy w nim pomieścić wszystkich wyrobów. Poza tym ciągle nie możemy poradzić sobie z „pożyczkami”. Jeżeli jakiemuś pracownikowi brakuje części, to bierze ją z gotowej maszyny lub przyszykowanej do wysyłki partii części zamiennych. A przecież tym wszystkim zaniedbaniem można położyć kres.

— Aby zapewnić rytmiczne dostawy gotowych wyrobów, wystarczyłoby mieć stały zapas w magazynie. Niestety, mimo wielu naszych sugestii, nikt się tym nie zajął. A przecież jest w zakła-

dzie wyspecjalizowana komórka, która powinna te sprawy rozwiązywać. Wiele problemów załatwiałaby budowa rampy. Pomogłoby to przy załadunku samochodów, usprawniłoby go i pozwoliło zaoszczędzić sporo czasu. Taka „inwestycja” nie byłaby zbyt kosztowna, a efekty finansowe na pewno znaczne. Jeszcze jedna kwestia, podnoszona przez nas wielokrotnie, to sprawa wynagrodzenia pracowników transportu. Gdyby wprowadzono system akordowej pracy, gdyby płacono im za załadowanie od sztuki w przypadku maszyn rolniczych i od tony za odkuwki, bardziej pracownicy byliby zadowoleni. Taka operacja na pewno byłaby opłacalna. Każdy pracownik chciałby po prostu więcej zarobić i sam pilnowałby siebie.

— Chciałbym jeszcze raz wrócić do sprawy dostaw i zapytać kierowników wydziałów, jak to jest, że wszelkie trudności obiektywne „rodzą” się w nocy z ostatniego na pierwszy dzień miesiąca? Dla mnie jest to sprawa niejasna. Gdy pytamy, dlaczego nie ma gotowych wyrobów, wszyscy zaslaniają się trudnościami obiektywnymi. Ale trudności te znikają przed dekadami, tzn. przed 11 i 21 każdego miesiąca, a zupełnie nie ma ich przed pierwszym. Taka sytuacja jest zupełnie niezrozumiała i świad-

czy chyba o tym, że przyzwyczajaliśmy się do nierytmicznej pracy, że z kłopotami, nawet „obiektywnymi”, można sobie poradzić, ale dopiero wtedy, kiedy nie ma już innego wyjścia. Tak być nie powinno.

— Wprowadzony w naszym zakładzie nowy system płac nie rozwiązał wielu spraw. Co prawda pracownicy fizyczni są z reguły zadowoleni, ale umysłowi raczej rozczarowani. Nowy system nie wprowadził zapowiadanego zróżnicowania płac. W ten sposób mistrzowie i kierownicy zarabiają mniej od swoich podwładnych, a magazynierzy mają mniejsze stawki od pracowników. Takie decyzje budzą niezadowolenie. Tym bardziej, że w tabelach zakładano iż te grupy pracowników mają zarabiać powyżej średniej zakładowej, która znacznie wzrosła.

— Przed nami kolejne ważne wydarzenie. Będzie nim kampania sprawozdawczo-wyborcza w partii. Poświęcimy jej wiele uwagi. Ja sam, ze względu na zbyt wiele obowiązków, nie będę kandydował na stanowisko I sekretarza OOP. Nie znaczy to jednak, że przestanę działać. Zawsze chętnie będę służył pomocą i swoim doświadczeniem innym, którzy wezmą na siebie trud kierowania naszą oddziałową organizacją.

notował: (mis)

NIE CHODZI TYLKO O PIENIĄDZE

WIELE DYSKUSJI WYWOŁAŁ wśród załogi podział dodatków z tytułu szkodliwych warunków pracy. Kilka wydziałów odwołało się do Komisji Ochrony Pracy od decyzji, przyznającej im niższe od maksymalnych stawki. Takie odwołanie podpisali również pracownicy wydziału obróbki cieplnej K-4. Pracę uznano tu za mniej szkodliwą, więc załozdę przyznano tylko cztery złote na godzinę. Taka decyzja musi dziwić, gdy weźmie się pod uwagę, że wydział kujące uzyskały po osiem złotych.

Wydziały K-2, K-3 i K-4 to praktycznie jedna hala produkcyjna. Warunki pracy są tu więc bardzo zbliżone, o ile nie takie same. A przecież dodatek za „szkodliwe” nie ma różnicować płac, ale rekompensować uciążliwość pracy. Spaliny, rozdmuchiwanie przez wentylatory, docierają do K-4 z taką samą intensywnością, co do wydziałów kujących. Do tego dochodzi gaz i opary z wanien hartowniczych, szczególnie szkodliwe, gdy hartuje się w oleju. Hałas też nie jest wcale mniejszy. Jego główne źródła to pompy, wentylatory, vibratory i spadające odkuwki. Jest on na pewno większy, niż w innych wydziałach, w których uciążliwość wyznaczono na tym samym poziomie. Poza tym praca w wydziale obróbki cieplnej odbywa się w wysokich temperaturach. Ale, aby uzyskać pełny obraz, należy jeszcze wspomnieć o zapyleniu. Jego źródła to przede wszystkim czyszczarki odkuwek. Wynikiem ubocznym ich pracy są ogromne ilości pyłu metalicznego. Tu także umiejscowione są generatory. Większość pieców uszczelniona jest azbestem. Te czynniki nie są obojętne dla zdrowia pracujących, choć nie powodują skutków natychmiastowych. Należałoby jednak wziąć pod uwagę.

Powyższe uciążliwości nie ma świadczyć o szczególnych zagrożeniach zdrowia w wydziale K-4, ale powinno udowodnić, że nie są one mniejsze od występujących w wydziałach kujących.

W zakończeniu odwołania, które zostało odrzucone przez Komisję Ochrony Pracy, czytamy: „Nie znamy dokładnych cyfr obrazujących stopień zanieczyszczenia i szkodliwości naszego środowiska pracy. Zapewne jednak przekraczają one normy dopuszczalne w zakładach pracy. Znać je jednak powinna Komisja Ochrony Pracy. Wnosimy więc odwołanie od powyższej decyzji. Jednocześnie wyrażamy swoje oburzenie faktem, że wartość naszego zdrowia obniżono z i tak symbolicznej sumy 8 zł/godz., do wręcz śmiesznej (a raczej smutnej) 4 zł/godz.”

Ta smutna refleksja, jest niestety, prawdziwa. Sytuacja panująca w wydziale obróbki cieplnej nigdy nie była zbyt dobra. Od początku w hali (około dziesięciu lat) nie działają niektóre z zainstalowanych urządzeń wyciągowych. Obecnie stan większości z nich jest wręcz tragiczny. Duże wentylatory nazywane są przez pracowników — nie bez racji — „odgromnikami”, gdyż i spaliny przemieszczają się tylko dzięki naturalnemu ruchowi powietrza, oczywiście, tylko wtedy, gdy otwarte są wszystkie drzwi i bramy. Co więc będzie zimą. Wybór pomiędzy przeziębieniem a

wydychaniem szkodliwych substancji nie jest najszybszym.

— Nikt nas nigdy nie informował o szkodliwości warunków, w jakich pracujemy — mówi pracownik wydziału K-4 BOGUSŁAW KRUKOWSKI. — Kiedyś chodziły po naszym wydziale jakieś kobiety i mierzyły stężenie pyłów, ale od roku nikt już się nie pojawia. Najgorsze jest to, że wszyscy wiedzą, w jakich warunkach pracujemy, ale nikt nic nie robi. Pisząc odwołanie, mamy nadzieję, że ktoś wreszcie przypomni sobie o naszym wydziale. Chcielibyśmy, aby zainteresowano się warunkami naszej pracy. Przecież można je poprawić. Wystarczyłoby naprawić zepsute urządzenia, w kilku wentylatorach założyć silniki o większej mocy, opracować nowe rozwiązania, a sytuacja uległaby znacznej poprawie. Kiedyś podejmowano już próby takich działań, ale po pierwszych niepowodzeniach, zrezygnowano z nich, pozostawiając wszystko po staremu.

— Ostatnio jeden z kowali przeniósł się na nasz wydział. Wydawało mu się, że poprawi sobie warunki pracy, ale już po kilku miesiącach chce wracać z powrotem do kuźni. To chyba najbardziej wymownie świadczy o tym, jak się u nas pracuje. Zresztą wystarczy tylko spojrzeć na wanny hartownicze. Jeżeli nie są wykorzystane przez kilka dni na powierzchni wody osiada kilkucentymetrowa warstwa pyłu. Nam nie chodzi tylko o pieniądze, chcemy poprawić swoje warunki pracy.

Odwołanie, dotyczące wydziału K-4, napisał także społeczny inspektor pracy, ale i ono zostało odrzucone. Dlaczego tak się stało?

— Odwołania dotyczące dodatków szkodliwego napłynęły od niemal wszystkich wydziałów, którym nie przyznano najwyższej stawki — mówi przewodniczący Komisji Ochrony Pracy z-ca dyrektora d.s. technicznych ALEKSANDER OLECH. — Wszystkie rozpatrzyliśmy odmownie. Przy wprowadzaniu nowego systemu płac założono, że tylko pracownicy wydziałów górących otrzymają maksymalne stawki. Dotyczy to kowali, okrajaczy oraz lakierników od chwili wprowadzenia malowania elektrostacyjnego. Nie mogliśmy więc zrobić wyjątku dla pracowników K-4. Taka decyzja pociągnęłaby za sobą wiele innych odwołań, które należałoby załatwić pozytywnie. Uważam, że praca przy młotach jest bardziej uciążliwa. Występują tu takie czynniki, jak wysoka temperatura, hałas, spaliny, vibracje. Nie spotyka się ich w takim nasileniu na innych stanowiskach pracy. Odwołanie wydziału K-4 poddałoby głosowaniu i wszyscy — prócz jednego wstrzymującego się — byli przeciwko podniesieniu szkodliwego.

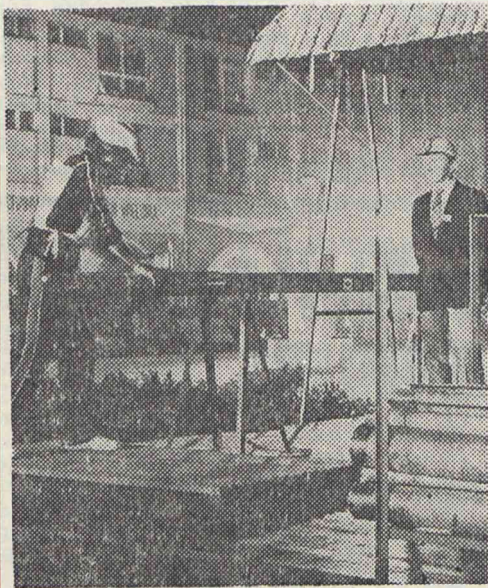
W każdym zakładzie pracy są stanowiska mniej i bardziej uciążliwe. Przy sprawach płacowych często dochodzi do nieporozumień, ale czy rzeczywiście wszystkie postulaty były bezpodstawne? Może lepszym wyjściem z tej sytuacji byłoby kilka zdecydowanych kroków w celu polepszenia warunków pracy?

(mis)

Plusy i minusy Telewizyjnego Turnieju Miast

Już dwa miesiące minęły od turnieju. Można więc na zimno dokonać oceny. W poprzednim numerze M. Lenkiewicz szczegółowo opisał przebieg rywalizacji między Jaworem a Wieluniem. Ja chciałbym trochę omówić kulisy imprezy.

Zapowiedziana wyprzedaż atrakcyjnych towarów spowodowała, że już na 48 godzin przed otwarciem sklepów i straganów gromadziły się tłumy ludzi. Przechodząc przez miasto, odnosiło się wrażenie, że główną atrakcją jest właśnie kiermasz, a że był to dzień wolny od pracy, ściągęła do Jawora rzesza zainteresowanych jedynie zakupami. Śmiało można powiedzieć, że większość stanowią przyjezdni. Sytuacja taka zniechęcała wielu mieszkańców miasta do obserwowania imprez turniejowych, ponieważ trudno było się przebić przez tłumy kupujących na ulicy Grunwaldzkiej. Głównym tematem wśród spotykających się znajomych było: „co kupilesz”, a nie „co widziałeś”, „słyszalesz”.



