

## „Musimy mocniej zaznaczyć swoją obecność w zakładzie”

24 października br. odbyła się konferencja sprawozdawczo-wyborcza zakładowej organizacji ZSMP. Przynam, że oczekiwałem jej z dużym zainteresowaniem. Czy jej uczestnicy będą mówić o przyczynach słabości, popełnionych błędach, czy też z mównicy w Klubie Technika usłyszę tylko okrutne, znane dobrze frazesy i żądania pod adresem starszych? Wreszcie czy ta konferencja otworzy nowy, lepszy okres w działalności fabrycznej organizacji młodzieżowej?

Mogę stwierdzić, że te oczekiwania w zasadzie zostały spełnione. Piszę w zasadzie, ponieważ odczuwam jednak pewien niedosyt. Nie było, co prawda, drętwej mowy i okolicznościowych grzeczności, ale też wystąpienia delegatów z sześciu kół wydzielonych, koła szkolnego oraz koła przy OHP nie były, z nielicznymi wyjątkami, tak ostre, bez niedomówień traktujące znane przecież powszechnie zjawiska, jak się spodziewałem. A przecież w „prywatnych” rozmowach w przerwach obrad mówiono o tym otwarcie...

Z referatu ustępujących władz dowiedziałem się m.in., że zakładowa organizacja liczy obecnie 220 członków. Od września 1981 roku odeszło z ZSMP aż 132 koleżanek i kolegów. Dlaczego? W referacie oceniono to jako efekt

niespełnionych obietnic Polski dostatniej, z powszechnie dostępnym małym fiatem, z mieszkaniami czekającymi na młode rodziny. Ale czy to jedyne wytłumaczenie? W dyskusji dodano, że winić należy za to również siebie samych. Nie potrafiliśmy udowodnić młodym w zakładzie, że możemy w bardzo konkretny sposób pomóc im w rozwiązaniu kłopotów zawodowych i rodzinnych — mówiono. — Gdy proponujemy kolegom wstąpienie do organizacji, to często słyszymy w odpowiedzi: po co, przecież nic nie robicie... Za mało jesteście widoczni w zakładzie, za mało skuteczne są nasze interwencje (ZBIGNIEW JAWORSKI). — Robimy imprezy sportowe, kulturalne dla załogi. To jest ważne, o czym świadczy spore zainteresowanie pracowników

ta dziedzina naszej działalności. Jest to jednak stanowczo za mało (...) Nie widać nas na przykład w tak ważnej chwili, jaką jest przygotowywanie nowego systemu plac (TADEUSZ WOŁYNICZ).

— Skąd się bierze mała skuteczność naszych działań — zastanawiał się KRZYSZTOF CHEŁCHOWSKI, odpowiadając na to pytanie w dalszej części swojego wystąpienia. — Nie bierzemy udziału w pracach komisji, które przygotowują w zakładzie ważne dla załogi decyzje. Mówi się często, że nas do udziału w takich komisjach nie zapraszają, że zapominają, iż w fabryce działa organizacja młodzieżowa. Nie możemy czekać, aż dyrektor nas zaprosi, musimy sami pokazać, że taka problematyka nas interesuje...

A problemów młodzi pracownicy i uczniowie mają sporo. Poświęcono im znaczną część dyskusji. 14 konkretnych wniosków zapisano w uchwale konferencji. Dotyczyły np. boiska przyszkolnego czy zradiofonizowania szkoły, sytuacji młodych ludzi, którzy po wypadkach nie są w pełni sprawni. Mówiono o tym, że w szkole przyzakładowej zbyt wiele uwagi przypisuje się efektom produkcyjnym, za mało — sprawie przygotowania zawodowego absolwentów, że w projekcie nowego systemu plac jest szereg rozwiązań, które krytykują młodzi. Stwierdzano, iż we władzach związkowych nie ma przedstawiciela młodzieży i trzeba niezwłocznie ten błąd naprawić, bo związki, to m.in. sprawy socjalne i placowe... Jak więc widać, dyskutowano o tym wszystkim, co nurtuje aktualnie młodych.

Na konferencji wybrano nowe władze zakładowej organizacji ZSMP. W skład Zarządu Zakładowego weszli: PIOTR DYMEK, BOGUSŁAW BOJCZUK, ANDRZEJ STANCZAK, DANUTA BUDNIK, STANISŁAW GRONCZEWSKI, LESZEK WOŁYNICZ, KRZYSZTOF STOPYRA, GRAZYNA CENDROWSKA, ZBIGNIEW JAWORSKI, JAN ZAKRZEWSKI, ANDRZEJ SOBIECKI, KRZYSZTOF CHEŁCHOWSKI, ANDRZEJ JUCHIMIUK, TADEUSZ BANUSIEWICZ, LESZEK DRABCZYK, JANUSZ SZUREK i RYSZARD KOBIELUCH. Funkcję przewodniczącego ZZ ZSMP powierzono ponownie STANISŁAWOWI GRONCZEWSKIEMU.

R. Trzeźniowski

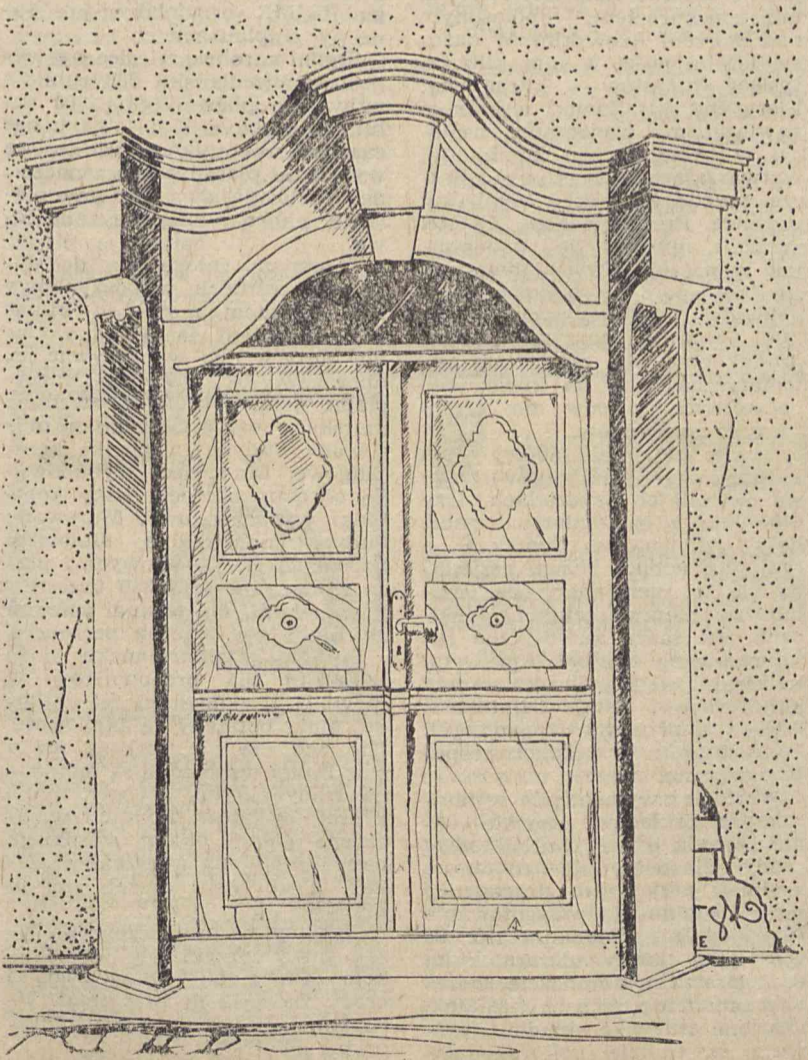
### ZAKŁADY KUPIENNICZE I MASZYN ROLNICZYCH W JAWORZE REDAKCJA „PRZEGLĄDU FABRYCZNEGO”

Z okazji 10-lecia powstania gazety zakładowej „Przeгляд Fabryczny” składam serdeczne gratulacje pracownikom redakcji i wszystkim korespondentom.

