PRZEGLĄD FABRYCZNY

Pismo Samorządu Pracowniczego Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych
Nr 6 (84) - JAWOR - CZERWIEC 1984 R. - 8 STR.

Jak zahamować odpływ ludzi?

CORAZ SZERSZYM STRUMIENIEM odchodzą z fabryki ludzie. Kierownictwa wszystkich wydziałów alarmują, że mają coraz większe problemy ze skompletowaniem brygad roboczych. Dochodzi do tego, że w wydziałach kuźni ilość zespołów kujących jest mniejsza od liczby sprawnych młotów i pras! Takich przypadków nie notowano do tej pory w historii ZKiMR.

Czy rzeczywiście płynność załogi przybrała aż tak poważne rozmiary? W Dziale Kadr zapoznaliśmy się z danymi, dotyczącymi roku ubiegłego. Wynika z nich jednoznacznie, że w 1983 r. rozstało się z zakładem 471 osób, czyli ponad 22 proc. zatrudnionych. 83 pracowników odeszło na mocy porozumienia stron, 91 — wypowiedziało pracę, szesnastu otrzymało zwolnienie dyscyplinarne, aż 128 porzuciło pracę (!), 73 powołano do wojska, a 39 kobiet skorzystało z urlopów wychowawczych. Nie wymieniamy innych powodów, gdyż nie wpływają one na obraz zjawiska.

Dlaczego odchodzą? W rozmowie z przełożonymi i pracownikami Działu Kadr wyjaśniają, iż powodem ich decyzji są ciężkie warunki pracy, zatrudnienie w systemie wielozmianowym, niskie płace i brak mieszkań. Kto odchodzi? Przede wszystkim ludzie młodzi, o niewielkim stażu pracy — twierdzili pracownicy Działu Kadr. Chociaż... ostatnio jakby nasiliły się niekorzystne zjawiska, polegające na odchodzeniu z zakładu fachowców ze stażem nawet dwudziestoletnim. Tak jest na przykład w Matrycowni, w Dziale Głównego Mechanika...

Jakie wydziały mogą „pochwalić się" największą płynnością kadr? Największy ruch panuje w wydziałach Kuźni, skąd pochodziło ponad 40 proc. osób, które odeszły z zakładu w ubiegłym roku. Nieco mniej — z wydziałów maszyn rolniczych, zaś najmniej liczną grupę stanowili pracownicy oddziałów utrzymania ruchu i przygotowania produkcji. Ba, ale w tym ostatnim przypadku braki kadrowe były szczególnie dotkliwie odczuwalne. Pisaliśmy o tym kilkakrotnie na łamach naszej gazety. Ogólnie biorąc, najbardziej płynną część załogi ZKiMR stanowią robotnicy akordowi. „Dniówkowi" i „umysłowi", jak twierdzą kadrowcy, trzymają się mocniej i dłużej fabryki. Rzecz to ciekawa, ponieważ właśnie ta grupa zatrudnionych jest najbardziej niezadowolona ze swoich zarobków, najmocniej krytykuje stosowane systemy płacowe. A przecież, jak powszechnie się sądzi, właśnie niskie zarobki są głównym motywem zmiany miejsca pracy. Czyżby nie tak było w istocie? Trudno znaleźć tu jednoznaczną odpowiedź, ponieważ nikt w zakładzie nie zadał sobie trudu zbadania faktycznych przyczyn, z powodu których ludzie odchodzą z zakładu. Kierownictwo zadowala się obiegowymi stwierdzeniami, jakie krążą na ten temat wśród załogi lub też słowami, które padają w rozmowie przy podpisywaniu „obiegówki". Tylko czy są to prawdziwe powody rozstania się z fabryką? Śmiem wątpić.

I tak na przykład oficjalnie twierdzi się, że jedną z głównych przyczyn płynności kadr w ZKiMR jest brak mieszkań. W wyniku kilkunastu rozmów, jakie przeprowadziliśmy z pracownikami, którzy w ostatnim okresie odeszli z ZKiMR wynika, że mieszkania to ważny problem. Tyle, że nie brak mieszkania przeważył szalę. Wiele z tych osób mieszkało w hotelu robotniczym w warunkach, delikatnie mówiąc nie najlepszych. Cztery osoby w pokoju, tyleż łóżek, szafa, stolik i krzesła, to typowy hotelowy obrazek. Niezbyt zachęcający to obrazek, zwłaszcza dla młodych ludzi, pragnących wypocząć po nocnej zmianie, czy porozmawiać z bliską sercu osobą. Co prawda, już wkrótce ma się to zmienić. Dyrekcja i samorząd zapowiadają rychłe rozpoczęcie budowy nowego hotelu o wysokim standardzie. Na razie jednak perspektywa zamieszkania w „baraku" niewielu zachwyca, zwłaszcza gdy na dobrą sprawę, nie wiadomo, na jak długi okres.

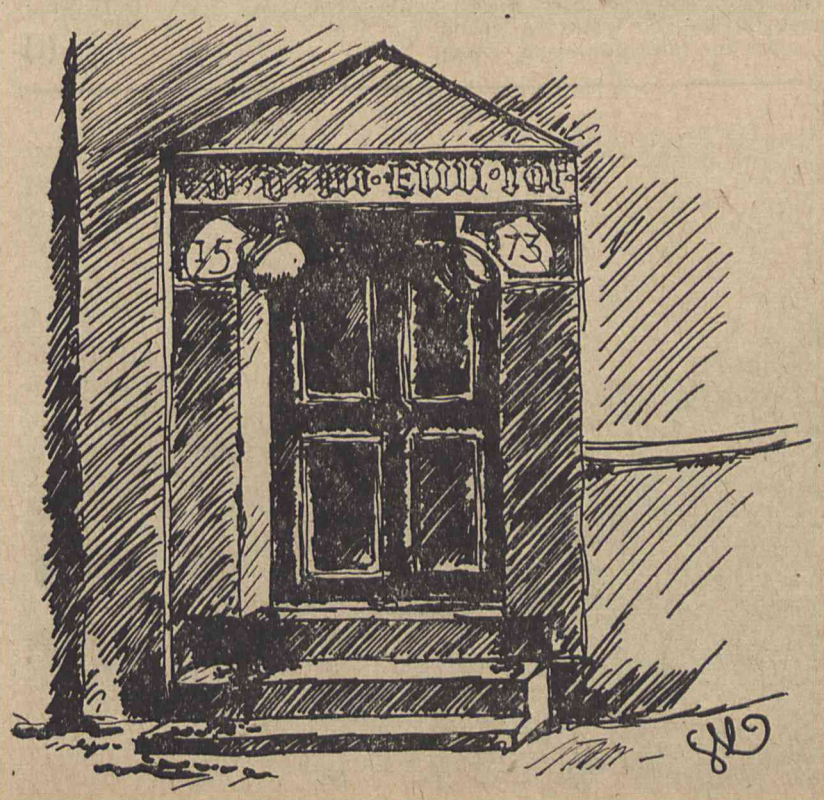
Nie przekonuje nas także wyjaśnianie przyczyn płynności kadr lapidarnym stwierdzeniem: niskie płace. No, bo jakże, przed chwilą powiedzieliśmy, że odchodzą przede wszystkim pracownicy akordowi, a wśród nich — kowale. Ich zarobki, jak twierdzi się, należą do najwyższych w zakładzie. Chyba jednak w spółdzielniach jaworskich i sąsiednich fabrykach są one nieco wyższe, skoro finansowa elita ZKiMR tam właśnie trafia. A może tak, jak w przypadku mieszkań, niedokładnie rozpoznano istotę problemu? „Akordowi", w rozmowie z nami stwierdzili, że ich wysokie zarobki są mitem. Z powodu złej organizacji pracy najczęściej nie osiągają tego, co mogliby zarobić przy rytmicznej, dobrze zorganizowanej robocie. — Godzinami wyczekujemy na materiał, na zakończenie przezbrajania maszyn lub z powodu awarii. Za to nam nie płacą, a mówią, że jest to wkalkulowane w stawkę. Ale w konsekwencji, gdy zdarzą się trzy-cztery przebudowy oprzyrządowania w trakcie zmiany, to zarobimy grosze, a nie kilkaset złotych. Ponieważ takich sytuacji jest sporo, otrzymujemy przy wypłacie grubo mniej, niż owe trzydzieści tysięcy, o których wszyscy mówią...

Pokusiliśmy się również o sprawdzenie, czy pracownicy decydujący się na odejście z zakładu w okresie poprzednich dwóch lat otrzymywali podwyżki, awansowali. Rzeczą interesującą jest, że na nasze pytanie o to w większości otrzymaliśmy odpowiedź negatywną. — Podwyżki proponowano nam w chwili, gdy przychodziliśmy z podaniem o zwolnienie. To było jednak stanowczo zbyt późno — mówili. — Przez dwa-trzy lata nie mogłem doprosić się o wyższą grupę, a dopiero wtedy kierownik spostrzegł, że na nią zasłużyłem? Wynika z tego, że polityka kadrowa nie jest mocną stroną ZKiMR.

Przed kilku laty pisaliśmy na łamach „PF" o osiemdziesięciu milionach złotych, które tracimy z powodu nadmiernej płynności załogi. Sądziliśmy, że wymierne liczby bardziej przemówią do wyobraźni osób, kierujących zakładem, niż świadomość, iż co roku wymianie podlega jedna czwarta zatrudnionych w ZKiMR. Niestety, do dnia dzisiejszego nikt nie próbuje na serio zatamować odpływu ludzi. Zamiast działań stabilizujących załogę, słyszy się narzekania na niemrawość kadrowców, którzy nie potrafią zwerbować kilkudziesięciu pracowników, chętnych do pracy w Kuźni! W trakcie pisania niniejszego artykułu skonstatowaliśmy ponadto ze zdziwieniem, że nikt z administracji nie zadaje sobie trudu, aby dokładnie poznać kto i dlaczego odchodzi z fabryki. Brak jakichkolwiek danych statystycznych o tych ludziach, o ich wieku, wykształceniu, miejscu zamieszkania. Na dobrą sprawę mogliśmy jedynie ustalić, ilu ich jest i w jaki sposób rozwiązano z nimi stosunek pracy. Nie są to zbyt bogate informacje. W sumie to, co napisaliśmy wyżej, potwierdza naszą tezę, iż sprawy nadmiernej płynności załogi nikt na serio nie traktuje. A tymczasem...

W styczniu tego roku zrezygnowało z pracy w ZKiMR 41 pracowników, w lutym — 29, w marcu — 34, w kwietniu — 68, w maju — 43. Liczba załogi spadła poniżej 2100 zatrudnionych.

(R.T.)



GALERIA ZABYTKÓW JAWORA — Rys. S. Kozłowski

Walne Zebranie Delegatów Załogi

Akceptacja działalności dyrekcji i Rady Pracowniczej

15 czerwca br. odbyło się kolejne Zebranie Delegatów Załogi. Tym razem frekwencja dopisała, choć nie był to wynik nagłego zrozumienia przez przedstawicieli załogi idei samorządności, ale rezultat podjętych przez Radę Pracowniczą działań. Jej przewodniczący po tym, gdy nie doszło do skutku poprzednie zebranie, wystosował do wszystkich delegatów, nie biorących udziału w pracy samorządu pisma, prosząc o jednoznaczną odpowiedź, czy zamierzają nadal reprezentować swoich wyborców. Piętnastu indagowanych stwierdziło, iż zrzekają się mandatu, co, po doliczeniu tych, którzy wcześniej rozstali się z zakładem, zredukowało liczbę delegatów ze 108 do 82. Tak więc zebranie mogło się wreszcie odbyć, ponieważ do ważności podjętych w jego trakcie uchwał wystarczyły głosy tych, którzy na serio traktują przyjęte na siebie dobrowolnie społeczne obowiązki.

Zebrani mieli za zadanie ocenić dotychczasową działalność przedsiębiorstwa oraz Rady Pracowniczej, a także ustosunkować się do propozycji podziału zysku, jaki zostanie wypracowany w tym roku. W powielonym materiale, doręczonym delegatom kilka dni wcześniej, przedstawiono liczby i wskaźniki, ilustrujące sytuację ekonomiczną ZKiMR w roku ubiegłym oraz plan na rok bieżący. Referat dyrektora MARIANA NAWROCKIEGO uzupełnił te dane stosownym komentarzem, wyjaśnił ewentualne wątpliwości, jakie mogły nasunąć się po lekturze suchych cyfr. Następnie przewodniczący Rady Pracowniczej WŁADYSŁAW DUDEK zaznajomił delegatów z podjętymi w minionym okresie uchwałami oraz ocenił ich realizację przez administrację zakładu. Stwierdził m.in., że dwie z nich, dotyczące powołania kolegium redakcyjnego „PF" i opracowania systemu motywacyjnego nie zostały wykonane w terminie.

Z dużą uwagą wysłuchano wypowiedzi kierownika Działu BHP W. KARLIŃSKIEGO na temat stanu wdrażania programu poprawy warunków pracy. Podkreślono, że inspekcja pracy i służba bhp nie może ograniczać się do formalnego stwierdzenia, czy ustalone terminy wykonania przyjętych w nim zadań są dotrzymane. Należy śledzić postęp prac, stopień ich zaawansowania i ewentualnie interweniować w przypadku opóźnień. Z reakcji sali na wystąpienie W. Karlińskiego dało się odczuć, że jego ocena tych punktów programu, które już zrealizowano, była zbyt optymistyczna.

W dyskusji padło m.in. pytanie, dlaczego w planie na 1984 r. przewidziano tak niewielkie dofinansowanie funduszu socjalnego w porównaniu z rokiem ubiegłym? Z wyjaśnienia dyrektora M. Nawrockiego wynikało, że na tyle właśnie administracja zakładu ocenia potrzeby załogi, zaś na wysokość funduszu w 1983 r. rzutowały koszty budowy i wyposażenia ośrodka w Grzybowie. Musimy w dodatku rozsądnie podzielić zysk na pozostałe fundusze, a zwłaszcza mieszkaniowy. Tu mamy przecież sporo do nadrobienia.

Znaczne ożywienie wywołało również pytanie o aktywność poszczególnych członków Rady Pracowniczej w działalności tego organu. Delegaci usłyszeli, że w posiedzeniach Rady bierze udział przeciętnie 60 proc. jej członków. Niestety, niektórzy, z nich zachowują się biernie, nie prezentują opinii swego środowiska przy omawianiu poszczególnych problemów, nie starają się przedstawić swojego stanowiska. Pomimo tego Rada Pracownicza odbyła kilkadziesiąt posiedzeń, podjęła też wiele ważnych dla ogółu załogi uchwał, np. w sprawie opracowania i wdrożenia programu poprawy warunków pracy.

W jawnym głosowaniu Zebranie Delegatów Załogi przyjęło sprawozdanie dyrektora M. Nawrockiego wraz z przedstawionym projektem podziału zysku na fundusze, akceptując tym samym osiągnięte wyniki i plan działania na rok bieżący. Votum zaufania otrzymała również Rada Pracownicza. W ten sposób podkreślono, iż działalność przedsiębiorstwa przebiega prawidłowo.

(ryt)

Rada Pracownicza prosi załogę ZKiMR o sygnalizowanie wszelkich negatywnych przykładów działalności przedsiębiorstwa i komórek organizacyjnych. Będą one wnikliwie rozpatrywane w trakcie posiedzeń, a o wyniku ustaleń informujący zostanie zawiadomiony.

Przypominamy, że w skład Rady wchodzą następujący pracownicy (w nawiasach podajemy symbol komórki i numer telefonu): WŁADYSŁAW DUDEK (EE, 105), STANISŁAW LIPIŃSKI (K-0, 220), MIECZYSŁAW MURAWSKI (DKJ, 203), RYSZARD TRZEŚNIOWSKI („PF", 446), EUGENIUSZ SZMIT (W-5, 416), JAROSŁAW OLEJNIK (W-3, 429), JULIAN ŚCIANA (W-5/2, 415), ZENON REISS (W-5/2, 415), WANDA KOŁODZIEJCZYK (KTiR, 25-08), KAZIMIERZ RYBCZYŃSKI (K-3, 229), EUGENIUSZ GANCARZ (K-3, 208), TADEUSZ CZERWIEC (TS, 350), LESZEK NOWAK (K-4, 324), STANISŁAW ZASZŁY (K-3, 227) i FRANCISZEK SKULSKI (K-2, 229).