A teraz o samym turnieju. Końcowy wynik każdy zna. A jak do tego doszło, mimo że w odczuciu każdego z nas byliśmy lepsi? Otóż zaważyły na tym takie aspekty, jak: szczegółowe opracowanie regulaminów poszczególnych dyscyplin sprawnościowych oraz reagowanie naszych ekspertów. Na przykład w konkurencji kowali nasi zawodnicy wiedzieli, że po przepaleniu sznurka należy wykonać pełne ogniwo, a potem zawiesić ciężarek. Natomiast zawodnicy Wielunia do momentu przepalenia sznurka wyraźnie przegrzywali, a następnie zrobili tylko haczyk, zawiesili i... wygrali! Gdzie byli nasi eksperci? W konkurencji szwaczek była natomiast taka sytuacja: jaworska zawodniczka zgłosiła przed konkurencją, że jej maszyna się „kiwa”. Podłożono kawałek drewna, który niemal w momencie rozpoczęcia konkurencji został kopnięty przez przechodnia i wypadł. Poza tym nasza zawodniczka, po powrocie do Jawora stwierdziła, że jej rywalka miała przygotowaną jedną ścię-

reczkę. Gdzie byli nasi eksperci? I podobna sytuacja w konkursie blacharzy. Nasi wiedzieli, że całą rynnę trzeba dokładnie zaklepać. Wieluńscy robili to tak, aby się tylko trzymało. A liczyły się sekundy!

Były to tylko niektóre przykłady naszych przegranych, których przyczyny nie mogły być dostrzeżone przez widzów. Natomiast remis w warcabach wzbudził wiele emocji, ponieważ przebieg tej konkurencji był bardzo „czytelny” na placu w Rynku i na ekranach telewizorów. Nieporozumienia w rozgrywce wynikły z powodu zaniku dźwięku, co utrudniło porozumiewanie się zawodników, a nie z braku umiejętności gry w warcaby naszego naczelnika. Notabene, w tej samej grze „rozłożył” on ekipę „Porannych Sygnałów” z Polskiego Radia, do czego prowadzący program sam się przyznał na ogólnopolskiej antenie PR. Mam nadzieję, że słyszeli to również mieszkańcy Wielunia.

Wróćmy jednak do rywalizacji. Prezentacja dorobku kulturalnego Jawora wypadła dość mizernie w porównaniu z możliwościami. Nie wiem, czy z braku chęci, czy przez przeoczenie nie został zaprezentowany dorobek amatorów malarzy i rzeźbiarzy JOK-u. O folderze okolicznościowym pt. „Plastowski Jawor” była jedynie wzmianka w „Rozmaitościach”. Niemal w wariackim tempie została wykonana w jaworskiej drukarni broszura pt. „Opowieści o Jaworze” oraz trzeci numer z historycznego cyklu o mieście „Dzieje oświaty i kultury w Jaworze” (przy udziale drukarni w Złotoryi). Są to prace, które pozostaną dokumentami dla potomnych. Te fakty nie dotarły do wiadomości jury w Warszawie, jak również to, że Zakłady Kuziennicze i Maszyn Rolniczych wydają własną gazetę.

A propos jury. Dziwię się, że głosowali tak, jak głosowali. Chociaż w podsumowaniu większość wypowiedzi się za Jaworem, to tylko dwóch potwierdziło to podniesieniem ręki.

„Poszły konie po betonie”... Więcej taka impreza nie powtórzy się w naszym mieście. Bo gdyby..., to byłoby bardziej czujni i mądrzejsi. A tak pozostała nam jedynie satysfakcja z moralnej wygranej i depesze od wielu naczelników miast z całego kraju z wyrazami sympatii.

20 października br. odbyło się w Rynku losowanie nagród na wykupione podczas turnieju „cegiełki”. Każdy dzielił się po kilka „kartek” w nadziei, że może na jego numer trafi się pralka automatyczna, chłodziarka, rozdrabniacz, albo chociaż wałek do ciasta. Były również prosiaczki. Zawiódł jedynie baran, który (jak stwierdził prowadzący imprezę Marian Lassota), dowiedziawszy się, że ma być główną nagrodą — padł (podobno na zawal serca). Ogólnie impreza była udana i ściągnęła wielu mieszkańców miasta.

Adieu Telewizyjny Turniej Miast!

L. Prończuk

Czy uda się nadrobić zaległości?

PO DZIESIĘCIU MIESIĄCACH tego roku sytuacja ZKiMR nie wygląda korzystnie. Wydziały kuźni, podobnie jak i maszyn rolniczych, mają znaczne zaległości w wykonaniu planu produkcyjnego. O ile jednak zespół wydziałów „W” ma jeszcze realne szanse nadrobienia zaległości, to sytuacja kuźni praktycznie nie rokuje większych nadziei na wykonanie planu.

Oto liczby. Na planowane na 10 miesięcy br. 2.533 706 tysięcy złotych wartości produkcji maszyn rolniczych, części zamiennych, kołnierzy i zobowiązań kooperacyjnych wykonano dotychczas 2.305 milionów. Różnica wynosi więc blisko 230 milionów. Opóźnienia odnotowano w dwóch asortymentach: kołnierzach i rozdrabniaczach.

— Tak znaczne opóźnienia są wynikiem niedotrzymywania przez naszych kooperantów terminów dostaw — mówi kierownik Zespołu Wydziałów Maszyn Rolniczych JULIAN GANCARZ. — Brak odkuwów den do rozdrabniaczy, zestawów elektrycznych i dziurkowanych blach paraliżuje wszelkie nasze poczynania. Odlewniwa w Lęborku odmówiła nam dostaw na czwarty kwartał. Po interwencjach otrzymujemy od nich tylko niewielkie ilości odlewów. Nawiazaliśmy również kontakty z odlewnią w Piotrkowie Trybunalskim. Niestety, ciągle brakuje nam odpowiednich ilości tych podzespołów. Podobnie jest z pozostałymi częściami. Gdybyśmy jednak

otrzymali brakujące ilości, to istnieje możliwość nadrobienia tych zaległości. Musielibyśmy na dobę produkować wówczas 220 rozdrabniaczy. Jest to dość karkołomne zadanie, ale możliwe do wykonania pod warunkiem, że cała załoga zmobilizuje się do wydajniejszej pracy. Nie chodzi tu tylko o pracowników bezpośrednio zatrudnionych przy produkcji, ale i o wszystkie służby pomocnicze.

— Gorzej wygląda sprawa w przypadku kołnierzy. Braków, spowodowanych nierzetelnością naszych hutniczych kooperantów, jest bardzo dużo. Nie znaczy to, oczywiście, że zaprzestaniemy wysiłków, zmierzających do nadrobienia strat. Wręcz przeciwnie, dołożymy wszelkich starań, aby je maksymalnie zniwelować. Chodzi przecież o interes nas wszystkich — pracowników całego przedsiębiorstwa.

Otuchą napawa fakt, że efekty uzyskane w październiku były wyraźnie większe w porównaniu z ubiegłymi miesiącami. Wyprodukowano więcej części zamiennych o 12 mln 393 tys. zł, maszyn pielących o 7171 tys. a części przeznaczonych na kooperację o 771 tys. zł. Świadczy to o zrozumeniu ze strony załogi i o znacznym

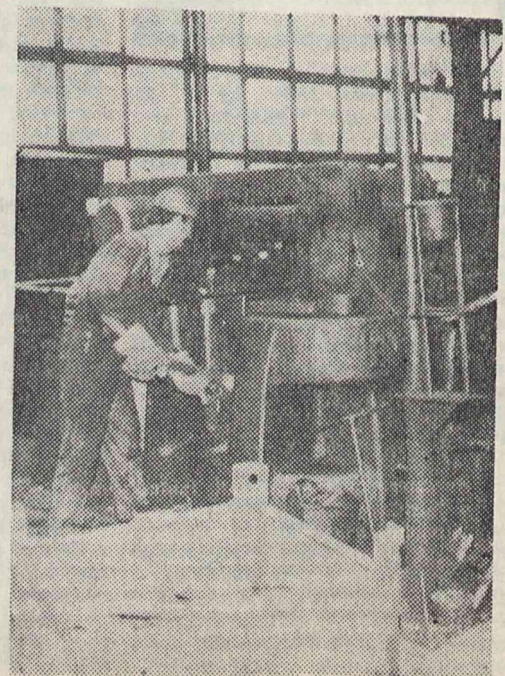
zwiększeniu tempa pracy. Jeżeli uda się tę wydajność jeszcze zwiększyć, to przyszły rok wydziały maszyn rolniczych mogą rozpocząć bez zaległości.

Mniejszym optymistą jest kierownik Zespołu Wydziałów Kujących STANISŁAW LIPIŃSKI. Mówi on: — Na planowane na cały rok 38,5 tys. ton odkuwek wykonaliśmy dotychczas 30 tysięcy. Tak więc nasze opóźnienia za 10 miesięcy wynoszą około półtora tysiąca ton. Czy będziemy w stanie, przy obecnych kłopotach, nadrobić tak duże zaległości? Są one wynikiem nagromadzenia się wielu czynników przez cały bieżący rok.

— Kłopoty zaczęły się już w styczniu. Wtedy ograniczono nam dostawy gazu. Potem, w okresie wakacyjnym, zaczęły się problemy z absencją w pracy. Obecnie brakuje nam ponad czterdziestu pracowników w bezpośredniej produkcji. Nieobecności w pracy utrzymują się na poziomie około 20%. Jeżeli do tego dodamy liczbę pracowników przebywających na urlopach, otrzymamy dopiero liczbę dokumentującą stan osobowy w wydziałach. A przecież są to tylko pracownicy akordowi.

— Po wprowadzeniu nowego systemu motywacyjnego zwiększyła się, co prawda, wydajność pracy, ale to nie wystarczy. W październiku osiągnęliśmy wartość produkcji 246 mln zł. Aby wykonać plan, przez dwa ostatnie miesiące powinniśmy osiągać wyniki nie mniejsze od blisko 300 mln zł. W tym celu do końca roku przepracujemy wszystkie soboty, zatrudnimy także wszystkich chętnych z innych wydziałów. Poza tym wielu naszych robotników będzie pracowało po godzinach. Jednak wykonanie tegorocznego planu będzie bardzo trudne.

Już za niecałe dwa miesiące przekonamy się, czy ten dodatkowy wysiłek da efekt w postaci wykonania planu. Z obecnej sytuacji nie można, niestety, wyciągnąć zbyt optymistycznych wniosków. Jeżeli jednak wszyscy, nie tylko pracownicy produkcyjni, ale i wszystkie służby pomocnicze, zdobędziemy się na maksymalny wysiłek, to gdy nawet nie uda się wykonać planu rocznego, zakończymy bieżący rok przynajmniej z mniejszymi zaległościami.



Pierwsze oceny są pozytywne

ZDAJEMY SOBIE SPRAWĘ Z TEGO, że okres trzech miesięcy, jaki upłynął od chwili wprowadzenia w przedsiębiorstwie nowego systemu wynagradzania, jest zbyt krótki i nie upoważnia do wyrażania generalnych wniosków. Na takie trzeba będzie jeszcze poczekać. Niemniej wydaje się, że już teraz widoczne są pewne, zarówno pozytywne jego strony, jak i niedociągnięcia. Swoje opinie na ten temat w krótkiej zaimprovizowanej na gorąco dyskusji wyrazili: przewodniczący NSZZ Pracowników ZKIMR ATONI PRZYBYSZEWSKI, I sekretarz KZ PZPR ADAM SAWICKI, społeczny inspektor pracy ADOLF KAWECKI i sekretarz OOP nr 1 MICHAŁ JANCZEWSKI. Oto ich głosy:

A. PRZYBYSZEWSKI: Myślę, że trzeba postawić pytanie, co system dał pracownikom, a co przedsiębiorstwu? Praktyka tych kilku miesięcy wykazała, że korzyści są obustronne. Ludzie, co prawda nie wszyscy, zyskali na wynagrodzeniu, przedsiębiorstwo większą niż dotychczas stabilizację załogi i już widoczne symptomy wzrostu produkcji. Tylko ok. 2 proc. ogółu załogi zgłosiło oficjalne zastrzeżenia do systemu w postaci bądź odmowy przyjęcia nowych warunków pracy, bądź odwołania. To chyba o czymś świadczy.