Uważam, że gazeta jest bardzo dobrze redagowana. W okresie 10-lecia wydawania spełniała wiele bardzo ważnych funkcji w przedsiębiorstwie. Bardzo pomagała mi w kierowaniu przedsiębiorstwem podczas pełnienia funkcji dyrektora.

Serdecznie życzę dalszego bardzo dobrego redagowania gazety dla dobra załogi i rozwoju przedsiębiorstwa oraz dużo zdrowia i wszelkiej pomyślności członkom redakcji

Dyrektor Naczelny  
Zrzeszenia „Agromet”  
mgr inż. ALEKSANDER PRUSZKOWSKI



Galeria zabytków Jawora

rys. Sł. Kozłowski

## Badania zakończone

Zakończyły się trwające ponad dwa miesiące (od 3 września do 9 listopada) badania profilaktyczne pracowników ZKiMR w Dolnośląskim Centrum Diagnostyki Medycznej we Wrocławiu. Trzy razy w tygodniu 50 osób wyjeżdżało zakładowym autobusem do Wrocławia, by poddać się kompleksowym badaniom kardiologicznym, laryngologicznym, neurologicznym, ginekologicznym, a nawet antropometrycznym. Przeprowadzono dokładne analizy krwi i moczu. W sumie przebadanych zostało ok. 1500 członków załogi. W pierwszej kolejności byli to pracownicy zatrudnieni w szczególnie ciężkich i szkodliwych warunkach, potem, w miarę wolnych miejsc, mogli skorzystać z badań pozostali. Wszyscy otrzymali wyniki przeprowadzonych badań do rąk własnych.

Była to bez wątpienia bardzo cenna inicjatywa dyrekcji zakładu. Wartości tych badań naprawdę nie sposób przecenić. Oprócz tego, że w tak krótkim czasie udało się je wykonać, zastąpiły one niejako mozolnie dotąd przeprowadzane (głównie z powodu braku sprzętu i lekarzy specjalistów) w zakładowym ambulatorium badania okresowe. Ich wyniki, po odpowiednim opracowaniu, mogą i powinny stanowić

c.d. na str. 2



Pismo Samorządu Pracowniczego Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych w Jaworze  
Nr 11 (88) Rok XI  
Listopad 1984 r.

## Antoni Przybyszewski przewodniczącym Rady WKPZZ

Od dłuższego czasu w związkach zawodowych, działających samodzielnie i niezależnie w poszczególnych zakładach pracy i instytucjach, toczy się dyskusja nad potrzebą powołania organów, które w wielu sprawach występowałyby wobec władz różnych szczebli w imieniu ogółu związkowych organizacji lub ich grup. W minionych miesiącach powstało już dużo federacji, skupiających związki z poszczególnych dziedzin gospodarki, nadal jednak nie dysponowały one swoimi przedstawicielstwami np. na szczeblu wojewódzkim czy centralnym. Równocześnie jednak działaczom nowych związków zawodowych idzie o to, aby nie powstawały zbiurokratyzowane struktury typu CRZZ czy WRZZ sprzed 1980 roku, służące nie tyle związkowcom, co organom władzy do akceptowania podejmowanych decyzji.

O powołaniu takiego przedstawicielstwa w postaci Wojewódzkiej Komisji Porozumiewawczej Związków Zawodowych radzili od dłuższego czasu także związkowcy województwa legnickiego. Przewodniczącym powołanej w tym celu grupy inicjatywnej był ANTONI PRZYBYSZEWSKI — przewodniczącym NSZZ Pracowników ZKiMR. Przedstawiciele wszystkich zakładowych organizacji związkowych zbierali się w Klubie Techniki i Racjonalizacji ZKiMR w Jaworze i radzili nad tym problemem dwukrotnie — w październiku oraz 15 listopada br. Zdecydowano, że WKPZZ ma być organem powołanym przede wszystkim do koordynowania pewnych działań związków zawodowych w województwie legnickim oraz ogniwem konsultacyjno-informacyjnym. Chodzi o to, że władze wojewódzkie podejmują wiele decyzji, dotyczących warunków pracy i życia załóg zakładów pracy, którymi szczególnie zainteresowane są organizacje związkowe. Niestety, przy o-

becnym rozproszeniu tego ruchu przekonsultowanie tych zagadnień z ruchem związkowym przed podjęciem decyzji, z racji mnogości jego organizacji, byłoby bardzo utrudnione lub wręcz niemożliwe. WKPZZ ma wypełnić właśnie tę lukę. Jej uprawnienia będą jednak ograniczone. Jeśli konsultowane z władzami wojewódzkimi problemy będą miały charakter bardziej szczegółowy i dotyczyły określonego związku zawodowego lub grupy organizacji związkowej, Wojewódzka Komisja będzie mogła wyrazić swoje zdanie dopiero po przekonsultowaniu tych spraw z zainteresowanymi związkami i uzyskaniu ich zgody.

Powstanie WKPZZ w niczym nie naruszy samodzielności i niezależności poszczególnych związków zawodowych, ich uprawnień statutowych. Komisja nie będzie żadną władzą zwierzchnią dla tych organizacji. Jej aktywność będzie ograniczona do realizacji zadań technicznych, bez jakichkolwiek uprawnień do decydowania. Przy Komisji powołane zostaną także zespoły problemowe, które działać będą w określonych dziedzinach, leżących w zakresie zainteresowania związków zawodowych.

15 listopada powołano 63-osobowy skład Rady Wojewódzkiej Komisji Porozumiewawczej Związków Zawodowych. Z jego grona wybrano przewodniczącego i prezydium. Spośród czterech zgłoszonych do funkcji przewodniczącego kandydatów zdecydowanie największą ilość głosów otrzymał ANTONI PRZYBYSZEWSKI. Wiceprzewodniczącymi zostali ANNA BIELACHOWICZ i JAN JAKUBOWSKI, a sekretarzem EUGENIUSZ BIAŁAS. Wybrano także komisję rewidującą WKPZZ.