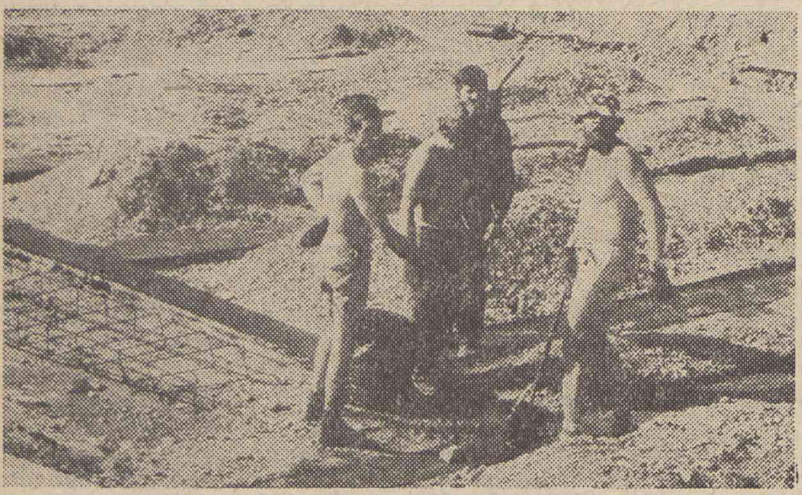
W młodzieżowej spółdzielni

Podsumowanie rocznej działalności

CZŁONKOWIE MŁODZIEŻOWEJ SPÓŁDZIELNI „Kuziennik" podsumowali w maju br. efekty swojej rocznej działalności. Walne zebranie, po wysłuchaniu sprawozdania prezesa ANDRZEJA KOWALCZYKA, udzieliło zarządowi absolutorium. W dyskusji podkreślono, że dotychczasowe dokonania były możliwe m.in. dzięki dużej pomocy ZKiMR.

W związku z tym, że na naszych łamach staramy się rejestrować wszystkie wydarzenia związane z młodzieżową inicjatywą budowy jednorodzinnych domków, uznaliśmy za zasadne nieco obszerniej przedstawić rezultaty ponad rocznej działalności członków spółdzielni. W miarę postępu prac na placu przy ul. X-lecia Wyzwolenia rosło bowiem zainteresowanie załogi fabryki tą formą uzyskania własnego lokalu.

Przypomnijmy więc, iż spółdzielnia powstała z inicjatywy Zarządu Zakładowego ZSMP i liczy dwunastu członków. Zarejestrowana została w Sądzie Rejonowym w Jaworze 5 sierpnia ubiegłego roku, zaś w dwa miesiące później otworzyła konto bankowe. W listopadzie 1983 r. zakupiono działki budowlane, a w styczniu tego roku — projekt domku szeregowego. Od pierwszego spotkania grupy założycielskiej rozpoczęto starania o materiały budowlane i już w maju ubiegłego roku członkowie spółdzielni otrzymali zgodę samorządu załogi i dyrekcji zakładu na nieodpłatne pozyskanie cegły, stali i drewna z wyburzonych hal fabrycznych i spalonego młyna. Dzięki temu zgromadzili ok. 120 tysięcy cegieł i pokaźną ilość innych materiałów. Kosztowało to wprawdzie sporo pracy, ale przyniosło duże oszczędności w planowanych wydatkach. Realne stawało się wzniesienie domku w oparciu o kredyt bankowy i wysiłek własnych rąk.



Już wtedy okazało się, jak ważna jest dla powodzenia tego przedsięwzięcia — nierealnego w ocenie wielu pracowników — pomoc zakładu. Np. niemożliwe byłoby wybranie tak dużej ilości cegieł i stali z rumowisk bez specjalistycznego sprzętu: koparki, dźwigu samojezdnego, ciągnika i wózków widłowych. Wzrosłyby także koszty zakupu cementu, gdyby zakład nie wypożyczył spółdzielcom na czas budowy silosa na materiały sypkie, nie pomógł w załatwieniu środków transportu do ich przewozu. Nie udałoby się też zapewne zamówić w fabryce prefabrykatów niezbędnych do zmontowania stropów, gdyby ZKiMR nie pomogły w zakupie drutu zbrojeniowego...

W styczniu br. rozpoczęto wykopy pod fundamenty domków. Sprzyjała pogoda, toteż uwinięto się z tym stosunkowo szybko, pomimo awarii koparki. Niestety, pojawiły się wówczas pierwsze poważniejsze przeszkody, hamujące postęp prac. Okazało się, że władze miasta zostały zaskoczone tempem robót i nie doprowadziły do terenu budowy wody i energii elektrycznej w zakładanym terminie. Urząd Miejski zlecił te zadania specjalistycznej firmie, ale ta, jak na razie, nie śpieszy się. Obiecuje wywiązać się z umowy do końca roku. Spółdzielcy ratują się więc prowizorkami, aby nie przerywać prac. Wodę na plac budowy dowożą beczkowozem, adaptują silnik spalinowy do betoniarki, która pracuje, korzystając z energii elektrycznej użyczonej przez sąsiadów. Łańcuch ludzi dobrej woli na razie działa. Oby się nie przerwał. W każdym razie do końca maja br. udało się tym sposobem wylać tzw. ławy fundamentowe...

Domki buduje dwunastu ludzi w wieku ok. trzydziestki. Ośmiu z nich to pracownicy fizyczni, trzech pełni w ZKiMR funkcje kierownicze, zaś jeden jest studentem, którego wiąże z zakładem wstępna umowa o pracę. Niewielkie własne środki finansowe wsparli kredytem bankowym i pożyczką z zakładowego funduszu mieszkaniowego. Wszyscy wierzą, że przy pomocy fabryki i dzięki własnej, ciężkiej pracy wprowadzą się za kilka lat do jednorodzinnych domków. Oceniając dotychczasowe wyniki ich pracy stwierdzamy, że początkowe przewidywania, jak dotychczas, w pełni się potwierdzają. Oby tak dalej.

(r.)

KRONIKA

● W obradach XV Plenum KC PZPR uczestniczył FRANCISZEK DZIUBA (K-5), członek 14-osobowej delegacji województwa legnickiego.

● W maju br. wprowadzono zmianę w regulaminie tzw. premii motywacyjnej. Zgodnie z nią premia ta przysługuje (od 1 stycznia br.) również osobom w przedłużonym okresie wypowiedzenia umowy o pracę.

● Na wniosek związku zawodowego przeprowadzono w drugiej połowie maja br. społeczny przegląd warunków pracy. Osiem komisji problemowych kontrolowało m.in. warunki socjalno-bytowe i bhp, stosowane technologie i metody pracy, a także stan zdrowia załogi ZKiMR.

● Przedstawiciel NIK-u ocenił przestrzeganie ustawy o związkach zawodowych w ZKiMR. Protokół pokontrolny zawiera m.in. kilka uwag na temat nieprzestrzegania przez zakładową administrację przepisów Kodeksu Pracy, wystawiając jednakże dyrekcji ogólną, dobrą ocenę.

● Trwają ostatnie prace na tzw. estakadzie stali. Jej uruchomienie zaplanowano na początek lipca br.

Jan Wojtoń laureatem plebiscytu ZSMP

4 czerwca br. w Klubie Technika odbyło się uroczyste podsumowanie plebiscytu o tytuł „Zasłużonego Mistrza, Nauczyciela i Wychowawcy Młodzieży" zorganizowanego przez Zarząd Zakładowy ZSMP. Nagrody rzeczowe, dyplomy i specjalne odznaki otrzymali laureaci z poszczególnych wydziałów, a okazały kryształowy puchar — zwycięzca plebiscytu w skali zakładu — kierownik Wydziału M-1 JAN WOJTOŃ.

W plebiscycie wzięło udział 120 kierowników, mistrzów i brygadzistów, zaś wyniki ich pracy z młodzieżą oceniała prawie połowa załogi ZKiMR. W opinii młodych pracowników najlepszymi przełożonymi w poszczególnych wydziałach fabryki byli w minionym roku: Andrzej Giza (W-1), Bogdan Tomaszewski (W-2), Jerzy Grzywa (W-3), Ryszard Jama (W-4), Jan Walencik (W-5), Bronisław Kądziołka (K-1), Andrzej

Czerw (K-2), Henryk Jeż (K-4), Marian Barchan (K-5), Stanisław Baran (TE), Jan Wątroba (TM), Jan Wojtoń (M-1), Krystyna Mróz (szkoła przyzakładowa) i Kazimierz Rybczyński (K-3).

Gratulujemy!

Wyjazdowa narada ZG SIMP

5 czerwca br. na zaproszenie ZKiMR odbyło się w Jaworze zebranie Sekcji Obróbki Plastycznej Zarządu Głównego SIMP. Uczestniczyli w nim najwybitniejsi przedstawiciele nauki i zakładów, które zajmują się bezwiórową przeróbką metali, a także przewodniczący sekcji obróbki plastycznej oddziałów wojewódzkich SIMP z całej Polski. Ze znanych reprezentantów obecni byli m.in.: prof. dr hab. inż. ZDZISŁAW MARCINIAK i prof. dr hab. STANISŁAW ERBEL z Politechniki Warszawskiej, mgr inż. JAN SZULCZYŃSKI — przewodniczący Sekcji Obróbki Plastycznej ZG SIMP i jednocześnie dyrektor Ośrodka Badania Rozwojowego w Warszawie oraz dr inż. JERZY GRZEŚKOWIAK — dyrektor Instytutu Obróbki Plastycznej w Poznaniu. Z ramienia zakładu w zebraniu uczestniczyli jako goście zaproszeni dyrektor inż. MARIAN NAWROCKI i dyr. techniczny inż. ALEKSANDER OLECH.

Zebranie rozpoczęto od zwiedzenia wydziałów kuźni i matrycowni ZKiMR. Następnie jego uczestnicy przejechali autokarem do Klubu Technika. Program narady obejmował: uściślenie działalności Sekcji Obróbki Plastycznej Zarządu Głównego SIMP; informacje z przebiegu obrad XXV Walnego Zjazdu SIMP; omówienie raportu „Dziś i jutro przemysłów maszynowych PRL"; nawiązanie współpracy z bratnimi organizacjami krajów socjalistycznych.

W toku narady stwierdzono, że Polska dysponuje bardzo bogatą kadrą naukowo-techniczną oraz dużym potencjałem gospodarczym w zakresie obróbki plastycznej metali. Zakupiony z importu w latach siedemdziesiątych park maszynowy oraz licencje nie są w pełni wykorzystane. Obserwuje się również odpływ kadry technicznej i fachowców do innych dziedzin gospodarki. Zadaniem sekcji jest między innymi działanie na rzecz poprawy wykorzystania technologii bezwiórowych przy produkcji części zamiennych w gospodarce narodowej. Jest to najtańszy sposób obniżenia kosztów produkcji w przemyśle. Poza tym zaplanowano kilka narad i konferencji, poświęconych poprawie efektywności obróbki plastycznej metali.

Z ramienia zakładu w naradzie uczestniczył również członek Sekcji Obróbki Plastycznej Zarządu Głównego SIMP mgr inż. MAREK ŁUKASIK, który jest jednocześnie przewodniczącym Sekcji Obróbki Plastycznej Oddziału Wojewódzkiego SIMP w Legnicy.

Piotr Kuncewicz w ZKiMR

Po trzyletniej przerwie wznowione zostały Jaworskie Biesiady Literackie — doroczna impreza, ściągająca do naszego miasta znanych i mniej znanych ludzi pióra. Celem imprezy jest propagowanie współczesnej literatury i czytelnictwa w środowisku robotniczym i wiejskim oraz zaktywizowanie kulturalne tych środowisk. Przez cztery kolejne lata przyjeżdżający literaci spotykali się z czytelnikami, toczyły się dyskusje o miejscu literatury i jej roli we współczesnym świecie.

Podobnie było także w tym roku. Właśnie przy okazji Biesiad gościliśmy w zakładzie 11 maja br. znanego pisarza, eseistę i krytyka literackiego PIOTRA KUNCEWICZA oraz poetkę z Wrocławia. Zwiedzili oni zakład (wydziały kuźni i matrycowni), a następnie, w kameralnej atmosferze, spotkali się w lokalu Komitetu Zakładowego PZPR z pracownikami zakładu. Szkoda, że nie dopisała frekwencja. Oprócz interesującej rozmowy na aktualne tematy, nurtujące środowisko literackie, można było uzyskać dedykację na książkach tych autorów.

(mil)

Nowe władze SIMP

Zakładowe Koło Stowarzyszenia Inżynierów i Techników Mechaników Polskich liczy 156 członków. Do niedawna jego pracą kierował JERZY BIAŁCZYK. W początkach czerwca br., wraz z trzema innymi członkami zarządu, zrezygnował z pełnionej funkcji. W uzasadnieniu swojej decyzji wskazał na duże obciążenie obowiązkami zawodowymi i konieczność uzupełnienia władz koła młodymi inżynierami. Zbliża się bowiem czas, w którym stowarzyszenie musi zdecydowanie wystąpić w obronie interesów swoich członków.

Podczas zebrania, które odbyło się 11 czerwca br., wybrano nowego przewodniczącego zakładowego koła SIMP. Został nim PIOTR WĄTRUCKI. Do składu zarządu dokooptowano ponadto TADEUSZA CHARYTONOWICZA (z-ca przewodniczącego) i EDWARDA TOMALĘ.

(r.)

Turniej Młodych Mistrzów Techniki '84

Szansa dla młodych wynalazców

16 marca br. na posiedzeniu Zarządu Zakładowego ZSMP zatwierdzono regulamin Turnieju Młodych Mistrzów Techniki w 1984 r. Ustalono, że w turnieju mogą brać udział wszyscy pracownicy zakładu oraz zespoły pracownicze pod jednym wszakże warunkiem. Otóż twórca projektu zgłoszonego do eliminacji nie może mieć więcej niż 30 lat, a w zespole autorów wkład pracy twórczej, włożonej w opracowanie projektu przez osoby do lat 30, nie powinien być mniejszy od 50 procent. Również w zespole co najmniej połowa jego członków nie może przekroczyć „trzydziestki".

Konkurs trwać będzie do końca 1984 r. a zgłoszone opracowania powinny zawierać: opis dotychczasowego stanu techniki ze wskazaniem zmian, jakie wprowadza projekt, wielkość i rodzaj przewidywanych efektów, jasno i czytelnie sformułowaną istotę nowego rozwiązania, ewentualne szkice, rysunki i modele, a także wskazania proponowanych sposobów realizacji projektu. Pomocy w opracowaniu takiej dokumentacji udzielą doradcy techniczni: WŁADYSŁAW DUDEK (tel. 105), TADEUSZ CHARYTONOWICZ (tel. 282) i MIECZYSŁAW GRALA (tel. 211), a odpowiednie formularze można dostać u p. BARBARY MAREK w sekcji postępu technicznego.

W ocenie zgłoszonych rozwiązań będą brane pod uwagę efekty ekonomiczne, liczone zgodnie z prawem wynalazczym, realność zastosowania pomysłu i wielkość koniecznych nakładów, wpływ na jakość wyrobów i ich poziom techniczny, a także polepszenie warunków bhp. Oceny dokona komisja TMMT z zastępcą dyr. d.s. technicznych A. OLECHEM na czele.

(r)

Już wkrótce...

Związek zawodowy a prawo pracy

UPRAWNIENIA związku zawodowego, wynikające z obowiązujących przepisów, a dotyczące prawa pracy można podzielić na uprawnienia do sprawowania kontroli jego przestrzegania oraz do współdziałania z administracją zakładu przy podejmowaniu przez nią decyzji w sprawach dotyczących pracowników. Jeżeli chodzi o ten drugi rodzaju uprawnień, to realizacja ich odbywa się w ten sposób, że albo organ administracji podejmuje decyzję po obowiązkowym zasięgnięciu opinii związku zawodowego, albo decyzja zostaje podjęta wspólnie. Trzeba przy tym zaznaczyć, że stopień związania administracji stanowiskiem związku jest różny w zależności od rodzaju sprawy.

Wynika stąd, że podstawowym zadaniem związku zawodowego w zakresie prawa pracy (zwłaszcza w zakładzie pracy) powinna być kontrola jego przestrzegania oraz wykrywanie i usuwanie przyczyn naruszania uprawnień pracowniczych. Zapewnienie poszanowania prawa pracy jest w tych warunkach najskuteczniejszą formą obrony interesów pracowniczych.