A. SAWICKI: Świadczy to, moim zdaniem, o tym, że nowy system wynagradzania został przez załogę powszechnie zaakceptowany. Nawet mimo indywidualnych różnego rodzaju zastrzeżeń.

A. PRZYBYSZEWSKI: Fakt, że załoga przyjęła, nie oznacza wcale, że jest doskonała. Związek zawodowy, jako jeden z sygnatariuszy porozumienia płacowego, zdaje sobie sprawę z tego, że system trzeba będzie udoskonalić. Będziemy go wyglądać.

A. SAWICKI: No, właśnie, w którym przede wszystkim miejscu?

A. PRZYBYSZEWSKI: Chociażby w kwestii mistrzów. Wydaje mi się, że trzeba będzie w najbliższym czasie podpisać w tej sprawie aneks do systemu. Trzeba otworzyć im zamkniętą, jak na razie drogę awansu.

A. KAWECKI: Jeżeli chodzi o aneksy do systemu, radziłbym zachować dużą ostrożność. Naciski innych grup zawodowych

mogą doprowadzić do tego, że system obrośnie niezliczoną ilością aneksów.

A. SAWICKI: Sądzę, że największą niedokonałością tego systemu jest niedostateczne uwzględnienie aspiracji placowych środowiska kadry inżyniersko-technicznej. Jest to grupa zawodowa o dużym znaczeniu dla przedsiębiorstwa. Dzięki niej rodzi się w zakładzie postęp, powstają nowe rozwiązania konstrukcyjne. To środowisko może, według mnie, czuć się pokrzywdzone. Nowy system otwiera przed nim wprawdzie jakąś perspektywę, ale na dzisiaj daje mu, niestety, bardzo niewiele lub prawie nic. Wydaje mi się, że płace tego środowiska powinny kształtować się na poziomie średniej płacy w przedsiębiorstwie. A tego, jak wiemy, system mu nie przewiduje.

A. PRZYBYSZEWSKI: Zgadzam się z towarzyszem sekretarzem.

M. JANCZEWSKI: Ja również potwierdzam ten wniosek. Znaczna część tej kadry skupiona jest w oddziałowej organizacji partyjnej, którą kieruję. Tam też wielokrotnie podnoszony był ten problem. Środowisko to wciąż czuje się w przedsiębiorstwie niedocenione. Nowy system wynagradzania jeszcze bardziej umacnia je w tym przekonaniu.

A. SAWICKI: To samo, przynajmniej w części, odnosi się również do sfery postępu technicznego. Dla postępu technicznego jest w zakładzie dobra atmosfera, ale na niej właściwie wszystko się kończy. Stanowczo za mało jest konkretnych decyzji.

M. JANCZEWSKI: W dziedzinie postępu technicznego osiągnięcia są dość znaczne. Wzrasta wydajność pracy, między innymi także dzięki pracy zespołu ludzi, który zajmuje się tymi zagadnieniami. Wzrasta też ilość nowych rozwiązań technicznych i ich wdrożeń. Konieczne jest, moim zdaniem, dalsze wzmacnianie kadrowe tych działów. Trzeba też pamiętać o ludziach tam pracujących przy okazji dzielenia uzyskanych dzięki nim efektów finansowych.

A. SAWICKI: Myślę, że ogólnie system upoważnia do satysfakcji. Nie będę chyba nieskromny, jeżeli zauważę, że spora jest w tym zasługa zakładowej organizacji partyjnej. Przecież to nie kto inny, jak właśnie organizacja partyjna pierwsza podjęła w przedsiębiorstwie temat nowych rozwiązań placowych. Natychmiast po ukazaniu się ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania temat ten postawiliśmy na zebraniach partyjnych. Partia stała się główną siłą inspirowaną dyrekcją i organizację działającą w zakładzie.

A. PRZYBYSZEWSKI: System zapoczątkował wiele pozytywnych zjawisk w działalności przedsiębiorstwa. Ludzie już tak nie odchodzą z zakładu, jak było to jeszcze do niedawna. Są nawet przypadki,

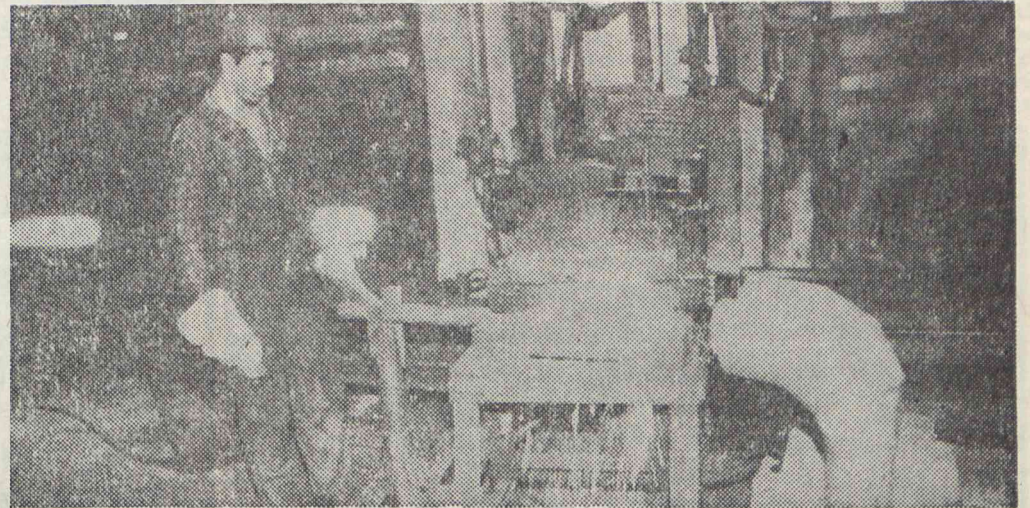
że wracają ci, którzy odeszli przed kilkoma miesiącami. System pozwala też ludziom lepiej zarobić. Już widać zwiększony ciąg do wydziałów kuźni pracowników ze służb pomocniczych.

M. JANCZEWSKI: Uważam, że na szczególne podkreślenie zasługuje fakt, iż nowy system spowodował wyraźny wzrost zainteresowania pracą. Ludzie zaczynają się już obawiać, że im zabraknie pracy, że nie będą mieli co robić. To może oznaczać przełom w świadomości ludzi. Tę korzystną tendencję trzeba koniecznie podtrzymywać. Tego nie wolno nam zaprzepaścić.

A. SAWICKI: Nie sposób nie zauważyć, jak wszystko to wpływa korzystnie na ogólną atmosferę pracy w zakładzie. Myślę, że chyba za wcześnie na jakieś oceny, jeżeli chodzi o ruch na lokalnym rynku pracy. Można jednak oczekiwać, że zainteresowanie na nim Zakładami Kuziennymi znacznie wzrośnie. To też trzeba byłoby zapisać na konto nowego systemu.

A. PRZYBYSZEWSKI: Efekty nowego systemu są więc widoczne. Trzeba tylko chcieć je dostrzec. Jeszcze raz podkreślam — nie oznacza to wcale, że jesteśmy zadowoleni. Będziemy pracować nad jego doskonaleniem.

Notował: M. LENKIEWICZ



JAN RYBOTYCKI

Budowle z piastowskim rodowodem

część I. FORTYFIKACJE JAWORA

W XII w. podgródzie jaworskie otoczone było głębokim rowem, nasypem ziemnym i palisadą. W trzeciej ćwierci XIII w. palisadę zaczęto zastępować murami obronnymi, które budowano z kamieni rozmaitego pochodzenia (polne, rzeczne, łamane). Od zarania system obronny Jawora sprzężony był z grodem, a następnie z zamkiem.

Murowane fortyfikacje średniowiecznych miast stanowiły, pod względem ilości zużytych materiałów budowlanych, czasu i wysiłku ludzkiego, gigantyczne inwestycje. Wznoszono je i modernizowano przez kilka kolejnych stuleci. W Jaworze na przykład już w 1292 r. Bolko I nakazał naprawę i podwyższenie istniejących murów. W starych księgach miejskich Jawora spotyka się często zapisy wydatków, dotyczących podwyższania i rekonstrukcji murów obronnych. Pozwalają one wyobrazić sobie wygląd fortyfikacji miejskich w XIV i XV wieku.

Jawor otoczony był w tym czasie jedną linią murów obronnych, w których tkwiły cztery bramy warowne, umieszczone w najniższych kondygnacjach wież bramnych. Jest to doskonale przedstawione na najstarszym widoku Jawora z 1562 roku. W wielokondygnacyjnej wieży Bramy Bolkowskiej (w obrazie na tle kościoła św. Marcina) widoczny jest wjazd zamykany prawdopodobnie drewnianą kratą okutą żelazem, którą podnoszono na łańcuchach za pomocą dźwigu. Kondygnacje wyższe służyły jako pomieszczenia dla straży miejskiej.

Obok wieży Bramy Strzegomskiej (prawa strona widoku miasta z 1562 r.), stała wewnątrz murów obronnych Baszta Strzegomska, najstarsza z zachowanych do naszych czasów część fortyfikacji średniowiecznego Jawora. Według F. Neumanna zbudowano ją w 1153 r., a G. Schonaicha jest zdania, że wzniesiona została w połowie XIII w. łącznie z następnymi odcinkami murów obronnych. Ma ok. 25 metrów wysokości, a grubość murów kamiennych wynosi ok. 2 m.

Najniższą część baszty zbudowano na planie kwadratu. Górą przechodzi ona w ośmio-boczną przymkowaną galerijką dla strażników i murowanym hełmem w kształcie zredukowanego ostrosłupa. Wieżę na całej wysokości, za wyjątkiem dolnej kondygnacji, zaopatrzono w otwory strzelnicze. Łączność między kondygnacjami odbywała się za pomocą

wąskich schodów wykutych w murach wewnątrz baszty. Obecne wejście do dolnej części wieży zostało wykonane w XVIII w., kiedy baszta służyła jako miejsce produkcji prochu strzelniczego. Pierwotny otwór wejściowy znajdował się z odwrotnej strony. Dziś kryje go budynek przylegający do wieży. Najniższa część wieży była dostępna tylko od górnych kondygnacji.

Baszta Strzegomska do 1554 r. pełniła funkcje wieży strażniczej. Znacznie dłuższą stanowiła najmocniejszy punkt w systemie obronnym Jawora. Jako wieża obronna (nie brama) osłaniała dostęp do bramy i dużego odcinka murów miejskich od strony wschodniej. Dolna część wieży do połowy XVI w. służyła jako więzienie. Bywało, że i w późniejszych latach korzystano z jej lochu więziennego. Tak było w 1586 r., kiedy stracono tutaj groźnego bandytę — rycerza (raubrittera) Hansa von Zedlitz.

W związku z wprowadzeniem na szerszą skalę broni palnej, w latach 1510—1538 zmodernizowano system obronny Jawora. Stan fortyfikacji miejskich po wykonaniu tych prac przedstawia obraz miasta z 1562 r. i widok Jawora z lotu ptaka z 1754 r. (plan Wernera). Miasto zostało otoczone dodatkowo pierścieniem niskiego muru, który stanowił zewnętrzną linię obrony, tzw. przedmurze. Przed przedmurzem wykopano głęboki rów i usypano nasyp ziemny. Między oboma liniami murów przebiegał rów i nasyp z XIII i XIV wieku. Pierwotne mury

obronne unowocześniono. Częściowo zamurowano przestrzenie między blankami, pozostawiając wąskie strzelnice dla hakownic. Przykładem takich zmian jest zachowany fragment muru na zapleczu budynku przy ulicy Bolesława Chrobrego 17.