(z)



# Płace wciąż najważniejsze

„Nie podpiszemy zakładowej umowy płacowej w takim kształcie, jaki obecnie przedstawiono” — powiedział przewodniczący związku zawodowego ANTONI PRZYBYSZEWSKI. Swoje zastrzeżenia, jak również uwagi całej organizacji związkowej pod adresem kolejnych wersji projektu, wyrażał na łamach „PF” już wcześniej. Oceny nie były, niestety, pochlebne. Czas mija, zewsząd padają propozycje zmian i poprawek, a związek zawodowy — główny sygnatariusz porozumienia, wciąż nie jest usatysfakcjonowany.

— Mamy poważne zastrzeżenia do rozwiązań systemowych — stwierdził przewodniczący zwią-

ku, — ale jeszcze poważniejsze do warunków, w jakich system ten chce się wdrażać. Nie dają one żadnych gwarancji sprawnego jego funkcjonowania. Główną ideą systemu jest stworzenie pracownikom warunków umożliwiających im bardziej wydajną pracę i wzrost zarobków. Jak można więcej zarobić w takim bałaganie organizacyjnym, jaki panuje w zakładzie? Wydaje mi się, że zmarnowany został czas, jaki dzieli nas od powzięcia decyzji o wprowadzeniu nowego systemu płac w naszym przedsiębiorstwie. Już wtedy wiadomo przecież było, że tą podstawą, na której opierać się musi system wynagradzania, jest or-

ganizacja pracy. Gdy jest zła, nie ma nawet o czym gadać. Nie widać tu jakiejś znaczącej poprawy. Można powiedzieć, że jest tak, jak było, a jeżeli nawet zachodzą w przedsiębiorstwie jakieś zmiany, idzie to strasznie opornie. Złe warunki pracy i zła jej organizacja absolutnie nie sprzyjają wprowadzeniu takiego systemu. Produkcja spada z miesiąca na miesiąc, a kuźnia już czwarty miesiąc jest „pod planem”. System wynagrodzenia, który miałby zachęcać ludzi do pracy, zda egzamin tylko wtedy, gdy pracownik przychodzi na stanowisko i ma co robić bez przerwy, a nie jak obecnie, gdy

nie ma co robić przez 2-3 godziny.

— Obecny system, wbrew pozorom, jest moim zdaniem korzystny także dla pracowników umysłowych, a szczególnie dla tzw. inżynieryjno-technicznych. Ich płace związane są współczynnikiem z płacą pracowników fizycznych. Tym zamierzamy płacić za konkretne efekty ich pracy. Dobrze by było, żeby podobnie rzecz wyglądała w odniesieniu do umysłowych. Pracowników produkcyjnych zawsze (tak ma być również teraz) ocenia się i kontroluje, np. za jakość i ilość wykonywanej pracy. Nie pamiętam, żeby tak samo kontrolowano i oceniano zatrudnionych w biurach. Ich płace też powinny zależeć od wyników pracy, a nie od jakiegoś współczynnika. Oceńajmy wszystkich rzetelnie i systematycznie za faktyczne efekty pracy.

Na marginesie wypowiedzi przewodniczącego chciałbym zauważyć, że powiązanie płacy pracownika koncepcyjnego z płacą pracownika produkcyjnego jest uzasadnione o tyle, o ile efekty pracy tego pierwszego pozwalają lepiej i efektywniej praco-

wać drugiemu. Jeżeli wydajność pracy robotnika produkcyjnego wzrosła np. poprzez zastosowanie korzystniejszych rozwiązań konstrukcyjnych, technologicznych czy organizacyjnych opracowanych przez pracownika koncepcyjnego, to oczywiście jest, że na lepsze efekty zapracowali wspólnie. Zupełnie inaczej wygląda jednak zagadnienie wówczas, gdy wzrost wydajności jest tylko i wyłącznie efektem zwiększonego wysiłku pracownika produkcyjnego. Za coś w takiej sytuacji płacić temu pierwszemu?

Myślę, że (odwołując się chociażby do słów A. Przybyszeńskiego) tego rodzaju współzależność powinna przynieść znaczną i natychmiastową poprawę w sferze organizacji pracy. Tu zapotrzebowanie na rozwiązania pracowników koncepcyjnych jest bardzo duże. Mają więc szerokie pole do popisu i możliwość potwierdzenia swojej przydatności w przedsiębiorstwie. Słusznie bowiem zauważył przewodniczący związku, że każdy pracownik, a nie tylko „fizyczny”, powinien swoją pracą wciąż tę przydatność potwierdzać.

M. Lenkiewicz

## Ludzie i ich sprawy

# Włodzimierz Hemerling: „Przychodzę do pracy, aby zarobić”

GDY PRZED KILKU miesiącami podjął decyzję o zamianie miejsca za biurkiem na miejsce przy obrabiarce, wzbudził sporą sensację. Był to bowiem w historii fabryki pierwszy przypadek, kiedy młody człowiek z tytułem magistra inżyniera dobrowolnie zrezygnował z miana „umysłowego” i przybrał roboczy kombinizon. Nic więc dziwnego, że w gnieździe kolnierzy przyjęło go pocztakowo nieufnie. Podejrzewano, że przyszedł tu w celu naocznego przekonania się, czy normy są prawidłowo ustawione. Był przecież, jak pamiętano, zatrudniony w Dziale Głównego Technologa, w którego skład wchodził m.in. komórka normowania pracy. Po dwóch miesiącach przekonano się, że nie markuje roboty, nie traci czasu na przyglądanie się współpracownikom, ale po prostu solidnie pracuje. Nieufność ustąpiła. Mówi, że dzisiaj traktują go jak „swojego”, może z lekkim dystansem, wynikającym z faktu, iż jest starszy od większości z nich.

Sam otwarcie mówi, że przyszedł tu, aby zarobić. Dużo zarobić. Znacznie więcej, niż mógłby otrzymać jako konstruktor czy technolog. Zdecydował się bowiem na budowę domku jednorodzinnego w młodzieżowej spółdzielni „Kuziennik”, a na to potrzeba sporo pieniędzy. Łatwiej je uzyskać wysiłkiem rąk, niż umysłu — podkreśla z zalem...

Przychodzi do zakładu już w pół do siódmej. Po kilkunastu minutach stoi przy obrabiarce, uzupełnia chłodziwo, uzbraja noże w płytki (są z nimi kłopoty). W zasadzie o siódmej rozpoczyna pracę. Właściwie powinien przedtem uważnie przestudiować tzw. technologię, rysunki, ale gdy się wykonuje tę samą robotę przez kilka dni, to zdąży się poznać szczegóły, wymiary i odchyłki na pamięć.

Praca, którą wykonuje, nie jest skomplikowana. Ot, wszystkiego kilka ruchów: wyjąć kołnierz z pojemnika, umocować w

uchwycie automatu, wcisnąć guzik, wyjąć z uchwytu, sprawdzić wymiary (to przy pierwszych sztukach), odłożyć do innego pojemnika... I tak kilkaset razy, aż do przerwy na śniadanie. Czasem trzeba wymienić płytki skrawające, co na pewien czas zakłóca ten monotony rytm. Po kilkunastominutowej przerwie wszystko zaczyna się ponownie i trwa do 14.30. Potem już tylko posprząta stanowisko, usunąć wióry, wyczyścić maszynę, i można wreszcie umyć ręce. Fajerant.