Czy uprawnienia te są w dostatecznym stopniu uświadamiane przez związek i indywidualnych pracowników? Można mieć wątpliwości, szczególnie w tym drugim przypadku. Zdecydowanie najwięcej kontrowersji wywołują zagadnienia związane z rozwiązywaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia, nagradzaniem i wyróżnianiem pracowników, karaniem za naruszanie porządku i dyscypliny pracy oraz ochroną pracy kobiet.

Z przepisów kodeksu pracy (art. 38, 44 i 45) wynika, że rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w drodze wypowiedzenia przez zakład może nastąpić tylko z przyczyn uzasadnionych oraz we współdziałaniu ze związkiem zawodowym. Ochrona trwałości stosunku pracy oznacza, że wyłączenie pracownika ze składu załogi dopuszczalne jest tylko wówczas, gdy istnieje obiektywna i konkretna przyczyna powzięcia takiej decyzji. Na zakładzie pracy ciąży więc obowiązek udowodnienia przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przed związkiem zawodowym, jeżeli dojdzie do sporu na tym tle. Oczywiste jest, że z ochrony przed zwolnieniem nie może korzystać pracownik nie wykonujący należycie swoich obowiązków pracowniczych, a zastosowane środki dyscyplinujące nie przynosiły pozytywnego rezultatu.

Przed dokonaniem wypowiedzenia kierownik zakładu obowiązany jest o takim zamiarze powiadomić na piśmie związek zawodowy, który w ciągu 5 dni może zgłosić na piśmie umotywowane zastrzeżenia. Związek nie ma natomiast obowiązku wyrażania zgody na wypowiedzenie, co do którego nie wnosi zastrzeżeń. Nie muszą one być formułowane w postaci kategorycznego sprzeciwu, wystarczy stwierdzenie, że zamiar wypowiedzenia budzi istotne wątpliwości. Zgłoszenie przez związek zastrzeżeń do zamierzonego wypowiedzenia uniemożliwia jego dokonanie.

Pracownik, który uważa wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony za niesłuszne, oprócz ochrony ze strony związku, może odwołać się do komisji odwoławczej do spraw pracy. Podstawą do wniesienia takiego odwołania może być m.in. dokonanie wypowiedzenia bez wymaganego kodeksem pracy współdziałania ze związkiem zawodowym, czy też bez zachowania formy pisemnej.

Podobny tryb postępowania obowiązuje przy rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia. Kierownik zakładu pracy obowiązany jest także zawiadomić związek o zamierzonym wypowiedzeniu, który może w terminie 3 dni zgłosić ewentualne zastrzeżenia, mające charakter opinii.

Zdecydowanie najwięcej kontrowersji występuje wokół zagadnienia kar za naruszanie porządku i dyscypliny pracy. Wobec takich pracowników zakład upoważniony został do stosowania określonych rygorów, których głównym celem powinno być oddziaływanie wychowawcze. Stosowanie więc kar nie może być traktowane jako zasadniczy sposób zapewniania dyscypliny w zakładzie. Należy sięgać po nie tylko wówczas, gdy inne sposoby oddziaływania nie dają rezultatu.

Zgodnie z przepisami art. 108 kodeksu pracy, w razie nieprzestrzegania przez pracownika dyscypliny pracy stosuje się wobec niego kary porządkowe, a więc karę upomnienia i nagany. Wymierzanie tych kar należy do kierownika zakładu. Zastosowanie każdej kary może nastąpić tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Naruszenie tego przepisu pociąga za sobą bezskuteczność decyzji o ukaraniu. Niezapewnienie pracownikowi prawa do złożenia wyjaśnień oznacza uniemożliwienie mu obrony swoich praw. Zastosowanie kary nie może być traktowane jako cel sam w sobie, lecz jako środek do celu, mający wychowawczo oddziaływać na pracownika. Nałożenie na pracownika kary ma sens wychowawczy tylko wówczas, gdy następuje w krótkim czasie po popełnieniu przewinienia. W związku z tym kodeks pracy stanowi, że kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o przekroczeniu pracownika oraz po upływie 3 miesięcy od jego popełnienia.

W razie niewłaściwego, zdaniem pracownika, wymierzenia kary porządkowej, przysługuje mu możliwość sprzeciwu, który może wnieść w ciągu 3 dni od zawiadomienia go o ukaraniu. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje kierownik zakładu w porozumieniu ze związkiem zawodowym. Jeżeli nie dojdzie do takiego porozumienia, decyzja o ukaraniu jest bezskuteczna. Związek zawodowy nie powinien jednak kwestionować decyzji o ukaraniu, jeżeli istniały merytoryczne i prawne podstawy do zastosowania kary.

Uprawnienia organizacji związkowych w świetle kodeksu pracy są znaczne. Nie zawsze jednak są właściwie rozumiane i respektowane przez zakładową administrację, a także przez sam związek. Oczywiście, ze szkodą dla pracownika, a w dalszej konsekwencji dla przedsiębiorstwa.

(mil)

Puchar dyrektora ZKiMR czeka

W chwili zamykania numeru nie znane były jeszcze ostateczne wyniki tradycyjnego turnieju piłkarskiego o puchar dyrektora zakładu. Rozgrywki trwały w pełnym toku. Zakończyły się mecze eliminacyjne i rozpoczęto pierwsze spotkania szerokiego finału. Do tej fazy rozgrywek zakwalifikowało się 8 zespołów, które zostały podzielone na dwie grupy.

Podobnie jak w latach poprzednich, turniej cieszy się ogromnym powodzeniem, zarówno wśród uczestników, jak i licznie przybywających kibiców. W tym roku bierze w nim udział 14 zespołów. Organizatorzy postanowili jednak zaostrzyć nieco kryteria regulaminowe, związane z kompletowaniem zespołów. Zrezygnowano z obowiązującej przed rokiem dowolności. Teraz drużyny mogą składać się tylko z pracowników zatrudnionych w poszczególnych zespołach wydziałów.

Dotychczasowy przebieg turnieju potwierdza raczej ubiegłoroczny układ sił. Pierwsze niespodzianki zanotowano dopiero w drugiej fazie rozgrywek. Za sporą sensację można uznać porażkę ogólnego faworyta i zeszłorocznego triumfatora — zespół Wydziału M-3 z drużyną W-5. Rewelacyjnie spisują się debiutujący w turnieju uczniowie szkoły przyzakładowej. Zespół ten zupełnie niespodziewanie stał się głównym pretendentem do pucharu. Zwycięzców poznamy jednak dopiero w końcu czerwca.

(mil)

Przyjemne z pożytecznym

Ciekawą formę rekreacji proponuje swoim członkom Zarząd Zakładowy ZSMP. Polega ona na łączeniu wypoczynku z pracami użytecznymi na rzecz zakładu. Gdy dodamy do tego kilkugodzinne szkolenie, w trakcie którego uczestnicy zapoznają się np. z zasadami pracy organizacyjnej, to otrzymamy model imprezy, który warto polecić innym organizacjom społecznym w ZKiMR.

Od 8 do 10 czerwca br. przebywała w zakładowym ośrodku w Głębokiem 19-osobowa grupa aktywu młodzieżowego ZSMP. W czasie pobytu młodzieżowcy przygotowali ośrodek do sezonu wczasowego: pomalowali ławki i stoliki, wyremontowali podłogi w dwóch domkach, uprzątnęli teren. W zamian otrzymali nieodpłatnie fabryczny autobus na wycieczkę, a Dział Socjalny zafundował im wyżywienie.

Była to impreza w pełni udana, jak stwierdziła młodzież. Z jej relacji wyłowiliśmy także pewną, niezbyt przyjemną, informację. Otóż grupa osób, która przed nimi korzystała z zakładowego ośrodka, pozostawiła po sobie niezły bałagan. Sądzimy, iż po takim „występie" Dział Socjalny na długo zamknie przed bałaganiarzami podwoje fabrycznych ośrodków.

(r.)

Co słychać, sekretarzu?

Minione dni obfitowały w liczne wydarzenia. Odbywały się w zakładzie przedwyborcze spotkania kandydatów na radnych, wizytował ZKiMR inspektor NIK, badając realizację ustawy o związkach zawodowych, nasilała się dyskusja nad przygotowywanym nowym systemem płac. Co w tym czasie działo się w zakładowej organizacji partyjnej? Z tym pytaniem zwróciliśmy się do I sekretarza Komitetu Zakładowego PZPR ADAMA SAWICKIEGO.

Sytuacja wymaga reformy płac

— Dużo czasu poświęciliśmy nadchodzącym wyborom do rad narodowych. Rozpoczęliśmy od dyskusji nad projektem nowej ordynacji wyborczej. Muszę powiedzieć, że w jej trakcie padało wiele uwag, dotyczących konkretnych rozwiązań zawartych w projekcie, nieraz bardzo krytycznych. Wnioski z zebrań przekazaliśmy do Komitetu Wojewódzkiego PZPR. Zapoznaliśmy także wszystkich członków partii z nową ustawą o radach narodowych. Praktycznie więc nie powinno być w naszej zakładowej organizacji osoby, która nie znałaby podstawowych zagadnień, związanych z tymi aktami prawnymi. Chcę podkreślić, że nasze działania wsparła zakładowa organizacja związkowa. Wspólnie m.in. wybieraliśmy kandydatów na radnych, razem przygotowywaliśmy wnioski, wynikające z dyskusji nad programem wyborczym.

— Zajęliśmy się także uaktywnieniem organizacji młodzieżowej. Pierwsze tego efekty są już widoczne. Powstało np. koło ZSMP w wydziałach kuźni, młodzieżowcy, częściej niż dotychczas, włączają się do rozwiązywania zakładowych problemów, organizują masowe imprezy sportowe.

— Od początku lutego br. na zebraniach organizacji oddziałowych, w czasie posiedzeń Egzekutywy KZ PZPR i narad sekretarzy OOP poruszany był problem nowego systemu płac. Wszyscy towarzysze, członkowie zakładowej organizacji, zapoznani zostali z warunkami, nieodzownymi przy wprowadzaniu nowych zasad wynagrodzeń. Jednocześnie padało wiele uwag krytycznych pod adresem osób, odpowiedzialnych za opracowanie projektu nowego systemu. Podnoszono np. iż nie dotrzymywane są kolejne terminy jego wprowadzania w życie, że załoga nie jest zapoznana z projektowanymi zmianami. Co prawda, administracja zakładu przedstawia mnóstwo powodów, usprawiedliwiających zwłokę, jednakże w ocenie Egzekutywy KZ PZPR nie są to wystarczające argumenty. Zgoda, że opóźnienia są powodowane faktem, iż niektóre z aktów prawnych ukazały się później, niż się spodziewano. Uważamy jednak, że upłynęło wystarczająco dużo czasu, aby zrealizować niektóre ze wstępnych warunków wprowadzenia nowego systemu wynagrodzeń, np. przegląd zatrudnienia, czy weryfikację norm pracy. Odczuwamy, że administracja po prostu... boi się ryzyka, jakie niesie zmiana systemu płac. Obawia się, iż przygotowany przez nią projekt okaże się niewypałem.

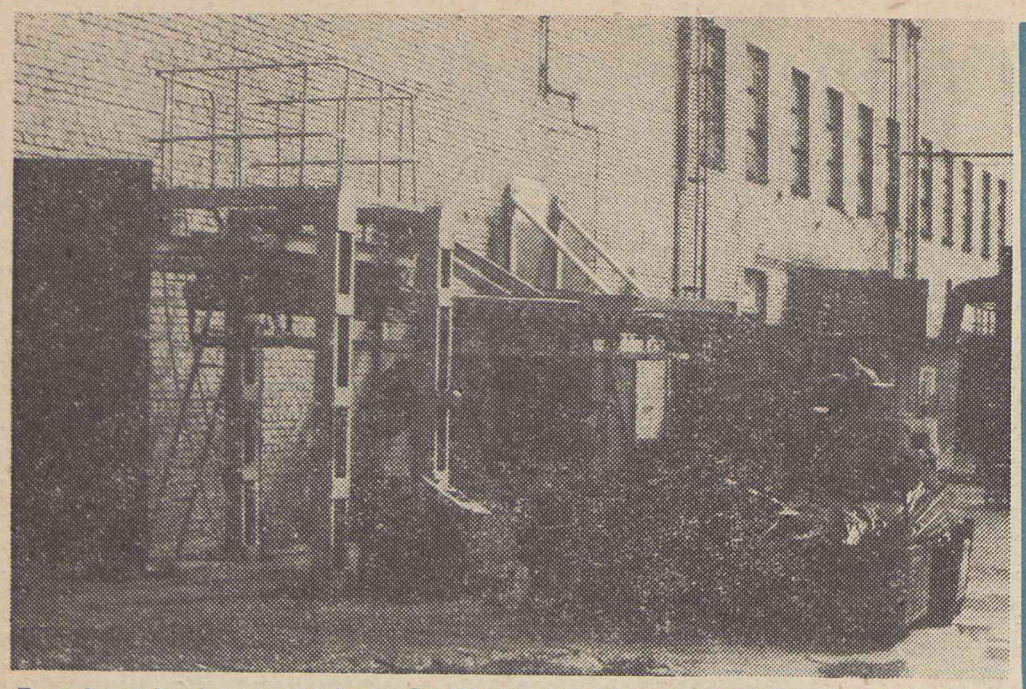
— Wspomniałem o konieczności przeprowadzenia przeglądu zatrudnienia. Towarzysze z Egzekutywy są zgodni, że musi to być rzetelna robota. Nie może to być „nagonka" na umysłowych, jak to niegdyś bywało i jak to do dzisiaj niektórzy rozumują. Powinna to być ocena faktycznych potrzeb, określająca w fachowy sposób tzw. normoobsady w poszczególnych komórkach, biorąca pod uwagę rozmiary zadań planowych, możliwości techniczne, poziom organizacji pracy i stosowane technologie.

— Przegląd zatrudnienia musi także wyrównać zachwiane relacje pomiędzy liczebnością poszczególnych grup zawodowych w ZKiMR. Niektóre z nich bowiem, spełniające bardzo ważną rolę w fabryce (np. konstruktorzy, technolodzy czy narzędziowcy), od dłuższego czasu borykają się z kłopotami kadrowymi.

— Problem płac był przedmiotem obrad Egzekutywy KZ PZPR 7 czerwca br. Omawialiśmy wtedy skargi i wnioski, wpływające do Komitetu Zakładowego. Ponieważ wiele z nich dotyczyło właśnie płac, więc naturalne było, iż ponownie wypłynęła sprawa nowego systemu wynagrodzeń, zwłaszcza w kontekście aktualnej sytuacji społeczno-politycznej w fabryce. Zdaniem Egzekutywy sytuacja ta wymaga zdecydowanych działań, w tym pilnego zreformowania funkcjonujących w ZKiMR zasad polityki kadrowej i płacowej.

— Co znajduje się w planie pracy partyjnej na najbliższe tygodnie? 17 czerwca br. odbyły się wybory do rad narodowych i był to niejako finał pracy politycznej naszej organizacji, PRON-u, ZSMP i związku zawodowego. Z efektów tej pracy, a także z realizacji wniosków organizacji oddziałowych, z całokształtu naszych działań rozliczymy się przed towarzyszami i całą załogą na plenarnym posiedzeniu Komitetu Zakładowego. Ocena ta obejmie okres od 17 listopada ub. roku do 1 lipca bieżącego roku. Określimy także najważniejsze problemy do rozwiązania w drugim półroczu. Moim zdaniem znajdą się wśród nich m.in. sprawy warunków pracy i zaplecza socjalnego w ZKiMR.

Notował:
(r.)



Ruszyła malarnia zanurzeniowa. Spełniono postulaty pracowników, domagających się poprawy warunków pracy
Fot. A. WYSOCKI

MAMY ROK 1984. Wszyscy wiemy jak wygląda codzienność czwartego roku kryzysu. Półki sklepowe nie świecą już wprawdzie pustkami, ale do normalnej sytuacji jeszcze daleko. Towaru wciąż mało, a ludziom — pieniędzy. Zewsząd słyszy się narzekania na galopujący wzrost cen. Życie jest coraz droższe. Granica tzw. luksusu dostępna jest coraz węższemu gronu osób. Rzeczą normalną jest bowiem szybszy wzrost cen artykułów o wysokim standardzie w porównaniu z artykułami powszechnego użytku. Na podstawie aktualnie obowiązujących cen, jak również oficjalnych wypowiedzi przedstawicieli rządu za artykuły luksusowe można uznać np. telewizory kolorowe, pralki automatyczne, samochody osobowe.