Na ten okres datowana jest również budowa czterech baszt. Były to budowle obronne o dwóch kondygnacjach, wzniesione na planie podkowy, łączące obie linie obrony i występujące trochę przed przedmurze. Wewnątrz nich znajdowały się stanowiska artylerii, osłaniające dostęp do dużej części murów położonych po obu stronach baszt, tzw. kurtyn. Na przykład z zachowanej baszty przed budynkiem banku, zwanej Zamkiem Anioła, można było prowadzić skuteczny ostrzał nieprzyjaciela do baszty znajdującej się przy obecnym placu Seniorsa i w stronę zamku, do baszty położonej w rejonie zlikwidowanej garbarni. Flankujący ogień artylerii chronił także bramy miejskie usytuowane w tych odcinkach murów. Dlatego baszty rozmieszczano w narożach murów, stosując na przemian bramę miejską i basztę: Brama Legnicka — baszta na zapleczu Państwowego Domu Rencistów przy placu Seniorsa 3 (w zachowanej ścianie zewnętrznej baszty widoczne są dwa poziome otwory strzelniczych) — Brama Strzegomska — baszta na przedłużeniu klasztoru Franciszkanów (przedstawiona w widoku miasta z 1562 r. jej wysokość w rzeczywistości była niższa) — Brama Bolkowska — zamek — baszta koło dawnej garbarni — Brama Złotoryjska — baszta koło budynku banku i Szkoły Podstawowej nr 2. Przedmurze, dużo niższe niż mury wewnętrzne, posiadało wiele elementów wzmacniających. Szczególnie wschodnia, strzegomska strona by-

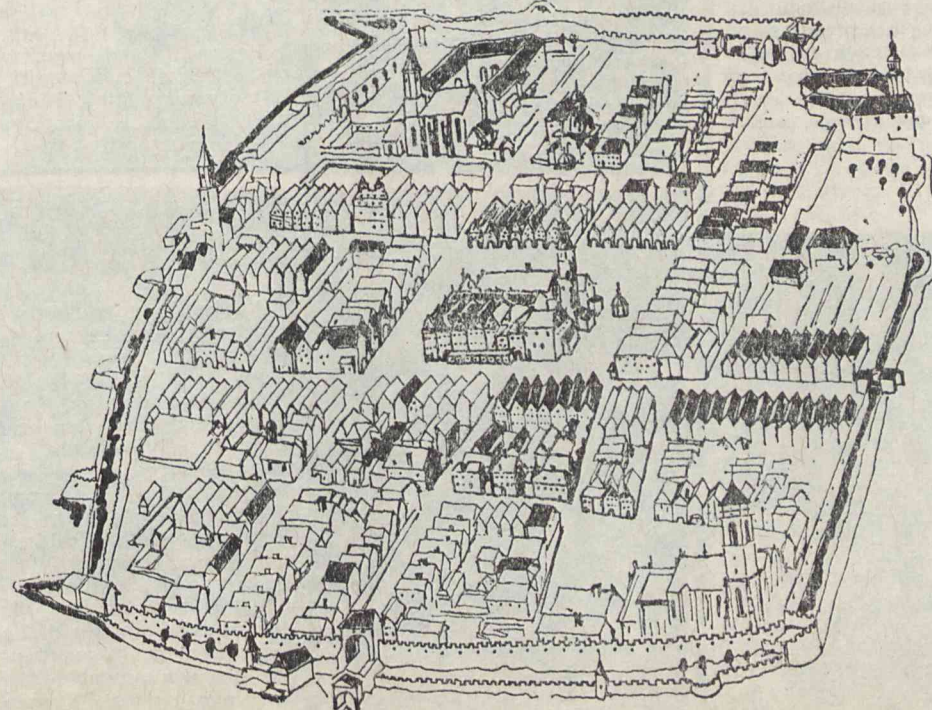
ła silnie ufortyfikowana. Na planie Wernera z 1754 r. widać w linii przedmurza od strony przedmieścia strzegomskiego 5 małych baszt, prawdopodobnie w formie nasypów ziemnych, zwieńczonych murem z wnękami strzelniczymi. Według Schonaicha z tego kierunku groziła miastu największe niebezpieczeństwo. Poza tym przedmurze wzmocnione było niskimi wieżami obronnymi (basztami), w których znajdowały się stanowiska bojowe. Kilka takich budowli w formie cylindrycznej, krytych dachami w kształcie stożka, tkwiło w linii obronnej przedmurza.

W wewnętrznym pierścieniu murów, oprócz Baszty Strzegomskiej, znajdowały się inne wieże obronne, wzniesione w kształcie graniastosłupów o podstawie prostokątnej. Jedną z nich była Baszta Albrechta, położona na tyłach klasztoru Franciszkanów (obecnie Muzeum Regionalne). Za zespołem pofranciszkańskim i budynkiem sądu zachowały się części muru obronnego i starej fosy, w której grzebano zmarłych na dżumę w 1263 r. Niestety, te interesujące fragmenty zachowanego miedzymurza są niedostępne. Ważną funkcję w systemie obronnym Jawora pełniła wieża kościoła św. Marcina i zamek, sprzężony z wewnętrznym pierścieniem murów.

Całość umocnień obronnych miasta zdała egzamin podczas wojen husyckich w XV w., wojny trzydziestoletniej w latach 1618—1648 i w dobrym stanie przetrwała do połowy XVIII w., co uwiadamia plan Wernera z 1754 r. Schonaich pisze, że po objęciu rządów przez Fryderyka Wielkiego, co nastąpiło ostatecznie w 1763 r., fortyfikacje stały się zbędne. W XVIII wieku nastąpił szybki rozwój przedmieść, nazywanych od bram miejskich złotoryjskim, legnickim, strzegomskim i bolkowskim. Fortyfikacje utrudniały budowę ulic i dróg łączących stare miasto z przedmieściami i innymi miastami, stanowiły barierę w rozwoju przestrzennym Jawora i utrudniały życie codzienne jego mieszkańców. Na początku XIX w. podjęto decyzję o wyburzeniu fortyfikacji miejskich. W 1822 r. rozebrano Bramę Legnicką, dwa lata później Złotoryjską i Bolkowską, a w 1840 r. Strzegomską. W tym samym okresie wyburzano kolejne odcinki murów i zasypywano fosy.

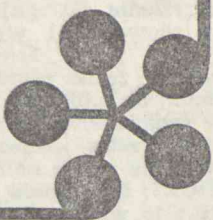
Od tego czasu minęło półtora wieku. Ocalałe podczas rozbiórki fragmenty średniowiecznej architektury obronnej dotrwały do naszych czasów i stanowią „exemplum ad oculos” historii piastowskiego Jawora. Ich stan jest, niestety, godny pożałowania. Najbardziej warte zabezpieczenia i przekazania przyszłym pokoleniom jaworzan są: ok. 100-metrowy odcinek murów wewnętrznych naprzeciw Szkoły Podstawowej nr 2, które w kilku miejscach jeszcze mają pierwotną wysokość (ok. 6 m) i grubość (ok. 2 m) oraz resztki blankowania; baszta zw. Zamkiem Anioła przy budynku banku; Baszta Strzegomska; odcinek murów miejskich na tyłach budynku przy ulicy Bolesława Chrobrego 17 ze świetnie zachowanym ganikiem dla obrońców i wnękami strzelniczymi.

c.d. nastąpi



Widok Jawora z 1754 r. wg planu Wernera

Rys. St. Kozłowski



Telewizyjny Turniej Miast zakończył się remisem, rozdano równorzędne nagrody pieniężne, puchary — ten większy dla Jawora. Impreza zrodziła jednak kilka refleksji. Przez parę tygodni miasto przypominało radosne lata siedemdziesiąte. Na skwerach i placach, a szczególnie w Rynku, trwała wyjątkowa praca. Ludzie społecznie poświęcali swój czas i energię. Szorowano chodniki, zalepiano dziury w ścianach budynków, grabiono liście, myto wystawy, malowano elewację i dekorowano place. Turniejowa rywalizacja wyzwoliła wiele inicjatyw społecznych, ale...



Turniejowa akcyjność?

Czy nie ulegliśmy znów huraoptymizmowi, czy nie wskrzesiliśmy propagandy sukcesu? Prawda jest, że jaworski Rynek lśnił czystością, ale sąsiadujące z nim uliczki zostały jedynie z grubsza uprzątnięte. Na niektórych z nich nie zakończono nawet robót ziemnych, pozostawiając wykopy. Podobnie było na większości podwojek, straszyły dlatującym tynkiem i zniszczonymi elewacjami. Wątpliwości musi budzić także łatanie dziur w budynkach. Zamiatano zrobić generalne remonty elewacji, poprzestano na bieżących naprawach i malowaniu. Takie zabiegi nie wystarczą na dłuższy okres. Podobnie było z porządkowaniem zieleni. Na większości jaworskich trawników stoją co prawda tabliczki z napisami, kto się nimi opiekuje, ale o tych zobowiązaniach przypominało sobie dopiero w przededniu imprezy.

Miasto poniosło znaczne wydatki na przygotowanie turnieju, zbudowano wspaniałą scenografię, w odświętną szatę przybrało wiele ulic i placów. Podjęto też inne działania, o których

dziś trudno powiedzieć, jakie pociągnęły za sobą koszty. Na przykład spora liczba uczniów została zaangażowana przy pracach porządkowych kosztem nauki. Czy były to właściwe posunięcia? Przecież wiemy, jak napięty jest program nauczania w szkołach. Również dorośli byli werbowani do robót na rzecz miasta, oczywiście, kosztem pracy w gospodarce społecznej. Nikt chyba nie jest w stanie obliczyć strat poniesionych z tego tytułu. Brygada remontowa ZKiMR oraz podobne grupy z innych zakładów zatrudniono przy robotach murarskich i malarskich.

Na pewno prezentacja miasta na arenie ogólnopolskiej miała swoją niezaprzeczalną wartość, ale czy w obliczu poniesionych kosztów była opłacalna? Nie chodzi o to, aby negować sens takich turniejów, ale o realną ocenę tego, co działo się w Jaworze. Zupełnie inaczej wyglądałaby rywalizacja, gdyby podeszść do niej jako do prezentacji dnia powszedniego, gdyby pokazać miasto takim, jakie jest na co dzień. Taki program byłby na pewno ciekawszy, bardziej bliski prawdziwym treściom. A poza tym, czy nie można byłoby przez cały rok dbać o czystość i porządek w mieście? Czy rzeczywiście dopiero podczas jakiejś akcji potrafimy zmobilizować się do działania?

Myślę, że znalazłoby się sporo osób, które chciałyby popracować na rzecz miasta nawet wtedy, gdy nie będzie pokazywane w telewizji. Trzeba jednak umieć wyzwać społeczne inicjatywy. Trzeba systematycznie pracować nad rozwojem miasta, nad jego wyglądem, nad wszystkim, co stanowi o jego charakterze. Bez takiej codziennej pracy sami skazujemy się na akcyjność i poirwizachowność działań. A trudno sobie wyobrazić, aby takie działanie było efektywne. Powinniśmy więc bardziej zaangażować się w działalność na rzecz miasta, pozostawiając władzom koordynację tych działań. (mis)

Grzybobranie

TEGO ROKU GRZYBY obrodziły. Szczególnie w okolicach Zielonej Góry i Żagania wraz z grzybami pojawia się zaczęło coraz więcej amatorów tych leśnych owoców. Pracownicy ZKiMR również ruszyli w nieprzetarte ostępy. Było ich nawet więcej niż zwykle. Taka sytuacja była wynikiem równego podziału limitowanego paliwa pomiędzy poszczególne wydziały. Gdyby zaplanowano inne wycieczki, wielu chętnych musiało by obejść się smakiem, ale w sytuacji, gdy cały limit zdecydowano wykorzystać na grzybobranie, mogło to być korzystne. Czy jednak wszyscy uczestnicy tych wypadów byli zainteresowani zbieraniem runa leśnego?