— Osobiście uważam, że przy tej robocie nie są potrzebne żadne specjalne wiadomości — mówi. — Oczywiście, dyplom inżyniera nie przeszkadza, a nawet pomaga w jej wykonywaniu. Posiadana wiedza pozwala mi lepiej zorganizować sobie pracę, samodzielnie usuwać drobne usterki w maszynie. To wszystko podwyższa wydajność, co, w połączeniu z maksymalnym wykorzystaniem dnia roboczego, pozwala mi

dużo zarobić. A to było moim celem.

— Ile zarabiam? Sporo. Więcej, niż inni w gnieździe kolnierzy. Czy nie wzbudza to zawiści? Chyba nie, gdyż wszyscy widzą, jak na to zapracowałem, że staram się efektywnie wykorzystywać każdą dosłownie minutę. Zostają po godzinach, podejmuję się dodatkowych robót, nie wybijam się w kiosk po śniadanie... Pracuję przecież w akordzie, a w tym systemie każda stracona chwila to ileś sztuk mniej. Ciągle o tym pamiętam. Ja nie wyznaję zasady, że gdy mam sobie sam szukać roboty, to wolę nic nie robić. Gdy się chce dużo zarobić, to nie można wybrzydzać. Trzeba się podejmować każdej pracy, jak np. wiązanie kolnierzy, cechowanie, przygotowanie wysyłek. Za postoje w akordzie przecież nie płacą.

— Tak naprawdę to w gnieździe kolnierzy przestojów prawie nie ma. Jeżeli się zdarzają, to z powodu awarii, nierytmicznej dostawy odkuwek z kuźni, czasem z braku narzędzi. Nie z powodu wadliwej organizacji pracy. Pod tym względem jest to chyba najlepszy wydział w zakładzie. Tu pracuje się (co można łatwo sprawdzić) najdłużej, najwcześniej rozpoczyna robotę i najpóźniej kończy.

— Czy jako inżynier nie mógłbym dać z siebie więcej, wymyślić coś dla wydziału, kolegów? Niewiele można tu zmienić. Praca jest prosta. Zwiększyć wydaj-

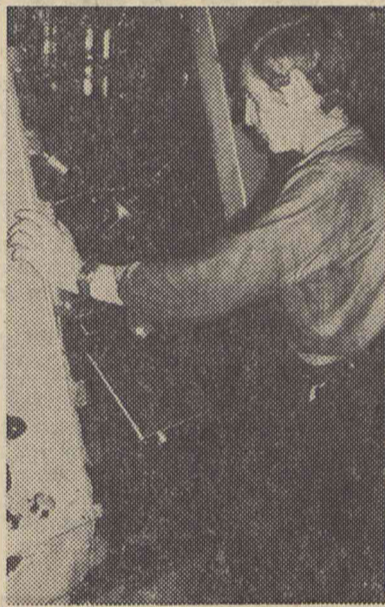
ność można jedynie poprzez ograniczenie strat czasu. A to, jak wynika z moich doświadczeń, sprawa samodyscypliny raczej, niż ewentualnych usprawnień. Chociaż... Są kłopoty z chłodziwem. Zbiorniki przy maszynach już dawno nie były czyszczone i zatykają się. Emulsja nie mieści się w nich, rozlewa, ciągle trzeba ją uzupełniać, co odrywa od roboty. Już kilkakrotnie zgłaszałem ten problem i, jak dotąd, nie się nie zmieniło. Nie można ich

oczyścić w trakcie normalnej zmiany roboczej, trzeba to zrobić w wolną sobotę, w niedzielę. Chcieli się tego podjąć ustawić, oczywiście, za dodatkową zapłatą, ale podobno nie było na to pieniędzy. A pracownicy kilkakrotnie w czasie zmiany wędrują z wiaderkiem po emulsję, tracąc za każdym razem po kilkanaście minut, posadźka wokół maszyn jest brudna i śliska. To ewidentne marnotrawstwo kłuje w oczy.

— Byłem technologiem, chyba nawet niezłym, ale wtedy nie zauważałem, że przy ustalaniu norm nie wzięto pod uwagę pewnych okoliczności. Są na przykład roboty, w których wykonanie wkłada się naprawdę dużo wysiłku, a mimo to niewiele zarabia. Są i takie, które przynoszą sporo złotych, pomimo małego wydatku energii, przy czym stopień komplikacji i odpowiedzialności jest w obu przypadkach identyczny.

— Porównuję moją obecną pracę z poprzednią i stwierdzam, że jest znacznie spokojniejsza, ale i mniej ciekawa. Jednoznacznie chcę stwierdzić, iż nie jest to praca dla inżyniera. Ale zarabiam tu przeszło dwukrotnie więcej. Gdy myślenie zacznie się opłacać, wyciągnę dyplom z szuflady...

notował: (r)



Na XVI Plenum KC PZPR Wojciech Jaruzelski stwierdził, że wykorzystanie potencjalnych możliwości kadry kierowniczej w organizowaniu procesów wytwórczych i wdrażaniu postępu naukowo-technicznego jest zdecydowanie za małe. Powiedział wprost iż występuje mała aktywność zawodowa, nikt nie zaangażowanie lub wręcz bezradność wobec trudności produkcyjnych oraz brak perspektywicznego myślenia o rozwoju zakładu lub branży. Czy tak ostre sformułowania, użyte przez W. Jaruzelskiego, oznaczają nowy kierunek, inne podejście partii

# W centrum uwagi jakość kadr kierowniczych

do sprawy kadr kierowniczych w gospodarce? Z tym pytaniem zwróciliśmy się do sekretarza KZ PZPR ROMANA STĘPNIA:

— Nie nazwałbym tego nowym podejściem. Partia w ostatnich latach poświęcała wiele uwagi właściwej polityce kadrowej, a zwłaszcza sprawom doboru i okresowym ocenom kadry kierowniczej wszystkich szczebli. Doświadczenia ostatnich miesięcy wykazały jednak, że przewyższenie trudności zależy nie tylko od wzrostu aktywności robotników. W głównej mierze zależy od dobrej organizacji pracy i sprawnego kierowania. Nic więc dziwnego, że partia zamierza w najbliższej przyszłości skupić swoją uwagę na kadrze kierowniczej.

„PF”: Dlaczego właśnie dzisiaj stawia się ten problem w centrum uwagi partii?

R. S.: Ciągłe doskonalenie umiejętności kierowniczych jest szczególnie ważne dzisiaj, w okresie stosowania reformy gospodarczej, kiedy nieustannie zmieniają się warunki, w jakich musimy pracować, kiedy szczególnie znaczenia, oprócz umiejętności zawodowych, nabiera wiedza z zakresu kierowania ludźmi oraz umiejętność przewidywania skutków podejmowanych decyzji. Ktoś mógłby spytać, dlaczego właśnie partia zajmuje się tymi sprawami? Jest to po prostu jej obowiązek, wynikający z roli i funkcji, jakie pełni w państwie. Tylko wtedy partia będzie mogła skutecznie wypełniać swoją rolę, kiedy będzie dysponować (dosłownie i w przenośni) odpowiednimi kadrami. Odpowiednimi, to znaczy o dobrym przygotowaniu fachowym, połączonym z wysokim poziomem moralno-politycznym.