„Proszę o talon na samochód"

W czerwcu zakładowa organizacja związkowa załatwiła 5 asygnat (talonów) na samochody. Jak na dwutysięczną załogę, mogłoby się wydawać, że to mało. Nie zapominajmy jednak, że jest to przecież towar luksusowy, a więc nie dla wszystkich dostępny. Tymczasem na podstawie ilości złożonych podań, jak również zawartych w nich motywacji, można dojść do zgoła odmiennych wniosków.

W celu właściwego podziału asygnat powołana została specjalna komisja społeczna. Ustalono kryteria przydziału. Podstawowym była długoletnia (minimum 20 lat), nienaganna praca w ZKiMR. Ponadto o przydział nie mogli ubiegać się pracownicy posiadający obecnie samochody oraz ci, którzy nabyli je w ciągu ostatnich 10 lat, obojętnie z jakich źródeł.

Podaniowa rzeczywistość okazała się frapująca. Regulaminowe kryteria sobie, a potrzeby sobie. Prawda sobie, a ludzka fantazja sobie.

„Uprzejmie prosimy o przydzielenie nam asygnaty na samochód marki Fiat. Nadmieniamy, że potrzebny jest nam nie tylko do użytku prywatnego lecz i służbowego. Poprzedni samochód nabyliśmy w 1974 roku i obecnie nie można kupić części do naprawy blacharki, która jest w opłakanym stanie. Prosimy o wnikliwe i pozytywne rozpatrzenie naszej prośby".

„Zwracam się z prośbą o przydzielenie mi talonu na samochód 126p. Prośbę swą motywuję tym, że w zakładzie pracuję nienagannie od 1967 roku, (...) niedziele i święta. Ponadto pracuję jako (...), gdzie potrzebny byłby samochód".

„Zwracam się z prośbą o przydzielenie mi asygnaty (talonu) na zakup samochodu osobowego marki fiat 126p". — Dalej wyszczególnienie wykonywanych prac i osiągnięć zawodowych oraz społecznych, których nie będę przytaczał. „Mając samochód — kontynuuje wnioskujący, — mógłbym szybciej wracać do domu i miałbym więcej czasu na odpoczynek. Nadmieniam, że poprzedni dyrektor naczelny przyrzekł mi przydział talonu. Proszę o pozytywne załatwienie mojej prośby".

Fragment innego podania: „Zwracam się z prośbą o przydzielenie mi talonu na samochód osobowy. Prośbę swą motywuję tym, że spełniam wymogi stawiane przez dyrekcję ZKiMR w regulaminie rozdziału".

Byli również tacy, którzy wymieniając wszystkie swoje zasługi — ważne i odpowiedzialne funkcje, jakie pełnią w zakładzie — zapomnieli wspomnieć, że na zakładowym parkingu ustawiają już jeden samochód. Do jakiego celu mógłby być potrzebny im drugi? Niestety, o tym ani słowem. A szkoda.

Ktoś inny, żądny drugiego auta, wyjaśnia: „...posiadany przeze mnie samochód jest nadmiernie wyeksploatowany. Nowy byłby mi bardzo potrzebny w pracy zawodowej i społecznej". Wcześniej wymienia pełnione funkcje społeczne. Tylko co ma z nimi wspólnego samochód? Czyżby bez niego nie można było ich spełniać?

Z innego podania wynika, że „posiadanie samochodu znacznie ułatwiłoby wykonywanie pracy zawodowej". Wnioskujący pracuje na stanowisku kierownika... i bez samochodu nie jest w stanie właściwie wykonywać swojej pracy.

Są też prośby motywowane trudnościami z dojazdem do pracy. Jeden z petentów, mieszkający niedaleko Jawora, ma z tym poważne kłopoty, chociaż nie ukrywa, że posiada już samochód. Nie może jednak nim dojeżdżać z uwagi na brak części zamiennych. Tymczasem jego pojazd bardzo często widuje się przed zakładem.

Zacytowane fragmenty podań, sposoby argumentacji obrazują dość ciekawe zjawisko, jak podejrzewam, mające szerszy zakres, niż zbiorowość naszej załogi, które łagodnie można nazwać „chciejstwem". Skoro nadarza się kolejna okazja, żeby powiększyć swój stan posiadania, dlaczego z niej nie skorzystać? Wymyśla więc różne historyjki o pracy zawodowej i społecznej, o kłopotach z dojazdem do pracy. Wszystko jest tu możliwe, a najwięcej kłamstwa, bezczelności i pazerności. Trzeba nie lada tupetu, żeby, znając dobrze kryteria przydziału (wisiały na tablicach ogłoszeń) i mając świadomość, że się ich nie spełnia, pisać podanie z prośbą... Szczytem były prośby o samochód, składane przez osoby, które nie tak dawno prosiły o zapomogi. Czyżby czasem nie należało wycofać samochodów z listy towarów luksusowych, skoro nawet „biedaka" stać na jego posiadanie?

Swoją drogą szkoda, że talonów było tak mało. Tysiąc asygnat być może, zaspokoiłoby potrzeby pracowników, rozwiązując przy okazji wszystkie problemy przedsiębiorstwa. Jeżeli tak ofiarnie i wzorowo pracują obecnie zawodowo i społecznie bez samochodów, to z jakim poświęceniem pracowaliby dla firmy, posiadając te pojazdy?

Lektura podań potwierdza także to, jak złudne są podziały na biednych i bogatych, czy wyrokowanie o stopniu czyjejś zamożności na podstawie podpisu złożonego na miesięcznej liście płac. Chyba, że samochód, oprócz tego, że sam jest bogactwem, stanowi jeszcze drogę do niego.

P.S. Przytoczone w tekście fragmenty podań zostały dobrane w ten sposób, aby uniemożliwić zidentyfikowanie ich autorów. Znając jednak atmosferę, panującą wokół tej sprawy, można przypuszczać, że artykuł wywoła falę domysłów, spekulacji i plotek, za które autor nie ponosi odpowiedzialności. Jeżeli ktokolwiek rozpozna w cytatach swoje pisanie, niech się do tego publicznie nie przyznaje.

M. Lenkiewicz

SIMP o płacach

11 czerwca br. w Klubie Technika odbyło się zebranie koła zakładowego Stowrzyszenia Inżynierów i Techników Mechaników Polskich. Uczestniczył w nim dyrektor ZKiMR MARIAN NAWROCKI. Głównym tematem spotkania fabrycznej kadry inżynieryjno-technicznej był przygotowany nowy system płac. Zaprezentowano także wiele przykładów, świadczących o postępującej degradacji zawodu inżyniera i technika, wyrażającej się w systemetycznym obniżaniu zarobków. Zapoznano dyrektora M. Nawrockiego z postulatami stowarzyszenia w tej dziedzinie. Przytaczamy obszerne fragmenty wypowiedzi na ten temat, ponieważ dyskusje nad wysokością pensji tej grupy zawodowej wzbudzają duże emocje.

Przywrócić prawidłowe proporcje

EUGENIUSZ GÓRANOWSKI stwierdził, że stowarzyszenie obserwuje od dłuższego czasu degradację środowiska, które reprezentuje. Nie ma wątpliwości, że powoduje to zmniejszenie motywacji materialnej działań technicznych i organizacyjnych, a w rezultacie odbija się niekorzystnie na osiąganiu dobrych wyników produkcyjnych. Uważamy — powiedział, że w okresie reformy gospodarczej należy przywrócić prawidłowe proporcje płac, preferując kwalifikacje i odpowiednie do nich efekty pracy. A z tym nie jest dobrze. Np. proporcje średnich płac kadry inżynieryjno-technicznej w porównaniu do średnich płac robotników w przemyśle elektromaszynowym systematycznie pogarszają się. Jak wskazują wyniki badań, w 1955 roku wynosiły 1,6, w 1979 — 1,25, a w 1981 roku spadły w niektórych zakładach poniżej średniej płacy robotników grupy przemysłowej (od redakcji: z przedstawionych w „PF" przykładów płac poszczególnych grup zawodowych w ZKiMR wynika, iż tak jest również w naszej fabryce). W szczególnie niekorzystnej sytuacji znajduje się młoda kadra techniczna, która później zaczyna start zawodowy, niż młodzi robotnicy. Wielu młodych inżynierów, zakładających rodziny, żyje poniżej minimum socjalnego. Inżynier-mechanik do 35 roku życia zarabia łącznie o około 40% mniej, niż jego rówieśnik, kończący szkołę zawodową! Tymczasem ze statystyk międzynarodowych można dowiedzieć się, że stosunek płac inżynierów do płac robotników sięga 2,9 we Francji i ok. 2,6 w RFN. W przypadku techników wynosi on we Francji 1,7, zaś w RFN — 1,5.

Od inżyniera trzeba wymagać — kontynuował E. Góranowski, — ale też wynagradzać proporcjonalnie do znaczenia i wartości jego pracy oraz kwalifikacji i odpowiedzialności. Dlatego Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Mechaników Polskich postuluje, aby w przygotowanym systemie płac zarobki inżynierów ustalono na poziomie 160% płacy robotników, zaś techników — 125% tej płacy. Należy również zadbać o ułatwienie inżynierom i technikom startu zawodowego, ustanawiając pierwszą ich płacę na 65% płacy w przedsiębiorstwie dla inżyniera, a dla technika minimum 55%. Stowarzyszenie postuluje też, aby inżynier po 3 latach pracy (technik po pięciu) osiągał średnią płacę w przedsiębiorstwie.

Dyrektor MARIAN NAWROCKI: dobrze byłoby postulaty te wprowadzić w życie. Wiemy, nie uciekając się do porównań z RFN czy Francją, jak potrzebna jest myśl techniczna i jak za nią u nas płacimy. Przygotowywany jest w zakładzie nowy system płac. Musimy w nim jeszcze sprecyzować hierarchię stanowisk. Jestem zdania, że inżynier i technik zajmą w niej odpowiednie miejsce. Czy będzie ono takie, jak żądacie? Nie wiem. Ale macie we mnie rzecznika swoich interesów. Niestety, zależeć to będzie przede wszystkim od sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa. A ta nie jest łatwa. Wiele grup zawodowych czeka na podwyżki płac. Jednak postaram się unormować sytuację przynajmniej inżynierów i techników niektórych stanowisk niekierowniczych.

ZYGMUNT JÓŹWIK: Pożądane byłoby, abyśmy zapoznali się z projektem nowych zasad wynagrodzeń. Myślę, że nasze uwagi na temat konkretnych rozwiązań w nim zawartych powinny być wzięte pod uwagę. Kiedy będziemy mogli przeczytać, jak proponuje się w nim „ustawić" płace naszej grupy zawodowej?

M. NAWROCKI: Zakładamy, że nowy system płac wprowadzimy od września tego roku. Wymagać to będzie jednak zakończenia, najpóźniej do sierpnia, przeglądu norm. Są z tym kłopoty. Komórka normowania nie może sobie poradzić z ogromem prac z tym związanych. Czy członkowie stowarzyszenia nie mogliby w tym pomóc?

JERZY BIAŁCZYK: Czy w nowym systemie uwzględniono sytuację pracownika, który podwyższa swoje kwalifikacje zawodowe, zdobył dodatkową wiedzę, przydatną w zakładzie? Spotykam się z takimi przypadkami, że w wydziałach produkcyjnych nie ma robotnika, który potrafiłby wykonać detal na podstawie rysunku technicznego! Robią to ustawiacze. Czy posiadanie dodatkowych kwalifikacji przez inżyniera będzie preferowane? Byłoby to korzystne dla fabryki.

M. NAWROCKI: Tak, w nowym systemie płac im wyższe kwalifikacje, tym wyższa płaca. Jest tylko pytanie: czy premiować także wiadomości, nie wykorzystywane w pracy zawodowej?

MAREK GRABARCZYK: Dodałbym, czy płacić za uzupełnianie kwalifikacji?

ZBIGNIEW WIERZBICKI: Powinno to wyglądać w ten sposób, że na danym stanowisku, w danej grupie mogłaby być zatrudniona tylko jedna osoba z określonymi kwalifikacjami. Tu nie może być wyjątków. I jeszcze jedna sprawa. Czy premiować w nowym systemie za tzw. dyspozycyjność, to znaczy za pozostawanie do dyspozycji zakładu przez okrągłą dobę?

MARIAN NAWROCKI: Posiadanie koniecznych uprawnień... Panowie, chcieliśmy zatrudnić mistrza i wyobraźcie sobie, że nikt z kadry rezerwowej nie chciał przyjąć tej funkcji. Tak krawiec kraje, jak mu materiału staje... Jeżeli chodzi natomiast o premiowanie „dyspozycyjności", jest cenna uwaga. Musimy to rozważyć. Chcę powtórzyć, iż mówimy o rzeczach bardzo istotnych, o problemach, które trzeba rozwiązać. Ale zmiana systemu naliczania na PFAZ dosłownie „załatwiła nas". Zamiast planowanego obciążenia 5 mln złotych, musimy zapłacić 90... Staramy się uzyskać zgodę na zapłatę tej sumy w ratach, zwłaszcza że powiększą ją ewentualne koszty wprowadzenia nowego systemu wynagrodzeń. Być może, zaliczą nas do grupy zakładów, zwolnionych od PFAZ-u. To dałoby nam szansę nadrobienia zaległości.

MAREK ŁUKASIK: Mówiąc o kosztach wprowadzenia nowego systemu, wymienia się kwotę 140 mln złotych opłat na PFAZ. Czy jesteśmy w stanie to zapłacić? Czy nie należałoby zabrać się solidnie do oszczędzania materiałów, energii, zwiększyć eksport, rozwinąć ruch racjonalizatorski. Wiadomo, że z tego tytułu przysługują różne ulgi. I jeszcze jedno: zlecamy wiele tematów do rozwiązania instytutom i różnym biurom, a przecież możemy to zrobić własnymi siłami. Serce mnie boli, gdy widzę inżynierów, którzy biorą się za mycie okien, zamiast sprzedawać myśl techniczną.

JERZY BIAŁCZYK: Od 1981 r. istnieje porozumienie pomiędzy naszym kołem a dyrekcją zakładu, w myśl którego administracja i poszczególne służby powinny zwracać się do nas z prośbą o pomoc. Dopiero gdy nie będziemy w stanie rozwiązać problemu, mogą kontaktować się z instytutami badawczymi. Zapoznam was z taką oto historią: pewien instytut był gotów wykonać dla ZKiMR ekspertyzę za 400 tys. złotych. Zaoferowaliśmy to samo za sumę czterokrotnie niższą, co w końcu przyjęto. Gdy przyszło do wypłaty, autorzy opracowania otrzymali... 20 tys. Nic dziwnego, że dzisiaj brakuje chętnych do podjęcia się tego rodzaju prac. Myśl techniczna jest u nas zbyt tania. Przy tej okazji chciałbym powiedzieć, że przychodzą do mnie członkowie SIMP i mówią o nadziejach, jakie wiążą z nowym systemem płac. Twierdzą, że jeżeli nie spełnią się one, to poszukają innej pracy. Na stanowiskach robotniczych.

M. GRABARCZYK: Sądzę, że nowy system płac nie przewiduje generalnych zmian, podwyżek płac?

M. NAWROCKI: Nie, muszą być zmiany, zwłaszcza w sytuacji robotników dniówkowych i kadry inżynieryjno-technicznej, Panowie, dyskutujemy o ogólnych założeniach systemu. Proponuję, abyśmy spotkali się ponownie, tym razem wspólnie z członkami Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego. Oni wprowadzą was w szczegóły, powiedzą, dlaczego proponują takie, a nie inne rozwiązania. Wspólnie, jak sądzę, łatwiej nam będzie znaleźć właściwe środki na wasze bolączki. Zgoda?