Przyjrzyjmy się, jak wygląda większość z tych wycieczek. Wcześniej rano zbiera się kilkunastuosobowa grupa w umówionym miejscu. Tu wszyscy się znajdują, na co dzień pracują przecież w jednym wydziale. Koledzy, niejednokrotnie sąsiedzi z osiedla, zaczynają rozmawiać, dowcipkować, śmiać się z innych i, staropolskim obyczajem, „pękają” pierwsze butelki. Po kilkunastu minutach atmosfera w autobusie staje się luźniejsza. Rozbawione towarzystwo zaczyna coś nucić, przekrzykiwać się, dowcipy stają się mniej wybredne. Obok siedzą co prawda inni, którzy nie biorą udziału w „oblewaniu” przyszłych zdobywców, ale i dla nich to nie pierwsza. Tak jest zawsze, czy to podczas zakładowych uroczystości, czy przy rodzinnym stole. Każde imieniny, urodziny, rocznice, wydarzenia sportowe są okazją do kontynuowania słowiańskich „tradycji”. Nie mogą się więc sprzeciwić. Ten zaś, kto dziś najbardziej się „wstawił”, jutro stanie się bohaterem dnia.

Czas płynie, wódka również. Autobus staje wreszcie u celu. Wypuści się z niego radosna urzawa. Każdy śpieszy, by inny nie wyprzedził go w biegu do pięknego borowika czy kozaka. Ale nie wszystkich ciągnie w las. Wielu nie jest zain-

teresowanych w błądzeniu po leśnych ostępach, kluciu się igliwem i wypatrywaniu grzybów. Zresztą, prócz ochoty, brak im także sił, alkohol zrobił już swoje. Umęczeni kładą się w cieniu i odpoczywają.

Tegoroczna jesień, jak na złość jest zbyt gorąca. Trzeba wykorzystać ostatnie pogodne dni. Po chwili zaczyna brakować napojów, domowych kanapek i cierpliwości, a ci z lasu nie wracają. Kiedy skończyć? Jak długo można zbierać grzyby? Wreszcie pojawiają się pierwsze, tak oczekiwane sylwetki. Można ruszać!

Gdzie teraz? Do najbliższego miasteczka, na obiad i grzybki w oście. Ale naszych bohaterów czeka przykra niespodzianka. Pod barem stoi już pięć innych autokarów, byli szybsi. Trzeba ruszać dalej, bo tu brakuje miejsc, a towarzystwo w środku jest tak rozbawione, że nieprędko skończy. Sytuacja powtarza się jeszcze kilkakrotnie. Mimo tego bólu w skroniach, wyschniętego gardła i drażniącego uczucia „pragnienia” trzeba wracać.

Nie wszystkie jednak wycieczki kończą się w ten sposób. Wielu uczestników osiada w „przydronnej knajpie”, a pozostali mają do wyboru, albo dołączyć do coraz bardziej rozbawionego towarzystwa albo spędzić wiele godzin w autobusie, ocze-

kując na zakończenie biśiady. Następnego dnia pracownicy pierwszej zmiany są wyraźnie zdziśiatkowani. Wielu nie przyszło do pracy. Kilku innych prosi zmęczonym głosem o dzień urlopu. Bardziej wytrzymali „pracują”, choć jest to praca na pół gwizdka. Są zmęczeni, wyczerpani...

Cały zakład zna już „bohaterów” grzybobrania. Śmieją się, dowcipkują, ale bez cienia złośliwości. Rozumieją ich. Często sami znali ten ból. Tym razem obyło się bez nich, ale w przyszłości? W biurach pojawia się temat dnia — „a wie pani, jak ten X dzisiaj wygląda?” Ci, którzy nie brali do końca udziału w imprezie, chętnie pokazują się w otoczeniu wczorajszych „grzybiarzy”. Sami też chcieliby być obiektem zainteresowania, więc narzekają na bóle głowy i pragnienie, aby zdobyć nobilitację w oczach kolegów i znajomych.

Czy nie powinniśmy być bardziej krytyczni w ocenianiu współpracowników? Chyba stać nas na lepsze wzorce postępowania i na innych bohaterów. A tak na marginesie, czy nie powinniśmy nazwać inaczej tych autobusowych wypadów? Nazwa „grzybobranie” nie tylko myli, ale jest nieprawdziwa.

(mis)

Zakonspirowana komisja

Kto jest przewodniczącym Komisji Ochrony Pracy w ZKiMR? To pytanie może wydawać się absurdalne tylko z pozoru. Wielu pracowników bowiem miałooby trudności w udzieleniu odpowiedzi. Nawet w komórkach, które powinny współpracować z komisją, nie są przekonani co do jej personalnego składu. W Dziale Organizacji i Zarządzania zastanawiano się, czy w ogóle taki organ istnieje. W związkach zawodowych twierdzą, że przewodniczącym komisji jest główny specjalista do spraw pracowniczych, natomiast kierownik jed-

nego z wydziałów kuźni typuje działacza związkowego.

Komisja Ochrony Pracy liczy sobie tyle lat, ile nasz zakład. W roku ubiegłym na jej przewodniczącą wybrano zastępcę dyrektora ds. technicznych ALEK-SANDRA OLECHA, a ostatnie zmiany personalne na stanowisku zastępców przewodniczącego nastąpiły w maju br. Nie sposób więc ustrzec się refleksji, że brak podstawowych informacji, a nawet wątpliwości co do istnienia komisji, dobrze świadczą o jej działalności.

W zakładowym ambulatorium

Stan zakładowego ambulatorium pozostawiał wiele do życzenia. W gabinetach lekarskich było niezbyt czysto, „straszyły” dziury w ścianach, stolarka okienna wymagała naprawy. Stan ten trwał dość długo, ale dziś można zobaczyć już zupełnie co innego. Świeżo pomalowane pomieszczenia, firanki, zasłony, nowy sprzęt — to wszystko sprawia miłe wrażenie czystości i przytulności. Dobrze, że wreszcie zajęto się tą sprawą, że pacjenci mogą być przyjmowani w estetycznych i schludnych warunkach.

Znalazły się jednak pewne niedopatrzenia, na przykład w pomieszczeniu, w którym rejestruje się chorych. O pracujących tu paniach wręcz zapomniano. Ich niewielki pokój odstrasza wyglądem. Kilka leciwych, rozsypujących się szaf (jedna z nich mieszcząca karty chorych, ma już ponad dwadzieścia lat). Nie pomogą im doraźne naprawy, trzeba kupić nowe. Skandalicznie przedstawia się sprawa przechowywania druków L-4. Te formularze ścisłego zachowania znajdujące się w szafie, której drzwiczki „umocowano” na biurowych

spinaczach. W pomieszczeniu nie ma firanek, stare biurka i krzesła też nie służą już tak, jak za czasów swej młodości. Ale to nie wszystko. Zapomniano także o osobach tam zatrudnionych. Nie dostają one podstawowych „należności” pracy, jak zeszty, wkłady do długopisów, itp.

Z całego personelu zakładowego przychodni tylko dwie osoby zatrudnione w rejestracji są pracownikami ZKiMR. Jeszcze nie tak dawno pracowały tu trzy. Do ich obowiązków należy także wypisywanie druków L-4, mimo że powinna wystawiać je wykwalifikowana pielęgniarka. Już w grudniu jedna z pań przechodzi na emeryturę, druga nie zamierza pozostać w zakładzie, który nie zapewnia należytych warunków pracy. Co będzie dalej?

Narzeka się na dużą fluktuację załogi. To prawda, że nie da się doprowadzić do sytuacji, w której wszyscy byłiby zadowoleni. Należy jednak dbać o zaspokajanie potrzeb pracowników, zapewnienie im warunków pracy, które sprzyjałyby właściwej atmosferze i samopoczuciu zatrudnionych.

(mis)

Wstydlive miejsca

W ZKiMR jest kilkadziesiąt pomieszczeń tego typu. Są niezbędne, służą wszystkim. Jedne zamknięte są na klucz, inne stoją otworem. Z niektórych korzystają tylko nieliczni, inne dostępne są dla wszystkich. Wszystkie spełniają te same funkcje. Jedyna ważna różnica to stan, w jakim się znajdują.

Chodzi, oczywiście, o toalety. Każdy, kto pracuje w zakładzie musi z nich korzystać. Często jednak ich stan odstrasza, zmusza do zatrzymania oddechu. Niestety, najczęściej sami użytkownicy doprowadzają je do takiego wyglądu. Na ścianach pojawiają się ślady brudnych rąk, smarów itp. Inni pozostawiają niewykorzystane kawałki gazet i papierów. Nie lepiej wyglądają pisuary. Upodobałi się sobie palące, wrzucające do nich niedopałki. Skutek łatwo przewidzieć. Niejednokrotnie ich beztroska doprowadza do

zapychania się rur odprowadzających nieczystości.

Nikomu nie sprawia przyjemności sprzątanie takich brudów. Sprzątaczkę nie chcą wyciągać petów, a hydraulików też nie „ciągnie” do przeczyszczania kanalizacji. Sytuacja trwa więc, aż ktoś zrobi wreszcie porządek. Tylko czy naprawdę tak musi być? Czy nie ma innego sposobu na te kłopoty?

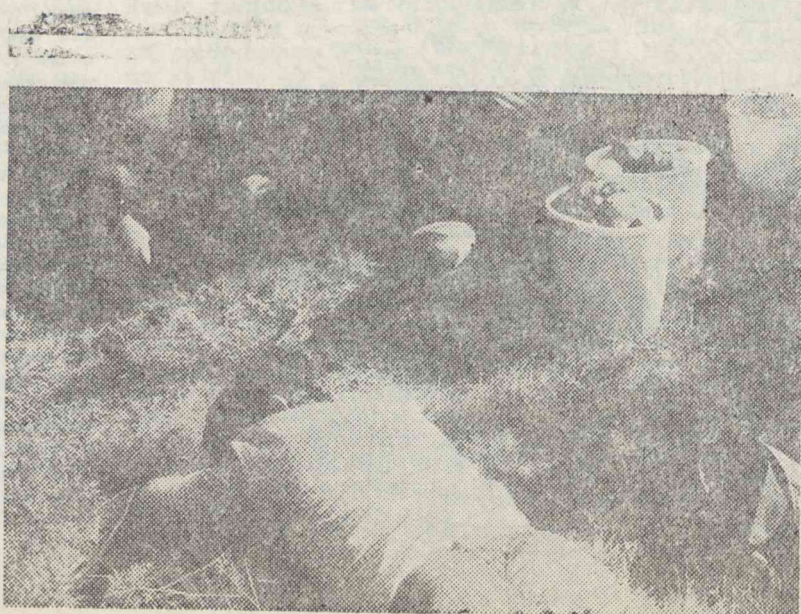
Nad niektórymi toaletami wiszą od lat tablice z napisem: „Twoje zachowanie świadczy o tobie”. Nikt jednak nie bierze ich treści do siebie. Wszyscy przyzwyczaili się do ich widoku i nikt nie zastanawia się nad nimi. Wielu nauczyło się inaczej zachowywać w mieszkaniu, inaczej u znajomych, a jeszcze inaczej w zakładzie pracy. Nigdy chyba nie czuli się do końca współwłaścicielami i współgospodarzami.

Przez płot

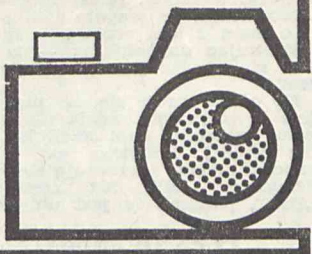
Portiernia przy nowo budowanym biurcu czynna jest właściwie tylko przez dwie godziny, tj. między 7 a 8 i 14 a 15. Z rozkładu tego wynika, że tylko w tych godzinach potrzebny jest tu strażnik. Tymczasem codzienna rzeczywistość zdaje się temu przeczyć. Miejsce to, pomimo że nie znajduje się na uboczu, służy do wychodzenia z zakładu w dowolnej porze. Zamknięta na kłódkę brama wcale nie przeszkadza, bo można przez płot. Ten właśnie sposób stał się już nagminny, skoro „wiszącego” na płocie nie kępuje nawet fakt, że inni na niego patrzą. Wydaje się, że widok strażnika powstrzymałby nieco kaskaderskie zapędy pew-

nej części pracowników ZKiMR.