„PF”: Dlaczego tak mocno akcentuje się jedność kwalifikacji zawodowych i politycznych?

R. S.: Żaden kierownik nie potrafi skutecznie oddziaływać na podległy zespół bez rozumienia prawidłowości rządzących rozwojem społecznym, bez znajomości socjalistycznych zasad współżycia. Brak kwalifikacji politycznych jest bardzo często powodem konfliktów, negatywnie wpływających na atmosferę i wyniki pracy.

„PF”: Jakiego działania podejmować będą organizacje partyjne w celu podniesienia poziomu kadr kierowniczych?

R. S.: Zgodnie z przyjętymi na XIII Plenum partii „głównymi założeniami polityki kadrowej”, zadaniem każdej organizacji partyjnej będzie stałe sprawdzanie poziomu oraz aktualności wiedzy politycznej, ideologicznej i zawo-

dowej tej kadry. Polegać to będzie na systematycznym analizie kwalifikacji osób nie tylko z tzw. nomenklatury, ale wszystkich ludzi pełniących funkcje kierownicze i określaniu potrzeb w zakresie ich kształcenia w odpowiedniej do zajmowanego stanowiska formie. W jaki sposób zamierzamy zdopingować kadrę kierowniczą do podwyższania kwalifikacji? Nie będzie to sprawa łatwa, ale gdy nie postukują zachęty i ułatwienia, sięgniemy po ostrzejsze środki. Chciałbym jeszcze raz wyraźnie wskazać na to, co powiedziano w uchwale XIII Plenum KC PZPR: doskonalenie kwalifikacji zawodowych i politycznych należy traktować jako obowiązek służbowy i podstawowy warunk awansu zawodowego.

notował: (r)

# 10-lecie AKF „Jawornik”

DO POCZĄTKU XIX WIEKU w teorii wychowania nie uwzględniono ognia życia społecznego, rodzinę, szkołę i szersze środowisko wychowawcze. Dopiero rewolucja przemysłowa zwróciła uwagę na konieczność rozwoju oświaty i upowszechniania kultury wśród pracującej młodzieży i dorosłych. Robotnicy coraz częściej zaczęli szukać możliwości kulturalnego spędzania wolnego czasu. Te dążenia sprzyjały rozwojowi zakładowych placówek kulturalnych, w których zawiązują się amatorskie zespoły artystyczne, kółka zainteresowań itp.

Dzisiaj w krajach o wysokim poziomie uprzemysłowienia przy planowaniu gospodarczym bierze się pod uwagę nie tylko działalność ekonomiczną przedsiębiorstw, ale także wychowawczą. Docenia się znaczenie wychowania w toku pracy, w środowisku oraz w czasie wolnym od pracy.

Oczywiście, działalność wychowawcza wśród ludzi dorosłych nie jest łatwa. Mają bowiem ukształtowane już poglądy, przyzwyczajenia i skłonności, które niekiedy musieliby zmienić, zaakceptować nowe wartości zachowań i sposoby myślenia. Celem tych działań poprzez upowszechnienie kultury jest kształtowanie pożądanego społecznie postaw, poglądów i zachowań. Powinny też stwarzać im szansę osobistego rozwoju intelektualnego, zawodowego, twórczego.

W Zakładach Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych doceniono ten problem i podniesiono go do rangi ważności, z jaką traktuje się podstawową produkcję zakładu. Rezultatem tego było zaadaptowanie pomieszczeń po byłej restauracji w Parku Miejskim na Zakładowy Klub Techniki i Racjonalizacji. Pierwsi do pracy w czynnym społecznym przystąpili młodzieżowcy, a za nimi cała załoga. Spośród tych pierwszych wymienić można: JANA STELCZYKA, JÓZEFĘ WIJATĘ, ZBIGNIEWA WIJATĘ, JERZEGO GROCHOTĘ, JÓZEFĘ KIRSZAUMĄ, JERZEGO POPLAWSKIEGO. Był wtedy 1968 rok. Po czterech latach zmaganiach pracowników ówczesnej Fabryki Narzędzi Rolniczych w klubie ruszyła działalność kulturalno-oświatowa.

Początki były piękne, ludzie gremialnie odwiedzali klub, powstawały nowe zespoły i sekcje zainteresowań. Do klubu przeniesi się bywalczy „Sielanki” z ul. 1 Maja, dawniej świetlicy Fabryki Narzędzi Rolniczych.

Zachęceni nowymi perspektywami do Jawora sprowadził się w lutym 1974 roku JANUSZ KREDOSZYŃSKI, znany twórca filmowy — amator. Już w marcu uruchomił w nowej placówce amatorski klub filmowy, który przyjął później nazwę AKF „Jawornik”.

Dzisiaj AKF liczy sobie przeszło dziesięć lat. W październiku br. spotkali się na uroczystości X-lecia ludzie którzy tworzyli podwaliny klubu. Na spotkanie przybyli również przedstawiciele władz polityczno-administracyjnych miasta, dyrekcji Zakładów Kuzienniczych i Maszyn Rolniczych, Wydziału Kultury i Sztuki Urzędu Wojewódzkiego w Legnicy. Wręczono wyróżnienia, dyplomy honorowe, nagrody pieniężne i upominki. Wśród wyróżnionych znaleźli się JANUSZ KREDOSZYŃSKI, BOGDAN BRYZEK, TADEUSZ IDZIK, HALINA WAWOCZNA, ANNA SIKORA, ZBIGNIEW KULPA, JERZY TODOS i ZBIGNIEW WIERZBIŃSKI.

W czasie swojej działalności klub zanotował wiele osiągnięć. W 1977 r. Zarząd Główny byłego Związku Zawodowego Metalowców przekazał związkowi zawodowemu w ZKiMR organizację VII Ogólnopolskiego Przeglądu Amatorskiej Twórczości Filmowej Metalowców. Stało się to za sprawą dobrej działalności AKF-u. Do Jawora przyjechali filmowcy amatorzy z całej Pol-

ski. Dzięki dobrej organizacji i miłej atmosferze impreza ta na stałe weszła do kalendarza kulturalnego miasta. W 1978 roku przy Klubie Techniki i Racjonalizacji powstał Centralny Klub Filmowca, który przez trzy kolejne lata szkolił kadry filmowców-amatorów z całej Polski.

Nieco wcześniej, bo w 1975 roku, AKF „Jawornik” rozpoczął współpracę z filmowcami-amatorami z Czechosłowacji. Jej wynikiem są wspólne filmy, wiele spotkań i pokazów, tak w Polsce, jak i w CSSR. AKF zrealizował dotychczas 41 swoich filmów o różnej tematyce. Wiele z nich otrzymało nagrody i wyróżnienia na festiwalach i przeglądach w kraju i za jego granicami. Do najaktywniejszych członków należą JANUSZ KREDOSZYŃSKI, TADEUSZ IDZIK, KRZYSZTOF WISNIEWSKI i ANTONI KORYBSKI.