Na tym dyskusję nad nowymi zasadami wynagrodzeń zakończono, umawiając się na następne spotkanie w gronie poszerzonym o ekonomistów. Przysłuchując się wypowiedziom członków stowarzyszenia, odniosłem wrażenie, jakby zbyt łatwo pogodzili się z faktem, że ich postulaty nie są możliwe do spełnienia. Czy jednak straszak w postaci obciążeń na PFAZ jakim operują zakładowi ekonomiści, w przypadku uwzględnienia roszczeń płacowych inżynierów i techników, w istotny sposób zaważyłby na sytuacji finansowej ZKiMR? Moim zdaniem, stanowczo przesadzono. Przecież w istocie stanowią oni niewielką grupę ponad dwutysięcznej załogi fabryki. Mówię, niewielką, ponieważ wśród tych osób, jakie urzędowo zalicza się do kadry inżynieryjno-technicznej, faktycznie tylko wąskie grono zarabia na życie sprzedażą myśli i wiedzy fachowej. W takim przypadku łączna suma środków finansowych jakie należałoby wyłożyć na wyrównanie płacowych dysproporcji, nie byłaby tak duża. Jaka? No, właśnie. Nad tym, jak sądzę, nikt w ZKiMR jeszcze nie zastanawiał się.

Ryszard Trześniowski

Z posiedzenia Rady Pracowniczej

Jaki ma być regulamin „czternastki"?

8 maja br. odbyło się kolejne posiedzenie Rady Pracowniczej ZKiMR, poświęcone dyskusji nad przedstawionym przez dyrekcję projektem „zasad tworzenia i podziału funduszu nagród z zysku dla załogi". Uczestniczyli w nim również przedstawiciele związkowców, którzy zgłosili swoje uwagi do projektu tzw. czternastki.

Jakie są najistotniejsze punkty nowej wersji regulaminu „14" wg projektu dyrekcji zakładu? Wysokość nagrody z zysku ustala się np. na podstawie wynagrodzenia za czas efektywnie przepracowany oraz wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy. Oznacza to, że brane jest pod uwagę: wynagrodzenie ustalone na podstawie obowiązującej stawki za jednostkę pracy, dodatki funkcyjne, brygadierskie, za „samokontrolę", „szkodliwe" i pracę w nocy, za wysługę i dopłaty za godziny nadliczbowe. Pozostałe elementy zarobku nie będą brane pod uwagę.

Prawo do nagrody przysługuje pracownikom, którzy przepracowali nienagannie cały rok kalendarzowy, za który jest wypłacana. Za zawinione przez pracownika naruszenie regulaminu pracy potrąca się z nagrody: 50% w przypadku kary upomnienia i 100 proc. za karę nagany. Również opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia powoduje utratę „czternastki". Rejestr sankcji jest zresztą znacznie szerszy Np. mandaty „behapowskie" kosztują 10% nagrody, a każdy stwierdzony przypadek nieprawidłowego wykorzystywania zwolnień lekarskich — 25%. Obniżenie wysokości nagrody następuje również, gdy pracownik dopuści do powstania strat, spowodowanych marnotrawstwem, produkcją bubli itp. Decyzję podejmuje specjalna komisja, powołana przez dyrektora ZKiMR.

Utrata prawa do nagrody z zysku następuje także w przypadku porzucenia pracy, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, zwolnienia przez zakład z zachowaniem okresu wypowiedzenia, manifestacyjnego przerwania pracy, przyjścia do fabryki w stanie nietrzeźwym lub spożywania na jej terenie alkoholu oraz udowodnionego zagarnięcia mienia zakładu.

Do przedstawionego powyżej projektu regulaminu „14" wiele uwag zgłosili członkowie Rady Pracowniczej i związkowcy. Stwierdzili m.in., że w tym kształcie nie odpowiada on oczekiwaniom załogi. Jest mało czytelny, posiada istotne luki (np. brak w nim rozstrzygnięć, co stanie się z częścią nagrody, pozostałą w wyniku potrąceń za kary porządkowe), nie uwzględnia postulatu o wypłacenie nagrody w dwóch częściach, w pierwszej i drugiej połowie roku. Nie wyjaśniono także sytuacji osób, które podjęły pracę np. w połowie roku kalendarzowego i, ewentualnie — na pół etatu. W sumie więc projekt oceniono negatywnie i odesłano do poprawienia.

Na koniec garść uwag, jakie nasunęły się nam po uważnym przeczytaniu tego dokumentu. Jest on, po pierwsze, sporządzony wyraźnie „w starym stylu", obciążony błędami przeszłości. Wyraźnie widać w nim próbę załatwienia za jednym zamachem dwóch spraw: ekonomicznych motywacji do efektownej pracy i ratowania rozchwianej dyscypliny. Co do pierwszej, zgoda. Ale czy nagroda z zysku ma być akurat ratunkiem dla fatalnie działających mechanizmów dyscyplinujących załogę? Przecież kodeks pracy daje wystarczająco wiele możliwości eliminacji nagannych zachowań. Warto również zauważyć, iż podobne próby (dodajmy: nieskuteczne), mocno krytykowane przez załogę, czyniono już wcześniej, przy wprowadzaniu regulaminu tzw. premii motywacyjnej. Wydaje się, że zebranych wtedy doświadczeń nie wzięto pod uwagę.

Autorzy projektu regulaminu wysuwają, co prawda, argument, iż tzw. czternastka jest nagrodą z zysku i, jak sama nazwa wskazuje, nie może być przyznawana wszystkim pracownikom, zwłaszcza zaś tym z nich, którzy są na bakier z regulaminem pracy. Mówią, że musi ona silnie „motywować" do solidnej, nienagannej roboty. Ale czy jej motywacyjny charakter ma polegać właśnie na ukazaniu obszernego rejestru kar, grożących za wykroczenia przeciwko porządkowi i dyscyplinę pracy? I jeszcze jedna wątpliwość, podnoszona powszechnie przez robotników: czy słusznie pozbawia się „czternastki" osoby, które, np. „podpadły" na początku roku, a następnie wyjątkowo solidnie przepracowały pozostałe miesiące?

Bardzo orginalną koncepcję „czternastki" przedstawili na jednym z zebrań pracownicy Matrycowni. Otóż zaproponowali oni, aby wysokość nagrody ustalono proporcjonalnie do faktycznego czasu pracy. — Byłeś w robocie tyle a tyle dni — mówili, — więc twoja „czternastka" wyniosła taką a nie inną sumę złotych. Proste, prawda? Zdaniem autorów regulaminu taka koncepcja jest jednak nie do przyjęcia. Dlaczego?

(r.)

ILUSTROWANA KRONIKA JAWORA

JAN RYBOTYCKI

Spór o najstarszy kościół

Jeszcze jeden dowód niemieckiej „rzetelności" u badaczy dziejów Jawora. Do archiwaliów archidiecezjalnych we Wrocławiu (AAW IIb88), mówiących o utworzeniu dekanatu jaworskiego w 1262 roku, nie przyznali się wcale, mimo że były pod ręką przez całe wieki. Dopiero zmarły w grudniu 1983 r. ksiądz biskup Wincenty Urban ujawnił ich treść w swojej pracy „Z dziejów duszpasterstwa w archidiakonacie legnickim"...

Według pruskich dziejopisów Jawora, najpierw był proboszcz, później proboszcz awansował na dziekana, a dopiero potem, po pięćdziesięciu latach, zbudowano kościół, który na dodatek był najstarszym kościołem w mieście. Teraz już wiemy, komu należą się te wszystkie epitety, którymi obrzucano Polaków, autorów średniowiecznych kronik.

Jako pewnik możemy przyjąć istnienie kościoła i parafii w Jaworze na przełomie XII i XIII wieku. Odpowiedzi na pytania, jak daleko ich historia sięga w głąb XII w. i w którym miejscu stał najstarszy kościół należą do zagadnień hipotetycznych. Sądzę, że kompleksowe badania archeologiczne (po 1945 r. nie prowadzono żadnych) w obrębie zamku piastowskiego, fortyfikacji miejskich, kościołów św. Barbary, św. Marcina i św. Wojciecha (Adalbarta) mogłyby wyjaśnić wiele kwestii budzących dziś wątpliwości.

Czasy Henryka I Brodatego

PO KORONACJI i śmierci Bolesława Chrobrego w 1025 roku rozpoczął się długotrwały kryzys wczesnopiastowskiej Polski. W 1037 roku wybuchło powstanie ludowe, doszło do próby reaktywowania pogaństwa. „I było poruszenie wielkie na ziemiach Polski — pisze ruski kronikarz, — i powstawszy ludzie pozabijali biskupów, i kapłanów, i panów swoich, i było u nich zaburzenie". Śląsk i Wielkopolska były areną szczególnie silnych wystąpień. W rok później najechał i splądrował nasz kraj książę czeski Brzetysław I.

W 1039 roku powraca z wygnania Kazimierz Odnowiciel (1038—1058). Zaprowadza w kraju porządek, tępi resztki pogaństwa. W 1050 roku odzyskuje od Czechów Śląsk i w ten sposób przywraca dawne granice oraz jedność państwową Polski. Pod rządami Bolesława Śmiałego (1058—1079) i Władysława Hermana (1079—1102) rozbudowuje się podgrodzie jaworskie. Christian Fischer, doktor filozofii i prorektor gimnazjum jaworskiego, żyjący na przełomie XVIII i XIX w., autor kroniki Jawora, obejmującej lata 1008—1817, tak o tym pisze: „rok 1085 — rozszerza się budowa Jawora w kierunku Gaju (obecnie ulica Bolesława Chrobrego) i Góry (dzisiejsza ul. Żeromskiego)". Chodzi z pewnością o kierunki określane od rzeki.

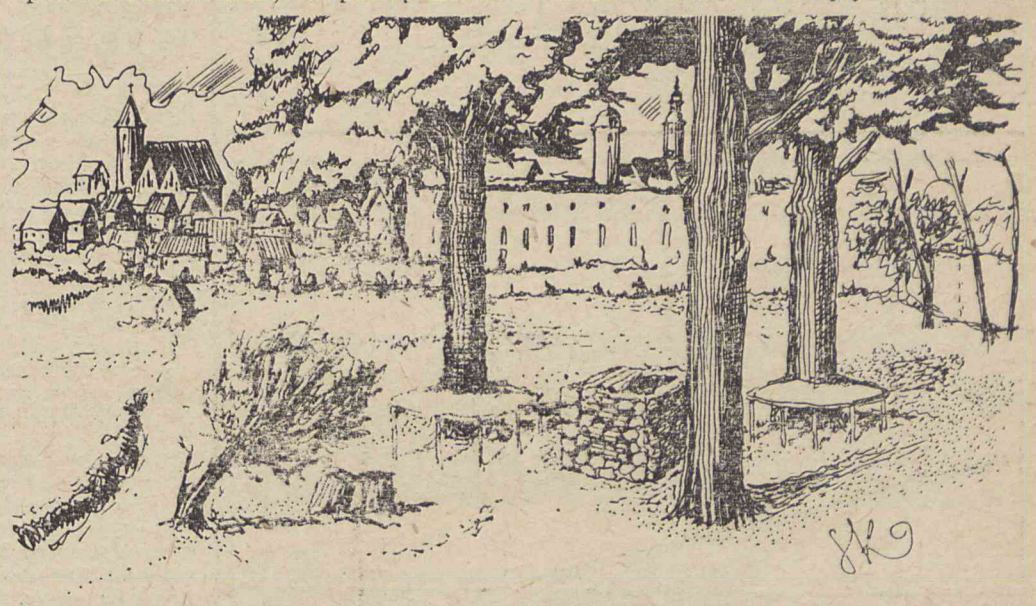
W czasie rządów Bolesława Krzywoustego (1102-1138) funkcjonuje prawdopodobnie okręg grodowy Jawor (kasztelania jaworska). Przy datach 1133 i 1153 źródła historyczne informują o wałach drewniano-ziemnych otaczających podgrodzie jaworskie oraz o przeznaczeniu wieży strzegomskiej na strażnicę.

Szlachetny w zamiarach, ale niewykonalny w tamtych czasach i fatalny w skutkach okazał się testament Bolesława Krzywoustego z 1138 r. Podział państwa na cztery dzielnice dziedziczne (Śląsk, Mazowsze, Wielkopolska, Ziemia Sandomierska) i dzielnicę senioralną, która wyjęta była spod dziedziczenia, doprowadził wkrótce do wojny domowej, „urozmaicanej" interwencjami cesarzy niemieckich. Już w 1146 r. wygnany został z kraju pierwszy książę dzielnicy senioralnej (senior) i jednocześnie Śląska — Władysław II zw. Wygnańcem. Bunty młodszych Piastowiczów przeciwko starszym były w Polsce nagminne. Ten wszakże miał wyjątkowo negatywnie zaważyć na losach Śląska w przyszłości. Książę Władysław schronił się razem z rodziną w Saksonii, kraju rodzinnym jego małżonki Agnieszki, siostry króla niemieckiego Konrada III.

Książę Władysław, najstarszy syn Bolesława Krzywoustego, zmarł na wygnaniu w Altenburgu w 1159 r.. Tam wychowali się jego synowie, Bolesław Wysoki i Mieczysław Plątonogi, którzy, korzystając z pomocy cesarza niemieckiego Barbarossy, powrócili w 1163 r. na Śląsk. Dzielnica śląska, zgodnie z testamentem dziadka, była ich ojcowizną. Spory oraz walki, jakie wywiązały się między nimi i Piastami

innych dzielnic, a także między samymi Władysławowiczami, doprowadziły w 1177 r. do podziału Śląska na dwa księstwa: Śląsk Dolny z Ziemią Lubuską i częścią Śląska Górnego z Opolem przypadły Bolesławowi Wysokiemu, a reszta Śląska Górnego z Raciborzem dostała się pod rządy Mieczysława Plątonogiego.

Bolesław Wysoki (1163—1201), protoplasta wszystkich linii Piastów dolnośląskich, także Piastów świdnicko-jaworskich, stworzył podwaliny do powstania brzemiennego w skutkach politycznych zjawiska zwanego w historii niemiecką kolonizacją Śląska. Początkowo byli to zaprzyjaźnieni z rodziną Władysława Wygnańca cystersi, którzy otrzymali od Bolesława Wysokiego w 1175 r. Lubiąż z 15 posiadłościami ziemskimi. W drugiej połowie XIII stulecia, za sprawą klasztorów niemieckich i z inicjatywy proniemiecko nastawionych Piastów Śląskich, a wreszcie tysięcznych rzesz osadników, niemczyzna rozleje się szeroką falą po Śląsku i trafi także do Jawora.



Lata 1138—1241 nazywa się często w historii pierwszą fazą rozbicia dzielnicowego, okresem zamętu i osłabienia Polski. Nie jest to całkowicie zgodne z prawdą, bowiem nie brakło w tym czasie książąt, którzy usiłowali być prawdziwymi władcami całej Polski. Jednym z nich był na pewno książę Henryk I Brodaty (1201—1238), który w latach trzydziestych XIII wieku połączył Śląsk, Małopolskę i większą część Wielkopolski w jeden organizm państwowy. Henryk I Brodaty przygotowywał, jak się wydaje, grunt pod koronację swego syna Henryka II na króla Polski.

Pierwsza wzmianka źródłowa o Jaworze z czasów Henryka I Brodatego pochodzi z 1203 r. i traktuje o wielkim pożarze miasta. W dokumencie z 1224 r. pochodzącym z kancelarii księcia Henryka I Brodatego, wymienia się wśród świadków kasztelana Radosława z Jawora. Potwierdza to hipotezę o pełnieniu przez gród jaworski funkcji kasztelanii, podstawowej jednostki podziału administracyjnego Polski w XII i XIII wieku.

Kasztelanem (komesem) nazwano urzędnika książęcego, sprawującego władzę nad grodem oraz podległym mu okręgiem grodowym zw. kasztelanią. Kasztelani zobowiązani byli m.in. do organizowania obrony, sprawowania władzy cywilnej i egzekwowania świadczeń od ludności. Według tradycji, pieczołowicie przechowywanej przez jaworzan jeszcze w XIX w., książę Henryk I Brodaty ze swą małżonką Jadwigą często odwiedzali gród kasztelański w Jaworze. Zamek jaworski nazywany był z tej racji „Dworem (Pałacem) Jadwigi", a źródło położone naprzeciw zamku „Zdrojem Jadwigi".