Mniej sprawni i odważni „urwają” się z fabryki dziurami. Trudno jednoznacznie stwierdzić, ile ich jest w zakładowym ogrodzeniu. Gdy jedne likwiduje się, natychmiast pojawiają się nowe. Bez wątpienia do najwygodniejszych i najlepiej „prosperujących” należy dziura w pobliżu elewatora zbożowego, sprytnie skonstruowana (otwierana kłapa) i ukryta wśród wielu starych matryc. Ludzie korzystają z niej bez zęady, jakby było to najzupełniej legalne przejście. Aż dziw bierze, że proceder ten uprawiany jest w ZKiMR właściwie na oczach wszystkich, przy prawie powszechnej akceptacji.

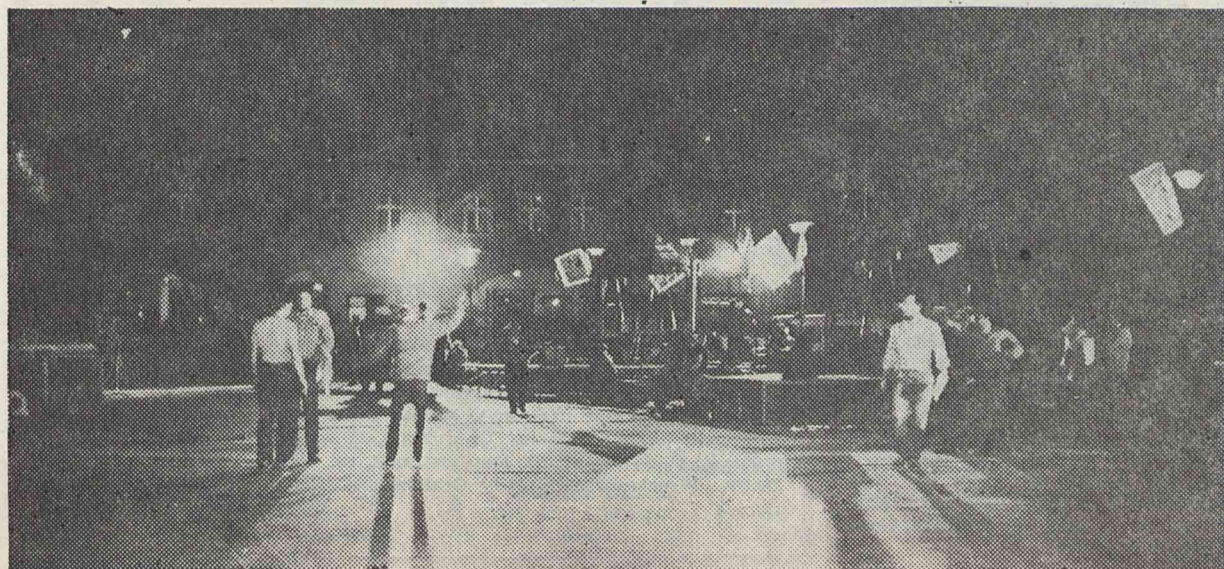
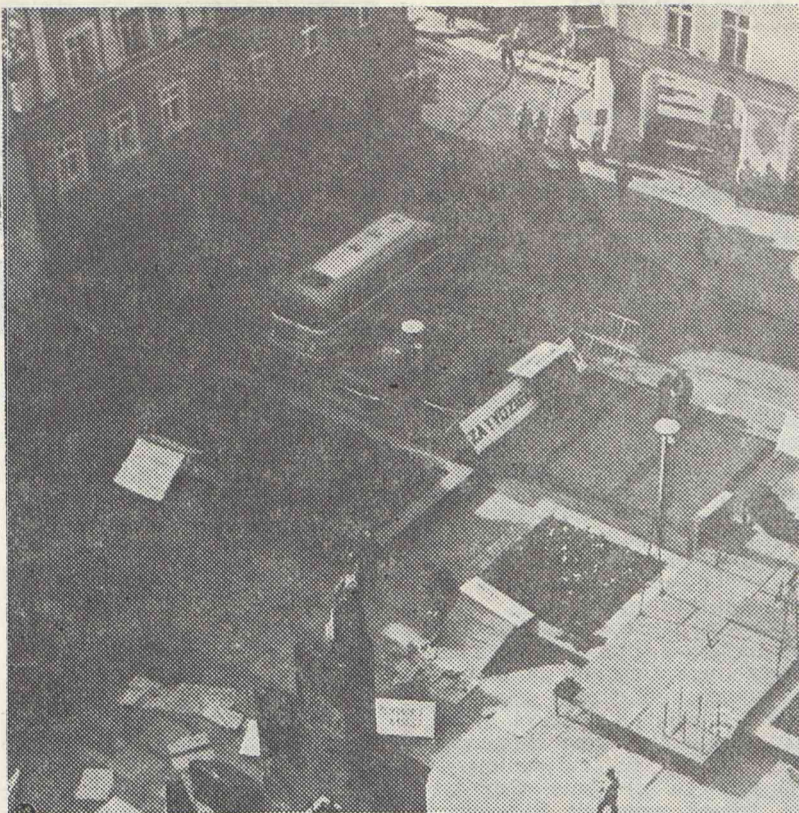


w obiektywie

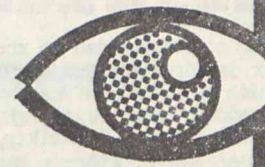


Telewizyjny Turniej Miast okiem fotoreportera

Fot. JAN STELCZYK
BOGDAN WUDARSKI



zezem



Tumiwisizm

PISAŁEM W KILKU poprzednich odcinkach o niedostatecznej dyscyplinie pracy, lekceważeniu obowiązków służbowych, niskiej wydajności i o wielu innych elementach, wiążących się z tymi zjawiskami. Czyniłem to w oparciu o przykłady ogólne, zastrzegając, że wszelkie podobieństwo do sytuacji w naszym zakładzie może być tylko przypadkowe. Oczywiście ZKiMR nie są wcale wolne od tego typu przykładów. Czas więc przejść na własne podwórko.

W „ludowym” języku wszelkie tego rodzaju zjawiska określane są mianem tumiwisizmu. Ponieważ nikt nie tworzył tego terminu „odgórnie”, należy przyjąć, że oddaje on istotę rzeczy. Tumiwisizm w naszym zakładzie uprawia m.in. rachuba, wykazująca szczególne niechlujstwo w naliczaniu plac, polegające na licznych pomyłkach. Już raz pisałem, że pracownicy tej komórki wyznają zasadę, iż lepiej pomylić się na szkodę pracownika otrzymującego poborę, niż mu naliczyć lub wymierzyć wyższy podatek, niż odwrotnie. Właśnie przy pomyłce na korzyść wynagradzanego popełniający błąd może ponieść konsekwencje finansowe, bo ze ściąganiem nadpłaty mogą być duże trudności, wynikające z przepisów prawa. Przy odwrotnej sytuacji za miesiąc wypłaci mu się najwyższe wyrównanie. Oczywiście, jeśli się zorientuje i upomni. W przeciwnym przypadku sprawa przyschnie.

Najświeższy przykład pomyłki rachuby dotyczy, niestety, redakcji „PF”. Jeden z jej pracowników skarżył się, właśnie mnie — Kowalskiemu, człowiekowi spoza zespołu redakcyjnego, że naliczono mu od honorarium najwyższy z możliwych podatków, bo aż 21,5! Nie wiedzieli ponoć, jak powinno być prawidłowo, więc dla własnego bezpieczeństwa rąbnęli najwyższy wymiar. W ogóle z podatkami od honorariów są od lat kłopoty. Jeśli już jakiś pracownik rachuby pojmie właściwe zasady i

potrąca prawidłowo, na jego miejsce przychodzi nowy i znów zaczyna się stara „polka”. Akurat w tym przypadku mogę autorytatywnie wyjaśnić, że podatek od honorariów liczy się w myśl obowiązujących przepisów tylko od połowy kwoty (drugą traktuje się jako koszt wytworzenia) i według tabeli „L”. Nie ma przy tym znaczenia, czy pobierający to wynagrodzenie jest w ogóle dziennikarzem, pracownikiem redakcji, czy tylko z nią współpracuje. Szef rachuby może sprawdzić to np. w Urzędzie Skarbowym.

Szczupły zespół redakcyjny „PF” był już ofiarą wielokrotnych pomyłek przy naliczaniu poborów. Jeśli pracownicy odpowiedzialni za to komórki mylą się tak często również w odniesieniu do reszty załogi, sprawa wygląda wręcz monstrualnie. Ogólne przepisy prawa mówią, że nie można tłumaczyć się jego nieznaomością. Za przestępstwo odpowiada się również wtedy, gdy popełniający je nie zdaje sobie sprawy, że wchodzi w kolizję z prawem. Bez względu na obowiązek znajomości przepisów ciąży zaś na osobach, które mają realizować prawo, przestrzegać jego zasady. Szczególną zaś troską o dochowanie wszelkich reguł powinni wykazywać pracownicy naliczający place, bo jest to przecież najbardziej drażliwa sprawa. Za wszelką robotę należy się pełne wynagrodzenie i to płatne w ustalonych terminach. Niedopłaty powinny być natychmiast regulowane, a nie dopiero po miesiącu, jeśli, oczywiście, zdarzą się w wyniku przypadkowego błędu. W ogóle zaś niedopuszczalne jest niewłaściwe naliczanie poborów z rozmysłem, tylko dla własnego bezpieczeństwa, bo nie zna się właściwych przepisów. Nikt nikomu nie robi łaski, a w żadnym wypadku personel wspomnianej komórki, że wypłaca załozie należne wynagrodzenie.

Czas najwyższy na wprowadzenie właściwej dyscypliny pracy w rachubie, poczucia odpowiedzialności wśród jej pracowników. Skandaliczne pomyłki muszą być wyeliminowane. Nieznajomością przepisów nie można się tu absolutnie tłumaczyć! Winni za błędy muszą ponieść konsekwencje także wtedy, czy przede wszystkim, gdy mylą się na niekorzyść załogi. Proponuję wprowadzenie ostrych reguł z potrącaniem regulaminowej premii, a jeśli zaistnieje konieczność, stosowaniem bardziej surowych sankcji.

JAN KOWALSKI

Gdzie te preferencje?

PO RAZ TRZECI w niewielkim odstępce czasu podejmujemy temat kadry inżynierjno-technicznej w przedsiębiorstwie. Po raz trzeci dominować będzie, niestety, aspekt finansowy. W czerwcowym numerze „PF” sygnalizowaliśmy, że konstruktorzy są mocno rozczarowani, zarówno przebiegiem konsultacji, jak i kolejnymi wersjami nowego zakładowego systemu wynagradzania. Stawia on doświadczonego konstruktora, nierzadko z wyższym wykształceniem i posiadającego kilkunastoletni staż pracy, na jednym poziomie ze ślusarzem narzędziowym. Już wtedy problem ten wydawał się mocno nabrzmiały. Główny Konstruktor inż. A. Świderski dawał wyraźnie do zrozumienia, że jego pracownicy czekają na podpisanie porozumienia placowego z dużymi nadziejami, ale też i z nie mniejszym niepokojem. Trzeba się poważnie liczyć z możliwością odejścia z zakładu znacznej liczby doświadczonych konstruktorów i technologów, jeżeli nowy system wynagradzania, przynajmniej w nieznacznym stopniu, nie będzie preferował pracowników inżynierjno-technicznych w porównaniu z innymi grupami zatrudnionych. Zjawisko to może przybrać katastrofalne wręcz rozmiary.