Ostatni Dolnośląski Przegląd Filmów Nieprofesjonalnych „DOL-84”, zorganizowany z okazji X-lecia AKF, przyniósł również sukces twórcom z tego klubu. JANUSZ KREDOSZYŃSKI otrzymał nagrodę specjalną za film pt. „Niedzielną sukienka”, BOŻENA WINIARSKA zdobyła trzecie miejsce za film pt. „Na planie”, ANDRZEJ SUGALSKI za film pt. „Gross Rosen”. Te i inne osiągnięcia świadczą o tym, że film amatorski ma w Jaworze bogate już tradycje i wielu sympatyków, czego nie można powiedzieć o innych zespołach amatorskich.

Truizmem byłoby stwierdzenie, że amatorski ruch artystyczny stanowi w kraju istotną siłę kulturotwórczą, chociaż do niedawna wiele osób tak właśnie myślało. Tysiące zespołów pozbawione są opieki merytorycznej i fachowej, boryka się z trudnościami finansowymi i lokalowymi. Trudności te spowodowane są niezdolnościami przepisami, niemożliwością zakupu odpowiedniego sprzętu, materiałów potrzebnych do zajęć itp. Niemniej jednak istnieją zespoły i spora grupa osób, które mają na swoim koncie znaczne sukcesy, a niejednokrotnie nie ustępują osiągnięciom renomowanych profesjonalistów. Do takich właśnie należy AKF „Jawornik”. Zjawiska te trzeba jak najszybciej upowszechnić, popularyzować ludzi, którzy włożyli w te osiągnięcia wiele pracy. Oby więc za rok nikomu do głowy nie przyszło wystawiać nowej recepty na kulturę i aby XI Ogólnopolski Przegląd Amatorskiej Twórczości Filmowej „Asocjacje Filmowe Jawor '85” stał się faktem.

Józef Noworól



## Za, czy przeciw przeciętności

Na temat organizacji pracy w zakładzie można usłyszeć wiele sprzecznych opinii. Jedni twierdzą, że jest dobra, a najlepszy tego dowód stanowi systematyczne realizowanie planów produkcyjnych. Inni są zdania, że organizacja pracy jest zła, a wywiązywanie się z planów to wcale nie argument. Gdyby nie wyjątkowa zaradność samych pracowników i niektórych mistrzów, efekty byłyby zgoła odmienne. Tak widzą ten problem ludzie na stanowiskach pracy.

Oczywista jest rzeczą, że z każdego punktu widać inaczej. Nie zawsze też to samo. Chyba jednak nie było z tą organizacją tak dobrze, skoro coraz usilniej poczęto postulować powołanie w zakładzie komórki, zajmującej się organizacją produkcji na stanowisku pracy. Pomysł nie

zyskał jednak powszechnego aplauzu. Wprost przeciwnie, próbowano kwestionować jej powołanie twierdząc, że sprawami tymi zajmują się na co dzień bezpośredni przełożeni, kierownicy wydziałów i zespołów wydziałów. Organizacja stanowiska roboczego wchodzi przecież w zakres ich obowiązków służbowych. Nie ma więc potrzeby tworzenia nowej komórki, skoro wszystko jest w porządku.

Sprawa trafiła nawet na jedno z plenarnych posiedzeń Komitetu Zakładowego partii. Tam znalazła większe zrozumienie. Nie wiadomo więc, czy przeciwnicy dali się ostatecznie przekonać do proponowanego rozwiązania, czy też ustąpili dla „świętego spokoju”. Faktem jest, że w końcu powstała nowa komórka pod nazwą sekcji organizacji pracy na stanowisku roboczym.

Zadaniem trzech zatrudnionych w niej pracowników jest wyszukiwanie wszystkich nieprawidłowości w procesie produkcji, głównie na stanowiskach pracy i powodowanie ich usuwania. Innymi słowami chodzi o usprawnianie produkcji i eliminowanie przyczyn przeszkadzających w normalnej pracy.

Szybko okazało się, że jest ich sporo. Pracownicy sekcji, bazując głównie na kontaktach z pracownikami, własnych obserwacjach i teoretycznej wiedzy ergonomicznej, stwierdzili poważne uchybienia w zakresie organizacji pracy. A ponieważ zostali powołani nie tylko po to, żeby stwierdzać nieprawidłowości, ale przede wszystkim po to, aby powodować ich usuwanie, szybko okazali się ludźmi niewygodnymi. Po co „przestawiać” to, co toczy

się utartą drogą. Komu potrzebne są dodatkowe kłopoty? Coraz częściej zaczęto im dawać do zrozumienia, że niepotrzebnie wzięli tak bardzo do serca swoją robotę. Co więcej, ich gorliwość, miast pomagać, niektórym zaczęła przeszkadzać. Najlepiej byłoby, żeby przestali szukać „dziury w całym”, wtrącać się w nie swoje sprawy, brali pieniądze i nie mieszały nikomu w robocie.

Tak więc nadgorliwość jeszcze raz okazała się nieopłacalna. Nie wychylać się i bez oporów pozwolić wpełznąć się w waskie koleiny zakładowej „normalności” — oto zasada, której przestrzeganie jednym nie przysporzy kłopotów, a innym może zapewnić psychiczny komfort.

M. Lenkiewicz

## Perspektywy zakładowego budownictwa mieszkaniowego

„Pomimo pewnych kłopotów z oddaniem do użytku dwóch ostatnich punktów, zakład zamierza w dalszym ciągu rozwijać budownictwo mieszkaniowe. Jedynym warunkiem jest tylko posiadanie na ten cel odpowiednich środków finansowych”. Opinię taką wyraził dyrektor d.s. inwestycyjnych MARIAN BORUŃ. Jest to z pewnością stanowisko słuszne, bo daleko jeszcze do pełnego zaspokojenia potrzeb załogi w tej dziedzinie. Mieszkania przy ul. Metalowców już teraz wiażą z zakładem znaczną część załogi. Są również tacy, którzy związali się z zakładem w nadziei, że w bliższej lub dalszej przyszłości także tam zamieszkają. Czego zatem mogą oczekiwać?

Na zlecenie ZKiMR legnicki „Inwestprojekt” opracował plan docelowego zagospodarowania osiedla Metalowców. Celowo w tym miejscu używam określenia osiedle „Metalowców”, choć oficjalnie takiej nazwy ono nie posiada, gdyż wydaje mi się,

że jest to sposobny moment, aby uniknąć nieporozumień, wynikających z używania nazw osiedla „Piastów” i Piastowskiego. Plan zatwierdzony został przez architekta wojewódzkiego. Przewiduje budowę czterech bloków o różnej wielkości.