Jak podają jaworscy kronikarze woda ze źródła pomagała bardzo skutecznie w schorzeniach skóry, (trądzik pospolity, wypryski, chroniczne pokrzywki, czyraczność i liszaje) oraz chorobach zakaźnych zw. gorączkami. Wielu ludziom przywróciła zdrowie. Źródło leczniczej wody mineralnej położone było na lewym brzegu Nysy Szalonej, za folwarkiem zamkowym. Pod koniec XV w. rada miejska Jawora zleciła zbadanie jakości wody ze źródła. Potwierdziły się jej właściwości lecznicze. Zarządzono ujęcie źródła w kamienną studzienkę, którą dodatkowo zabezpieczono przed zanieczyszczeniami. Właściciel folwarku podarował miastu źródło wraz z kawałkiem terenu o wymiarach 24×28 kroków i zezwolił na wytyczenie do niego ścieżki. Znany grafik jaworski (połowa XIX w.) Sejfert pozostawił rysunek, przedstawiający Zdrój Jadwigi na tle panoramy Jawora. Na pierwszym planie widoczne są 3 ogromne lipy. Pod ich koronami znajduje się kamienna obudowa źródła i ławki. W latach 1861—1865 właściciel folwarku zasypał źródło, żeby położyć kres deptaniu trawy i zasiewów.

Doktor Meisner w swoich „Wspomnieniach z Jawora" pisze w 1866 r., że źródło pod zamkiem jest, na nieszczęście i ku wielkiej krzywdzie społeczeństwa, zasypane, a droga prowadząca do niego przez dobra szlacheckie koło starego miejskiego młyna i dalej w kierunku Myśliborza jest dla ruchu niedostępna.

Emilia Kunawicz, pisarka i mieszkanka Jawora w latach pięćdziesiątych, próbowała odnaleźć źródło Jadwigi. Niestety bezskutecznie.

ciąg dalszy nastąpi

OD AUTORA:

Cykl artykułów, mających stanowić całość „Ilustrowanej kroniki Jawora" do 1945 r., obliczony jest na około 30 odcinków.

W odcinkach już wydrukowanych stwierdzono błędy i drobne przejęzyczenia, które „zrodziły" się w trakcie technicznego powstawania gazety. Przepraszamy więc czytelników.

Wprawdzie pomyłki są rzeczą ludzką i zdarzają się w wydawnictwach każdej miary, ale w porę nie zauważone mogą przynieść wiele nieporozumień i szkód. Dlatego postanowiliśmy — w miarę potrzeby — zamieszczać erratę oraz dodatkowe wyjaśnienia na życzenia czytelników.

W numerze styczniowym powinno być: „cmentarzysk popielnicowych" oraz „1000 urn (popielnic)". W obu przypadkach chodzi o naczynia grobowe, służące do przechowywania prochów zmarłych.

Na życzenie czytelników wyjaśniamy, że dworem Jadwigi nazywano w ubiegłych stuleciach dzisiejszy Zamek Piastowski.

W „Przeglądzie" z kwietnia zauważono następujące błędy rzeczowe (w nawiasach zamieszczamy wyrazy w brzmieniu poprawnym): jeziora poprzecznego (przyrzecznego); państwa wielkomorskiego (wielkomorawskiego); Dagome i udex" („Dagome iudex"); Rok 900 należy (Rok 990 należy); Jaura(vi) (Jaura(via); dolinę Boru (dolinę Bobru). Początek odcinka z miesiąca maja powinien mieć brzmienie: „Jedną z 260 miejscowości targowych, jakie istniały..."; ufundowanie kościoła w Jaworze (ufundowanie kościołów w Jaworze); Bistums nud Hochstiftes (Bistums und Hochstiftes); Księcia Bolesława WYsockiego (księcia Bolesława Wysokiego).

» KWIATKI Z MIASTA «

Więcej światła!

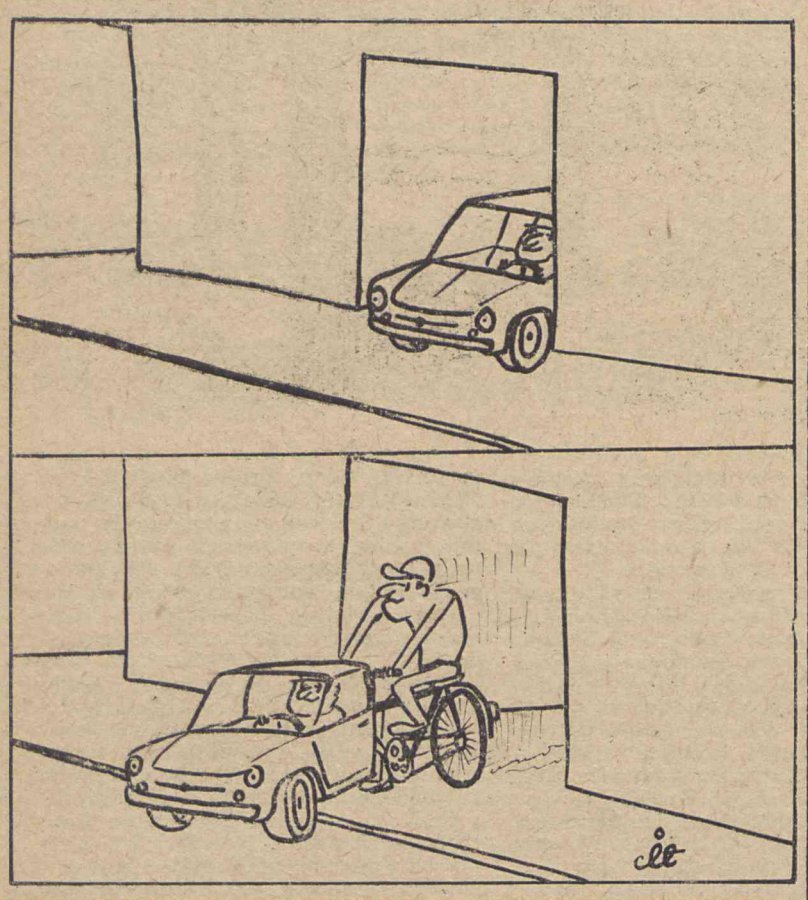
Życie samo podsuwa tematy. Podczas wieczornego spaceru postanowiłem przyjrzeć się bliżej stanowi oświetlenia ulic i parków w Jaworze. A oto moje spostrzeżenia. Niemal w całym mieście oświetlenie jest niedostateczne — przeważnie ze względu na wyeksploatowane żarówki, które dają już niewiele luksów. Jest tak zwłaszcza na głównych ciągach komunikacyjnych, a mianowicie na ulicach: Wrocławskiej, Piastowskiej, Rapackiego, Limanowskiego i innych. Jedynie na niektórych skrzyżowaniach mrok rozjaśniają nowe i silnie świecące lampy o przyjemnym, różowym blasku. Tylko ulica Dąbrowskiego oświetlona jest właściwie na całej swej długości.

Szczególnie zaniedbane są parki. Wchodząc do Parku Miejskiego, zaraz na początku, żegnają śmiałka dwie latarnie. Następne dwie palą się dopiero przy mostku na rzece, a w środku — na głównej alei — można rozbić sobie głowę o drzewa. Natomiast w Parku Pokoju alejka od placu Wolności do pomnika Nieznanego Żołnierza jest oświetlona względnie dostatecznie, jednak w bok od niej, aż po ulicę Starojaworską, nie świeci się ani jedna latarnia! Jest to rezultat działalności naszej „złotej" młodzieży, która w ciepłe wieczory zbiera się tam na towarzyskie spotkania, niejednokrotnie zakrapiane mocniejszymi napojami. Uważam, że zakładając oświetlenie, należało to przewidzieć i pomyśleć o zabezpieczeniu kloszy, np. gęstą siatką. Byłby to większy wydatek, ale załatwiłby sprawę na kilka lat. A wówczas zwykły śmiertelnik mógłby bez obaw dojść do domu.

Większej troski wymaga też osiedle Metalowców. Nie zauważyłem w nim ani jednej latarni. Mrok rozjaśniały jedynie światła z okien. A jak to wygląda, kiedy mieszkańcy udadzą się spać? Podobnie jest na osiedlu Piastowskim. Wprawdzie zainstalowano tu latarnie wewnątrz osiedla, ale wiele z nich nie świeci.

Powyższy temat polecam pod rozwagę służbom odpowiedzialnym za stan oświetlenia w mieście. Sądzę również, że jest to sprawa, której nie powinni pominąć nowo wybrani radni.

LP



Czy zapiszą?

W radiowej „trójce" skończyli akurat nadawanie „Powtórki z rozrywki". Zegar wybił godzinę 14. Można by już pójść... — pomyślałem.

Siedzę więc przy stole, różne myśli kłębią się po głowie. Co chwilę podnoszę wzrok znad stołu i kieruję go w stronę drzwi. I znowu wracam myślami i wzrokiem do stołu. Ale tylko na moment. Ponownie widzę drzwi. Ktoś wszedł do środka. Ręce mi zadrżały, zimny pot wystąpił na czoło, serce zaczęło trzepotać jak szalone, a w żołądku zaczęło coś kłuć. Trudno, stało się, myślę w duchu. Cholera, musiał przyjść akurat dzisiaj, teraz. A może to nie ten — zaświtał promyk nadziei.

Uffff — odetchnąłem, ani na chwilę nie zapominając o grożącym niebezpieczeństwie. I znowu — wzrok na stół, na drzwi, na stół, na drzwi. Do licha, ledwie zapomniałem o kłuciu w żołądku, rozbolały mnie oczy i głowa. To pewne, że od tego ciągłego przewracania. Jeszcze nabawię się trwałego defektu wzroku — pomyślałem. Tego bólu w żołądku też nie można lekceważyć. To zapewne przez ten pośpiech i napięcie nerwowe.

Ależ najadłem się strachu. Żołądek jednak pusty i co chwila rytmicznymi skurczami domaga się swego. Tymczasem spiker podał godz. 14.30. Za pół godziny zjem obiad bez nerwów, pośpiechu i strachu, że mnie zapiszą na czarną listę. Głód okazał się jednak silniejszy od strachu. Poszedłem. Tym razem na szczęście nie zapisywali.

Ile płacimy za wczasy i kolonie

W drugiej połowie maja (dlaczego tak późno?) weszły w życie tabele odpłatności za kolonie, obozy i wczasy w tegorocznym sezonie. Wcześniej, na długo jeszcze przed ich ukazaniem się, krążyły na ten temat sprzeczne opinie i plotki. Mówiono o bajońskich kosztach wczasowego wypoczynku, o dodatkowych dopłatach, jakie będą musieli wnosić ci, którzy często korzystają z zakładowych ośrodków. Informacje te okazały się mocno przesadzone. Cóż jednak z tego, że zostały zweryfikowane, gdyż wielu zasugerowanych nimi pracowników zrezygnowało przedwcześnie z ubiegania się o skierowanie. Można więc sądzić, że gdyby warunki odpłatności za wczasy znane były wcześniej, więcej byłoby chętnych do skorzystania z nich.

Odpłatność za kolonie, obozy i wczasy uzależniona jest od wysokości dochodu na jednego członka w rodzinie. Dochody te zostały ujęte w 10 przedziałach, poczynając od sumy do 2700 zł, a kończąc na kwocie powyżej 16 200 zł. Dzieci z rodzin, w których dochód na jednego członka wynosi do 2700 zł, otrzymują skierowania na kolonie i obozy nieodpłatnie. W pozostałych przedziałach dochodowych odpłatność wynosi: 2701—4500 zł — 5% pełnego kosztu skierowania; 4051—5400 zł — 8%; 5401—6750 — 13%; 6751—8100 — 18%; 8101—9450 — 23%; 9451—10 800 — 28%; 10 801—13 500 — 33% i 16 201 oraz więcej — 43% pełnej wartości skierowania.

Takie same przedziały dochodowe obowiązują w przypadku odpłatności za wczasy. W I przedziale odpłatność dla pracownika wynosi 10% pełnej wartości skierowania, natomiast dzieci do lat 19 otrzymują skierowania nieodpłatnie. W przedziale II odpłatność wynosi analogicznie 15 i 10%, a w kolejnych przedziałach wzrasta w obu przypadkach o 5% i wynosi: 20 i 15%; 25 i 20%; 30 i 25%; 35 i 30%; 40 i 35%; 45 i 40%; 50 i 45% oraz 55 i 50% pełnego kosztu skierowania.

Przeciętny koszt jednego skierowania w poszczególnych ośrodkach wyniósł w tym roku: w Głębokiem — 9100 zł, w Grzybowie — 10 300 zł, w Rowach — 8200 zł i w Popławach — 8800 zł. Nie są to kwoty wygórowane i kształtują się zdecydowanie poniżej średniej krajowej, np. w Ustroniu Morskim pełny koszt skierowania wyniósł 13 070 zł. Jeżeli zważymy, że zdecydowana większość pracowników zakładu mieści się w dolnych przedziałach obu tabel odpłatności (od I do VI), to okaże się, że ich udział w kosztach wczasowego wypoczynku wyniesie średnio 30—35% wartości jednego skierowania. Reszta to dofinansowanie z zakładowego funduszu socjalnego. Zasady korzystania z dofinansowania określa regulamin i są one zapewne znane ogółowi.

(mil)

Nowe zasady wydawania odzieży i mydła

Od 11 czerwca br. obowiązują nowe zasady wydawania odzieży roboczej i ochronnej oraz środków czystości i sprzętu ochrony osobistej. Jak wcześniej zapowiadano („PF" nr 1/84), zrezygnowano z tzw. książeczek odzieżowych, na podstawie których każdy pracownik ZKiMR pobierał z magazynu ubrania i mydło. Oto najistotniejsze sformułowania, zawarte w instrukcji nr 1/84, podpisanej przez dyrektora MARIANA NAWROCKIEGO.

Ewidencja pobranej z magazynu przez pracowników odzieży ochronnej i roboczej prowadzona będzie odtąd na imiennych kartotekach w Dziale Socjalnym. Figurować tam będą m.in. takie dane, jak: nr identyfikacyjny osoby, imię i nazwisko, stanowisko pracy i komórka zatrudnienia, wzór podpisu pracownika, należny asortyment odzieży i okresy jej używalności oraz daty pobrania z magazynu. W przypadku zmiany stanowiska pracy dotychczasowa kartoteka będzie zastępowana nową, zawierającą aktualne dane.

Odzież robocza i ochronna będzie wydawana z magazynu na podstawie kwitu „RW", wystawionego przez referenta w Dziale Socjalnym na nazwisko pracownika, po okazaniu ważnej przepustki. Jak więc z tego wynika, należne sorty można odebrać tylko osobiście, podpisując kwit. I jeszcze uwaga: kwity będą wypisywane po upływie okresu używalności poprzednio pobranej odzieży, zaś okres ten liczy się od pierwszego dnia miesiąca, w którym odzież pobrano z magazynu.

W przypadku przedłużenia okresu używalności (np. z powodu braku właściwego asortymentu odzieży) przysługuje pracownikowi ekwiwalent pieniężny, proporcjonalnie do długości tego okresu, wg stawek ustalonych przez Ministerstwo Pracy, Płac i Spraw Socjalnych. Odchodzący z zakładu powinien rozliczyć się z pobranej odzieży, jeżeli użytkowana była przez czas krótszy, niż 75 proc. okresu jej używalności, określonego normami.

Odmiennie, niż to robiono do tej pory, zorganizowano wydawanie środków czystości. Pobierane będą z magazynu zbiorowo dla grup pracowników przez wydziałowych referentów d.s. socjalnych lub inne, wyznaczone przez kierownika osoby. Cała procedura wyglądać będzie następująco: referentka w wydziale sporządzi imienny wykaz pracowników z wyszczególnieniem należnej ilości mydła i pasty bhp (co potwierdzi pieczątką i podpisem kierownik wydziału), następnie otrzyma w Dziale Socjalnym odpowiedni kwit i na tej podstawie odbierze z magazynu środki czystości. Pracownik pokwituje, że otrzymał przysługujący przydział na kopii listy.

Identycznie odbywać się będzie wydawanie sprzętu ochrony osobistej, z wyjątkiem rękawic roboczych.

(r.)