Słowa te już wtedy brzmiały jak groźne proroctwo. Dzisiaj, tj. na początku listopada, a więc niewiele ponad dwa miesiące po wprowadzeniu tego systemu w życie, zaczynają się sprawdzać. Pracownicy działów Głównego Konstruktorów, Głównego Technologów i Głównego Kuzienników gremialnie odmówili przyjęcia no-

wych warunków płacy, uznając je za nie satysfakcjonujące. Czują się wyraźnie pokrzywdzeni i mocno rozczarowani. Wielu z nich gotowych jest nawet odejść z zakładu, jeżeli ich wynagrodzenie nie ulegnie zmianie. Na własne oczy widziałem alarmujące pismo kierownika Działu Głównego Konstruktorów inż. A. Świderskiego, w którym informuje on o wielce prawdopodobnym zaprzestaniu działalności swojej komórki z dniem 1 grudnia br. Wszyscy jego pracownicy postanowili odejść z zakładu.

Pytanie, czy przedsiębiorstwo może działać bez technologów i konstruktorów jest, oczywiście, pytaniem retorycznym. Wiadomo, że nie. Przedsiębiorstwo stanęło więc wobec poważnego zagrożenia. Czas najwyższy uświadomić je sobie. To nie są już tylko czcze pogroźki. Osobiście rozmawiałem z niektórymi z tych ludzi. Są naprawdę zdeterminowani w swoim postanowieniu.

W chwili, gdy pisałem ten artykuł, trwały gorące rozmowy, a właściwie pertraktacje, pomiędzy środowiskiem inżynierów i techników a kierownictwem zakładu z udziałem przedstawicieli organizacji partyjnej i związkowej. Rozmowy te muszą zakończyć się pozytywnie, przede wszystkim dla przedsiębiorstwa. Konstruktorzy i technologowie powinni otrzymać to, co im się należy. Na tym jednak rzecz nie powinna się zakończyć. Satysfakcja finansowa tego środowiska zawodowego musi koniecznym być ściśle powiązana z precyzyjnym określeniem jego powinności wobec przedsiębiorstwa.

M. LENKIEWICZ



TRWAJĄCY wiele tygodni pościg Kuźni za przodującym w rozgrywkach Konfeksem został w końcu uwieńczony powodzeniem. Stało się to jednak dopiero w 13 kolejce. „Trzynastka”, aczkolwiek i dla Kuźni nie była szczęśliwa, okazała się naprawdę feralna dla dotychczasowego lidera. Konfeks stracił oba punkty na własnym boisku na rzecz Górnika Złotoryja, co pozwoliło Kuźni, mimo zaledwie remisu także na swoim terenie z Chojnowianką, wysunąć się na pierwsze miejsce w tabeli. Wyniki osiągnięte w dwóch ostatnich kolejkach pozwoliły jaworskiej drużynie zachować tę pozycję i zdobyć tytuł mistrza jesieni.

Niezwykle interesujący wydaje się układ tabeli na półmetku rozgrywek. Aż 5 zespołów, tj. Kuźnia, Konfeks, Stal, Górnik Złotoryja i Granica, zachowało szanse na końcowy sukces. Właśnie pomiędzy tymi zespołami rozegra się wiosną decydująca walka o awans do III ligi. Ostatnie lata nie notowały tak wyrównanej stawki pretendentów do awansu. Przed trzema laty Kuźnia o kilkanaście punktów wyprzedziła rezerwy lubińskiego Zagłębia. Rok później w rozgrywce liczyli się tylko Stal i Miedź, a przed rokiem supremacja Miedzi nad pozostałymi zespołami także nie podlegała dyskusji. Obecna sytuacja w tabeli, jeżeli tylko utrzyma się po pierwszych meczach rundy wiosennej, powinna przynieść kibicom sporo atrakcji i emocji w decydującej fazie rozgrywek.

Mistrzostwo półmetka przypa-
dło Kuźni jak najbardziej zasłu-

W PIŁKARSKIEJ KLASIE OKRĘGOWEJ

Kuźnia mistrzem jesieni

żenie. Potwierdza to zresztą fakt, iż jaworski zespół w bezpośrednich spotkaniach czołowej piątki uzyskał najkorzystniejszy bilans. Stracił tylko 2 punkty, ulegając Konfeksowi, który z kolei zremisował z Granicą i przegrał z Górnikiem Złotoryja. Trzecie miejsce w tej konfrontacji przypadło właśnie Górnikiem, który przegrał z Kuźnią i zremisował ze Stalą. Stal natomiast przegrała aż dwa mecze, z Kuźnią i Konfekssem, i podzieliła się punktami z Górnikiem. Najgorzej wypadła Granica, która uzyskała tylko 1 punkt dzięki remisowi z Konfekssem. W bezpośrednich pojedynkach nie potrafiła sprostać drużynom czołówki.

O ostatecznym układzie tabeli decydują jednak nie tylko mecze pomiędzy najsilniejszymi. Prawdziwym językiem wagi okazują się nieraz spotkania z drużynami przeciętnymi i słabymi. Nikomu z czołowej piątki nie udało się ustrzec takiego właśnie potknięcia. Szkoda, że dotknęło to także Kuźnię. Jaworska drużyna nie wystartowała z najwyższego pułapu. Bezbramkowe remisy w dwóch pierwszych meczach z Olszą i BKS już po kilku tygodniach nabrały zupełnie innej wymowy. Dzisiaj trzeba je nazwać po prostu „porażkami”. Najlepszą formę prezentowała drużyna w środkowej fazie rozgrywek, zwyciężając w 5 kolejnych meczach. W końcówce znowu bywało różnie. Dobra gra z Górnikiem Złotoryja i Granicą, nieźla momentami z Czarnymi i słaba z Orłem oraz z Chojnowianką. Stabilizacja formy nie była więc z całą pewnością mocną stroną zespołu. Pod tym względem o wiele korzystniejszy prezentował się legnicki Konfeks, niepokonany przez 11 kolejek i zwycięski w 9 meczach pod rząd.

Brak stabilizacji, największy moim zdaniem mankament ze-

społu, ma, oczywiście, swoje przyczyny. Leżą one zarówno w sferze szkoleniowej, jak i organizacyjnej. Wiadomo, że S. BLISKOWSKI i A. IGNATIUK odbywają służbę wojskową w miejscowej straży pożarnej, M. SPUREK i A. GABRYŚ uczą się. Częsta absencja na treningach, brak możliwości trenowania wspólnie z pozostałymi zawodnikami, musi, oczywiście, pozostawiać ślad na ich sportowej formie. Nie trzeba chyba szerzej wyjaśniać, że jest to ślad negatywny. Wymienieni zawodnicy demonstrowali największe wahania formy, co automatycznie rzutowało na podstawę całego zespołu.

Potwierdzeniem tego jest fakt, że najlepsze mecze Kuźnia rozegrała wówczas, gdy na „swoim” poziomie grali przede wszystkim S. Bliskowski i A. Gabrys. Pierwszy okazał się mimo chimerycznej formy, najsukcesowniej strzelcem w drużynie. Gdy tylko jednak zawodził Bliskowski, drużyna szła jak po grudzie. Wystarczy powiedzieć, że wymieniona czwórka zdobyła aż 22 gole, a więc prawie połowę ze zdobytych przez drużynę bramek. To chyba najlepiej świadczy o roli tych zawodników w drużynie, o tym, jak wiele zależy od ich dobrej lub złej dyspozycji. Okoliczności te muszą być wzięte pod uwagę przez każdego, kto chce uczciwie ocenić drużynę w jesiennych rozgrywkach. To prawda, mogło być nieco lepiej. Z pewnością byłoby, gdyby nie owe perturbacje. Ich pokonanie, to lepsza forma tych „chimerycznych” i całego zespołu, to lepsza gra i lepsze wyniki na wiosnę. Pomimo to, zespół nie sprawił zawodu. Przewodził stawce i wciąż pozostaje najpoważniejszym kandydatem na mistrza grupy. To dużo, szczególnie gdy dodamy do tego kłopoty kadrowe.

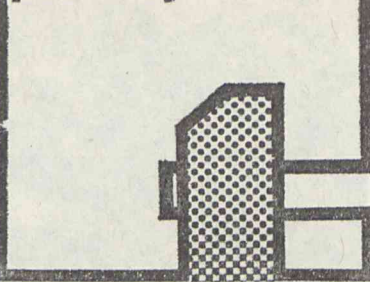
M. LENKIEWICZ

chyba sytuacja kadrowa. Trener WALDEMAR WÓJCICKI dysponuje obecnie zaledwie 14 zawodnikami. W końcu października odszedł do wojska JAN CAJLER. W toku rozgrywek nie mogli regularnie trenować SŁAWOMIR BLISKOWSKI, ANDRZEJ IGNATIUK, MAREK SPUREK i ADAM GABRYŚ. Kontuzje i żółte kartki poważnie ograniczają możliwości trenera. Szczupła kadra właściwie wyklucza jakąkolwiek rywalizację o miejsce w podstawowej jedenastce. Wydaje się więc konieczne wzmocnienie kadrowe. Na własnych wychowanków liczyć nie można, są jeszcze zbyt młodzi. Pozostaje więc jedynie pozyskanie kogoś z zewnątrz. Na to potrzebne są jednak pieniądze, a tych, jak wiadomo, Klub nie posiada.

Rozwiązanie problemów kadrowych bezpośrednio zależy więc od klubowych finansów. Te natomiast mogą być rozwiązane jedynie wspólnym wysiłkiem polityczno-administracyjnych władz miasta i kierowników wszystkich jaworskich zakładów pracy. Z wypowiedzi, zarówno sekretarza J. AGDANA, jak i naczelnika J. BIAŁKA, można wywnioskować, że władze nie tylko dostrzegają sprawę, ale i rozumieją jej znaczenie. Z ust obu gości padły zresztą zapewnienia udzielenia jak największej pomocy w rozwiązaniu tej kwestii. Ma ona w najbliższym czasie stanąć na forum rady dyrektorów. Dobrze by było, żeby wzięli w nim udział także przewodniczący rad pracowniczych i związków zawodowych. Dyrektorzy przestali by mogli wreszcie tłumaczyć się, że mają „związane ręce” przy podejmowaniu decyzji finansowych.

Deklaracje zostały więc złożone. Od deklaracji do realizacji, jak wiadomo, droga jednak długa. Znaczącą prawdą, nie mogę w pełni podzielić panującego na sali optymizmu. Po prostu nie wierzę, że po jednym spotkaniu z władzami miasta kilku czy kilkunastu ludzi od razu da się przekonać, że pieniądze wydane na sport, to nie są środki „wyrzucone w błoto”.

pod młotem



Przybyło samochodów?

Na wszelkich poboczach i pustych placach wokół ZKIMR pojawiło się ostatnio mnóstwo parkujących samochodów. Można byłoby przypuszczać, że wzrosła zasobność załogi, zakład otrzymał dużo asygnat na nowe pojazdy.

Niestety, nie z tych rzeczy. Asygnat było tylko pięć, o czym zresztą pisaaliśmy. Istota zjawiska tkwi w tym, że właściwy parking odgrodzono i zastawiono produkowanymi w fabryce maszynami, co wiąże się zapewne z jakimiś kłopotami z ich zbytem. Ciekawe, kiedy przywrócona zostanie poprzednia sytuacja: parkingi dla samochodów pracowników.

Odżyły marzenia...

„Kuźni” o awansie do III ligi. Stało się to jednak dzięki piłkarzom legnickiego „Konfeksu”. Jak wiadomo, „Kuźnia” niezbyt szczęśliwie wystartowała w jesiennych rozgrywkach jeleniogórsko-legnickiej klasy okręgowej. Kilka spotkań przegrała i plasowała się w środkowych rejonach tabeli. Później przyszła lepsza forma, ale niewiele by dała, gdyby nie nawalili piłkarze „Konfeksu”. Parę przegranych przez legnicki zespół meczów pozwoliło „Kuźni” wyjść na czoło. Jak mówią, piłka jest okrągła.