Przy ul. Piastowskiej (pomiedzy blokiem nr 2 a posesją prywatną i w miejscu obecnych garaży, na placu przed budynkiem rotacyjnym) zaplanowano dwa „punktowce”. Nie będą to jednak budynki podobne do już stojących w osiedlu, lecz do tych, jakie powstały w osiedlu „Fabryczna”. W każdym będzie 25 mieszkań. Koszt obu, wg cen z bieżącego roku, wyniesie ok. 80 mln zł. Rozpoczęcie ich budowy ma nastąpić jeszcze w tym roku. Znajdujące się w tym miejscu garaże zostaną przeniesione na teren przy ul. Szpitalnej. Nie wiele jednak obecnie można powiedzieć o terminach realizacji. Jak podkreślił dyr. M. Boruń, będą one zależały od możliwości finansowych przedsiębiorstwa. Gdyby udało się uzyskać kredyt bankowy, dwa bloki stanęłyby przypuszczalnie w półtora roku. Jest to jednak sprawa trudna i trze-

ba się liczyć z ewentualnością finansowania całego budownictwa mieszkaniowego ze środków własnych. Zakład może przeznaczyć na ten cel z zysku i z podstawowego funduszu mieszkaniowego ok. 30 mln. zł rocznie. Jest to dużo, ale, jak łatwo przeliczyć, budowa przeciągnęłaby się i mogłaby trwać do 3 lat.

Następny budynek zlokalizowany został w miejscu obecnie stojących domków typu „bungalow”. Będzie to blok podobny do „rotacyjnego”, w którym przewidziano 70 mieszkań o takim samym standardzie, jak mieszkania spółdzielcze w osiedlu „Fabryczna”. Cztery budynek w tym kompleksie, w kształcie litery „C”, stanie w miejscu hotelu robotniczego. Zamieszkać w nim w mieszkaniach od M-1 (pokój z kuchnią) do M-5 — 54 rodziny. Budynki te, to jednak kwestia odleglejszej przyszłości.

Tak wygląda plan docelowego zagospodarowania zakładowego osiedla. Zawiera on, oczywiście, uporządkowanie terenu pomiędzy budynkami, przeprowadzenie dróg,

urządzenie placów zabaw dla dzieci, itp. Zrealizowanie tego planu oznaczałoby wykorzystanie terenu w pełni, a tym samym powiększenie zakładowego stanu posiadania o 174 mieszkania. W sumie w osiedlu byłoby blisko 450 mieszkań.

Prowadzone są obecnie rozmowy z JPB na temat rozpoczęcia budowy dwóch pierwszych budynków. Prawdopodobnie wstępne roboty ziemne trzeba będzie wykonać zakładowymi siłami. Byłaby to dodatkowa trudność, bowiem grupa remontowo-budowlana zaangażowała się już w prace wykończeniowe w biurowcu i remont części socjalnej przy budowanej hali obróbki plastycznej.

174 mieszkania to program bardzo ambitny i, nie ukrywajmy, bardzo trudny do zrealizowania. Mówienie w takiej sytuacji o terminach jest dość ryzykowne. Gdyby udało się osiągnąć zamierzony cel w latach 1992—1993, można byłoby to uznać za duże osiągnięcie przedsiębiorstwa.

M. Lenkiewicz

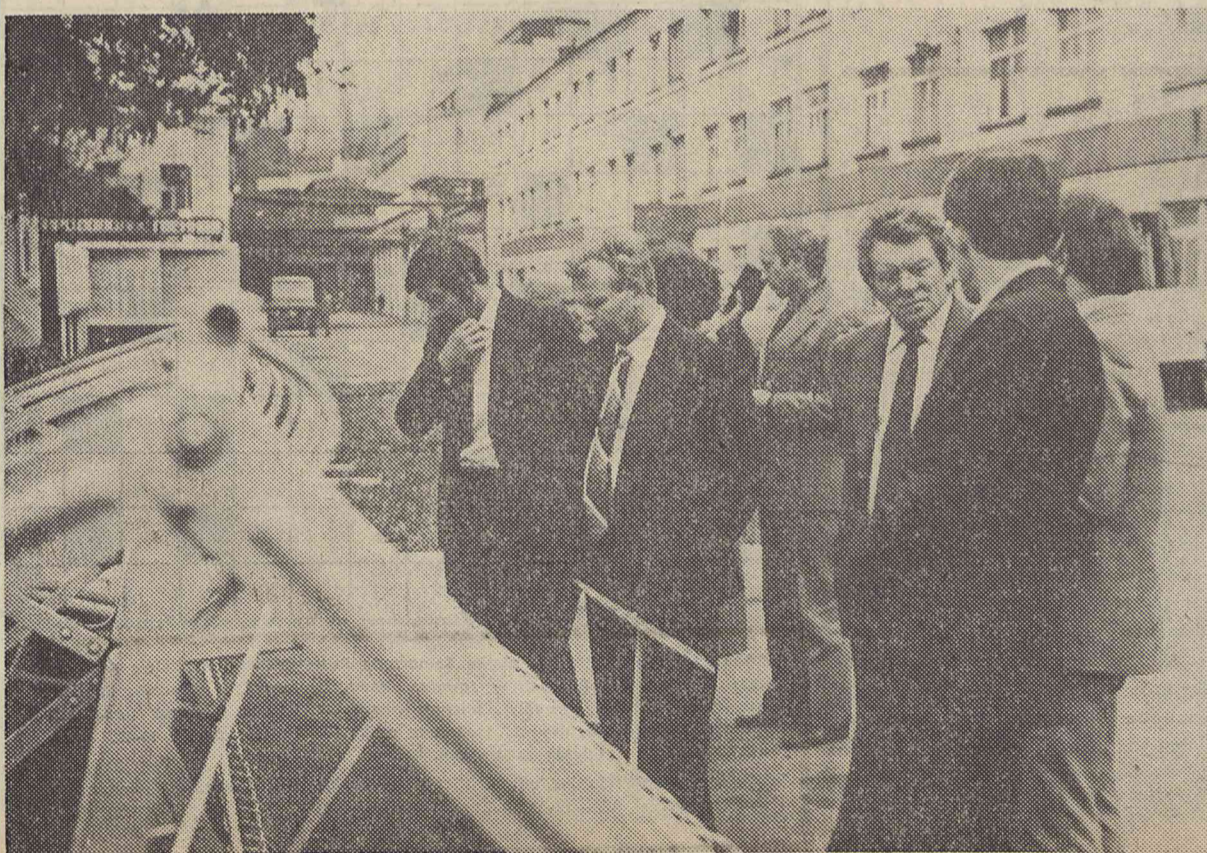




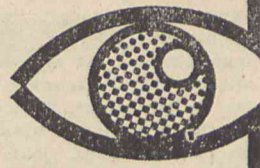
w obiektywie



## Wizyta w Bierdiańsku



zezem



## Nieznajomość prawa szkodzi!

NIE TAK DAWNO na tych łamach opisano historię pewnego mistrza, który z powodu nieznajomości obowiązujących przepisów musiał rozstać się z posedzą. Przypadek ten przytoczono ze szczegółami, informując dokładnie, jak należało postąpić. Jeżeli trafnie odczytałem intencje autora artykułu, chciał on w ten sposób ostrzec innych przed ewentualnym błędem. Wychodził bowiem z niewątpliwie słusznego założenia, że znajomość prawa nie jest najmocniejszą stroną Polaków.