Bigos bez bułeczki

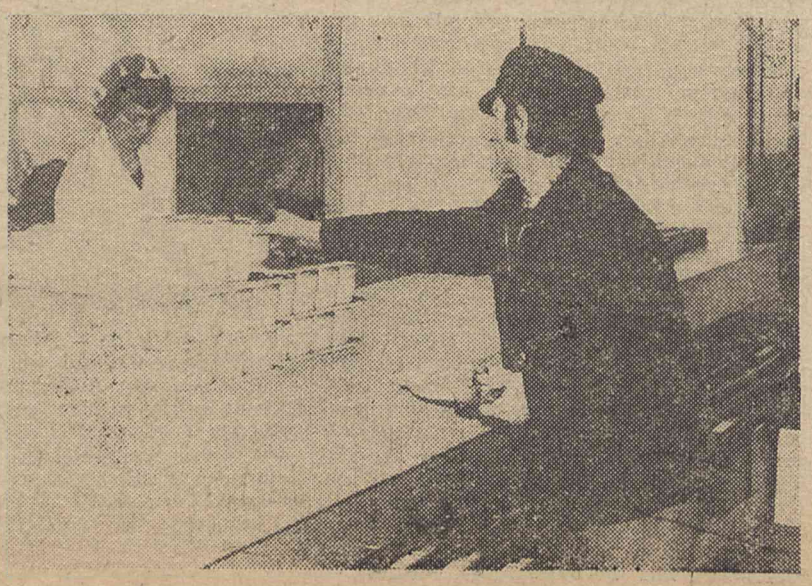
Zaopatrzenie zakładowych bufetów jest ostatnio dość dobre. Poza drobnymi wyjątkami prawie przez całą zmianę można w nich kupić coś na drugie śniadanie. To prawda, że z reguły są to popularne mielone, bigos lub gulasz, ale dobre i to. Znacznie gorzej jest z zaopatrzeniem w pieczywo. Dotyczy to przede wszystkim bułek. Dzienne dostawy, wynoszące średnio 600—700 sztuk, okazują się za małe. Coraz częściej więc pracownicy ZKiMR muszą konsumować np. bigos bez pieczywa. Nie zawsze jest również chleb, a jeżeli, to tylko w stołówce (jako dodatek do zupy), po który każdorazowo fatyguje się sprzedawczyni bufetu.

Niedostatek pieczywa drobnego znany jest w całym mieście od lat. Trzeba mieć wyjątkowe szczęście i wstać na długo przed pianiem kura, aby kupić bułeczki w sklepie. Po prostu nie ma ich. Znaczną część swojej produkcji PSS kieruje do bufetów zakładowych. ZKiMR nie są więc jedynym odbiorcą tego towaru. Trudno nawet powiedzieć, czy mają jakiekolwiek przywileje z tej racji, że są największym zakładem w mieście.

Wielokrotnie już interweniowano w tej sprawie w PSS „Społem". Z reguły interwencje takie przynosiły pozytywny skutek, ale na krótko. Przez parę dni sytuacja była lepsza, aby znowu powrócić do normy. Prawdopodobnie nie zmieni się ona w najbliższym czasie. Na zwiększenie dostaw można będzie liczyć dopiero po zakończeniu modernizacji piekarni przy ul. Limanowskiego. Uruchomiony zostanie tam punkt wypieku bułek.

Zanim to jednak nastąpi, sposobów rozwiązania lub przynajmniej złagodzenia niedostatków w zaopatrzeniu w pieczywo musimy szukać u siebie, tzn. w zakładzie. Wydaje się, że jest to możliwe. 700 bułek, to nie jest wcale mało. Twierdzę nawet, że jest to ilość w zupełności wystarczająca na zaspokojenie potrzeb pracowników na drugie śniadania. Stanowczo jednak za mała, aby zaspokoić dodatkowo jeszcze domowe potrzeby członków ich rodzin. Dla nikogo nie jest bowiem tajemnicą, że w zakładowych bufetach wykupuje się pieczywo na wynos. Nic więc dziwnego, że dla wielu pragnących zjeść drugie śniadanie w zakładzie brakuje bułek.

(mil)



naszym obiektywem

Przysięga młodych strażaków

23 maja br. złożyło ślubowanie 20 członków młodzieżowej drużyny Ochotniczej Straży Pożarnej, utworzonej przy szkole przyzakładowej.

Fot. A. WYSOCKI

ZKiMR

Dlaczego odchodzą?

Narzekają nasi kierownicy na dotkliwy brak ludzi. Rzucają gromy na głowę bogu ducha winnego szefa działu kadr, nieomal oskarżając go o sabotaż, winiąc za to, że nie potrafi (nie chce?) zwerbować nowych kandydatów do pracy w ZKiMR. Obrywa się przy tej okazji również prywatnej inicjatywie, spółdzielniom i rolnikom za to, że dysponują jakimś magnesem, przyciągającym ludzi. Dostaje się władzom za nieprzemyślane decyzje, które namnożyły emerytów w sile wieku i rencistów zdolnych do pracy. Nie słyszałem natomiast żadnych uwag pod własnym, kierowników, adresem. Nikt nie zadaje sobie pytania, dlaczego właśnie jego podwładnym tak nagle odechciewa się pracować w podległym wydziale. Ale nie o tym chciałem pisać.

Zastanowiłem się kiedyś nad owymi narzekaniami i doszedłem do wniosku, że nie ma w nich ani krzty racji. Bo popatrzmy: we wszystkich zakładach, nie tylko w naszym, za brak ludzi winią prywaciarzy i spółdzielców. Ilu jednak robotników mogą oni naraz zatrudnić? Przecież nikt rozsądny nie zarzuci tym półkapitalistom, że mają rozbudowaną administrację, za dużo umysłowych, i że w ogóle to u nich siedzi się od siódmej do trzeciej, zamiast pracować. Nie, wszyscy doskonale wiedzą, że w takiej firmie jest kilka osób, z których właściciel potrafi wycisnąć ostatnie poty. Po co miałby zatrudniać darmozjadów? Nie odczuwam też, aby w ostatnich latach nagle rozmnożyły się usługi. Rzemieślników nadal jak na lekarstwo, a tradycyjne już niedostatki w tej dziedzinie nadrabiają zakładowi spece w ramach tzw. fuchy. Gdzie więc podziewają się ludzie, którzy odchodzą z jaworskich fabryk? Część z nich, to prawda, trafia do różnych legalnych i półlegalnych firm i zakładzików. Niektórzy wracają na wieś, do ojcowskich gospodarstw. A reszta? Moim skromnym zdaniem, nie wspartym wynikami naukowych analiz, krąży od zakładu do zakładu, szukając korzystniejszej oferty. A że jest w czym przebierać, to i czasu pochłania to sporo. Znam osobiście przypadki, że byli pracownicy ZKiMR przez okrągły miesiąc szukali roboty nie dlatego, iż trudno było o wolny etat, ale z powodu bogatego wyboru tychże. Tak więc krążą ludzie pomiędzy fabrycznymi bramami, a kadrowcy rwą sobie resztki włosów z głów.

Ciekawe jednakże, iż przy ustawicznych lamentach na niedobory kadrowe nikt jakoś nie kwapi się, aby przynajmniej tych, którzy w końcu decydują się na podpisanie umowy, jak najszybciej włączyć w nurt konkretnej roboty. Po staremu załatwianie wstępnych formalności ciągnie się w najlepszym układzie przez tydzień. Gdy pomnożymy to przez kilkaset osób, które co roku podejmują pracę w ZKiMR, otrzymamy wcale pokaźną liczbę zmarnowanych dni, a właściwie lat! Czy nie jest to recepta na złagodzenie kłopotów?

A teraz o innym, równie ciekawym problemie. Od pewnego czasu z podziwem przyglądam się poczynaniom naszych zakładowych decydentów. Podziwiam mianowicie sprawność, z jaką rozwiązują fabryczne bolączki. Ot, na przykład, ginęły rowery z niestrzeżonego, dzikiego parkingu przy młynie. Błyskawicznie znaleźli na to receptę, zabraniając zostawiać tam jednoślady. Był problem z przedwczesnym opuszczaniem zakładu przez niezdyscyplinowanych pracowników — postanowili otwierać bramy punktualnie o piętnastej. Czy przyniosło to oczekiwane skutki? No, niezupełnie. Ale winę za to ponoszą sami pracownicy, prawda?

Jan Kowalski

NASZE SYGNAŁY

Porządki od święta

ZKiMR nawiązały przyjazne kontakty z zakładem z Sebnitz (NRD). Kilkuosobowa delegacja niemiecka przebywała parę dni w Jaworze, a przedstawiciele jaworskiej kuźni wyjechali w rewanżu do zachodnich przyjaciół. Nie wiem, jakie wrażenie wynieśli z naszej fabryki Niemcy, wiem natomiast, z jakimi odczuciami wrócili do domu nasi reprezentanci. Otóż wręcz zdumiała ich czystość i zaskoczył porządek, jaki tam zastali. Według obiegowych opinii, jakie u nas krążą, taki stan jest wręcz niemożliwy do utrzymania w zakładzie przemysłowym. A jednak to „niemożliwe" było tam bezspornym faktem.

Przytaczam tę historię, ponieważ trwa w Legnickiem rok porządków. W ramach tej, niestety, akcji instytucje państwowe i właściciele prywatnych posesji zobowiązani zostali do uporządkowania zajmowanych terenów, do szczególnej dbałości o ład i porządek. W ZKiMR zainaugurowano generalne sprzątanie wczesną wiosną i trwało ono gdzieś do końca kwietnia br. Uporządkowano fabryczne ulice wraz z przyległościami, wymyto okna, pomalowano parapety. Poukładano sterty detali i pojemników pod ścianami fabrycznych hal, przystrzyżono trawniki i żywopłoty. Niestety, energii nie wystarczyło na długo i od pierwszych dni maja coraz rzadziej można zauważyć pracowników, krzątających się przy porządkach. Chyba i kierownictwo uznało, że dość tego dobrego.

W rezultacie sytuacja szybko wracała do normy. Na fabrycznych traktach znowu można nabić sobie solidnego guza o porzuconą odkuwkę czy kawałek złomu, a pod ścianami budynków zapanował swojski bałagan. Zauważyliśmy to i wytknęliśmy pracownikom Działu Adm.-Socjalnego. W odpowiedzi usłyszeliśmy, że nie są oni w stanie własnymi siłami dopilnować porządku we wszystkich zakątkach fabryki. Za czystość najbliższego otoczenia wydziałów — powiedzieli — powinni odpowiadać ich kierownicy.

Jest w tym sporo racji. Nieliczna ekipa Działu Administracyjnego, obciążona w dodatku obowiązkiem dbania o stan ulicy Kuzienniczej i Wiejskiej, nie poradzi sobie z porządkami w całym zakładzie. Jej działania powinny wesprzeć załogi wydziałów, a te, z wyjątkiem przedświątecznych okresów, nie kwapią się do tego rodzaju robót. Jakie jest więc wyjście? Warto chyba powrócić do zarzuconego przed laty pomysłu, aby cały teren zakładu podzielić na sektory, za które odpowiedzialne byłyby wymienione z nazwiska osoby. Przy okazji operatywek i narad dyrektor oceniałby winnych zaniedbań i zobowiązywał do uporządkowania „gospodarstwa". Sądzimy, że ten ciekawy projekt zostanie wreszcie zrealizowany. Rok porządków w województwie legnickim trwa.

Przypominamy także, iż dawniej odbywały się konkursy o tytuł najbardziej zadbanego wydziału. Dla zwycięskiej załogi związkowcy fundowali wycieczki i okolicznościowe dyplomy. Jesteśmy zdania, że, pomimo rozlicznych problemów produkcyjnych, kierownictwo zakładu powinno poświęcić kilka godzin na wskrzeszenie tego zwyczaju.

Brawa dla piłkarzy i kibiców

Już w tydzień po wysokiej porażce w Rybniku piłkarze „Kuźni" udowodnili, że była to tylko jednorazowa niedyspozycja. Taką grę, jak w meczu z „Pogonią" Oleśnica, chcielibyśmy oglądać w Jaworze jak najczęściej. Straty poniesione w Rybniku zostały w pełni odrobione i oleśniczanie wyjechali z Jawora z bagażem czterech bramek. Dwa gole strzelił S. BLISKOWSKI — bezsprzecznie najlepszy zawodnik tego spotkania oraz po jednym W. MILEWSKI i J. WŁOSZCZAK. „Kuźnia" grała w ustawieniu: Kasprzak — P. Rybicki (Stępień), Nieć, Stryjak, Ignatiuk — Biela, Ziemba, Włoszczak — Bliskowski, Milewski, J. Rybicki.

Pierwsza połowa meczu zakończyła się tylko jednobramkowym prowadzeniem. Mimo ogromnej przewagi i wielu dogodnych sytuacji bramka padła dopiero na 3 minuty przed przerwą. Worek z bramkami rozwiązał się dopiero po przerwie. „Kuźnia" w dalszym ciągu z pasją atakowała bramkę „Pogoni". Tym razem jednak wyjątkowo dobrze dysponowani byli napastnicy gospodarzy, imponując zwłaszcza skutecznością. Od chwili strzelenia drugiego gola „Kuźnia" niepodzielnie panowała na boisku. Prawie każda akcja wzbudzała ogromny entuzjazm wśród kibiców. Właśnie jaworskiej publiczności godzi się poświęcić parę zdań. Mimo chłodu i siąpiącego deszczu trybuny stadionu zapełniły się do ostatniego miejsca. Były flagi z klubowymi barwami i gorący doping, mobilizujący zawodników. Nie było natomiast obelżywych okrzyków pod ich adresem. Brawo. Oby tak dalej.

Po meczu odbyło się bezprecedensowe w historii Klubu i Jawora spotkanie obu trenerów J. DWERNICKIEGO i B. KOPCIA z kibicami w Klubie Techniki i Racjonalizacji. Byli również klubowi działacze. Zapowiedziano, że od tej pory będą one miały stały charakter i odbywać się będą po każdym meczu rozgrywanym w Jaworze. Jest to z pewnością cenna inicjatywa. Chamstwa na trybunach nie da się wyplenić czczym gadaniem. Kibica trzeba wychować, zjednywać i przekonywać go do klubowych racji.

(m)

Niespodzianka w Kluczborku

Kolejny bardzo dobry mecz rozegrała „Kuźnia". Po serii efektownych zwycięstw na własnym boisku, tym razem zdobyła dwa bardzo cenne punkty na wyjeździe, zwyciężając w Kluczborku „Metal" 2:1 (1:0). Dzięki temu zwycięstwu „Kuźnia" po raz pierwszy od wielu miesięcy opuściła w tabeli strefę bezpośredniego zagrożenia spadkiem.

Mecz rozpoczął się w sposób zgoła nieoczekiwany. Już w 1 minucie „Kuźnia" mogła zdobyć prowadzenie. Niestety, strzał głową MILEWSKIEGO z 6 metrów obronił bramkarz, popisując się znakomitym refleksem. W 5 minucie znowu wykazał wielką klasę, broniąc strzał BLISKOWSKIEGO z niewielkiej odległości. Takiego obrotu sprawy zapewne nikt się nie spodziewał, nawet skromna grupka kibiców z Jawora, gorąco dopingująca swoich zawodników. Tymczasem „Kuźnia" poczynała sobie bardzo odważnie, prowadząc przez cały czas otwartą grę. Taktyka ta przyniosła prowadzenie jednak dopiero w 45 minucie, kiedy to BLISKOWSKI odebrał piłkę obrońcy gospodarzy w odległości ok. 40 metrów od bramki, wygrał pojedynek sam na sam z bramkarzem i umieścił piłkę w pustej bramce. Wywołało to ogromną radość wśród jaworskich piłkarzy i ich kibiców oraz konsternację wśród gospodarzy.

Po przerwie „Metal", nie mając już nic do stracenia, postawił wszystko na jedną kartę. Uzyskał dość znaczną przewagę, efektem której był wyrównujący gol, który padł w 60 minucie meczu. Bramka ta nie załamała jednak zawodników „Kuźni", którzy nadal konsekwentnie realizowali swoją taktykę. W 79 min., po kolejnym szybkim ataku, MILEWSKI zaskoczył bramkarza ostrym strzałem w „krótki róg". Pomimo rozpaczliwych ataków „Metalu", zawodnicy „Kuźni" umiejętnie bronili korzystnego wyniku, starając się utrzymywać piłkę jak najdalej od własnej bramki. Już do końca meczu kontrolowali grę.

Cały zespół „Kuźni" zasłużył na słowa uznania za mądrą taktycznie i ambitną postawę. To cieszy. Szczególnie jednak cieszą dwa punkty, które w ówczesnej sytuacji były drużynie bardzo potrzebne. „Kuźnia" wystąpiła w Kluczborku w następującym składzie: Kasprzak — P. Rybicki (Stępień), Nieć, Stryjak, Ignatiuk — Unton, Ziemba, Miłoń, Włoszczak — Milewski, Bliskowski (Biela).