Kłopot z rozdrabniaczem

Na tych wszystkich, którzy podczas Telewizyjnego Turnieju Młodych Mistrzów — Wielu kupił „cegiełki” na budowę krytej pływalni, czekały atrakcyjne nagrody rzeczowe. Do wylosowa-

wania były m.in. talony na pralkę automatyczną, lodówkę, zamrażarkę. Wśród nagród znalazł się także rozdrabniacz uniwersalny „Bak”. Wylosowała go pewna pani, mieszkanka Jawora. Nagroda, miast uszczęśliwić, wprowadziła ją w spore zakłopotanie. „Co mam z nim zrobić? — zapytała, telefonując do zakładu. — W moim M-3 nie bardzo jest dla niego miejsce”.

No cóż, okazuje się, że mieć szczęście w losowaniu wcale nie oznacza pełni szczęścia. Inni mieli go znacznie więcej. Lodówka czy automat znacznie lepiej prezentują się w spółdzielczym „M”, niż rozdrabniacz „Bak”, pomimo że jest uniwersalny.

O co tu chodzi?

„Nie przyjmuję nowych warunków pracy” — takie adnotacje sporządzali niektórzy pracownicy ZKIMR na wręczanych im umowach, zmieniających dotychczasowe warunki pracy w związku z wprowadzeniem w przedsiębiorstwie nowego systemu wynagradzania. Inni przyjmowali angażę bez zastrzeżeń. Po pewnym czasie jednak okazało się, że ich nowe pła-
ce także nie satysfakcjonują. Posyłały się odwołania. Dlaczego ten i ów ma więcej ode mnie, skoro ja też jestem dobrym, a może nawet lepszym pracownikiem?

Czyste blaźństwo. Śmiesznie bowiem wygląda odwoływanie się od czegoś, na co zaledwie przed kilkoma dniami bez zmużenia oka wyraziło się zgodę.

Grochem o ścianę

Jak po gęsi wodą, tak po kimś ze stółków w Zespole Wydziałów Matrycowi spłynęła krytyka, zamieszczona w lipcowo-sierpniowym numerze „Przeglądu Fabrycznego”, dotycząca sposobu zagospodarowania pozostałości po wydawanych tam posiłkach regeneracyjnych. Bezmisylnie, jak widać, nie została w porę ukarana i po raz kolejny daje znać o sobie.

Ściek kanalizacyjny nie zdołała „strawić” tego, czego nie zjedli ludzie. Dostała „czkawki”, zamieniając w obrzydliwe bajoro (po raz drugi w niewielkim odstępie czasu) warsztat ślusarski i korytarz. Nieczystości wylały się nawet na halę Matrycowi. Niechybnie nie ominęłyby naszej redakcji, gdyby nie natychmiastowa interwencja odpowiedniej ekipy. Ślusarze natomiast zmuszeni byli przerwać pracę.

ziemnego i Czarne; 33) typ zamka.

PIONOWO: 1) twórca dzieła sztuki; 2) rodzaj barometru; 3) zmarły śmiercią gwałtowną; 4) kraina we Włoszech; 5) polski socjolog i filozof kultury, 1882–1958; 6) produkt z ula; 7) poręczenie na wekslu; 11) sto lat; 12) miasto nad Wartą; 14) znak dany gestem; 17) historyczne miasto w woj. wrocławskim; 19) herodoba; 20) rzeka we wsch. części USA; 22) organ trawienny u ptaków; 23) pisarz hinduski 1864–1919; 25) złoty; 26) stowarzyszenie; 27) nieużytek.

Dla ułatwienia podajemy trudne do odgadnięcia wyrazy w kolejności alfabetycznej: Apte, Ondo, Rask, Roanoke, Złaniecki.

„VICTOR”

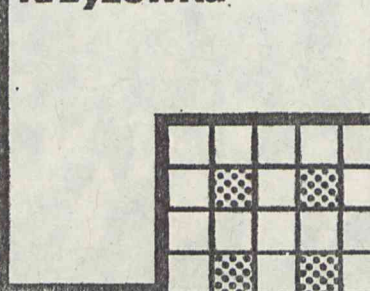
WŚRÓD CZYTELNIKÓW, którzy nadesłali prawidłowe rozwiązanie krzyżówki do 10 grudnia br. na adres redakcji, rozlosowane zostaną dwie książki.

ROZWIĄZANIE KRZYŻÓWKI z październikowego numeru „PF”:

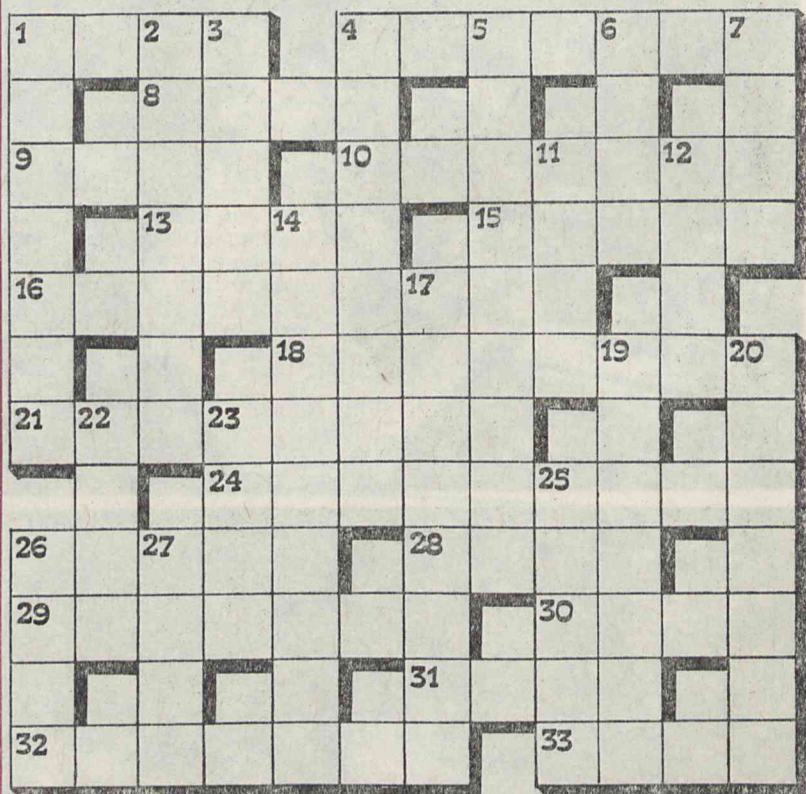
POZIOMO — palec, prąd, Hera, prosa; zbór, puszczyk, Chagall, Faszoda, Połaniec, Belt, Tatrzy, akme, Sowa, kolba; PIONOWO: Papp, Laos, chochoł, przygana, Rabka, dural, ruta, szczotka, zadatek, Lier, Febus, splaw, itil.

Wyniki losowania nagród za prawidłowe rozwiązania krzyżówki podamy w następnym numerze.

krzyżówka



POZIOMO: 1) miasto w Rumunii nad Maruszą; 4) wnętrze; 8) kapitan okrętu podwodnego z powieści J. Verne; 9) pieśń żałobna; 10) postać z „Laiki”; B. Prusa; 13) germanista duński 1787–1832, autor pracy o powstaniu języka islandzkiego; 15) oszlifowany kryształ szpatu, stosowany jako analizator światła; 16) schadzka; 18) rodzaj strumienia; 21) herb szlachecki; 24) samochód do likwidowania gołolezi; 26) film z Jane Fonda; 28) część „Chłopów” Reymonta; 29) mit; 30) miasto w Nigerii; 31) mechanizm zegarka; 32) ryba z M. Śród-



PRZEGLĄD FABRYCZNY — pismo Załogi Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych w Jaworze. Redaguje zespół w składzie: Zdzisław Kasprzyk (redaktor naczelny), Michał Lenkiewicz (sekretarz redakcji), Leszek Prończuk (redaktor techniczny), Mirosław Szczypiorski. Adres redakcji: 59-400 Jawor, ul. Kuziennicza 4, tel. 30-51 wewn. 446. DRUK: Wrocławskie Zakłady Graficzne — Zakład w Jaworze, pl. Seniorsa 4 zam. 1151/85 — 2000 — R-22

Co dalej z jaworską piłką

POD TAKIM HASŁEM obradował w końcu października Zarząd MRKS „Kuźnia”. Na posiedzeniu zaproszeni zostali przedstawiciele polityczno-administracyjnych władz miasta, kierownictwa ZKIMR — głównego patrona klubu oraz szkoleniowcy. Uczestniczyli więc w posiedzeniu I sekretarz KMPZPR JANUSZ AGDAN, naczelnik miasta JAN BIAŁEK, zastępca przewodniczącego rady dyrektorów jaworskich zakładów pracy, dyrektor ZKIMR MARIAN NAWROCKI, przewodniczący NSZZ Pracowników ZKIMR ANTONI PRZYBYSZEWSKI.

Pytanie o przyszłość jaworskiej piłki to pytanie o dalsze losy Międzyzakładowego Robotniczego Klubu Sportowego „Kuźnia”. Wprawdzie umieszczony przed nazwą Klubu wyraz „międzyzakładowy” sugerowałby, że w jego sprawnym działaniu jednakowo zainteresowane są wszystkie jaworskie zakłady, to jednak w rzeczywistości cały ciężar jego działalności spoczywa na jednym przedsiębiorstwie — Zakładach Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych. Znacząca jest jeszcze pomoc w formie dotacji z budżetu miasta i Wojewódzkiej Federacji Sportu. Świadczenia pozostałych jaworskich zakładów mają zaledwie symboliczny charakter. Ograniczają się co najwyżej, i to nie bez oporów, do niewielkich wpłat z tytułu reklamy. Trudno się w takiej sytuacji dziwić, że Klub od dłuższego czasu ledwie wiąże przysyłowy koniec z końcem. Tymczasem bieżąca działalność jest coraz droższa. Rosną koszty zgrupowań i ceny sprzętu sportowego, którego potrzeba coraz więcej, jako że przybywa zawodników. Obecnie w szkółce trampkarskiej, drużynach juniorów i seniorów ćwiczy około 200 zawodników. Baza szkoleniowa (szatnie, boiska) już nie wystarcza. Potrzebne są nowe boiska do treningu, jeżeli nie chcemy dopuścić do całkowitej dewastacji płyty głównej.

Klub stawia sobie za cel awans drużyny seniorów do III ligi na zakończenie obecnego sezonu, utrzymanie drużyny juniorów w klasie międzywojewódzkiej oraz zachowanie na obecnym poziomie szkolenia w grupach młodzieżowych. Rozszerzenie tej działalności, pomimo korzystnych tenden-

cji w naborze młodzieży, jest bardzo trudne i zależy od rozwiązania przedstawionych wyżej trudności, głównie finansowych. W ostatnich latach uwidoczniły się w działalności Klubu bardzo pozytywne tendencje. Przede wszystkim zintensyfikowana została praca z młodzieżą. Wiele wysiłku włożono w zapewnienie właściwego cyklu szkoleniowego, gwarantującego ciągłość od trampkarza do seniora. Pierwsze efekty powinny być widoczne za 2–3 lata. Czas ten trzeba jednak wykorzystać, co szczególnie podkreślali trenerzy i instruktorzy, na doskonalenie i dalszy rozwój szkolenia młodzieży. Jeżeli w tej dziedzinie coś zostanie zaniedbane, zaprzestane mogą być wszystkie dotychczasowe osiągnięcia.

O pozycji jaworskiej piłki nie decydują jednak wyniki osiągane przez najmłodszych. Zawsze decydują o tym rezultaty pierwszego zespołu. Te natomiast w ostatnich latach nie mogą nikogo satysfakcjonować. Dwukrotnie awans do III ligi zawsze kończył się degradacją. W tym sezonie „Kuźnia” po raz trzeci dobija się do trzycioligowych bram. Prawdopodobieństwo wywalczenia awansu jest dość duże. Czy będzie to jednak znowu awans tylko na rok? Dobrze chyba się stało, że to pytanie klubowi działacze postawili sobie i obecnym na zebraniu przedstawicielom władz miasta już teraz, na ponad pół roku przed zakończeniem rozgrywek. Czasu na właściwe przygotowanie się do ewentualnego awansu, na rozwiązanie najbardziej palących problemów drużyny i Klubu nie pozostało wiele. Najważniejszym jest