Nie wszyscy jednak mają czas na lekturę „Przeglądu”, co udowodnił kilka dni temu następny przypadek z tej samej serii. Celowo unikam tu szczegółów, ponieważ nie znalazł on jeszcze ostatecznego rozstrzygnięcia przed sądem pracy. Nie jest zresztą ważne, kto i co nabroił, czy też nie nabroił. Chciałbym bowiem zająć się czymś innym. Mianowicie zastanowić się, jaka powinna być reakcja zakładowych władz już po niefortunnej wpadce wspomnianego na wstępie mistrza?

Chyba niewiele się pomylę, jeżeli stwierdzę, że nie była ona prawidłowa. Proszę mi wierzyć, iż nie chodzi o tanie moralizatorstwo, gdy to piszę. Fakt, że niedługo po pierwszym nastąpił drugi przypadek, w którym zasadniczą rolę odgrywała nieznajomość prawa, usprawiedliwia chyba moją opinię. Wyobraźmy sobie

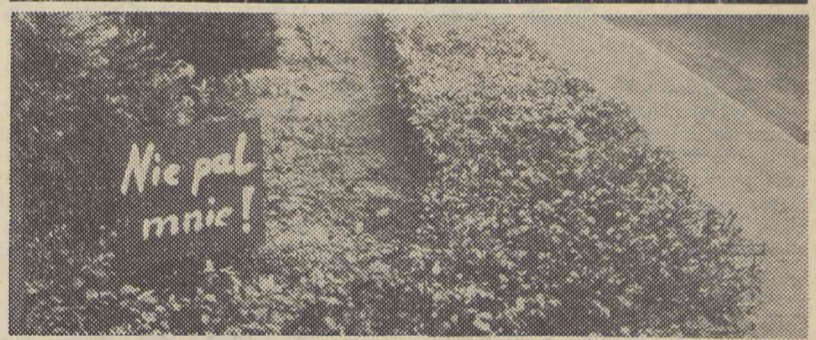
bowiem, że tuż po historii z mistrzem odbyła się narada, w czasie której ktoś, najlepiej radca prawny, wytłumaczyłby obecnym, w jaki sposób, zgodnie z przepisami, powinni zareagować w przypadku zetknięcia się w wydziale np. z pijanym pracownikiem. Sądzę, że taka popularyzacja prawa, oparta na konkretnym przykładzie, mocno utkwiliby w głowach, zwłaszcza tym, którzy takie wykłady w „Przeglądzie” traktują jako zwyczajne „trućie”.

W pierwszych dniach listopada zakładowa administracja opracowała

dokument, który nosi nazwę „Projekt kodeksu powinności osób zatrudniających sprawy pracownicze”. Jest on podobny do takiegoż kodeksu, przy pomocy którego próbuje się uzdrowić stosunki pomiędzy urzędnikami i petentami. Jest to niewątpliwie pomysł na czasie, bowiem ludzie są dziś szczególnie wyczuleni na te sprawy. Po uważnym przeczytaniu naszego zakładowego projektu odczułem jednak pewien niedosyt. Roi się w nim od wzniosłych hasel, głoszących, że to się powinno, zaś tego robić nie wolno, wylicza szczegółowo prawa interesanta i obowiązki „urzędnika”. Wszystko, jak być powinno w tak ważnym akcie. Brakuje tylko jednego: wyraźnego zaznaczenia, co grozi za nieprzestrzeganie owego kodeksu. Zarówno „osobie zatrudniającej sprawę”, jak i niesforemnie petentowi. Sądzę, że w ostatecznej wersji kodeksu to niedopatrzenie zostanie naprawione.

Swoją drogą zastanawiam się, czy taki dokument jest naprawdę potrzebny. Czy nie wystarczyłoby zdecydowane reagowanie kierownictwa na wszystkie sygnały o niewłaściwej pracy komórek, zatrudniających sprawy ludzkie? Chociaż...może osoby tam zatrudnione nie wiedziały, jak powinny się zachowywać w stosunku do interesantów i należało to im pokazać?

Jan Kowalski



nasze sygnały



## Problem ciepłej wody

OTRZYMALIŚMY LIST od kowali, w którym uskarżają się na częste kłopoty z ciepłą wodą w wydziałowych łaźniach. Piszą, że efektem kąpieli pod zimnym prysznicem są liczne przeziębienia i anginy, co kończy się kilkudniowym zwolnieniem lekarskim. Wiadomo przecież, że schodzą ze stanowisk pracy rozgrzani, spoceni, co jest wynikiem przebywania w bezpośredniej bliskości pleców grzewczych i nagrzanej do białości stali.

Interweniowali w tej sprawie kilkakrotnie, niestety, bez skutku. Być może, piszą, odpowiedzialna osoba sądzi, że po pracy kowale myją tylko ręce i twarz, i na tym kończą toaletę. Zapraszają więc do odwiedzenia wydziałowych łaźni i szatni pod koniec zmiany, aby naocznie przekonała się, jak jest naprawdę. Przy okazji będzie mogła wysłuchać, co kowale sądzą o takim traktowaniu ludzkich spraw. Są bowiem zdania, że powinno zrobić się wszystko, aby zapewnić pracownikom godziwe wa-

runki socjalne. Zwłaszcza zaś ciepłą wodę w łaźniach.

Kilka lat temu przytaczaliśmy na łamach „PF” wypowiedzi robotników z wydziałów maszyn rolniczych, w których uskarżali się na identyczne kłopoty. List kowali, który przedstawiamy dzisiaj, świadczy o tym, że problem ciepłej wody występuje nie tylko w starej części zakładu. Jest to więc sygnał, iż należałoby się tej sprawie uważniej przyjrzeć, zastanowić się nad przyczynami takiego stanu, podjąć jak najszybciej środki zaradcze. Nie do przyjęcia są bo-

wiem tłumaczenia, że sytuacja zmieniła się diametralnie z chwilą zakończenia budowy nowych hal fabrycznych w starej części zakładu. Nastąpiło to dopiero za dwa, trzy lata, sądząc z tempa inwestycji.

Co należy więc zrobić już dzisiaj? Nie jesteśmy specjalistami w dziedzinie ciepłownictwa i gospodarki wodą, możemy jedynie przedstawić kilka przemyśleń, wynikających z obserwacji i rozmów z robotnikami. Otóż wydaje się nam, że warto byłoby przejrzeć gruntownie całą instalację, dostarczającą ciepłą wodę do łaźni. Jest już mocno sfatygowana, co objawia się licznymi awariami. Zaprojektowano ją z myślą o znacznie mniejszej liczbie użytkowników, więc trzeba byłoby pomyśleć o zwiększeniu jej wydajności. Zresztą dokładną diagnozę powinni postawić fachowcy, których w ZKIMR, jak sądzimy, nie brakuje.

(r)