(m)

Passa zwycięstw trwa

Było to już szóste zwycięstwo „Kuźni" tej wiosny. Tym razem oba punkty pozostawiły w Jaworze rezerwy wrocławskiego „Śląska". Nie pomogli nawet pierwszoligowcy Nocko, Kujawa, Machaj i Teper, chociaż należeli do najlepszych zawodników na boisku. Tak zaciętego meczu już dawno w Jaworze nie oglądano. Zespół „Śląska", który zupełnie niespodziewanie znalazł się w rejonach zagrożonych spadkiem, przyjechał do Jawora z nastawieniem na wywiezienie przynajmniej 1 punktu. Sytuacja „Kuźni", mimo zwycięstwa w Kluczborku, także nie była zbyt jasna.

Od początku meczu obserwowaliśmy więc twardą, nieustępliwą walkę. Pierwszy kwadrans to gra raczej wyrównana. Z czasem jednak zaczęła się uwidaczniać przewaga gości. Przede wszystkim w drugiej linii, gdzie niepodzielnie panował Nocko i niewiele mu ustępujący Machaj. W ataku bardzo groźny był Kujawa, sprawiający swoją ruchliwością sporo kłopotów jaworskiej defensywie. Właśnie Kujawa zdobył dla gości prowadzenie, sprytnie przerzucając piłkę ponad wybiegającym KASPRZAKIEM.

Pozwoliło to piłkarzom „Śląska" uspokoić grę i kontrolować jej przebieg. Taktyka taka, przy zupełnej bezradności zawodników „Kuźni", przyniosła gościom prowadzenie aż do 45 minuty meczu.

Tak naprawdę, to mecz rozpoczął się dopiero po przerwie. Już pierwsza akcja w wykonaniu „Śląska" mogła mu przynieść drugą bramkę. Tym razem szczęście uśmiechnęło się jednak do „Kuźni". Jeszcze w tej samej minucie, po szybkiej akcji całego zespołu, obrońca „Śląska" nieprzepisowo zatrzymał W. MILEWSKIEGO, za co sędzia podyktował przeciwko gościom rzut karny. Pewnie i efektownie wykorzystał go L. STĘPIEŃ. Piłkarze „Kuźni" jakby odzyskali wiarę w możliwość odniesienia zwycięstwa. Ich akcje nabrały rozmachu i płynności. Goście także nie pozostawali dłużni, przeprowadzając wiele groźnych kontrataków. Tylko świetnej dyspozycji H. KASPRZAKA i wyjątkowemu w tym dniu szczęściu „Kuźnia" może zawdzięczać, że nie straciła dalszych bramek. Gdy wydawało się, że mecz zakończy się remisem, K. ZIEMBA otrzymał w 86 minucie prostopadłe podanie od A. IGNATIUKA, ograł wybiegającego bramkarza i zdobył zwycięską bramkę.

Mecz stał na dobrym poziomie i dostarczył kibicom wielu emocji.

Nierówna forma „Kuźni"

W 23 kolejce „Kuźnia" spotkała się w Piechowicach z „Lechią". Po słabej grze uległa gospodarzom 1:3. Jedyną bramkę zdobył po przerwie J. WŁOSZCZAK. Nie udało się więc zrealizować planu minimum, tzn. zdobycia 1 punktu. Wprawdzie wynik nie zawsze odzwierciedla przebieg wydarzeń na boisku, jednak tym razem mówi sam za siebie. Na dobrą sprawę rozmiary tej porażki mogły być znacznie wyższe. Zawodnicy „Lechii", w czym wydatnie pomogli im goście, stworzyli wiele znakomitych sytuacji strzeleckich. Tylko słabej ich skuteczności „Kuźnia" może zawdzięczać, że nie straciła dalszych bramek.

Trudno, oczywiście, marzyć o sukcesie, jeżeli zapomina się o elementarnej zasadzie, że mecz trwa 90 minut, a nie 45. Tymczasem w Piechowicach „Kuźnia" grała na przyzwoitym poziomie tylko w drugiej połowie. Do przerwy jakby nie istniała na boisku, pozwalając gospodarzom na wszystko. Najlepszym potwierdzeniem tego może być fakt, że pierwszą i jedyną groźniejszą akcję piłkarze „Kuźni" przeprowadzili dopiero w 33 minucie.

Przebudzenie nastąpiło dopiero po przerwie. Okazało się, że stanowczo za późno. Gospodarze, posiadający już dwubramkową przewagę, pozwolili wprawdzie zepchnąć się do głębokiej defensywy, nie zapominali jednak o kontratakach. Po jednej z szybkich akcji uzyskali trzeciego gola. Rozmiary porażki udało się zmniejszyć J. WŁOSZCZAKOWI, który wykorzystał dobre podanie od Cz. UNTONA.

Mecz w Piechowicach powinien dostarczyć zawodnikom i szkoleniowcom materiału do przemyśleń. Różny przebieg pierwszej i drugiej połowy spotkania upoważnia do następujących konkluzji. podstawowym atutem „Kuźni" jest waleczność i wybieganie. Atutów tych zabrakło w pierwszych 45 minutach. Próba gry „na luzie" zakończyła się kompletnym fiaskiem. Myślę, że spostrzeżenie to potwierdzają także wcześniejsze mecze. Gdy „Kuźnia" nie walczy, traci przynajmniej połowę swojej wartości. Warto to sobie uprzytomnić.

Dramatyczny finisz

Ta porażka może kosztować „Kuźnię" bardzo drogo, nawet spadek z III ligi — takie głosy można było usłyszeć wśród zawiedzionych kibiców po meczu z „Kryształem" Stronie Śląskie. Niestety, trudno odmówić im słuszności. Strata 2 punktów na własnym boisku, w dodatku z przeciwnikiem także zagrożonym spadkiem, wywołała szczególnie niekorzystne reperkusje. Bardzo skomplikowała sytuację „Kuźni" w tabeli. Dwie kolejne przegrane zepchnęły zespół z wysokiej 6 lokaty aż na 11, bezpośrednio zagrożoną degradacją. Na dwie kolejki przed zakończeniem rozgrywek nie była to pozycja do pozazdroszczenia.

Pewne, uzasadnione obawy mogła budzić prezentowana ostatnio forma zespołu.

O samym meczu z „Kryształem" niewiele można napisać. „Kuźnia" zawiodła na całej linii. Mimo zdecydowanej przewagi utrzymywanej przez cały mecz, ani razu nie udało się zmusić bramkarza gości do kapitulacji. Utrata gola jeszcze przed przerwą, w zupełnie niegroźnej sytuacji (po rzucie rożnym), wprowadziła w szeregi „Kuźni" zdenerwowanie, a po przerwie rozgardiasz. 45 minut trwające „oblężenie" nie przyniosło, niestety, wyrównania. Kibice, do ostatniej minuty zagrzewający piłkarzy, opuszczali stadion rozczarowani i zdegustowani.

SPORT

POTRZEBNA CIEPŁA WODA

Od kilku tygodni pani, prowadząca bufet przy wydziałach Kuźni, dopraszа się o podłączenie ciepłej wody i, jak na razie, bez skutku. Mamy nadzieję, że nasza interwencja pomoże w załatwieniu tego „drobiazgu". A swoją drogą wypada żałować, że osoby odpowiedzialne nie korzystają z usług bufetu. Na pewno zrozumiałyby, że ciepła woda jest tam rzeczywiście potrzebna.

11 PODPISÓW

Konia z rzędem temu, kto potrafi odpowiedzieć, dlaczego potrzeba aż 11 podpisów, aby pracownik mógł otrzymać nowe rękawice skórzane. Być może, niektórzy uważają to za spore osiągnięcie, gdyż jeszcze nie tak dawno o przydziale rękawic decydowało blisko 20 osób. Wydaje się jednak, że śmiało można zrezygnować przynajmniej jeszcze z kilku podpisów. Praktyka dowodzi bowiem, że stopień biurokratyzmu nie ma żadnego wpływu na oszczędniejsze gospodarowanie rękawicami. Co najwyżej może negatywnie wpłynąć na jakość i ilość pracy robotnika oraz stan jego nerwów.

CZY NIE ZA DROGO?

W tym roku jaworskie dzieci obchodziły swoje święto wyjątkowo uroczyście. Staraniem związkowców z zakładów pracy zorganizowano w Parku Miejskim bogaty festyn. Chwała im za to.

Niewiele będzie przesady w stwierdzeniu, że dzieciom nie brakowało niczego. Były nawet czekoladowe cukierki bez kartek, sprzedawane po cenach detalicznych. Były jednak i pączki, które, nie wiadomo dlaczego kosztowały aż po 14 zł, podczas gdy w zakładowych bufetach płaci się za nie po 11 zł. Wprawdzie „komercyjna" cena pączków nie zakłóciła beztroskiej zabawy maluchów, jednak mocno zdegustowała zaskoczonych rodziców.

CZYŻBY ZAROBKOWA EMIGRACJA?

W listopadowym numerze „PF" podnieśliśmy kwestię wyjazdów pracowników ZKiMR do pracy na Węgry. Nie byłoby w tym nic nadzwyczajnego, gdyby nie nagminne utyskiwania kierownictwa zakładu na brak ludzi do pracy. Po upływie pół roku sprawa jest nadal aktualna. Nadal odchodzą przeważnie najlepsi fachowcy, bo byle jakiego pracownika Węgrzy nie przyjmą. Tymczasem stan zatrudnienia niebezpiecznie kurczy się, a zadania produkcyjne wciąż rosną. A może kłopoty kadrowe są po prostu sztucznie wyolbrzymione? Brakiem ludzi zawsze można usprawiedliwić np. nieudolność czy złą pracę.

NIE TYLKO NA MARSZAŁKOWSKIEJ

Jak to się dzieje, że pomimo ewidentnych przykładów marnotrawstwa energii elektrycznej, zakładowy bilans energetyczny wciąż wykazuje oszczędności. Przykłady są jaskrawe, bo jaskrawość ta bije ze świecących w dzień lamp w wielu fabrycznych miejscach. „Marszałkowska" oświetlona w dzień rzędem lamp już niedługo przestanie dziwić. Czyżby nie było osoby odpowiedzialnej za wyłączenie w porę oświetlenia?

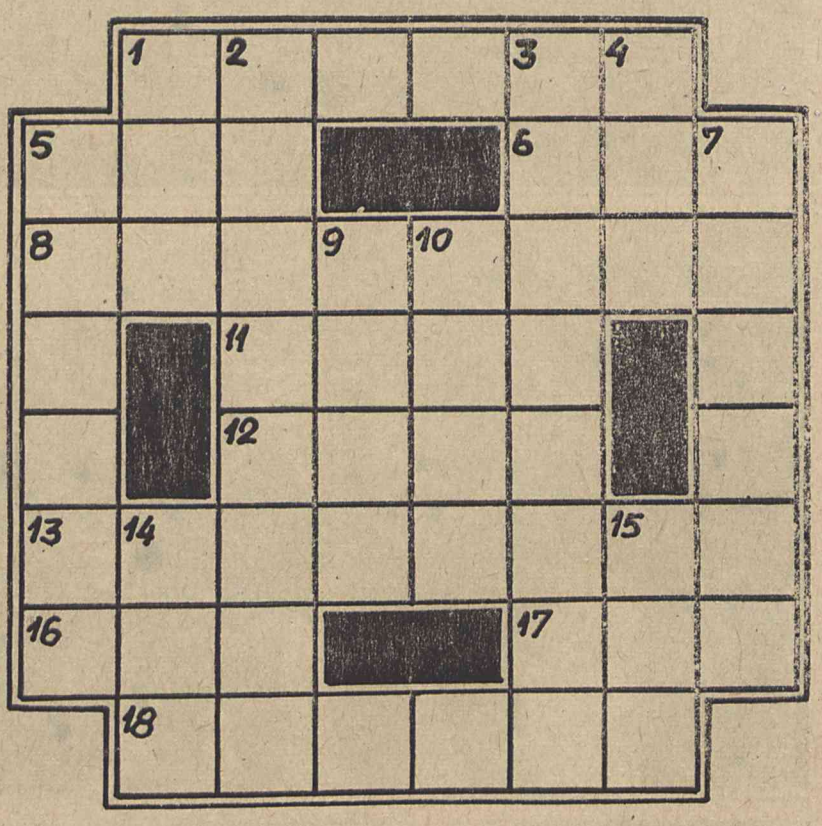
ZGADUJ-ZGADULA

Piętnastego dnia każdego miesiąca pracownicy umysłowi otrzymują premie za miesiąc miniony. Wypłata odbywa się z reguły w trzech punktach. Nigdy jednak dotąd nie zdarzyło się, żebym przynajmniej przez dwa kolejne miesiące brał pieniądze w tym samym miejscu. Za każdym razem trzeba zgadywać, w której ustawić się kolejce.

Podejrzewam, że w tę swoistą zgaduj-zgadulę bawi się co miesiąc większa liczba osób. Niby drobiazg, a denerwuje. Uporządkowanie tej kwestii nie powinno nastręczać zbyt wiele kłopotu. Trzeba tylko chcieć.

KIEDY PRZYWIOZĄ

Rozdzielono asygnaty na samochody. Nie wnikamy w szczegóły podziału, ani też w zasadność ostatecznych rozstrzygnięć. Nieśmiało pragniemy tylko wspomnieć, że gdyby następnym razem, to i redakcji przydałyby się jakieś cztery kółka. Nie musielibyśmy już godzinami, a nawet dniami oczekiwać na samochód, żeby przywieźć gazety z drukarni.



POZIOMO: 1 — dawny oficjalista dworski; 5 — wieje na jez. Garda we Włoszech; 6 — duchowny prawosławny; 8 — jednopokładowy żaglowiec z XV—XVIII w.; 11 — służy do narkozy; 12 — interwał; 13 — ożywianie rysunków i kukiełek; 16 — przepływa przez Rotterdam; 17 — popularne imię męskie; 18 — produkuje tarcice.

PIONOWO: 1 — okres w dziejach; 2 — tytułowa bohaterka powieści L. Tołstoja; 3 — chirurgiczne leczenie; 4 — gramocząsteczka lub motyl nocny; 5 — część mikroskopu; 7 — ogrodzenie; 9 — zawiera jądro oraz protony i neutrony; 10 — animusz, werwa; 14 — powoduje utratę zagrywki; 15 — pustorożec z Tybetu.

„Victor"

WŚRÓD CZYTELNIKÓW, którzy nadeślą prawidłowe rozwiązania krzyżówki, rozlosowane zostaną dwie nagrody książkowe. Pierwszą będzie stanowiła książka Tatiany Suchotinej-Tołstoj pt. „Wspomnienia" o znanym pisarzu rosyjskim Lwie Tołstoju, a drugą książki: Wojciecha Giełżyńskiego pt. „Moja prywatna Vistuliada" oraz Bogusławy Wydmuchowej pt. „Ewa zawsze młoda". Termin nadsyłania rozwiązań na adres redakcji upływa 15 lipca br.

ROZWIĄZANIE krzyżówki nr 15:
POZIOMO: pięściarz, kolor, Dakota, Sedan, czekan, radża, Kleopatra.
PIONOWO: pekińczyk, środek, argon, zawadiaka, radar, Kanada, Serce.

Za prawidłowe rozwiązanie krzyżówki nr 15 nagrody wylosowali: MARIUSZ MALINOWSKI z Wydziału M-2: dwutomowy zbiór polskiej noweli fantastycznej pt. „Władca czasu" oraz JANINA DZIKOWICZ, Jawor, ul. Przyjaciół Żołnierza 16 książki: J. Mortona „Wielkie kochanie" oraz B. Sucheckiego i A. Walbinara pt. „126 napraw 126p". Nagrody czekają w redakcji „PF".

PRZEGLĄD FABRYCZNY — pismo Samorządu Pracowniczego Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych w Jaworze. Redaguje kolegium. Adres redakcji: 59-400 Jawor, ul. Kuziennicza 4, telefon 30-51, wewn. 446.
DRUK: Wrocławskie Zakłady Graficzne - Zakład w Jaworze, pl. Seniora 4
Zam. 943-84-C-1300 — Nakład 3000 egz. — Z-22